

ESTADO DE GOIÁS  
POLÍCIA MILITAR  
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR  
DIVISÃO DE ENSINO

Análise Científica das Escolas das Diversas  
Frentes de Serviços na Polícia Militar  
do Estado de Goiás

*Oficial - Aluno: José Arimatéa Valentin*

MONOGRAFIA CAO-93

Goiânia, Go / 1993

JOSÉ ARIMATÉA VALENTIM — CAP PM

ANÁLISE CIENTÍFICA DAS ESCALAS DAS DIVERSAS FRENTES  
DE SERVIÇOS NA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS

*Trabalho técnico-profissional apresentado como exigência parcial para a conclusão do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais — C.A.O./93, pela Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás sob orientação metodológica da professora Cibele Souza Marques da Silva e orientação de conteúdo do Ten Cel PM Eurípedes José Marques e do Professor Francisco José Pires.*

ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS  
GOIÂNIA — 1993

---

**DEDICATÓRIA**

Aos meus pais **Sebastião Luiz Valentim** e **Maria Joventina Valentim**, construtores da escada que me trouxe até este ponto, orientadores desde os primeiros passos. Registro aqui minha gratidão.

À minha estimada esposa, **Estela** que soube administrar o lar, as atividades domésticas e ainda me apoiar nos momentos difíceis desta jornada, trazendo tranquilidade, vivificando os meus dias.

Aos meus filhos, **Táilton** e **Tarcizio**, maior bênção recebida do Senhor Deus onipotente, razão da minha felicidade e objetivo prioritário da minha vida.

---

## **AGRADECIMENTOS**

Ao senhor meu **Deus** que ilumina os meus ca  
minhos e permite que conquiste meus obje  
tivos.

Ao meu orientador Militar Ten Cel PM **Eur̄i**  
**pedes José Marques**, a gratidão pela precis  
sa e sábia orientação, fator decisivo na  
escolha do tema deste trabalho.

Ao meu orientador civil professor **Francis**  
**co José Pires**, da APM, pela colaboração  
em me ceder obras para a pesquisa e orient  
ar, o desenvolvimento deste trabalho.

Meus agradecimentos aos **companheiros** de  
turma do CAO/93, com os quais consegui mant  
er um bom relacionamento, amenizando as  
dificuldades do curso.

Meus agradecimentos em especial ao Cap PM  
**Watson** da Polícia Militar de Minas Gerais,  
pelo impagável apoio humano dele recebido.

---

O trabalho é uma atividade física ou intelectual, labor, ocupação, esforço e empenho que visa algum objetivo.

O serviço policial-militar é um trabalho, logo o Policial-militar é um trabalhador.

"Todo trabalho torna-se perigoso se praticado em excesso".

*(Bernardino Ramazzini)*

Estado de Goiás  
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR  
BIBLIOTECA

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	6
I - JORNADAS DE TRABALHO.....	11
1.1 - GENERALIDADES HISTÓRICAS.....	11
1.2 - O TRABALHO.....	14
1.3 - JORNADAS.....	15
1.4 - CARGA HORÁRIA EXCESSIVA.....	18
1.5 - SERVIÇOS EXTRAORDINÁRIOS.....	20
1.6 - VENCIMENTOS.....	23
1.6.1 - Salários.....	23
1.6.2 - Remuneração dos Policiais-Militares.....	24
1.6.3 - Princípios de Proteção ao Pagamento.....	25
1.7 - ENSINO E INSTRUÇÃO.....	27
1.7.1 - Ensino.....	27
1.7.2 - Instrução.....	27
1.8 - O TRABALHO POLICIAL-MILITAR FACE À CONSTITUIÇÃO E ÀS LEIS TRABALHISTAS.....	28
1.8.1 - Relações com a Constituição Federal.....	28
1.8.2 - Relações com as Leis Trabalhistas.....	29
II - ATIVIDADES POLICIAIS-MILITARES E AS CIÊNCIAS.....	31
2.1 - MEDICINA DO TRABALHO.....	32

---

2.1.1 - O Cansaço ou Fadiga.....	32
2.1.2 - Doenças Ocupacionais.....	36
2.1.3 - Acidentes do Trabalho.....	38
2.2 - PSICOLOGIA DO TRABALHO.....	39
2.2.1 - Motivação.....	40
2.2.2 - Comunicação como elemento fundamental na Psicologia do Trabalho.....	44
2.3 - SOCIOLOGIA DO TRABALHO.....	46
2.4 - FOLGAS E DESCANSOS.....	48
2.5 - FÉRIAS.....	51

III - ANÁLISE DAS ESCALAS DE SERVIÇOS OPERACIONAIS E DAS ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS.....	53
3.1 - GENERALIDADES.....	53
3.2 - CONCEITO DE ESCALA DE SERVIÇO.....	57
3.3 - FINALIDADES DAS ESCALAS.....	57
3.3.1 - Princípios das Escalas de Serviço.....	59
3.4 - REGIMES DE ESCALAS.....	59
3.5 - MODALIDADES DE SERVIÇOS.....	60
3.6 - REGIME DE ESCALA POR MODALIDADE DE SERVIÇO.....	62
3.6.1 - Regime de 6 X 18.....	62
3.6.2 - Variáveis de Serviço coerentes com turnos de 6 X 18.....	63
3.6.3 - Regime de 12 X 36.....	65
3.6.4 - Variáveis de Policiamento coerentes com turnos de 12 X 36.....	66
3.6.5 - Regime de 24 X 48.....	68
3.6.6 - Turnos de Serviços do Centro de Operações Policiais-Militares.....	70
3.7 - ESCALAS DE SERVIÇO COM TURNOS FIXOS.....	70

---

3.8 - VANTAGENS DAS ESCALAS EM TURNOS FIXOS.....	72
3.9 - ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS.....	73
3.9.1 - Administração na Polícia Militar.....	74
3.9.2 - Administração e Operações.....	74
3.9.3 - Atividades de apoio direto.....	75
IV - FATORES QUE JUSTIFICAM A ELABORAÇÃO DE DISPOSITIVOS LEGAIS QUE ASSEGUREM OS DIREITOS DOS POLICIAIS MILITARES.....	76
4.1 - O POLICIAL-MILITAR É UM TRABALHADOR.....	77
4.2 - ADMINISTRAÇÃO E POLÍTICA DE PESSOAL.....	78
4.3 - NECESSIDADE DE MODERNIZAÇÃO NA POLÍTICA DE PESSOAL.....	79
4.4 - REGULAMENTAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO APLICADA AO POLICIAL-MILITAR.....	79
4.4.1 - Fundamentos Constitucionais.....	80
4.4.2 - Da Dispensa das Fileiras da Corporação... ..	81
4.4.3 - Fundo de Garantia de Tempo de Serviço... ..	81
4.4.4 - Remuneração do Trabalho Noturno - Adicional Noturno.....	82
4.4.5 - Salário Família.....	82
4.4.6 - Duração do Trabalho Normal.....	83
4.4.7 - Jornadas para Turnos Ininterruptos.....	83
4.4.8 - Remuneração do Serviço Extraordinário... ..	84
4.4.9 - Férias Anuais.....	85
4.4.10- Seguro contra Acidente do Trabalho.....	86
4.4.11- Previdência Social.....	86
4.5 - PRINCÍPIOS TRABALHISTAS E OS REGULAMENTOS MILITARES.....	87
4.6 - PROPOSTAS.....	89

---

CONCLUSÃO.....91  
BIBLIOGRAFIA.....96

Estado de Goiás  
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR  
BIBLIOTECA

---

## **I N T R O D U Ç Ã O**

Ao assumir a responsabilidade de estudar e analisar cientificamente as escalas de serviços praticadas pela Polícia Militar de Goiás, o fizemos por considerá-lo de fundamental importância, já que a atividade fim da Corporação está intimamente ligada aos procedimentos para com as escalas de serviços, necessitando, portanto, que essas escalas sejam organizadas e planejadas minuciosamente, com base na Constituição e nos princípios do Direito Trabalhista, visando sobretudo o ser humano e suas atribuições sejam cumpridas rigorosamente, sem prejuízos de qualquer espécie.

Para se justificar a necessidade de elaborar escalas de serviço coerentes com a situação dos recursos humanos, foi necessário recorrer à Constituição Federal, Constituição Estadual, à Psicologia do Trabalho, Sociologia do Trabalho e à Medicina do Trabalho.

Ao abordar temas mais amplos neste trabalho, o fizemos com o objetivo de apresentar um documento com conteúdo suficiente para apontar os principais tópicos a serem desenvolvidos com a finalidade de atender aos requisitos a que este trabalho se propõe.

---

Com as pesquisas no campo da Administração de Pessoal, notamos que os princípios da Organização Científica do Trabalho são fatores essenciais na elaboração dos programas de trabalho, desde o planejamento até a elaboração das escalas, e se fazem presentes nas execuções dos serviços, através dos bons resultados alcançados.

Apesar dos serviços militares não serem regidos pelas leis trabalhistas, e sim por Estatutos próprios, é necessário organizar o trabalho, com base, também nos princípios do Direito Trabalhista.

Cada tópico foi escrito e analisado imediatamente de modo a identificar o que é oferecido ao trabalhador em geral e o que se aplica ao policial-militar.

Não temos a pretensão de propor escalas de serviço, isso seria muito cômodo, mas sim analisar todos os aspectos que envolvem as escalas de serviço, as condições do ser humano e do ambiente, fatores psicossomáticos, sociais e previdenciários.

É preciso ter coragem para estabelecer jornadas de trabalho justas no âmbito da Corporação, visando atender as necessidades humanas do pessoal, mesmo com o risco de ouvir reclamações diversas por parte da comunidade. Não adianta querer abraçar todos os serviços que surgem, sacrificando o pessoal, é necessário saber racionalizar as escalas para não criar a expectativa de assumir tudo quanto é serviço que surge, alguns, muitas vezes insignificantes, sob pena de trabalhar mal e perder cada vez mais a credibilidade por parte da sociedade. É melhor não executar determinadas tarefas, do que executá-las mal e ver os

---

destaques negativos do nome da Corporação nas manchetes dos jornais e demais noticiários.

É de fundamental importância considerar o policial-militar como um trabalhador, respeitando suas condições, oferecendo assistência social e previdenciária.

É fato comprovado que o excesso de trabalho ocasiona a diminuição da capacidade de esforço e da qualidade do trabalho, provocados pelo desgaste físico e psicológico do policial-militar, notamos que os aspectos de ordem profissional, não podem redundar num total desprezo às condições mínimas necessárias para que o homem desenvolva a sua atividade dentro das condições humanas.

Desta forma não se pode admitir que o policial-militar seja sacrificado com o excesso de trabalho pela simples necessidade de atender ao aumento da demanda de frentes de serviço. É preciso conscientizar-se que a primeira condição que a Corporação tem que procurar cumprir é a de atender às necessidades físicas, psicológicas, familiares e sociais do público interno.

No primeiro capítulo, é feita uma abordagem histórica do trabalho, buscando mostrar a evolução decorrente do gradativo aumento da necessidade de criar e desenvolver instrumentos que possibilitasse o melhor desempenho na produção de gêneros alimentícios, único objetivo do povo primitivo.

Procura-se conceituar, explicar e classificar as jornadas de trabalho, segundo suas características e funcionalidade, são feitas referências à carga horária excessiva com suas consequências nocivas ao ser humano e conceitua-se os vencimentos

---

com suas composições.

Traça-se um paralelo entre os preceitos constitucionais e princípios do Direito Trabalhista com a situação do pessoal da Polícia Militar, destacando os pontos onde não são respeitados os direitos do militar como trabalhador que é, caracterizando-se assim uma discriminação proibida pelo texto Constitucional.

No capítulo segundo, coloca-se em evidência, as atividades Policiais-Militares e as Ciências, iniciando com a medicina do trabalho, fazendo referências às doenças de natureza psicosomática, no campo da psicologia do trabalho, enfoca-se a motivação como elemento de estímulo ao bom desempenho das atividades e a comunicação como elemento de muita importância no campo da Psicologia Social e para encerrar o capítulo enfatiza-se a sociologia do trabalho procurando valorizar e assistir o policial-militar.

O terceiro capítulo analisa as escalas de serviço, conceituando, abordando a finalidade e princípios que devem atender. Comenta-se os regimes de escalas, as modalidades de serviços e sugere-se as escalas ideais para cada modalidade de serviço. Evidência-se também as atividades administrativas e suas respectivas cargas horárias. Neste capítulo trabalhamos os elementos principais que compõem este trabalho monográfico.

No quarto capítulo, afirma-se, em tese, o que deve ser feito para corrigir uma série de defeitos praticados no campo das atividades operacionais, destacando os pontos referidos na Constituição Federal de 88, assegurando que o policial-militar é um trabalhador com direitos e obrigações que precisam ser refere

---

rendados em leis suplementares de forma a assegurar ao componen  
te da Corporação, pelo menos, parte dos direitos dos trabalhadoo  
res civis.

Ainda no capítulo quarto relata-se o descaso dos regulaa  
mentos militares para com os princípios do Direito Trabalhista.  
Encerrando o capítulo, apresenta-se uma série de propostas funu  
damentadas, principalmente na Constituição Federal de 1988.

---

## I - JORNADAS DE TRABALHO

### 1.1 - Generalidades Históricas

No período inicial da evolução humana, isto é, nas sociedades mais primitivas, o homem empregava todo o seu tempo de trabalho na obtenção de alimentação e na luta pela sobrevivência imediata. Seu trabalho era simplesmente predatório: colheita de frutos silvestres, captura de pequenos animais inofensivos ou formas ainda muito elementares de caça e pesca.

Em tal estado de primitivismo as sociedades não se fixam em lugar nenhum, procuram sempre sítios onde possam encontrar alimentação mais abundante; após esgotá-los, saem à procura de outros.

A vida nessas condições, é extremamente precária, a períodos de relativa abundância, sucedem outros de extermínio em massa, pela fome, porque não há o armazenamento do fruto do trabalho que é imediatamente consumido após produzido.

O aparecimento dos instrumentos de caça e pesca significou um grande avanço, pois, tornou mais fácil a obtenção do alimento, além de trazer a possibilidade de poupá-lo para os períodos

---

dos de escassez. Entretanto, a condição de vida nômade dessas sociedades primitivas, não lhes permitia ainda o armazenamento de instrumentos e produtos do trabalho.

Somente com o advento da agricultura e da criação de animais foi possível formar o hábito de vida sedentária em algumas sociedades, possibilitando o aumento de produção de instrumentos de trabalho e acarretando o incremento da produtividade. Isso tornou possível produzir além do necessário para satisfazer imediatamente as necessidades básicas da existência humana.

A maior amplitude do sistema social do trabalho trouxe como consequência uma complexa divisão social do trabalho. Nas sociedades primitivas não se conhecia esta divisão. Todos os seus membros se empenhavam na mesma tarefa: a de prover a subsistência.

A primeira divisão social do trabalho, foi a divisão do trabalho entre os sexos. À medida que progrediam o trabalho e suas técnicas, faz-se mais complexa essa divisão. Foi o aparecimento do produto excedente que deu origem à complexa divisão social do trabalho, pois, liberou certa quantidade de força operativa, aplicada na produção de mais alimentos, de objetos de arte, adornos, instrumentos e artefatos diversos, promovendo, em consequência o aumento da população, através da melhoria da saúde, da diminuição do índice de mortalidade infantil e do aumento de vida média dos adultos.

Hoje o progresso dos métodos de trabalho abriu perspectivas à libertação progressiva do homem, das tarefas mais primitivas, permitindo a aplicação de sua capacidade produtiva em ní

---

veis cada vez mais elevados.

O trabalho é a atividade consciente e social do homem, visando a transformação do meio em que vive, segundo sua própria necessidade. O homem, que é diferente dos outros animais, não apenas procura adaptar-se ao meio natural, tenta transformá-lo, a fim de melhorar cada vez mais as condições de vida. Sua própria condição orgânica impõe-lhe o trabalho, o que não acontece aos outros animais.

O trabalho humano é eminentemente criador. O homem cria, desenvolve, e enriquece novos meios de trabalho, na tentativa incessante de progredir. Esse progresso, porém, é lento. Nos primeiros séculos da existência humana, foi quase imperceptível.

O movimento do progresso humano é contudo um movimento acelerado e sem ritmo; desde que o homem dominou técnicas mais avançadas, tornou-se quase vertiginoso.

O homem, inicialmente utilizava seus próprios membros como instrumento de trabalho. Entretanto para tarefas mais difíceis, que não são possíveis de realização apenas com o uso das mãos, fabrica instrumentos, que nada mais são, nessa primeira etapa, que prolongamento dos seus membros. Os instrumentos criados no período da Pedra Lascada podem assim ser considerados.

O desenvolvimento da linguagem, o maior contato social, a troca e transmissão de experiências adquiridas, tornou possível o esboço de uma organização social e com ela a transformação e aperfeiçoamento de métodos de trabalho.

É necessário ressaltar que trabalho, linguagem e organização social são características essenciais do homem, são inter

---

dependentes, não se podendo dizer, que tenham dado origem umas às outras.

Progressivamente, o homem vai construindo instrumentos de trabalho mais aperfeiçoados e dominando técnicas que lhe permitem progressos consideráveis. De todas descobertas técnicas do homem, a mais importante foi a produção e a conservação do fogo. A frequência de mitos sobre o domínio do fogo pelo homem, nas sociedades primitivas, atesta o papel fundamental que esse fato desempenhou para o desenvolvimento da humanidade.

Com o desenvolvimento da sociedade, surgiram vários fatores que influenciaram e influenciam o relacionamento entre as pessoas. Entre eles podemos destacar a necessidade de segurança, como garantia de que cada um possa desempenhar seu papel na sociedade.

Diante da necessidade imperiosa de se criar uma forma de evitar a violência, principalmente contra a pessoa, foram surgindo progressivamente os órgãos de segurança e entre eles, temos hoje, com grande destaque as Corporações Policiais-Militares, compostas por homens e mulheres que trabalham dedicadamente, buscando prestar um serviço a altura do que a comunidade merece. Logo, concluímos que os policiais-militares são trabalhadores submissos a deveres e obrigações. Portanto, alguns de seus direitos são negados, ou pelo menos desprezados ou esquecidos, no campo dos princípios do direito trabalhista.

## 1.2 - O Trabalho

Partindo do princípio de que o policial-militar é um tra

Estado de Goiás  
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR  
BIBLIOTECA

---

balhador e que a atividade policial-militar é um trabalho específico, com características próprias, por ser desempenhado com o objetivo de preservar a segurança e a ordem pública e, só este fator implica em uma série de particularidades, principalmente por se tratar de uma atividade fiscalizada, orientada, controlada e limitada pelos princípios militares. O fato de ser uma atividade fundamentada nas tradições castrenses, o policial-militar não é considerado um ser humano normal, como um trabalhador, apesar de exercer um trabalho. Logo, não é correto esse posicionamento em relação aos principais meios utilizados no serviço policial-militar, que são os recursos humanos.

Para melhor compreender a relação policial-militar e trabalho, vamos estender nossas explicações baseada nos conhecimentos gerais cientificamente comprovados, visando também situar as atividades policiais-militares no contexto geral do trabalho.

É através do trabalho que o ser humano satisfaz suas necessidades básicas: comer, beber, proteger-se contra as intempéries, garantir a reprodução e preservação da espécie. O homem não satisfaz essas necessidades isoladamente, mas pela vida em sociedade.

### 1.3 - Jornadas

A palavra jornada indica uma relação de tempo destinado a um determinado trabalho, é uma quantidade de tempo em que se desempenha uma atividade, um número de horas, normalmente especificado dentro do período de um dia.

Podemos classificar em dois, os critérios básicos para

---

medir o tempo de trabalho:

- Tempo efetivamente trabalhado, que seria o tempo em que o policial-militar permanece devidamente empregado na atividade fim, exercendo a função, ou seja, o período realmente trabalhado.

- Tempo a disposição da Corporação, nesta classificação incluímos todo o tempo em que o policial-militar está a disposição da Organização, como nos casos das formaturas gerais, reuniões, prontidões, instrução, serviços extraordinários e outros eventuais que ocupem o homem sem empregá-lo nas frentes de serviços.

Nos serviços militares de um modo geral, não se aplica o critério do tempo efetivamente trabalhado, até porque não faz sentido esta fixação, uma vez que o trabalho policial-militar não é contra-prestativo com o salário, ou seja, tanto faz o militar ter uma jornada mais intensa ou mais folgada, o vencimento é o mesmo.

Observando os dois princípios, podemos afirmar que o critério apropriado para o serviço militar é o do tempo a disposição da Corporação no sentido amplo, incluindo como jornada de trabalho, o período em que o militar está no percurso de casa para o serviço e de volta do serviço para casa.

Desta forma, podemos concluir que a jornada de trabalho é correspondente ao tempo, durante o qual o policial-militar permanece à disposição da Corporação, executando qualquer espécie de tarefa, ou apenas aguardando ordens, desde o momento em que sai do seu domicílio até que regresse a ele, sem se desviar

---

para outras atividades.

Não existe lei, regulamento ou norma que assegure tal situação, portanto, pelas evidências dos princípios do direito do trabalho, pode-se chegar a esta conclusão. É preciso que se observe os princípios do Direito Trabalhista para não prejudicar os policiais-militares no que diz respeito aos direitos do trabalhador, do ser humano no contexto social do trabalho.

É necessário salientar que quando nos referimos ao policial-militar, estamos incluindo desde o mais alto posto e mais elevada função ao mais moderno Aluno Soldado da Organização, logo, os direitos serão estendidos a todos os membros da Corporação.

*"As jornadas de trabalho classificam-se: a) quanto ao período, em diurna, noturna ou mista; b) quanto à limitação, em jornada normal ou extraordinária, esta também denominada suplementar; c) quanto ao desenvolvimento, em jornada com e sem intervalo; d) quanto ao regime jurídico de duração, em jornada normal e jornada especial, esta leva em conta determinadas atividades ou condições pessoais do empregado; e) quanto à remuneração, em jornada com adicional geral e com adicionais especiais; f) quanto a prorrogação, em jornada com e sem permissão de horas extras; g) quanto aos turnos, em jornadas em revezamento e fixas." (Amaurí Mascaro Nascimento, 1992:503)*

A imposição de condições de trabalho, exercida pelo comando, a exigência de excessivas jornadas de trabalho, a carga de horas imposta, principalmente aos motoristas, os acidentes ocorridos com os policiais-militares no desempenho de suas atividades e a insegurança, quanto ao futuro e os momentos nos quais fisicamente não apresentam condições de enfrentar mais uma escala de serviço ou prontidão, são constantes no meio policial-militar.

É o comando que estabelece as condições de trabalho a serem cumpridas pelos componentes da Organização.

#### 1.4 - Carga Horária Excessiva

O homem, um ser complexo, carente de uma série de fatores e condições, é a parte que compõe os principais recursos de que a Corporação necessita. No âmbito da Corporação, o excesso de trabalho é um problema que vem se agravando, uma vez que no exercício das atividades da preservação da Segurança Pública, o trabalho policial-militar recebe constantemente uma sobrecarga de atividades, porque as escalas de serviços não oferecem condições para o descanso, e desta forma o Policial-Militar é submetido a um esgotamento físico, além de passar a sofrer problemas de ordem emocional, tais como depressão, ansiedade, neurose e outras enfermidades da mesma origem que trazem consequências graves ao homem.

Na nossa Organização o homem é empregado em escalas normais, policiamentos especiais, policiamentos extraordinários, prontidões, instrução de manutenção, normalmente realizadas em prejuízo da folga e demora nas trocas dos turnos, esses fatores têm como consequência o excesso de trabalho que abate sensivelmente a moral do policial-militar.

É evidente que estes fatos acumulados, concorrem também, para o abatimento da moral da tropa, com reflexos negativos na execução do serviço, pois, os homens tensos e esgotados geralmente tomam atitudes deseducadas e agressivas, o que é profundamente condenável na função policial-militar. É necessário, tam

---

bém, evidenciar o fato de que o pouco tempo disponível, as dificuldades do dia-a-dia, geram também sérios problemas no relacionamento familiar, e na vida social e na interação com a comunidade e nota-se que estas situações causam normalmente uma frustração.

Já está plenamente comprovado que o excesso de trabalho causa a diminuição da produtividade. No nosso caso, pode ser traduzido como serviço de má qualidade. Provoca a diminuição da capacidade de esforço na qualidade do atendimento ao público, tendo em decorrência o desgaste físico e psicológico do policial-militar. É bom salientar que estas situações aumentam consideravelmente o número de faltas ao serviço, de visitas aos médicos, baixas hospitalares e solicitações de dispensas.

Considerando os fatores acima relatados, procuramos pesquisar junto ao serviço de saúde da PMGO, com o objetivo de obter informações de caráter técnico a respeito das consequências do excesso de trabalho, onde conseguimos a seguinte resposta, como justificativa dos quadros patológicos apresentados pelos policiais-militares:

- Sobrecarga de serviço e falta de descanso regular e mais a tensão provocada por alguns tipos de serviços e atividades do policial-militar, podem gerar ansiedade e fadiga, resultando na dificuldade de controlar as emoções.

- O homem submetido a pressão psicológica constante, vive sob tensão e fadiga e estes fatores diminuem a capacidade para realizar esforços, aumenta a probabilidade de acidentes, resultado da queda da capacidade de concentração e reflexo; como resultado final, vence a má qualidade do serviço.

- A insatisfação e o cansaço, tendem a se refletir na vida do indivíduo, provocando desajustamentos que em caso de pessoas com estrutura psicológica mais frágil, causam neuroses graves ou até mesmo psicoses.

- O cansaço, comprovadamente, tem participação fundamental no desencadeamento e agravamento de uma série de patologias físicas, como a gastrite, a úlcera, problemas cardíacos, hipertensão, asma e outros.

- Enfim, os profissionais da saúde concluíram que o excesso de trabalho, a pressão psicológica exercida pelos Superiores hierárquicos, as preocupações com horário, a falta de convivência familiar e social, além de outros fatores prejudiciais, causam sérios problemas de ordem psicossomática.

É importante destacar que as necessidades profissionais não podem desprezar as condições mínimas necessárias para que o homem desempenhe suas atividades em condições dignas.

Desta forma, admitamos que o policial-militar seja sacrificado com o excesso de trabalho, visando tão somente a necessidade de melhorar a prestação de serviço. É importante que a Corporação observe que é necessário cumprir os preceitos trabalhistas, atendendo às necessidades físicas, psicológicas, familiares e sociais e os interesses dos seus componentes, ver que o policial-militar trabalha em prol da sociedade e também, ele é um ser sociável.

### 1.5 - Serviços Extraordinários

Para iniciar uma análise a respeito dos serviços extraor

---

dinários, é salutar recorrermos aos princípios do direito trabalhista, com base, principalmente na lei codificada.

A lei brasileira permite horas extraordinárias em cinco casos: Acordo de Prorrogação, Sistema de Compensação, Força Maior, Conclusão de Serviços Inadiáveis e Recuperação das Horas de Paralisação.

a) Acordo de Prorrogação

Surge de acordo celebrado entre o empregado e o empregador, onde fica estabelecido que a jornada pode ser prorrogada. É evidente que, se tratando do Serviço do Militar, o comando não terá que fazer um acordo com os policiais-militares, uma vez que os serviços são prorrogados, constantemente e de muitas formas, sem sequer haver explicação do porquê de tal aumento na jornada ou escalas extras, cabendo-lhes tão somente, cumprir sem qualquer recompensa em termos de folga ou gratificação.

Está previsto no Art. 59 da CLT, as horas extras decorrentes do acordo de prorrogação, serão no máximo de 02 (duas) por dia. Cada hora extraordinária será paga com um adicional de 50%. Aqui notamos o quanto o policial-militar é desconsiderado em relação aos demais trabalhadores, uma vez que trabalha excessivamente sem qualquer acordo e sem respeitar as duas horas diárias, trabalha sem receber qualquer compensação pecuniária.

Sabemos que as escalas extraordinárias, são elaboradas no interesse do serviço, é evidente também que nenhum comandante iria criar serviços extras sem necessidade ou sem fundamento, portanto, os serviços extraordinários, quando em excesso, causam muito mais prejuízo do que efeitos positivos, sendo que de

---

veria significar mais e melhor segurança. No mundo civil, a lei tem dispositivos fortes para conter os abusos praticados pelo empregador contra o empregado, mas no caso dos policiais-militares, isso não é observado, as jornadas são aumentadas e ninguém pode questionar a legalidade de tais atos.

**b) Sistema de Compensação**

Este sistema consiste em distribuir as 44 horas semanais dentro da semana, sem aumento excessivo em qualquer dos dias. Este sistema não é importante para o serviço operacional que é regido por escalas. Pode e até deve ser observado para as atividades administrativas, quando os componentes da Administração são empregados em serviços operacionais extraordinários.

**c) Força Maior**

Em rápidas palavras podemos definir força maior como sendo um acontecimento drástico, imprevisível, incogitável, para o qual a entidade empregadora não teve o propósito de praticá-lo. Podemos citar como exemplo, catástrofes, greves violentas, incursões e guerrilhas e outras situações extraordinárias que impliquem no emprego de militares além de sua jornada normal.

Para o trabalhador civil, havendo força maior as jornadas ficam automaticamente autorizadas pela lei. Nesse caso não são pagas horas extras, a remuneração será paga como normal.

Na Polícia Militar isso ocorre normalmente, como nos casos de prontidões decorrentes de greves.

**d) Serviços Inadiáveis**

São aqueles que pela natureza, tem que ser concluídos na

---

mesma jornada de trabalho, sob pena de grandes prejuízos à segurança pública. Podemos citar como exemplo, a guarnição que ao final da jornada de trabalho é empenhada em ocorrência de grande vulto, portanto, de acordo com a lei, as horas extraordinárias não podem passar de 04 (quatro) por dia, conforme Art. 7º da Constituição de 1988.

e) Recuperação de horas de Paralisação

No caso dos serviços militares, esse fato é resolvido a luz dos regulamentos internos, uma vez que as Corporações não fazem paralisações, como ocorre nas empresas civís.

**1.6 - Vencimentos**

1.6.1 - Salários

Normalmente podemos afirmar que salário é uma contraprestação do trabalho na troca que o empregado faz com o empregador, fornecendo o seu serviço ao empregador, recebendo a remuneração correspondente. No serviço policial-militar a situação é diferente. O militar recebe o seu salário, praticamente independente de fixação correspondente a uma jornada de trabalho. Nesse caso, constatamos que o militar é pago para permanecer vinculado à Corporação, submisso às condições que a Organização determinar, podendo ser empregado normalmente em qualquer frente de serviço, sob qualquer jornada de trabalho. Em virtude dessas circunstâncias podemos adotar o seguinte conceito de salário:

*"Salário é a totalidade das percepções econômicas dos trabalhadores, qualquer que seja a forma ou meio de pagamento, quer retribuam o trabalho efetivo, os períodos de interrup*

---

*ção do contrato e descansos computáveis nas jornadas de trabalho". (Amaurí Mascaro Nascimento, 1992: 451)*

Este conceito se aplica à forma de pagamento efetuado pelo Estado aos policiais-militares, pois engloba todos os fatos contidos no código de vencimentos da Polícia Militar de Goiás.

#### 1.6.2 - Remuneração dos policiais-militares

O conceito de remuneração é mais abrangente que o de salário, o primeiro engloba todas as percepções econômicas e o segundo, normalmente se refere à contraprestação do trabalho, apesar do conceito do cientista Amaurí Mascaro, que dá um sentido abrangente.

A remuneração engloba realmente a totalidade das percepções econômicas que o trabalhador recebe pelo serviço que presta, pelo tempo e a capacidade de trabalho que desempenha. Preço da força de trabalho estabelecida, via de regra, mediante contrato entre empregado e empregador. Isso no mundo civil, onde há acordo, uma vez que nos serviços militares os valores a serem pagos são decididos unilateralmente, não há a manifestação do trabalhador. A remuneração dos militares é estabelecida por lei.

A remuneração pode ser direta ou indireta, segundo venha do salário referente ao trabalho executado ou de benefícios da área de previdência social. A remuneração direta é paga em forma de dinheiro e pode assumir a forma de soldo, no caso dos militares; gratificações, comissões, representações e percentagens. Os salários e remunerações recebem diferentes denominações

---

conforme as categorias de ocupação: ordenado, vencimentos e no caso específico dos militares, é designado soldo. O Código de Remuneração e Proventos dos Servidores Militares do Estado de Goiás, estabelece a remuneração dos militares em: Vencimentos, Gratificações e Indenizações. Estes itens são divididos em vários subitens, perfazendo um total de aproximadamente doze vantagens. Em contraposição, temos também um número bastante significativo de descontos.

### 1.6.3 - Princípios de proteção ao pagamento

São quatro os princípios básicos de proteção aos salários:

#### a) Inalterabilidade

Para os trabalhadores, as alterações de forma ou modo de pagamento dos salários é disciplinado pelo princípio geral das modificações das condições do trabalho. Segundo a CLT, no seu Art. 468, o empregador não pode fazer alterações sem o consentimento do empregado. Na Polícia Militar, não há que se preocupar com esse fator, pois, a forma de pagamento é mensal e sempre do mesmo modo, com raríssimas alterações, como foi o caso da mudança do pagamento através de cheques para o depósito em conta pessoal, no Banco do Estado.

#### b) Irredutibilidade

Os salários são irredutíveis, segundo a Constituição de 1988, conforme se encontra declarado no Art. 7º, inciso VI. A Carta Magna, a princípio, não prevê exceções, a não ser as decorrentes de acordos ou convenções coletivas de trabalho. Duas

---

reduções devem ser mencionadas, como as novas disposições:

Na primeira, a redução geral do trabalho só será feita se resultante de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A segunda refere-se à redução do trabalho e do correspondente salário mediante negociação, diante de conjuntura econômica. Note-se que diminuindo o salário, diminuimos as horas trabalhadas também.

Como na Polícia Militar, os salários são estipulados por lei, torna-se muito difícil reduzi-los, portanto é possível ocorrer por meios que a lei não percebe. Só isso já é suficiente para justificar este comentário a respeito de irredutibilidade dos salários.

#### c) Controle dos Descontos

É vedado ao empregador efetuar descontos nos salários. A proteção da lei aos salários traduz-se também em regras que regulam os descontos. Os descontos normais estão devidamente enumerados no Código de Remunerações e Proventos dos Servidores Militares do Estado de Goiás. São autorizados os descontos quando se tratar de quantias recebidas indevidamente, por erro de lançamento.

Os descontos resultantes de dívidas gerais, contraídas pelos policiais-militares para consignação em folha, sofrem restrições doutrinárias e legais porque não são previstos em lei.

#### d) Impenhorabilidade

Os salários são impenhoráveis, salvo para pagamento de pensão alimentícia. A impenhorabilidade visa a preservação dos

---

salários como meio de subsistência do trabalhador.

Colocamos em evidência essas garantias, para destacar a importância que os princípios do Direito Trabalhista dão à contraprestação do trabalho, que são, os vencimentos com todos seus componentes adicionais.

### 1.7 - Ensino e Instrução

Na estrutura funcional da Polícia Militar, o Ensino e a Instrução apresentam características próprias em decorrência das atividades desempenhadas e os objetivos a serem atingidos, sendo assim, cada uma assume posição devidamente voltada para sua finalidade.

#### 1.7.1 - Ensino

O ensino consiste no conjunto de atividades escolares voltados exclusivamente para a formação ou aperfeiçoamento em escolas devidamente estruturadas para exercer essa nobre missão.

O ensino na Polícia Militar precisa se enquadrar às normas que regulam as jornadas de trabalho, além dos indiscutíveis procedimentos didáticos, pois, devido as características da atividade policial-militar de ensino, onde os alunos permanecem em horário integral de expediente escolar e mais escalas de serviço diversas. Deve-se observar que durante o período de formação, o aluno atua como um trabalhador, portanto, com direitos e obrigações.

#### 1.7.2 - Instrução

A instrução se destina à manutenção do preparo profissio

---

nal e é ministrada nas escolas, nas Unidades Operacionais, nas frentes de serviço e em todas as situações em que for possível, variando em seu conteúdo e tempo, desde um curso de reabilitação até uma simples preleção por ocasião de início de serviço. A instrução é ministrada normalmente como jornada de trabalho, atingindo um contingente profissional. A instrução ocupa um considerável espaço de tempo dentro das escalas de serviço, proporcionando o aumento da jornada de trabalho.

### 1.8 - O Trabalho Policial-Militar face à Constituição e às Leis Trabalhistas

Ao observar criteriosamente as atividades dos policiais-militares, é fácil constatar que se trata de membros de uma organização que cumprem seus deveres e obrigações, procurando atender a todas as necessidades, dedicando-se ao cumprimento de suas missões. Portanto a Corporação não tem o mesmo rigor quando trata dos direitos dos seus mais importantes recursos funcionais, o seu contingente.

#### 1.8.1 - Relações com a Constituição Federal

A destinação constitucional das Polícias Militares está definida no parágrafo 5º do Art. 144 da Constituição Federal de 1988, qual seja: polícia ostensiva e de preservação da ordem pública.

A destinação legal já é algo mais específico no campo da ação humana, pois surgem a partir das leis, os deveres e obrigações e com menor destaque, os direitos. As normas legais estabelecem as regras e os procedimentos nas diversas situações, e de

---

terminam os critérios para o funcionamento da Polícia Militar no sistema de segurança pública. Mas, pouco se preocupam com aqueles que vão exercer de fato os serviços de segurança pública que são os recursos humanos internos.

Os incisos XIII e XIV do Art. 7º, CF, regulam a duração das jornadas de trabalho e estipulam as condições para os serviços em revezamento, nada disso se aplica aos trabalhadores das Polícias Militares, mais especificamente na Corporação Goiana. Principalmente no que se refere à remuneração dos serviços extraordinários, com suas peculiaridades.

#### 1.8.2 - Relações com as Leis Trabalhistas

Os policiais-militares não contam com a proteção das Leis trabalhistas. Não temos aqui a pretensão de criticar o legislador, mas sim de evidenciar a discriminação praticada contra os policiais-militares. É necessário analisar os fatos à luz dos princípios Trabalhistas, estabelecendo um paralelo entre o que se destina aos trabalhadores e o que na realidade atinge os policiais-militares, os efetivos das Polícias Militares são formados por homens trabalhadores como os demais. As diferenças consistem nas características de emprego prático, que são mais complexas, o que certamente deveria assegurar mais direitos, dadas as suas características de risco com a probabilidade de acidentes fatais.

Podemos fazer um resumo dessa situação, afirmando que a Polícia Militar permaneceu estática diante dos avanços do Direito do Trabalho, ignorando os métodos científicos e em consequência desprezando os direitos inerentes aos recursos humanos responsáveis pelas atividades da Corporação.

---

Normalmente o escalão superior determina a execução de serviços, sem, talvez uma mais completa avaliação das consequências para os que vão executar a ordem. Força-os a uma jornada de trabalho desgastante, criando a possibilidade da missão ser executada de maneira inadequada, podendo apresentar resultados negativos que comprometam o nome da Corporação e em alguns casos, causar danos à sociedade, ao patrimônio público e problemas de ordem judicial e disciplinar.

Enquanto o trabalhador civil tem sua jornada de trabalho definida por lei, sendo remunerado adicionalmente nos casos de horas extraordinárias com o devido acréscimo percentual, para limites máximos de horas por dia, o policial-militar é submetido às jornadas de trabalho excessivas sem qualquer proteção legal e isso com mais um agravante, nada recebem pelos serviços extraordinários que são obrigados a executar, lembrando que trabalham o dia normal, como os demais trabalhadores e ainda são empregados nos dias destinados ao lazer do povo em geral, como feriados e fins de semana.

---

## II - ATIVIDADES POLICIAIS-MILITARES E AS CIÊNCIAS

O serviço policial-militar para alcançar seus objetivos, lança mão de vários recursos. Entre eles podemos destacar: **recursos financeiros, recursos técnicos e recursos humanos.**

Há sempre muita preocupação com a questão do dinheiro; de concepção e emprego, e de manutenção dos equipamentos, armamento, viaturas e outros materiais. Portanto, há muito pouca preocupação com o ser homem que é o elemento mais nobre e indispensável que a Corporação possui.

A Organização Científica do Trabalho tem por escopo estudar o homem em seu trabalho, de modo a suavizar os constrangimentos que o afligem, e ali proporcionar a legítima satisfação de encontrar no trabalho a seu cargo o bem estar material e moral a que tem direito.

O referido estudo depende principalmente dos conhecimentos adquiridos em fisiologia, sociologia e psicologia do trabalho.

O fim e o problema da ciência do trabalho, consiste em adaptar o trabalho ao homem, em mostrar o caminho que leva à poupança de suas forças, em obter igualmente, métodos de trabalho.

---

lho racionais e satisfatórios do ponto de vista econômico.

## 2.1 - Medicina do Trabalho

As preocupações e cuidados para com a saúde e a integridade física do trabalhador, não é fato recente, pois desde 1933 um italiano, **Bernardino Ramazzini** já apresentava propostas coerentes, visando estabelecer as metas da medicina do trabalho, que até os dias de hoje estuda as medidas de prevenção da saúde, da vida e integridade psicossomática do homem que trabalha, dando origem às normas jurídicas de higiene do trabalho, acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e profissionais. Hoje existe um ordenamento jurídico que visa assegurar todas essas situações, estabelecendo limites ao excesso de trabalho, critério para reabilitação profissional e bem estar físico e psicológico do trabalhador. O autor acima citado, é o criador das célebres frases conhecidas por trabalhadores do mundo inteiro: **"mais vale prevenir do que remediar"** e **"todo trabalho torna-se perigoso se praticado em excesso"**. Ao longo do tempo estas afirmativas vêm tomando forma e se tornando verdades cientificamente comprovadas.

### 2.1.1 - O cansaço ou Fadiga

É a diminuição progressiva da capacidade funcional do indivíduo, em consequência de uma atividade. A reversibilidade é essencial, pois de outro modo, o indivíduo seria levado ao esgotamento.

A fadiga, muitas vezes, pode ser evitada tão logo seja identificada, pois, podem ser aplicados métodos de experimenta

---

ção que permitem determinar normas que regulam a disposição adequada das condições do trabalho.

*"O fenômeno da fadiga assume mil aspectos, conforme as causas e as ações observadas. São aí caracterizadas classes gerais, deduzidas das causas de fadiga, e sujeitos a remédios".*  
(A. R. François, 1972:21)

Diante dessas circunstâncias e após profundos estudos e as devidas comprovações científicas, François apresenta o seguinte quadro, com a respectiva explicação:

	NATUREZA DA FADIGA			
	MUSCULAR	ESTÁTICA	NEURO SENSORIAL	MENTAL
Causa	Esforço	Imobilidade	Tensão	Atenção
Adaptação	Resistência	Conforto	Treinamento	Hábitos
Remédio	Repouso	Movimento	Descanço	Distração

*"Com efeito, quanto mais se vai para a direita do quadro, menos conhecido se apresenta o assunto. Somente a fadiga muscular tem sido bastante pesquisada. As outras formas de fadiga ainda não foram objeto de experimentação alguma muito positiva e, apenas, estão sujeitas a uma terapêutica empírica, como base em seus efeitos verificáveis".* (Manual de Organização, 1972:21)

#### a) Fadiga Muscular

Esta fadiga pode ser intensa, mas não é perigosa, a menos que provoque uma alteração nos movimentos, o que não é comum no serviço policial-militar, ela é compensada por completo, em geral, pelo repouso, e somente causa deformação física, a longo prazo e sem graves consequências.

#### b) Fadiga Estática

Esta é o inverso da fadiga muscular. Trata-se de uma forma ilusória de se fatigar. A fadiga estática se origina da imobilidade numa postura pouco confortável, sujeitando a uma compressão de alguns músculos que consomem calorias sem trabalho efetivo. Exemplo: a rígida posição de sentido obriga a um consumo de oxigênio superior ao de posição de descansar. Conclui-se que devem ser abolidas as posições incômodas de trabalhar.

c) Fadiga Neuro sensorial

É causada pela utilização intensiva de um dos sentidos: visão, audição ou tensão nervosa excitante.

Trata-se de uma forma de fadiga menos evidente que a muscular, é mais perniciosa e suscetível de causar danos irremediáveis tais como cegueira e surdez parciais ou totais.

O organismo inteiro é atingido pela perturbação nervosa, o que contribui para o desgaste, muitas vezes prematuro do indivíduo. É importante assinalar que a depressão nervosa pode ser considerada como enfermidade profissional pelos órgãos de saúde.

*"Segundo François a fadiga dos sentidos modifica muito rapidamente o desenvolvimento normal dos movimentos, ela é causadora de 85% dos acidentes do trabalho nas fábricas".*  
(Manual de Organização, 1972:28)

Prevenir contra este tipo de fadiga é necessário livrar o trabalhador das más condições, de iluminação, dos ruídos, vibrações e ritmos normais dos locais de trabalho. Estas são condições favoráveis de ambiência, fisiológicas e psicológicas, que proporcionam melhores resultados.

#### d) Fadiga Mental ou Cerebral

Depois de esforço ininterrupto de reflexão e de atenção para bem conduzir o trabalho, faculdades intelectuais se fatigam.

Difícilmente é possível se medir a fadiga mental, pois os métodos de introspecção no domínio cerebral ainda são pouco evoluídos e enfrentam um obstáculo, que é o necessário respeito à personalidade individual.

É preciso destacar que o trabalhador manual não está livre deste tipo de fadiga, pois todas as atividades comportam um grau de participação mental. Assim, a fadiga muscular penetra mais ou menos no psíquico e, se faz acompanhar de uma preocupação extenuante que aumenta a fadiga mental.

Normalmente a fadiga mental é causada, pela séria submissão do trabalhador intelectual que é investido de grandes responsabilidades. Neste caso ela é constatada em muitas circunstâncias, tais como:

- Atenção concentrada num problema difícil;
  - Atenção difusa, aplicada sucessivamente a problemas diferentes (policciamento ostensivo a pé e de trânsito);
  - direção de um trabalho importante com constantes alterações (operações policiais-militares);
  - trabalho forçado pelo horário, com um baixo rendimento e irritante (carga horária excessiva);
  - trabalho contra a vontade, em que se está mal adaptado ou que se realiza numa companhia pouco simpática (falta de treinamento e integração social);
-

- preocupação de ordem particular, que obriga a um esforço maior para conservar a vontade de trabalhar (comum na vida do policial-militar, que não tem condições de dar o devido sustento à família e outros problemas de ordem social e familiar).

Os sintomas dessa fadiga se manifestam primeiro por uma propensão para a sonolência que um sono curto pode amenizar. Se ela se torna excessiva, o indivíduo sente uma irritabilidade que tende depressa para obsessão e a neurostenia (neurose caracterizada por perda das forças, dor de cabeça, irritabilidade e mau humor). A estafa, as pesadas responsabilidades são causas de transformações psíquicas que vão até o esgotamento cerebral. Normalmente as consequências deste estado de fadiga são os acidentes cardíacos, a depressão e a senilidade precoce.

A recuperação para estes sintomas consiste em um acompanhamento médico constante, dando o alerta e obrigando a suspensão temporária de atividades. A recuperação da fadiga mental se acha no repouso e na distração desde que não levem a outros tipos de fadiga.

Mesmo com esses métodos, a verdadeira ação preventiva está no estudo do trabalho que revela as circunstâncias que produzem a fadiga mental, e determina a jornada de trabalho e ser executada.

#### 2.1.2 - Doenças Ocupacionais

O desgaste do corpo durante as atividades do serviço policial-militar gera patologia específica para cada tipo de atividade ocupacional, além das diferentes modalidades de acidentes do trabalho, do ensino ou da instrução, cujas característi

---

cas encontram-se também relacionadas com o tipo de serviço executado.

Além do desgaste mecânico, provocado pela repetição contínua e prolongada dos mesmos movimentos corporais durante as jornadas diárias, anos de trabalho, uma série de problemas somáticos, temos ainda o processo de degeneração orgânica associada às demais doenças ocupacionais, decorrentes das insalubridades, variações climatológicas e desconfortos de toda espécie.

Um indicador deste desgaste é o elevado índice de morbidade, baixas hospitalares e transferências para a reserva nos diversos níveis da hierarquia policial-militar.

Uma parte considerável dos locais de trabalho está envolvida por poeira, vapores de substâncias químicas e principalmente fumaça das descargas dos automóveis. Além das dificuldades legais para se comprovar os efeitos nocivos destas substâncias, existem as consequências sobre a saúde. A maioria dos policiais-militares não sabem como essas substâncias afetam o seu organismo, não tendo, portanto, consciência dos riscos de saúde e de vida que estão implícitos nas diferentes modalidades de tarefas envolvidas.

A invisibilidade e a não percepção dos males causados por estas insalubridades, bem como o caráter cumulativo e demorado das tarefas, que muitas vezes só trarão consequências para o organismo após alguns anos de trabalho, dificulta a percepção do nexo causal entre o trabalho e a doença, muito mais claro no caso de acidente do trabalho, dado o seu caráter súbito e traumático.

---

### 2.1.3 - Acidentes do Trabalho

Quando se fala em acidentes do trabalho, normalmente se pensa naqueles onde ocorre grande impacto com consequências graves e imediatas, portanto, considerando todas as variantes do acidente do trabalho no sentido amplo, constataremos que as doenças ocupacionais também constituem acidentes do trabalho.

Cabe agora, tratar do acidente típico, que representa uma interrupção súbita do processo do trabalho, traumática para o acidentado e seus companheiros, geralmente sujeitos a riscos semelhantes. O acidente constitui um ônus para o Estado ao representar uma redução no número de policiais-militares trabalhando e portanto, prejuízo nas frentes de serviço, com correspondente desgaste para a Corporação.

Vimos que em face do acidente, as doenças ocupacionais passam a ter menos importância, dado o seu caráter progressivo e em boa parte dos casos, irreversíveis, implicando num processo lento de degeneração orgânica da qual muitas vezes o militar não consegue perceber. Pela ausência inicial de sintomatologia clínica, as patologias ocupacionais permitem que o indivíduo prossiga trabalhando até que se torne incapaz definitivamente para o serviço policial-militar, tendo que ser substituído por outro. Já o acidente ganha cada vez mais importância em decorrência da interrupção do trabalho, tanto do indivíduo, como dos meios, como é comum nos casos de acidentes com viaturas.

É fato comprovado que os acidentes do trabalho possuem uma estreita relação com a fadiga, na medida em que tendem a ocorrer com maior frequência, justamente nos períodos que cor

Estado de Goiás  
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR  
BIBLIOTECA

respondem às horas finais do dia de trabalho. Normalmente quando as escalas de serviço são intensificadas, a tendência é aumentar o número de acidentes de trânsito.

As condições de trabalho e de saúde, estão intimamente associadas às condições em que se realizam as atividades policiais-militares e são determinadas por elas. A grande importância que será dada ao problema de saúde, da doença ocupacional e do acidente do trabalho é determinada pela importância relativa da função que o indivíduo exerce.

Nas condições de saúde, estão, portanto, as características das frentes de serviço em que atua o policial-militar, bem como pela sua situação — capacidade profissional, estado emocional, remuneração — hierarquia funcional.

Abrindo um pouco o horizonte para além situação militar, a autora Cristina Possas faz a seguinte afirmação:

*"A relação entre acidente e fadiga adquire no Brasil especial importância, uma vez que a institucionalização da hora extra em nosso país acaba levando a uma ultrapassagem do limiar da fadiga, tornando uma parcela considerável de nossa população trabalhadora mais vulnerável aos acidentes". (Saúde e Trabalho, 1989:121)*

Ao citar este texto, queremos chamar a atenção para o fato de que, não se admite o excesso de trabalho, nem mesmo quando ele é remunerado nos termos da lei. Analisemos pois, a situação dos policiais-militares obrigados a trabalhar excessivamente sem qualquer remuneração extra ou direito de reclamar.

## 2.2 - Psicologia do Trabalho

O homem é um ser complexo, repleto de condições, compor

---

tamentos e necessidades e como tudo isso está ligado às condições psicológicas. Contamos com a psicologia do trabalho para fazer com que o trabalho seja algo agradável e fácil de ser executado, tornando-se algo que ofereça condições relativamente confortáveis objetivando atender às necessidades do trabalho com a finalidade de alcançar resultados a altura das aspirações da comunidade, dos objetivos da Corporação e, ao mesmo tempo, agradar o policial-militar.

### 2.2.1 - Motivação

As Corporações policiais-militares têm os seus objetivos traçados. Os esforços humanos estão direcionados para um fim, um objetivo, esses esforços são caracterizados pela natureza organizada do homem, altamente orientado e motivado para esse fim. Estando devidamente estimulado e dirigido pela racionalidade, as idéias importantes e criativas surgem espontaneamente, sem esforço ou tensão. As emoções que o acompanham são agradáveis.

Há um percentual muito baixo de ansiedade e uma alta tolerância ao esforço ou à fadiga. Mas essa atividade pode ser interrompida por interferência de objetivos secundários, como condição social, financeira, insegurança e mau relacionamento no serviço ou na vida privada.

Apartir do momento em que o candidato ingressa na Corporação, passa a vigorar uma espécie de expectativa em forma de contrato informal entre ele e a Polícia Militar. Em pouco tempo o militar percebe o que a Organização espera dele, se a PM não valoriza muito o seu trabalho, ele descobrirá logo qual o limite de rendimento mínimo que poderá apresentar sem criar proble

---

mas. Neste caso o militar poderá deixar de exercer sua criativi  
dade no serviço e canalizar a parte não aproveitada de suas ener  
gias, para atividades alheias às da Organização, tais como os  
chamados bicos e o que é pior, a perversão, o alcoolismo, poden  
do chegar até mesmo a praticar delitos e vir a manchar o nome  
da Corporação.

O indivíduo quando ingressa na Corporação, leva consigo  
potencialidades e disposição para o trabalho, muita vontade de  
realizar e progredir. Infelizmente, essa disposição nem sempre  
é estimulada, sendo comum o indivíduo ter seus passos tolhidos  
em decorrência das limitações e exigências da própria estrutura  
formal da Organização.

A Corporação que deveria funcionar como meio de dar va  
zão às qualidades do policial-militar, transforma-se numa forma  
de bloqueio para sua capacidade de realização. É comum a PM re  
ceber uma pessoa talentosa, mas aproveita o mínimo de sua capa  
cidade, e assim, a maior parte de sua potencialidade é bloquea  
da pelo ambiente de trabalho.

O grande estudioso **Argyris** identificou três fatores que  
levam a Organização a frustrar os empregados e a dificultar a  
plena realização de suas potencialidades: **a estrutura formal, a**  
**liderança impositiva, e os controles administrativos.**

De acordo com esse ponto de vista, a estrutura concentra  
o poder nas mãos de um pequeno número de pessoas, provocando apa  
tia e falta de flexibilidade dos subordinados. Na liderança im  
positiva e autocrática, os chefes tomam as decisões e exigem dos  
subordinados apenas o cumprimento das tarefas restritas ao car

---

go. E os controles administrativos estabelecem restrições que anulam as iniciativas, mesmo que a natureza do trabalho exija liberdade de ação e autonomia. São situações geradoras de insatisfação no trabalhador.

Um dos principais fatores de motivação no trabalho, é a filosofia do comando em relação aos componentes, ou seja, os policiais militares. Quando o comando tem uma imagem negativa do pessoal, as decisões, as operações e as práticas administrativas também são negativas. Entretanto, se a imagem é positiva, com o homem avaliado por seu valor, por sua capacidade, por sua potencialidade de progredir e de desenvolver-se, as decisões e as atitudes da direção com relação aos recursos humanos são positivas.

A Organização não é a única responsável pela influencia na motivação do trabalho, cada componente é também, individualmente responsável por sua produtividade no trabalho.

A consciência pela necessidade de bem desempenhar o trabalho tem que estar presente em todos os pontos da Corporação. Cabe a cada componente assumir sua parte pela defesa dos bons resultados, a colaboração do militar, buscando a automatização, é de fundamental importância, pois a posição dele completa as condições que a Corporação venha a oferecer.

Quando o indivíduo está fortemente motivado, consegue superar os obstáculos que normalmente surgem nas atividades policiais-militares.

É muito importante destacar que a motivação do militar não é apenas produto das circunstâncias individuais e da Organi

---

zação, mas é resultado, também, da conjuntura sócio econômica do sistema em que a Corporação se encontra inserida.

Dentro da ótica de motivação e produção, um aspecto fundamental é o perfil do policial-militar, onde se evidenciam suas aspirações, suas reivindicações e suas condições concretas de vida. É necessário o conhecimento do perfil do homem e das suas reais condições de vida.

Diante das observações feitas no seio da tropa constatamos que três fatores são os principais responsáveis pela motivação do policial-militar, esses fatores são generalizados, pois se apresentam em todos os níveis da Corporação, principalmente no ciclo dos Cabos e Soldados, pela ordem de prioridade:

- Remuneração justa;
- jornada de trabalho coerente;
- relações humanas, principalmente do superior para com os subordinados.

Outros fatores que dizem respeito à motivação são aqueles relacionados com as necessidades básicas do ser humano, tais como assistência social, com atendimento médico e odontológico, alimentação, transporte e uniformes. Se a Corporação observar e aplicar métodos com vistas a atender a estes critérios, a PM estará composta de pessoas devidamente motivadas para bem cumprir a missão.

O comandante deve conhecer o justo valor da influência da natureza humana no rendimento do trabalho e no acatamento das ordens. A cooperação dos subordinados deve ser obtida através da clara definição das tarefas e das responsabilidades, de uma efe

---

tiva delegação de autoridade e, enfim, mediante a apreciação do trabalho realizado, da missão cumprida.

### 2.2.2 - Comunicação como elemento fundamental na Psicologia do Trabalho

Um aspecto fundamental da função de comandante é o da escolha dos mais adequados meios de comunicações com o público interno.

A transmissão de informações ou ordens, exige acurada definição do sistema ou meio que garanta a transmissão do conteúdo do desejado.

Por exemplo, a escolha entre a transmissão de uma ordem verbalmente ou por meio de uma comunicação escrita, deve ser efetivada tendo em vista as específicas características da ordem, da distância entre superiores e subordinados, do conhecimento do assunto que se quer comunicar e de qualquer outro fator relativo a ordem.

A comunicação verbal tem a vantagem de permitir a imediate percepção de qualquer dificuldade de interpretação ou até de execução, de poder esclarecer melhor os objetivos que se desejam conseguir e, enfim, de permitir uma completa troca de idéias sobre o assunto. É óbvio que o comandante não deve determinar a execução de uma operação de grande vulto, verbalmente, são necessários documentos escritos.

O contato pessoal deve ser efetuado sempre que possível, ou pelo menos, ser considerado como útil complemento do meio escrito.

O que havíamos dito a propósito da comunicação verbal de riva essencialmente da necessidade de realizar, pelo menos no âmbito dos oficiais, em regime de comando democrático, a máxima troca possível de idéias, visando a mais ampla participação dos subordinados na formulação das decisões e no planejamento do trabalho. Este escopo só pode ser conseguido naturalmente com o em prego dos meios adequados, neste caso constituído por:

— Treinamento dos subordinados para a colaboração, de forma a proporcionar a preparação profissional do homem de fazê-lo imbuir-se das responsabilidades inerentes à função que exerce.

— Existência na Organização de um adequado sistema de comunicações, devidamente conhecido pelos componentes. Este sistema pode ser constituído por diversos meios, verbal, escrito, codificado ou convencionado, o importante é que cada integrante da Polícia Militar tenha o completo domínio dele e saiba interpretá-lo corretamente.

Um aspecto particular da comunicação verbal de uma ordem, é a da comunicação coletiva. Este tipo de comunicação pode constituir, ao mesmo tempo, ótimo meio de adestramento, aperfeiçoando o pessoal, para melhor colaborar com a Corporação.

Uma base essencial para o estabelecimento de uma consistente política de comando, é constituída por um eficiente sistema de comunicações internas.

O intercâmbio de idéias, não só nas Polícias Militares, mas em todos os aspectos da vida humana, representa um problema de máxima importância. Podemos dizer que todos os problemas de

---

índole política, social e econômica, diminuem de gravidade, desde que nasçam em ambiente provido de um bom sistema de comunicações. As comunicações criam, então, a possibilidade de uma troca de idéias e compreensão conveniente para uma oportuna solução de situações críticas.

Na Polícia Militar, em particular, são múltiplas as razões que aconselham a instituição de eficientes canais de comunicações.

As comunicações deveriam, porém, proceder de duas direções: do comando para os subordinados e dos subordinados para o comando. Constituindo desta forma o **fluxo de comunicações em dois sentidos.**

- Comando informa-se sobre o pessoal;
- O comando informa o pessoal.

Outros meios secundários de comunicações, mas, igualmente eficazes, podem ser, representados por cartazes, filmes ou fotografias e sobretudo por reuniões para estudos de casos e discussões de problemas específicos.

### 2.3 - Sociologia do Trabalho

O trabalhador, normalmente desempenha suas atividades em grupo, interagindo com companheiros, chefes ou com subordinados. Nesse aspecto a Sociologia do Trabalho observando os fatores que envolvem as prestações de serviço nos grupos sociais, apresenta subsídios que possibilitam a correção de possíveis distorções e estabelece os caminhos a serem seguidos pelas instituições sociais, destinadas à proteção do ser humano como trabalhador.

Estado de Goiás  
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR  
BIBLIOTECA

O desenvolvimento social e econômico das técnicas e profissionalização já apresentam transformações extraordinárias, onde o trabalhador paulatinamente vem alcançando cada dia mais, o reconhecimento das entidades trabalhistas e dos empregadores, isso é plenamente perceptível na redução das jornadas de trabalho dos operários e técnicos, que no passado chegava a 16 horas por dia, hoje já é de 8 horas para o trabalhador em geral e de 6 horas para o trabalho executado em turnos ininterruptos de revezamento.

Essa diminuição da jornada, vem compensar também a redução da mão-de-obra, provocada pela automação das atividades industriais.

A redução das horas de trabalho vem apresentando um resultado benéfico, com a ampliação considerável das horas de lazer, o que aumenta extraordinariamente o tempo disponível do homem para o entretenimento, o desporto, a criação ou apreciação artística, a convivência social fora do trabalho, tempo com a família e outras consequências agradáveis.

É necessário considerar o serviço policial-militar, respeitando as peculiaridades e características, como um trabalho normal dentro do contexto social e profissional, levando-se em conta o que preconiza a Sociologia do Trabalho. O emprego racional do policial-militar terá como consequência uma produção melhorada, atendendo aos interesses sociais.

Os trabalhadores, de um modo geral e os funcionários públicos civis contam com a proteção da lei no que diz respeito à sua jornada de trabalho, isso tem que ser estendido ao policial-

militar na sua missão, pois estes também necessitam de proteção contra o excesso de serviço que muitas vezes causa desgastes físicos e mentais, uma vez que são submetidos a escalas sem serem observados os critérios mínimos das necessidades orgânicas do indivíduo.

#### 2.4 - Folgas e Descansos

Folga: A folga ocorre quando na jornada normal o elemento fica livre da escala. Citamos como exemplo a escala de 6x18. A folga é situação em que o indivíduo tem o período de descanso normal, ou seja, as 18 horas e mais seis horas que corresponde a uma jornada de trabalho.

Descanso: Período compreendido entre uma jornada e outra, aproveitando o exemplo da escala de 6x18, o descanso é o período de 18 horas.

A psicologia do trabalho concorrentemente com a sociologia do trabalho, depois de longo tempo de estudos chegaram a conclusão de que para produzir bem o homem precisa estar descansado, motivado e ter conhecimento técnico profissional da atividade em exercício, logo, dois fatores de fundamental importância para o bom desempenho e boa produtividade são a folga e o descanso.

A execução do policiamento ostensivo preventivo e repressivo, as atividades administrativas, são os serviços policiais-militares que mais se evidenciam e estão presentes em todos os segmentos da Corporação, é claro que o destaque maior é para o serviço de policiamento ostensivo preventivo, apesar das outras

---

variações de atividades, como os serviços de mecânica de autos, obras, instalações elétricas e hidráulicas e outras que surgem esporadicamente.

O serviço policial-militar é desgastante, fatigante e muitas vezes traz sérios aborrecimentos. O militar, que é um ser humano normal, necessita de tempo suficiente para sua restauração física e mental. É para atender a essa necessidade psicossomática que existem a folga e o descanso, sem os quais o homem não suportaria as cargas da vida diária do trabalho.

Com o objetivo de proporcionar ao trabalhador a possibilidade de recuperar as energias despendidas no trabalho, o legislador estabeleceu determinados períodos de descanso durante a prestação de serviços, assim, após um ano de trabalho, há o descanso ou férias, normalmente num total de trinta dias.

Entre duas jornadas de trabalho, haverá o descanso de no mínimo onze horas. É o chamado intervalo para o sono, que se encontra estabelecido no Art. 66 da CLT.

Durante a semana haverá também uma folga de vinte e quatro horas, coincidindo com o domingo, salvo motivo de imperiosa necessidade do serviço para atender motivos de conveniência pública, no caso dos militares. É denominado repouso semanal remunerado.

No trabalho diurno superior a seis horas, haverá um intervalo para alimentação e repouso de no mínimo uma e no máximo duas horas, na jornada que não exceder a seis e com mais de quatro horas de duração contínua, o intervalo será de quinze minutos.

---

Nos serviços permanentes de mecanografia, escrituração ou cálculos, a cada período de noventa minutos de trabalho consecutivos, corresponderá a um repouso de dez minutos, não deduzidos da duração normal do trabalho.

Para o trabalhador civil, a lei veda o trabalho aos feriados civis e religiosos de acordo com as tradições locais, se o empregado trabalhar num desses dias, a remuneração será paga em dobro.

O trabalho noturno é regulado, vai das 22:00 horas de um dia até às 05:00 horas do dia seguinte. São sete horas normais, mas o empregado ganha por oito, porque a hora noturna equivale a 52 minutos e 30 segundos. Além disso, a hora noturna deve ter uma remuneração maior do que a do dia, em pelo menos 20%, conforme o Art. 7º da CLT.

O espaço de tempo destinado a folga, ao descanso ou ao lazer é um direito sagrado de todo ser humano e é assegurado por um conjunto de leis. É o período de tempo que o indivíduo necessita para se dedicar à família e ao convívio com a comunidade, refazendo-se assim dos desgastes sofridos, quando da realização do trabalho.

É lamentável que a Polícia Militar não possua uma legislação que regulamente esta situação, as escalas são elaboradas visando tão somente as necessidades do serviço, não têm qualquer relação com os aspectos legais que comentamos. Isso torna a jornada de trabalho desumana e, com certeza, traz sérios prejuízos à Organização, pois ao se exigir do policial-militar mais do que ele pode oferecer, corre-se o risco de perdê-lo, uma vez que

a tendência a curto prazo será o aparecimento de doenças de várias espécies.

Neste aspecto, há que se considerar o período destinado à instrução de manutenção e adestramento. Trata-se também de uma jornada de trabalho, onde o esforço mental é bastante evidenciado, por se tratar da assimilação dos novos avanços técnico-científicos. Logo, a instrução ocupa o espaço destinado à jornada de trabalho.

### 2.5 - Férias

O descanso anual é estabelecido na lei, tal qual as demais folgas. O direito às férias integra o conjunto de garantias conferidas ao empregado, visando a defesa de seu lazer e repouso. Ao lado das leis que limitam as jornadas diárias de trabalho e que conferem o repouso semanal remunerado, o direito às férias é igualmente uma conquista universal.

A duração das férias, normalmente é de trinta dias corridos, devendo ser concedida de uma só vez, podendo ser fracionada em condições especiais, não previstas em lei.

Um fato muito interessante a ser observado é que durante as férias o empregado está legalmente proibido de prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele. Esta concessão tem que ser participada por escrito com antecedência de trinta dias.

Em decorrência das dificuldades econômicas, os policiais-

---

militares aproveitam as férias para se empenharem mais ainda em serviços que durante suas atividades normais são exercidos como os chamados **bicos**, logo se conclue que as férias normais previstas em lei são absorvidas pelas necessidades gerais do indivíduo. Desta forma, o que a lei determina não pode ser cumprido, pelo menos por grande parte dos trabalhadores e em especial, grande número de policiais-militares.

---

### III - ANÁLISE DAS ESCALAS DE SERVIÇOS OPERACIONAIS E DAS ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS

#### 3.1 - Generalidades

As atividades relacionadas com a segurança pública, a complexidade das missões no sistema moderno, onde só se concebe resultados positivos, os procedimentos aplicados com a finalidade de cumprir os objetivos, segundo a destinação legal, não permitem mais o expediente de decisões súbitas, inspiradas pela experiência pessoal ou pela intuição dos superiores hierárquicos, tornando-se indispensável o uso dos métodos científicos pelas empresas como fator definidor do nível de produtividade.

A Organização Científica do Trabalho - OCT, adota como ponto fundamental na definição das tarefas o seguinte slogan:

**Pensar antes de agir.**

Isto significa que para as Corporações policiais-militares é fundamentalmente necessário **estudar, planejar, coordenar, controlar, fiscalizar e registrar** as atividades desempenhadas nas Corporações, considerando que segundo os grandes doutos, adéptos da OCT, o trabalho humano se caracteriza por cinco gran

---

des classes de preocupações que cobrem quase todos os fatores defendidos por esta Organização, que segundo A.R. François, são:

1ª Classe - As condições fisiológicas do trabalho: a máquina humana, sua eficiência, as condições de sua poupança (fadiga, cadência de trabalho...)

2ª Classe - As condições materiais do trabalho: escolha dos métodos de trabalho (previsão, regulação, controle), equipamento (implementação, mecanização), ambiência dos locais de trabalho, simplificação e preparação do trabalho.

3ª Classe - As condições psicológicas do trabalho: melhora do fator humano na empresa, graças ao conhecimento do estado de espírito individual e coletivo. Função Pessoal.

4ª Classe - A vida da empresa: funções orgânicas e de relação, direção e chefia, produtividade.

5ª Classe - A vida do trabalhador, suas aspirações materiais e morais."(Manual de Organização, 1972:16)

Na Polícia Militar só será possível alcançar uma solução harmoniosa para essas diversas preocupações, soluções essas, algumas vezes incompatíveis na Corporação, se for feito um trabalho altamente necessário e indispensável que é: **organizar o trabalho**.

A imperatividade dessa organização, se reveste de triplíce aspecto: **técnico, econômico e humano**. A Polícia Militar não pode fugir, de maneira alguma, dos aspectos estabelecidos nas cinco classes acima definidas. A necessidade de organizar o trabalho não é uma novidade, é um imperativo categórico, sem o qual os objetivos da Corporação não serão alcançados com precisão.

As pressões e as cobranças exercidas pelos segmentos da sociedade, dirigidas às Polícias Militares, são cada vez mais poderosas e exigem um aperfeiçoamento constante, tanto no conhecimento técnico-profissional, como no emprego de equipamentos modernos. Esses dois fatores são de alto custo.

Estado de Goiás  
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR  
BIBLIOTECA

Para utilizar o melhor possível esses meios caros e produzir nas melhores condições de qualidade, com a finalidade de atender aos reclamos da comunidade, é preciso predeterminar o encadeamento lógico e o processo de todas as etapas da ação, desde o planejamento até a execução do serviço.

Quando um comandante determina a execução de uma operação, este ato implica medidas tomadas por um certo número de unidades operativas diferentes, frequentemente, com uma antecedência que propicie condições de preparação por parte dos elementos envolvidos. Por exemplo:

— A 2ª Seção levanta as características da região, cultura do povo, maior índice de ocorrências e suas naturezas;

— A 3ª Seção estuda e planeja a operação;

— As Companhias escalam o pessoal, de acordo com o plano;

— O Chefe de Transportes providencia as viaturas;

— O Chefe do Aproveitamento providencia a alimentação;

— E outras providências que forem necessárias conforme as características da operação.

Os recursos humanos, materiais e financeiros da Organização ou o que estiver a sua disposição, devem ser utilizados com correção, para evitar atrasos, desgastes, fadigas e danos materiais.

Os bons resultados do serviço policial-militar, dependem essencialmente das boas condições do trabalho. O comandante,

---

principalmente, deve se preocupar com o fator humano do trabalho e neste sentido:

— Assegurar a formação profissional e o emprego qualitativo dos policiais-militares;

— Estudar o trabalho e utilizar todos os meios técnicos para aliviar o executante (de Soldado a Coronel);

— Fazer com que o homem se interesse por sua tarefa e realizar sua integração no grupo onde vai atuar;

— Definir a responsabilidade de cada um, para os objetivos a atingir, as normas de conduta, a segurança na missão e o relacionamento funcional com os demais componentes da operação;

— Obter do policial-militar a justa contribuição funcional e moral do esforço praticado pelas atividades meio e principalmente da vontade do escalão superior.

É necessário observar que se a Organização Científica do Trabalho é uma necessidade na Polícia Militar, não deve de modo algum, aparecer como um fim em si mesmo, mas unicamente uma disciplina de ação capaz de promover resultados satisfatórios no serviço policial-militar, aplicada de acordo com as necessidades diretamente proporcionais às dificuldades nas atividades meio e fim.

Nas missões policiais-militares, como em toda grande tarefa humana, o sucesso está condicionado pela eficiência de quatro grandes categorias de atividades.

— **Atividade de organização** da qual resulta a disposição

---

das estruturas, a coordenação dos meios, a adaptação permanente:

— **Atividade de direção** que fixa os objetivos, assume o comando dos recursos humanos e controla o desenvolvimento dos planos.

— **Atividade de chefia**, em grande parte rotineira e algumas vezes quase automática, que gere economicamente o emprego dos homens nas frentes de serviço.

— **Atividade de execução**, é a atividade fim e a mais importante, pois é daí que surge o resultado final de todas as fases anteriores na Organização.

Com base nestes tópicos, presume-se que deve existir uma cadeia de regularização para o bom funcionamento da Corporação, da qual os elos serão as diversas atividades definidas como meio e fim.

### 3.2 - Conceito de Escala de Serviço

Em termos simples podemos conceituar escala de serviço como sendo a relação de policiais-militares que concorrem na execução de determinada frente de serviço, de maneira alternada e que não depende necessariamente da escolha ou opção, por parte de quem vai executar.

### 3.3 - Finalidades das Escalas

Para se chegar aos objetivos das escalas de serviço, é

---

necessário percorrer um caminho administrativo que nos leva a elas. Vamos iniciar, observando que a Organização policial-militar tem seus objetivos, os quais são estudados e planejados para serem executados; com os planos prontos, é necessário o efetivo para executar as missões, esse efetivo é controlado por regências que são formas de controle e distribuição do pessoal nas frentes de serviço em relação a um período de tempo. Com os objetivos definidos, o planejamento pronto e as regências elaboradas, só falta o documento final que estabelece, de maneira sucinta: **Quem vai fazer o que? Como? Quando? E onde? Trata-se justamente das escalas de serviço.**

Desta forma podemos concluir que a finalidade das escalas de serviço é a racionalização do emprego do efetivo disponível, através da distribuição equitativa dos serviços da Unidade, controlados por regências, baseadas nos planos, conforme os objetivos da Organização.

**Escala de serviço**, é também o documento, através do qual o policial-militar toma conhecimento da missão a cumprir e é assegurado legalmente e garantido por normas. Em termos gerais a **escala de serviço é uma ordem de serviço coletiva ou individual.**

É evidente que sendo a escala de serviço um documento de importância fundamental para as atividades, deve ser rigorosamente escriturada, mantida em ordem e devidamente arquivada, para assegurar direitos e deveres, devendo constar também as alterações verificadas e as observações gerais do comportamento do pessoal no desempenho da missão.

Dentro deste contexto podemos estabelecer alguns princí

---

pios que as escalas de serviço precisam atender como requisitos.

### 3.3.1 - Princípios das escalas de serviço

a) Publicidade - tem que ser publicada, divulgada no âmbito interno, para chegar ao conhecimento dos interessados;

b) Antecedência - deve ser elaborada com a possível antecedência, de modo a permitir a preparação para o cumprimento da missão;

c) Adequabilidade - deve atingir o objetivo proposto, de modo que cada um dos militares envolvidos execute sua jornada e tenha sua folga;

d) Praticabilidade - a missão tem que ser exequível com os meios e condições necessárias para atingir o objetivo;

e) Aceitabilidade - deve conter condições mínimas para o ajustamento do homem.

É notável que a escassez do efetivo das Unidades, dificulta a implantação de um padrão humanamente digno que satisfaça às necessidades dos serviços operacionais e aos recursos humanos ao mesmo tempo. Os responsáveis por esses recursos precisam empenhar-se na busca de soluções viáveis para o problema.

### 3.4 - Regimes de Escalas

Os principais regimes de escalas na Polícia Militar de Goiás são as seguintes:

a) 6 x 18, seis horas de serviço por dezoito de descanso.

---

b) 12 x 36, doze horas de serviço por trinta e seis horas de descanso.

c) 24 x 48, vinte e quatro horas de serviço por quarenta e oito horas de descanso.

d) Existe ainda, um regime de escalas, totalmente anômalo, específico do pessoal que trabalha no Centro de Operações Policiais Militares - COPOM. Esse regime sofre alterações constantemente, com aumento ou diminuição do número de equipes. No momento desta pesquisa, o regime em execução era o seguinte: Considerando uma equipe, essa turma iniciava os serviços na terça-feira das 13:00 às 19:00 horas, folgava doze horas e trabalhava na quarta-feira das 07:00 às 13:00 horas, folgava mais seis horas e trabalhava das 19:00 horas de quarta-feira às 07:00 horas de quinta-feira, portanto 12 horas de serviço, gozava uma folga de setenta e oito horas, reiniciando a mesma jornada acima relatada.

Estes regimes de escalas são aplicados em situações normais, mas como a segurança pública vive um constante estado de emergência e principalmente, considerando o reduzido efetivo disponível, os componentes da Corporação são empregados extraordinariamente em serviços também extraordinários ou especiais. O que resulta em escalas intensivas nos serviços normais ou ordinários, dando, fatalmente na sobrecarga de serviços.

### 3.5 - Modalidades de serviços

As principais modalidades de serviços ordinários desempenhados pela Polícia Militar, são:

---

- a) Policiamento ostensivo a pé;
- b) Policiamento de trânsito:
  - A pé;
  - Em motocicletas;
  - Radiomotorizado.
- c) Policiamento montado;
- d) Policiamento a pé com cães;
- e) Policiamento em postos fixos:
  - Aeroporto;
  - Rodoviária;
  - Mercados.
- f) Policiamento florestal e de mananciais;
- g) Policiamento rodoviário;
- h) Policiamento radiomotorizado - RP;
- i) Policiamento de guarda;
- j) Postos policiais militares - PPM.

Na Polícia Militar do Estado de Goiás, como em outras Corporações, surge uma nova modalidade de policiamento, que é desempenhada de maneira composta e competência descentralizada. Trata-se do policiamento comunitário, executado através de postos policiais-militares - PPM, localizados nos bairros, com a missão de garantir a segurança nas suas respectivas áreas de atribuições, executando os processos de serviços necessários na região, tais como policiamento a pé, policiamento radiomotorizado-RP, e outros possíveis de serem executados pelos componentes do posto, visando atender aos anseios da comunidade local que normalmente colabora com a manutenção do PPM no seu respectivo bairro.

---

### 3.6 - Regime de Escala por Modalidade de Serviço

Passaremos a abordar o que normalmente está ocorrendo na PMGO, fazendo o cruzamento do regime de escalas com a atividade operacional. Procuraremos apontar as modalidades de serviços coerentes com os regimes de escalas.

É possível que haja variações nas escalas, pois os comandantes de Unidades Operacionais adotam os regimes de escalas, segundo as condições de efetivo, tempo e lugar. Na área metropolitana de Goiânia, verifica-se uma padronização das escalas por modalidade de serviços, devido às determinações oriundas do Comando do Policiamento Metropolitano.

#### 3.6.1 - Regime de 6 x 18

Trata-se de uma jornada em que o policial-militar trabalha todos os dias, mas conta com uma folga satisfatória, isto é, há uma proporção adequada entre o número de horas trabalhadas e o período destinado ao descanso. Entre os regimes ordinários de escalas executados na PMGO, este é o único que se enquadra nos princípios do Direito Trabalhista.

Neste regime, devem ser desempenhadas as atividades, que por sua natureza, modalidade e processo, causem maior fadiga e torne inconveniente uma maior jornada de trabalho. Em decorrência da necessidade de boa apresentação individual e boa disposição para atendimento ao público.

A grande maioria das modalidades dos serviços da Corporação se enquadram nesse regime. Entretanto, atualmente, apenas três tipos de serviço estão funcionando no regime de 6 x 18, que

---

são:

- a) Policiamento ostensivo a pé;
- b) Policiamento de trânsito;
- c) Policiamento montado.

### 3.6.2 - Variáveis de serviço coerentes com turnos de 6 x

18

Pelos princípios citados, constatamos que outras variáveis de policiamento teriam que se enquadrar nesse regime:

- a) Policiamento ostensivo a pé.

Esse processo de policiamento é muito fatigante, o policial-militar é obrigado a permanecer em pé durante toda a jornada. Pelo menos seis horas por dia fica exposto ao público, na maioria das vezes em lugares insalubres, sob o sol ardente, fumaça, poeira e ruídos constantes, isso durante o dia. Durante a noite, muitas vezes, contamos com o frio torturante que torna o policial-militar, praticamente inoperante.

A apresentação individual é fundamental para o serviço, quando o homem permanece com a mesma roupa por mais de seis horas contínuas, sem direito a uma higienização completa, passa a ser inconveniente para o trabalho e o que é pior, a comunidade passa a observar o homem com a impressão de que ele não tem o mínimo cuidado com a higiene corporal.

O problema da falta de higiene, da fadiga e a má apresentação individual, é facilmente constatado nos postos dos terminais rodoviários, onde o serviço obedece ao regime de 24 x 48, iniciando normalmente às 07:00 horas de um dia e encerrando-se

no mesmo horário do dia seguinte. Deve ser adicionado também o tempo gasto com o enquadramento da tropa e os deslocamentos de casa para o quartel e do quartel para o posto.

**b) Policiamento de trânsito**

O policiamento de trânsito é executado pelo menos através de três processos:

— Policiamento de trânsito a pé. Os procedimentos a serem aplicados são os mesmos observados para o policiamento ostensivo a pé, pois são situações e condições análogas;

— Policiamento de trânsito em motocicletas. Deve obedecer a uma jornada máxima de seis horas, portanto se enquadra no regime de 6 x 18;

— Policiamento de trânsito radiomotorizado. Executado através de viaturas. Como o serviço é executado em viaturas, não deve ser enquadrado neste regime, por isso trataremos deste assunto, no regime de 12 x 36.

**c) Policiamento montado**

Este processo de policiamento, vem sendo executado em turnos de 6 x 18. Esta escala, é aplicada neste serviço, principalmente devido a situação do emprego do solípede que não pode ultrapassar a carga diária de seis horas, portanto, no que diz respeito aos homens a situação é diferente, no período das 18 horas destinadas a folga, ele é empregado em outros serviços, como limpeza da cavahada e das instalações, policiamentos extraordinários como shows, jogos de futebol e outros.

Todas as atividades relacionadas com cavalos são altamen

---

te fatigantes, desde os trabalhos de manutenção ao serviço de policiamento montado. É, sem dúvida o serviço mais desgastante que os militares executam na Corporação. É totalmente impraticável uma jornada superior a seis horas diárias, tanto pelas condições do homem como do solípede.

d) Policiamento ostensivo a pé com a suplementação com cães

A jornada não deve ser superior a seis horas, pelos mesmos fatores delineados para o policiamento a pé e montado, principalmente devido a situação do cão empregado no serviço, que deve ser preservado cuidadosamente por ser um animal sensível que necessita de cuidados especiais.

e) Policiamento em postos fixos: Aeroporto, Rodoviária, Mercados e outros

Esta modalidade de policiamento constitui-se num verdadeiro cartão de visitas em que a Corporação se faz representar pelo militar no posto.

A apresentação individual é imprescindível e para isso a escala de serviço precisa ser coerente, não ultrapassando a jornada de seis horas diárias.

Um turno de serviço mais longo faz com que a farda fique amarrotada e a higiene física visivelmente prejudicada, causando uma impressão negativa do policial-militar e da Corporação.

3.6.3 - Regime de 12 x 36

Esta jornada de trabalho apresenta um excesso de quatro

---

horas semanais que para o serviço policial-militar não apresenta número muito significativo e nem é reclamado pelos componentes da Organização. O ideal, seria remunerar as horas extraordinárias trabalhadas. É no mínimo uma questão de coerência com a Polícia Militar e de justiça para com os componentes da Organização.

3.6.4 - Variáveis de policiamentos coerentes com turnos de 12 x 36

a) Policiamento rodoviário

Normalmente para entrar de serviço, o patrulheiro rodoviário precisa percorrer uma longa distância e constantemente executam deslocamentos ao longo da rodovia. Esses fatores sugerem que as jornadas sejam longas, mas, há que se considerar as condições físicas e psicológicas do policial-militar, a fadiga e o desgaste que limitam naturalmente a capacidade operativa do homem. Considerando esses aspectos concluímos que o regime ideal de escala para o policiamento rodoviário é o de 12 X 36, com uma segunda opção em turnos ainda não praticados na PMGO, que é o de 24 X 72, este seria muito bem recebido pelos Policiais-Militares e atenderia aos princípios legais.

b) Policiamento Radiomotorizado - RP

Atualmente na PMGO, principalmente na área do Comando do Policiamento Metropolitano. Com o advento da descentralização dos serviços em Postos Policiais Militares - PPM, a jornada do serviço de RP é de 24 X 48, entretanto o regime praticado antes da criação dos PPMs, era o de 12 X 36. Esta escala, continua funcionando em algumas Unidades do interior, onde não há

Estado de Goiás  
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR  
BIBLIOTECA

o serviço de PPM.

O turno de 24 X 48, apresenta uma soma total de 72 horas semanais, com um excesso de 28 horas semanais, apesar de ser uma carga horária desumana e que contraria os princípios constitucionais e do Direito do Trabalho, vem sendo suportada pelos militares que normalmente não reclamam da jornada em si, sobretudo porque desconhecem os prejuízos psicossomáticos a que são acometidos.

O que normalmente os policiais-militares reclamam, são as escalas de serviço extraordinário que são intercaladas entre os turnos normais, sem a compensação da folga, sendo obrigados a continuar executando a jornada ordinária normal.

Para agravar a situação, os tais serviços extraordinários ou especiais, ocorrem em feriados, finais de semana e de preferência à noite, situações em que o militar poderia se reunir com sua família. Em algumas vezes as jornadas de trabalho superam a cifra de 100 (cem) horas semanais, sem qualquer recompensa.

A lei não permite que a carga horária seja prorrogada por mais de duas horas diárias, ou de no máximo quatro horas em condições muito especiais e como compensação, essas horas extras são remuneradas com 50% a mais do valor da hora normal trabalhada.

No caso dos policiais-militares a situação é totalmente adversa às prescrições constitucionais e aos procedimentos elementares que recomendam os princípios do Direito Trabalhista, onde notamos que em média, os policiais-militares de Goiás, exe

cutam um excesso de trabalho numa faixa superior a 100% (cem por cento) do que é estabelecido para o trabalhador civil.

É de fundamental importância observar que um dos elementos principais no serviço de policiamento radio-motorizado é o motorista, que não deve ser submetido às jornadas excessivas sob pena de sofrer ou causar acidentes com prejuízos irreparáveis, tanto com os recursos humanos como com os meios materiais, como é costumeiro se ver nos acidentes de trânsito envolvendo o pessoal e viaturas da Polícia Militar.

#### c) Policiamento em PPM

Os principais objetivos do PPM, são: a integração da Corporação na comunidade, empregar os militares o mais próximo possível de suas residências e descentralizar os serviços, contando com a colaboração da comunidade na manutenção dos postos.

Dadas as características dessa variável de serviço, observa-se que uma jornada de trabalho de 12 x 36 atende aos requisitos do serviço e aos policiais-militares.

Seria coerente praticar o regime de turnos de 12 x 36 para os PPMs, principalmente porque este é o regime ideal para o serviço de policiamento rádio-motorizado, uma vez que o atual serviço de RP é apenas uma consequência dos PPMs, tornando necessário observar tudo o que foi comentado a respeito do serviço de RP.

#### 3.6.5 - Regime de 24 x 48

Com o advento dos PPMs, onde o efetivo já reduzido, sofreu o aumento da jornada de trabalho, foi necessário praticar

---

um regime de 24 X 48. O que era para ser uma exceção, tornou-se regra, devido as carências da Organização decorrentes do aumento das frentes de serviço sem o necessário aumento do efetivo.

Esse regime de escalas, apresenta muitos defeitos: é de sumano e cruel, contraria os princípios do Direito Trabalhista e afronta a Constituição Federal de 1988, trata-se de uma jornada excessiva de trabalho. O militar trabalha 28 horas líquidas, acima do limite estabelecido pela Constituição para o trabalhador em geral.

É lamentável ter que aceitar o fato do problema não parar por aí, há ainda as atividades extraordinárias, onde os militares são empregados nas horas de folga sem haver qualquer compensação.

É necessário que o comando determine um estudo urgente, com vistas a evitar tamanhos abusos praticados contra os recursos humanos disponíveis na Corporação. Os resultados desses excessos, tem sido os maus serviços executados, manchando o nome da Corporação.

Para melhorar a qualidade do serviço, é necessário considerar os policiais-militares como trabalhadores e não como está ocorrendo, os militares são manobrados como robôs sem direito a uma jornada de serviço digna e sem o devido apoio da parte dos superiores hierárquicos que os submetem a jornadas de trabalho excessivas, visando apenas o cumprimento da missão para a qual não dispõe de recursos humanos suficientes, tendo que sacrificar os militares para cobrir as deficiências do sistema de segurança pública.

---

### 3.6.6 - Turnos de serviços do Centro de Operações Policiais Militares

Atualmente no COPOM, o regime de escalas é o seguinte: A equipe trabalha 6 horas e folga 12, trabalha mais 6 e folga 6, trabalha 12 horas e folga 78.

Esse regime de escala é profundamente prejudicial à saúde, o organismo nunca se adaptará a um movimento agressivo, onde não há uma estabilidade fisiológica necessária ao bom desempenho do serviço.

Vale ressaltar que os serviços do COPOM são de características que impõem jornadas máximas de 6 horas, por se tratar de turnos ininterruptos.

Conclui-se que o regime ideal para os serviços no COPOM é o de 6 horas de trabalho por no mínimo 18 de folga, mesmo que a Corporação tenha que arcar com o transporte da equipe que encerra os trabalhos às altas horas da noite, como ocorre nas demais empresas do Estado onde há serviço noturno.

### 3.7 - Escalas de Serviço em Turnos Fixos

Vários tratados sobre medicina do trabalho, baseados nos estudos psicossomáticos do homem, condenam a rotatividade dos turnos de trabalho em curtos períodos de tempo, pela impossibilidade do organismo adaptar-se rapidamente às mudanças de hábitos, como problemas fisiológicos relacionados com a fome, com a evacuação e principalmente com o sono, compõem-se de inúmeros processos, constituindo-se verdadeiros sistemas que exigem pro

---

cedimentos padronizados para funcionar corretamente.

O não atendimento a essa necessidade de tempo para a adaptação orgânica, acarreta a fadiga mais rápida do homem, diminuindo o rendimento e provocando sequelas irreparáveis, ocasionando distúrbios gastrointestinais e neuro-psíquicos, o que inutiliza o ser humano precocemente.

As recomendações dos cientistas são para que os rodízios ocorram com um espaçamento mínimo de 15 dias, pois o organismo gasta, no mínimo, 3 dias para a adaptação ao novo horário. Recomendam ainda, que aqueles que trabalham somente a noite, devem nas suas folgas procurar alguma atividade, de modo a não permitir a quebra da rotina do sono.

Estudos de psicologia social complementam o assunto de mostrando que o sistema de rodízio de turnos influem negativamente na vida familiar e social de quem é atingido, impedindo-o de estabelecer sua rotina de vida e a integração com a família e os demais segmentos sociais que frequenta. Não pode ele submeter a vida de sua família ao sistema de revezamento a que é submetido.

O sistema de rodízio desordenado, conforme já se pode constatar, é uma das causas para os principais desajustes conjugais, ensejando motivos e ocasiões inclusive, para comportamentos indesejáveis à vida de um casal.

Algumas polícias militares não atentaram ainda, para tais estudos, mantendo os abusivos regimes de trabalho de 6 X 24 e 8 X 24 horas, em que o militar um dia levanta cedo e não almoça, no outro, levanta tarde e não janta e no seguinte almoça e jan

---

ta, mas não dorme, e ainda tem o terrível serviço de guarda, onde vigora o tradicional deita-levanta, duas horas de serviço por quatro de sono.

### 3.8 - Vantagens das Escalas em Turnos Fixos

Defendemos o ponto de vista das escalas em turnos fixos por reconhecer as inúmeras vantagens indiscutíveis que esse sistema oferece, e como exemplo, citaremos algumas:

a) O policial-militar trabalha sempre no mesmo horário, tem a possibilidade de familiarizar-se com o ambiente físico social daquele período do dia, pois é sabido que em cada turno do dia, a dinâmica social das comunidades se modifica e as pessoas que desempenham as atividades, também. Somente se pode pretender um serviço preventivo eficiente conhecendo-se o contexto social da comunidade.

b) Possibilita atender-se as situações particulares de cada policial-militar, como distância da residência para o serviço, desejo de estudar, condições familiares e outras sem qualquer prejuízo para o serviço. Destacamos que o homem satisfeito rende mais.

c) O policial-militar tem condições de estabelecer uma rotina de vida familiar e social, melhorando seu desempenho, desenvolvendo as atividades com maior presteza e segurança, evitando as faltas e atrasos ao serviço.

d) Nos serviços com o regime de turnos de 6 X 18. Quando surgirem situações de anormalidade, greves por exemplo, pode-

se retirar um pelotão e reduzir a escala para 8 X 16 por um tempo razoável.

e) Possibilita empregar cada equipe, segundo a necessidade que cada horário apresentar, como o número de ocorrências verificadas, mais acidentes de trânsito, mais concentração de pessoas e outros que justifiquem a mudança.

f) Escala-se o policial-militar por turno de serviço, observando as condições físicas, tais como idade, compleição física e restrições médicas.

g) Elimina-se a possibilidade de quebra das rotinas fisiológicas e sociais, apresentada pelo rodízio constante. Como resultado, haverá um melhor estado de higiene da tropa, diminuindo acentuadamente o número de baixados ao hospital, licenças para tratamento e restrições médicas.

### 3.9 - Atividades Administrativas

Atividades administrativas são os resultados das ações praticadas com base no conjunto de princípios, normas e funções que têm por objetivo ordenar, dirigir e controlar os esforços dos recursos humanos que se reúnem em torno de um resultado comum. A administração tem a função de estabelecer as diretrizes da Organização, organizar e coordenar os fatores que proporcionem condições viáveis para que as atividades fim atinjam seus objetivos alcançando os resultados desejados, os quais são definidos pela administração que atua como o esteio mestre de apoio às consecuições dos objetivos fim da Corporação, utilizando-se dos seus princípios fundamentais que são: **a divisão do trabalho,**

---

## a coordenação e a liderança.

### 3.9.1 - Administração na Polícia Militar de Goiás

Sistema que visa a gerência de homens e materiais dos fins da Corporação. Nesse caso a administração interna não constituiria uma ciência particular, mas simples ramo da ciência da administração. Entretanto, não deve a administração da PM ser reduzida a pura técnica gerencial. A natureza de seus poderes e processos recomenda sua inclusão no campo da ciência política, eminentemente políticos são seus fins, seus métodos e seus problemas.

Podemos afirmar que a administração na PMGO é o conjunto de órgãos incumbidos de todas as atividades meio da Corporação.

Para efeito deste trabalho, a ênfase maior refere-se à **administração do pessoal**, por se tratar de um assunto complexo envolvido por uma gama de fatores que impõem comportamentos altamente prejudiciais aos próprios agentes da administração e aos que atuam nas frentes de serviço operacionais.

Estas abordagens foram feitas com o objetivo de mostrar a importância das atividades — meio da Organização Policial Militar. Isso se faz necessário porque é preciso evidenciar o valor funcional de cada pessoa envolvida nas atividades administrativas, desde o mais humilde soldado ao posto culminante da hierarquia militar na mais nobre função. Todos são importantes, todos precisam ser considerados.

### 3.9.2 - Administração e Operações

As jornadas de trabalho na administração da PMGO estão

---

de acordo com os princípios do Direito Trabalhista, não ultrapassando a carga horária semanal de 44 horas. Portanto surge um grande problema para os componentes da administração que normalmente são empregados em serviços operacionais extraordinários, tais como Grandes Operações Policiais Militares, Serviços em campo de futebol, shows e outros, o que agrava ainda mais a situação, é que esses eventos ocorrem, geralmente nos feriados e finais de semana.

### 3.9.3 - Atividades de apoio direto

Vários são os meios que auxiliam as atividades fim no serviço policial-militar. Dentre eles, podemos citar o serviço de comunicações, com os operadores de rádio, telefones e outros.

De acordo com os princípios do direito trabalhista, a jornada para quem trabalha com rádio, telefone, telex e outros equipamentos do gênero, não pode ser superior a 6 horas por dia. Portanto, temos conhecimento de serviços de rádio e telefone em escala de 24 X 48 e isso constitui um desrespeito às leis e agressão ao organismo do ser humano que executa tal serviço.

---

#### IV - FATORES QUE JUSTIFICAM A ELABORAÇÃO DE DISPOSITIVOS LEGAIS QUE ASSEGUREM OS DIREITOS DOS POLICIAIS-MILITARES

Partindo do tema central deste trabalho, notamos que o principal objetivo é analisar cientificamente as escalas das diversas frentes de serviço da Organização. Apesar desse direcionamento centralizador, é necessário examinar a situação das escalas, à luz da Constituição Federal, Constituição Estadual, Leis Trabalhistas, Psicologia e Sociologia do Trabalho, tendo em vista que os fatores aqui apresentados são resultantes de estudos científicos criteriosos, baseados nas condições dos recursos humanos, com o objetivo de adotar jornadas de trabalho para o policial-militar, dentro dos parâmetros empregados pelas empresas, os quais já foram devidamente testados e aprovados, fazendo com que as empresas alcancem índices de produtividade excelentes.

Para os trabalhadores de um modo geral, as leis trabalhistas, emanadas do Estado, têm a finalidade de garantir a proteção mínima, considerada por um conjunto de valores, em uma determinada fase da história, suscetíveis de sofrer mudanças de acordo com os avanços psicossociais, tecnológicos e outros que influenciam o comportamento humano em uma determinada época.

---

É possível afirmar que as leis trabalhistas são imperativas e de ordem pública ao mesmo tempo, pois, não podem ser contrariadas pela autonomia da vontade das partes e tem o propósito de evidenciar que os direitos que estabelece, não estão entregues à disponibilidade do empregado e do empregador que assim não têm o poder de criar acordos que contrariem tais princípios. A menos que constituam vantagens maiores.

Assim se a Constituição fixa um limite máximo de jornada diária de trabalho, não é possível estabelecer uma jornada normal superior à determinada na Lei maior e regulamentada pelas Leis Complementares e Ordinárias.

Se a Constituição confere um determinado número de dias de repouso semanal ou de férias anuais, não podem os comandantes instituir um número menor de dias de férias ou de repouso.

#### **4.1 - O Policial-Militar é um Trabalhador**

Partindo dos princípios das atividades da ação humana é fácil identificar o trabalhador, observando a situação em que vive, o desempenho de atividades, o vínculo empregatício, as obrigações, as necessidades, as condições funcionais e sociais, as condições físicas e humanas a que são submetidos de um modo geral. Podemos afirmar que **o policial-militar é um trabalhador como qualquer outro ser humano**, com as mesmas características peculiares aos demais trabalhadores.

Ao abordarmos a questão das relações humanas no âmbito da PMGO em relação aos outros segmentos da sociedade, estamos nos referindo aos elementos responsáveis pelos objetivos de des

---

tinção legal da Corporação.

A coordenação, o controle e a divisão das atividades na Polícia Militar é uma tarefa complexa, não apenas pelas características especiais de seu pessoal, mas também pela singularidade de sua organização. Por isso, as características de suas atividades no âmbito da administração de pessoal, fazem com que certas regras sejam necessariamente ajustadas a algumas realidades e peculiaridades da Instituição.

#### **4.2 - Administração e Política de Pessoal**

O planejamento do pessoal é uma tarefa relativamente fácil de se executar, o problema maior consiste na política de pessoal.

As atividades de planejamento de pessoal na PMGO, são de competência da Primeira Seção do Estado-Maior Geral - PM/1, e Diretoria de Pessoal - DP. A PM/1 é responsável pelo assessoramento ao Comandante Geral, no estudo e planejamento da progressão do efetivo e legislação. A DP executa a política de pessoal estabelecida pelo Comandante Geral através da PM/1, de conformidade com o Regimento Interno.

O efetivo atual da Polícia Militar de Goiás é de 10.919 (dez mil novecentos e dezenove) policiais-militares, o que apresenta uma massa de recursos humanos equivalente às grandes empresas nacionais e apesar desse grande número de pessoas, constata-se que a PM não evoluiu no campo da administração de pessoal, e desta forma não valoriza os recursos humanos. Continua aplicando métodos absoletos e antigas fórmulas militares, funda

---

mentadas na cultura ultrapassada da vida de caserna.

É necessário a integração da administração de pessoal da Polícia Militar ao processo da evolução tecnológica que ocorre no mundo atual, sob pena de sermos massacrados pelo progresso da ciência. Como parte de um sistema, precisamos interagir com o ambiente externo, na busca de fórmulas eficientes, com base no aspecto mais simples e mais importante da Organização: os re cursos humanos.

#### **4.3 - Necessidade de Modernização na Política de Pessoal**

A política de pessoal apresenta aspectos diferentes nos diversos segmentos da Corporação, em decorrência das atividades desempenhadas onde a Organização conta com um serviço policial-militar.

É claro que as metas traçadas pela diretoria de pessoal, com base nos princípios estabelecidos pela PM/1, na prática não tem a mesma receptividade nos longínquos destacamentos, tal qual ocorre nas Unidades da Capital.

#### **4.4 - Regulamentação da Constituição Aplicada ao Policial-Militar**

Os militares não estão sujeitos às leis trabalhistas, principalmente no que se refere aos direitos dos trabalhadores. Uma vez que os policiais-militares não se encontram protegidos pelas leis do trabalho, é necessário tomar como base o texto da Carta Magna, para iniciar um estudo criterioso com a finalidade

Estado de Goiás  
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR  
BIBLIOTECA

---

de elaborar dispositivos legais que assegurem aos policiais-militares, os direitos atribuídos aos trabalhadores, sem ter que copiar as leis do trabalho já existentes, mas sim criar uma legislação própria e específica para os policiais-militares.

Não queremos aqui tão somente criticar ou apenas falar dos direitos não estendidos aos militares, pois sabemos que uma boa parte deles já são concedidos normalmente, entre outros, podemos citar:

- Licença-paternidade;
- Licença à gestante;
- Décimo terceiro salário;
- Férias com pelo menos um terço do salário normal a mais.

Os itens acima descritos não são suficientes, pois fatores importantes ainda são negados. Passaremos então a comentar alguns artigos da Constituição Federal de 88, que necessitam ser regulamentados e estendidos aos policiais-militares com urgência, sob pena de ver o efetivo diminuindo gradativamente.

#### 4.4.1 - Fundamentos Constitucionais

No Art. 1º, inciso III e IV, trata-se, respectivamente do estado democrático de direito com o fundamento de garantir a dignidade humana e os valores sociais do trabalho. Estes dois fatores são suficientes para se afirmar que os policiais-militares não podem ser uma excessão, e como a própria Constituição proíbe a discriminação, é necessário adequar com urgência a situação dos policiais militares ao texto constitucional.

---

#### 4.4.2 - Da Dispensa das Fileiras da Corporação

No Art. 7º, inciso I, está garantido que não pode haver dispensa arbitrária, quanto a isso a PMGO cumpre as formalidades, mas quando se refere à indenização compensatória e outros direitos, nada é feito em favor do dispensado. Um militar que trabalhou durante 25 anos, por exemplo, se incorrer em falta que implique em seu afastamento da Corporação, será excluído sem qualquer proteção, é evidente que com esse tempo de serviço, normalmente a militar é casado e pai de família e precisa garantir-lhe o sustento. No entanto, nesses casos o militar sai sem direito nenhum.

Existem casos em que o militar solicita voluntariamente, o seu afastamento para se aventurar em busca de outro emprego, que nem sempre dá certo, sendo ele forçado a retornar à Corporação, em maior dificuldade do que antes.

#### 4.4.3 - Fundo de Garantia de Tempo de Serviço

A propósito do item anterior, queremos evidenciar neste, a necessidade de se regulamentar o FGTS, também para os policiais-militares, com normas especiais que previna possíveis abusos ou interferências dos regulamentos militares.

É de fundamental importância que o FGTS seja estendido aos policiais militares, com forma de cumprir a Constituição Federal e assegurar um direito que já é garantido aos demais trabalhadores. Seria um grande avanço social na vida policial-militar tão esquecida pelos legisladores, quando se trata de direitos, o mesmo não ocorre em relação aos deveres, não se trata de nota de protesto, e sim de uma visão real do momento histórico.

---

#### 4.4.4 - Remuneração do Trabalho Noturno - Adicional No turno

O serviço de segurança não pode sofrer solução de continuidade, e como a PM é a única que permanece realmente 24 horas de serviço por dia, subentende-se que parte do efetivo trabalha durante o dia e outra parte durante a noite, normalmente o serviço noturno é mais fatigante, principalmente nos feriados e finais de semanas, quando há um aumento significativo do índice de ocorrências e conseqüentemente mais atividades.

Nesse aspecto deve-se fazer uma inversão de horários para o pessoal que trabalha no serviço de trânsito que é muito mais intenso no período diurno, aos quais deve ser atribuída uma remuneração especial de insalubridade.

#### 4.4.5 - Salário Família

Atualmente na Polícia Militar a questão do salário família é um assunto vexatório, basta relatar que no mês de julho de 1993, um Capitão recebeu a quantia líquida de Cr\$ 1.014,88, para quatro dependentes, isto significa que um oficial intermediário na PMGO, com esse número de dependentes, precisaria trabalhar cerca de trinta e seis meses para comprar um único litro de leite, parece brincadeira, mas isso é um assunto muito sério.

Não queremos aqui polemizar, mesmo porque não é necessário, basta observar a folha de pagamento para confirmar o fato. É lamentável que não haja, na Corporação, uma preocupação maior com o assunto. **Salário família, o que é isso na PMGO?**

#### 4.4.6 - Duração do trabalho normal

A Constituição Federal de 1988, no seu Art. 7º, inciso XIII, determina que jornada diária normal não pode ser superior a oito horas, perfazendo um total de no máximo quarenta e quatro semanais, esse mesmo inciso reporta-se à prorrogação da jornada mediante acordo ou convenção coletiva do trabalho.

Neste trabalho, quando nos referimos ao policial-militar como **trabalhador**, estamos nos situando exclusivamente em tempo de paz, onde não se justifica a rigidez do militarismo, como se fosse tempo de guerra.

Seria justo estabelecer a distinção entre tempo de paz e tempo a excessão como estado de sítio, calamidade pública, guerra e outros. Em tempo de paz, todos os direitos e deveres de trabalhador sob o regime de hierarquia e disciplina, tudo estabelecido em legislação própria. Em tempo de exceção, a legislação aplicada seria outra, tal qual ocorre no Código Penal Militar e Código de Processo Penal Militar, onde se distingue tempo de paz, de tempo de guerra, então especificar-se-ia que a rotina das jornadas de trabalho deveria ser alterada naturalmente, de acordo com as necessidades da situação.

Se a Corporação atender aos direitos dos policiais-militares, poderá exigir muito mais, em compensação os militares terão motivação suficiente para defender a causa da Corporação e consequentemente atender aos anseios da comunidade.

#### 4.4.7 - Jornadas para turnos ininterruptos

O serviço operacional da Polícia Militar é executado nor

malmente em turnos ininterruptos de revezamento. A Constituição estabelece que os serviços em turnos ininterruptos de revezamento fica estipulado em 6 horas, reconhecemos que não é conveniente aplicar tal sistema em todos os serviços da Organização.

#### 4.4.8 - Remuneração do serviço extraordinário

O inciso XVI do Art. 7º da Constituição Federal, estabelece que o serviço extraordinário deve ser remunerado com no mínimo cinquenta por cento a mais em relação à jornada normal. Nessa situação verificamos o quanto o policial-militar é sacrificado em sua jornada de trabalho e prejudicado na remuneração, pois é submetido constantemente a jornadas de serviço excessivas e não recebe qualquer recompensa financeira pelos serviços extraordinários que executa.

A injustiça praticada contra o policial-militar é fator que merece uma atenção urgente por parte das autoridades. Quanto ao desrespeito à Constituição é necessário que se crie dispositivos legais aplicáveis às Polícias Militares, sob pena da Organização pagar muito caro por essa falha, perdendo parte de seu efetivo, que diante das dificuldades do aperto de serviço, deixam a Corporação em busca de outros empregos, fato que é notório na atualidade. É necessário repetir que a qualidade do serviço está diretamente relacionada com a motivação que o militar recebe. As mais bem sucedidas empresas observam esse fator e investem na incentivação dos operários e cada vez mais melhoram a produtividade. Já no serviço militar não há incentivo, as obrigações estão sempre em evidência e são cobradas no rigor da lei, quando se trata de direitos as colocações são diferentes, exigem requerimentos, protocolos, burocracia e muito pouco boa

vontade. Os rigores do militarismo, não permitem uma abertura para a razão, desta forma o prejuízo é para todos; para a Corpo ração porque seu produto final não é satisfatório; para o poli cial-militar que vive em regime de escravidão disfarçado de dis ciplina e enfim para a sociedade que paga muito caro por uma segurança, praticamente inexistente.

O direito de receber remuneração pelos serviços extraor dinários é tão claro na Constituição e nas leis trabalhistas que não precisa de qualquer discussão, já está definida a situação, só falta regulamentar e cumprir.

#### 4.4.9 - Férias Anuais

Com relação às férias a Polícia Militar já obedece ao que preconiza a Constituição, portanto, com o advento do novo texto onde é estabelecido que o militar tem direito a receber um ter ço a mais do salário normal, surge uma polêmica no que diz res peito aos afastamentos para desconto em férias, não existe um procedimento padrão definido, é necessário o estabelecimento de uma norma que solucione o problema.

Outro fator que deve ser evidenciado é que com a redu ção do efetivo e o aumento das frentes de serviço, alguns coman dantes de Unidades prorrogam a concessão das férias regulamenta res e em muitas situações o policial-militar não goza suas fé rias. Muitos se conformam em receber a remuneração relativa, deixando para gozá-las em momento oportuno, o que nem sempre é possível ocorrer, pois sempre há sobrecarga de serviço.

Ocorrem também situações em que não são concedidas as fé rias por motivo de temporada de serviços extraordinários como

eleições, grandes festas e outras situações especiais, o que causa sérios problemas no cumprimento do plano de férias.

#### 4.4.10 - Seguro contra acidente do trabalho

É evidente que uma profissão como a de policial-militar é suscetível de sofrer acidente a todo e qualquer momento. No entanto, o militar não tem um seguro que lhe garanta a indenização dos danos sofridos em acidentes de trabalho. É normal o militar se envolver em ocorrência policial e sair gravemente ferido, ser hospitalizado, receber o tratamento, mas quando recebe alta, não tem com que comprar os medicamentos complementares. Fica ele sem poder se tratar e a família sem a devida manutenção.

A Constituição Federal no seu Art. 7º, inciso XXVIII estabelece que são direitos do trabalhador: o seguro contra acidente do trabalho e a indenização.

#### 4.4.11 - Previdência Social

Na Constituição Federal, no Art. 201, os planos de previdências sociais darão a cobertura dos eventos da doença, invalidez, morte, incluindo as resultantes de acidente do trabalho, velhice e reclusão, estabelece também que darão ajuda de manutenção dos segurados de baixa renda.

É urgente a necessidade de se regulamentar esse artigo da Carta Magna, estendendo os direitos aos militares, pois o Instituto de Previdência e Assistência Social do Estado, não oferece os benefícios previstos na Constituição Federal, nem outro mais simples, pois constantemente ocorre da maioria dos hospi

---

tais e laboratórios não aceitarem atender pelo IPASGO e o policial-militar é forçado a pagar consultas e exames particulares, muitas vezes sem recursos.

#### 4.5 - Princípios Trabalhistas e os regulamentos Militares

O Estatuto dos Policiais-Militares do Estado de Goiás, não faz referências às jornadas de trabalho. Isto é uma prova de que a PMGO não avançou no campo do Direito do Trabalho, não procurou métodos científicos relativos aos bons desempenhos dos serviços e o respeito aos direitos dos componentes da Organização. Dando importância ímpar ao serviço e desprezando aqueles que o executam.

O fato se torna crítico quando é determinada a execução de um serviço sem a devida avaliação das condições do efetivo, que normalmente é reduzido. Impondo uma jornada de trabalho fatigante, correndo o risco da missão ser executada de maneira inadequada, podendo apresentar resultados negativos que possam comprometer a Corporação.

Os excessos são praticados, principalmente em decorrência da escassez do efetivo em relação ao número de missões que surgem diuturnamente, enquanto o índice de criminalidade aumenta o efetivo de Polícia Militar permanece praticamente o mesmo.

Observando esses fatores, concluímos que um dos mais preocupantes é o que diz respeito à disponibilidade do efetivo, uma vez que para se conceder a folga devida ao policial-militar em relação cada jornada de trabalho, é necessário que disponha de efetivo suficiente que atenda às demandas da Corporação. A defa

---

zagem do efetivo é o problema que mais tem concorrido para levar o policial-militar ao esgotamento físico e psicológico, causando uma queda acentuada no rendimento do serviço.

O policial-militar não tem seu serviço controlado por cartão de ponto ou livro de registro de frequência, só encerrando o serviço quando a missão permite, em razão da natureza militar, onde é submetido a formaturas, prontidões, representações e reuniões e em decorrência do serviço propriamente dito, onde as jornadas são prorrogadas por motivo de ocorrências policiais, acompanhamento de lavratura de auto de prisão em flagrante e outras situações que obriguem o policial-militar permanecer no serviço, além de sua jornada normal.

Observando as atividades na PMGO e fazendo um acompanhamento estatístico, concluímos que, em média a carga anual de serviço ultrapassa a cifra de 2.000 (duas mil) horas, enquanto os demais funcionários públicos trabalham anualmente cerca de 1.700 (uma mil e setecentas) horas, o policial-militar trabalha mais de 300 (trezentas) horas extras anualmente, sem direito de receber qualquer compensação pecuniária.

Outro fator interessante que deve ser observado e refletido, é que o militar além de atuar nos dias normais, é obrigado, nos dias em que as demais pessoas estão de folga e em lazer, como nos feriados, festas, carnaval, jogos, shows e outras situações em que a presença do policial seja indispensável para que a tranquilidade pública seja preservada.

O serviço policial-militar é complexo, e considerando que sua missão é executada diuturnamente, sábado, domingo e feriados, e mais os impactos sofridos por influência das condições

fisiológicas de natureza endógena e exógena, deve merecer uma atenção toda especial por parte das autoridades.

Para a estipulação de um regime racional de trabalho é necessário que se faça um Estudo de Estado-Maior pormenorizado que englobem os fatores relacionados neste trabalho, dando maior ênfase ao condicionamento físico e psicológico, a preparação técnico-profissional, grau de cultura e os níveis sociais onde o militar vai atuar.

As necessidades orgânicas, sociais e familiares do militar devem ser atendidas satisfatoriamente. O policial-militar precisa saber que seus superiores estão preocupados com os serviços e com os recursos humanos, pois estes fatores contribuíram e muito, para o bom desempenho das atividades, proporcionando resultados positivos. Se esses fatores não foram observados, o homem que hoje se desgasta excessivamente, em pouco tempo começará a deixar de produzir, trocando o serviço operacional pelas clínicas médicas, psiquiátricas, cardiológicas e ortopédicas.

#### 4.6 - Propostas

Para confirmar a necessidade de aplicação prática deste trabalho, considerando o valor de cada fato exposto, proponho que o Exmo. Sr. Cel PM Comandante Geral, determine a execução de um Estudo de Estado-Maior com o objetivo de criar dispositivos legais que atendam, entre outros, os seguintes aspectos:

a) Conceda ao Policial-Militar, em tempo de paz, os direitos inerentes ao trabalhador;

Estado de Goiás  
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR  
BIBLIOTECA

- b) Acate o texto constitucional;
  - c) Adapte os princípios e leis trabalhistas aos regulamentos e castrenses;
  - d) Estabeleça jornadas de trabalho, de acordo com a Constituição;
  - e) Respeite os direitos de folga, férias e outros afastamentos legais;
  - f) Estabeleça remuneração para os serviços extraordinários (horas extras); na forma dos dispositivos constitucionais e legais;
  - g) Criação de dispositivos que garantam a indenização do militar no momento de sua dispensa da Corporação, tal qual ocorre com os trabalhadores;
  - h) Criação do F.G.T.S.;
  - i) Criar a remuneração de adicional noturno;
  - j) Estabelecer um salário família digno;
  - l) Seja criado o seguro contra acidentes do trabalho;
  - m) Seja estabelecida a distinção entre tempo de paz e tempo de excessão, para se definir os direitos e deveres em cada um deles, a exemplo do que ocorre com o CPM e CPPM;
  - n) Outros aspectos dos direitos e garantias individuais, desde que não afetem os princípios da hierarquia e disciplina.
-

## CONCLUSÃO

O presente trabalho técnico profissional foi elaborado com a finalidade de provar a necessidade da elaboração de dispositivos legais com vistas a assegurar ao Policial-Militar uma série de direitos e garantias atribuídos aos trabalhadores civis de um modo geral.

A Constituição de 1988, recepcionou em seu bojo um número significativo de Artigos que estabelecem uma gama de direitos sociais direcionados ao trabalhador. A mesma Carta proíbe qualquer tipo de discriminação, inclusive as que se relacionam com o trabalhador e sua remuneração e outros direitos pecuniários previstos no mesmo texto constitucional.

O serviço policial-militar, por ser um serviço público em situação especial, não se acha amparado pelas leis. Os direitos dos trabalhadores não são estendidos aos policiais-militares, o Estatuto da classe não segue os mesmos princípios obedecidos pelo Estatuto dos funcionários públicos. Não há nos regulamentos militares o acatamento aos princípios do Direito Trabalhista, logo, conclui-se que há uma discriminação em relação aos policiais-militares, que são trabalhadores, são pais de famílias

---

sujeitos a obrigações civis e militares, mas não são protegidos pelos princípios dos direitos e garantias individuais.

É necessário se estabelecer jornadas de trabalho coerentes com cada frente de serviço, observando todos os princípios que devem reger as escalas de serviços, uma vez que as jornadas longas ou intensivas causam fadiga e esgotamento. O homem esgotado trabalha mal, produz pouco e presta um serviço indesejável. Ao final das longas jornadas de serviços os militares se tornam intolerantes, agressivos e aborrecidos, esboçando um comportamento inconveniente e uma apresentação individual incoerente com o serviço, ferindo os princípios da boa educação, postura e compostura.

Com o crescimento acelerado da população nas cidades, desencadeia-se em ritmo mais acelerado ainda a prática de delitos nas diversas camadas sociais, com isso a sociedade clama por segurança, o comandante impõe jornadas de trabalho excessivas e quem termina pagando por tudo isso, são os policiais-militares e suas famílias.

É necessário reconhecer a importância dos fatores que causam as doenças ocupacionais, suas origens e suas consequências, uma vez que são esquecidas funcionalmente, mas que na realidade são mais perigosas que os acidentes de trabalho, aos quais se dá muito mais importância indevidamente. É necessário fazer um acompanhamento preventivo da tropa para evitar o excesso de pessoas acometidas de doenças ocupacionais, responsáveis pela retirada de muitos militares das frentes de serviços.

A motivação é fator primordial para o bom desempenho do

---

serviço policial-militar. Por isso os componentes precisam estar devidamente estimulados para cumprir sua missão. A motivação na vida militar depende de alguns fatores, e os que mais se destacam são: vencimentos justos, bons tratamentos nas relações entre superiores e subordinados, jornadas de trabalho justas com folgas proporcionais e assistência social. O homem motivado trabalha bem, produz mais e alcança resultados satisfatórios para a sociedade, para a Corporação e para si mesmo. Para motivar o policial-militar, basta conceder-lhe o que é de direito, conforme a Constituição Federal.

A Polícia Militar do Estado de Goiás, atualmente está praticando um regime de escalas de 24 horas de serviço por 48 horas de folga, isso quando não surgem as famosas escalas extras, esta é uma jornada condenável por ser desumana e cruel. É a bem conhecida 24 X 48, que nas últimas 12 horas de serviço, o militar não trabalha corretamente e nem descansa e durante a folga não descansa e nem trabalha devido aos sintomas de estafa. Isso precisa ser corrigido com a máxima urgência, pois esse aperto de serviço faz com que os melhores policiais-militares saiam em busca de melhores empregos e desta forma permanecem na Corporação, apenas os menos esforçados, que são os mais sacrificados pela crescente desvantagem assinalada entre o efetivo disponível e o aumento da demanda de serviços.

O fato de aumentar cada vez mais as jornadas de trabalho, reduzindo o período de descanso, em virtude do surgimento de novas frentes de serviços, com certeza não resolverá o problema da segurança pública, pois não convém estar com um número maior de homens cansados, esmorecidos e desmotivados nas ruas, praticando atos arbitrário e escusos, pondo em risco o nome da Corpo

ração. Melhor seria ter um efetivo, embora reduzido, mas de pessoas dispostas, descansadas, motivadas, prestativas e bem apresentadas, sem dúvida nenhuma os resultados seriam bem mais positivos.

A administração de pessoal é um ramo da ciência que tem seus métodos, causas e efeitos devidamente comprovados, se a Corporação optar por empregar os métodos da administração de pessoal, associados aos princípios do direito trabalhista, com o apoio da medicina do trabalho, psicologia e sociologia do trabalho, não temos qualquer dúvida de que a Corporação, o Estado e a Sociedade só terão a ganhar.

O policial-militar é um trabalhador, logo os direitos dos trabalhadores civis devem ser estendidos a ele; o Fundo de Garantia de Tempo de Serviço não é um privilégio dos trabalhadores civis, é um direito adquirido. O militar trabalha vinte ou trinta anos, se por uma infelicidade tiver que ser dispensado das fileiras da Corporação, ele sai sem direito a receber qualquer quantia, normalmente é um pai de família e já está com a idade um tanto quanto avançada, portanto esgotado física e psicologicamente. É necessário pensar nisso com urgência, **pensar e agir**.

O militar tem uma carga de serviço excessiva diuturnamente, não recebe adicional noturno, não tem direito a horas extras e o salário família é algo pitoresco, pois seria necessário um pai de família trabalhar durante anos para poder juntar cotas de salário-família suficientes para comprar um único litro de leite.

É diante de todos os fatos expostos neste trabalho, que

---

defendemos a necessidade de elaborar-se dispositivos legais que garantam o cumprimento do texto constitucional no que se refere aos direitos e garantias individuais, jornadas de trabalho, remuneração do serviço extraordinário, adicional noturno, FGTS, previdência social garantida e outros direitos do trabalhador, desde que não comprometam os princípios da hierarquia e disciplina militares.

## B I B L I O G R A F I A

- ALMEIDA, José Ivan de, Escala de Serviço. Monografia CAO/88, Goiânia-GO.
- ARGYRIS, Chris. A Interação Indivíduo-Organização. São Paulo, Atlas, 1975.
- CALHEIROS, B.S. Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. 11ª ed., Rio de Janeiro, Editora Edições Trabalhistas S/A, 1992.
- CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. Edição Compácta. São Paulo, Atlas, 1990.
- CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, 1988, Centro Gráfico do Senado Federal, Brasília, 1988.
- CONSTITUIÇÃO DO ESTADO DE GOIÁS, 1989. Goiânia, Gráfica da Assembleia Legislativa de Goiás, 1989.
- FERREIRA, Paulo Pinto. Administração de Pessoal: Relações Industriais. 4ª ed. São Paulo, Atlas, rev. e ampliada, 1989. P. ilustr.
- FRANÇOIS, A.R. Manual de Organização. Tradução Nivalso Maranhão Farias. Rio de Janeiro, Ao Livro Técnico S/A., 1972.
-

- INSPETORIA GERAL DAS POLÍCIAS MILITARES. Manual básico dos policiais-militares. Brasília, 1990.
- MANUAL DE LEGISLAÇÃO ATLAS. Segurança e Medicina do Trabalho. 21ª ed., São Paulo, Atlas. 1992.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 10ª ed., atual. São Paulo, Saraiva. 1992.
- NIGRO, Felix A. Administração no Serviço Público. Tradução de Marta Maria de Lourdes Modiano, Rio de Janeiro. Fundação Getúlio Vargas, 1966.
- PIMENTEL, José Celestino Afonso. A PMGO e a Modernidade Administrativa. Monografia CAO/92, Goiânia-GO.
- POSSAS, Cristina de Albuquerque. Saude e Trabalho. 2ª ed. São Paulo. HUCITEC, 1989.
- RONCHI, Luciano. Organização Métodos e Mecanização. 2ª ed., São Paulo, Atlas, 1964.
- RUSSOMANO, Mozair Victor. Comentários a Consolidação das Leis do Trabalho. 14ª ed., Atual. Rio de Janeiro, Forense, 1992.
- SEVERINO, Antônio Joaquim. Metodologia do Trabalho Científico. 17ª ed. São Paulo, Cortez Editora, 1991.
- SILVA, Benedicto. Taylor e Fayol. 4ª ed., Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 1974.
- SIQUEIRA, Belmiro. Elementos de Administração de Pessoal. 2ª ed., rev. e aum. Rio de Janeiro, Ed. Rio, 1975.
- VEIGA, Estério Dardeu. A Administração de Pessoal Vista Pelos
-

Chefes de Serviços. Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas,  
1967.