

ESTADO DE GOIÁS
POLÍCIA MILITAR
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
DIVISÃO DE ENRHO

“Tempo de Vida Útil do Policial
Militar, Fatores Condicionantes
de Sua Qualidade”

Oficial - Aluno: Alexandre Augusto J. Osório

MONOGRAFIA CAC-93

Goiania, 06/1993

"TEMPO DE VIDA ÚTIL DO POLICIAL MILITAR, FATORES CONDICIONANTES DE SUA QUALIDADE"

ALEXANDRE AUGUSTO JANSEN OSÓRIO - CAP. PMDF

Monografia apresentada ao Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO) da Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás, como requisito parcial para a conclusão do referido curso. Sob a orientação do Prof. Francisco José Pires.

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS

ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR

1993

" Se o Senhor não edificar a casa,
em vão trabalham os que a constroem. Se
o Senhor não guardar a cidade, em vão
vigia o Sentinela".

(Salmos 127:1)

AGRADECIMENTOS

Ao Cap PMDF Juan José Lopes Mendes, pela confiança, companheirismo e amizade, demonstrados, levando-me para o convívio de sua família.

Ao Cap PMDF Paulo Henrique, por ter-me cedido, fontes de consulta, trabalhos e orientações, importantíssimos à confecção do presente.

Ao Sd PMDF Henrique Coelho, pelo esforço na distribuição e recolhimento do instrumento de coleta de dados.

Em especial ao casal Sr. Juan José e Sr^a Dolores Lopez, pelo carinho da acolhida em seu lar, durante o período de curso. Sem o que seu desenrolar teria sido mais árduo.

Que Deus me proporcione a oportunidade de retribuir a todos.

Comandante Geral da Polícia Militar do Estado de Goiás

Cel. QOPM Joneval Gomes de Carvalho

Comandante da Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás

TC QOP Hudson da Silva Valente

Coordenador do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais - PMGO

Maj. Marques Dias da Fonseca

Docente da Disciplina Metodologia Científica

Prof. Cibele Souza Marques da Silva

SUMÁRIO

	Página
Lista de Siglas	
Lista de Abreviaturas	
Lista de Apêndices	
Lista de Tabelas	
Lista de Gráficos	
Introdução	06
- O problema e a sua importância	06
- Hipóteses	09
- Escopo do Problema	09
- Definição de Termos / Expressões	11
I - Revisão de Literatura	14
1.1 - A Atividade Policial como Profissão	14
1.1.1 - Definição de Profissão	14
1.1.2 - Normas de uma Profissão	15
1.1.3 - Comparação da Polícia com as Profissões Formais	17
1.1.4 - O Futuro da Polícia	19
1.2 - Aspectos Psicossociais da Atividade Policial	20
1.2.1 - A Psicologia no Trabalho Policial ..	20

1.2.1.1 - Psicologia do Trabalho ...	20
1.2.1.2 - Problemas	22
1.2.1.3 - Saúde Mental	24
1.2.1.3.1 - Um tema evitado	24
1.2.2 - O Lazer e o Trabalho	26
1.3 - Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho ..	33
1.3.1 - Finalidade e Competência dos Encarregados pela Saúde e Segurança no Trabalho.....	34
1.3.2 - Serviço de Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho na Empresa. Benefícios dessa atividade	35
1.3.2.1 - Para o empregado	35
1.3.2.1 - Para a Empresa	35
1.3.3 - Competência do Serviço	36
1.3.4 - Higiene e Higiene do Trabalho	41
1.3.4.1 - Higiene	41
1.3.4.2 - Higiene do Trabalho	42
1.3.4.3 - Higiene Individual	43
1.3.4.4 - Higiene dos Locais de Trabalho	44
1.3.4.5 - Ventilação	45
1.3.4.6 - Iluminação dos Ambientes de Trabalho	47
1.3.4.7 - Temperatura e Conforto ...	47
1.3.4.8 - Refeitórios, Bebedouros, Vestiários e Instalações	

Sanitárias	48
1.4 - Nutrição e Trabalho	50
2.4.1. Leis Fundamentais	51
1.5 - Acidentes de Trabalho	52
1.6 - A Legislação e Trabalho	54
1.7 - Atividade Físico-Fisiológica e a Atividade de Policial	57
1.7.1 - Quais os esportes mais eficazes à Saúde?	57
1.7.2 - A Fisiologia do Esforço, Base Fundamental do Desporto	58
1.7.3 - Exercitar-se	59
1.7.4 - Bom Condicionamento Físico	60
II - Metodologia	61
2.1 - Caracterização da Pesquisa	61
2.2 - População e Amostra	61
2.3 - Variáveis	62
III - Análise e Interpretação dos Dados	63
Tabelas e Gráficos	63
Análise Referente às Hipóteses	174
IV - Sugestões e Recomendações	175
Conclusão	181
Bibliografia	185
Apêndice	190

LISTA DE SIGLAS

CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DNSHT	Departamento Nacional de Segurança e Higiene no Trabalho
FBI	"Bureau" Federal de Investigações (Estados unidos)
INPS	Instituto Nacional de Previdência Social
OMS	Organização Mundial de Saúde
PM	Polícia Militar ou Policial Militar
PMDF	Polícia militar do Distrito Federal
SSHMT	Serviço de Segurança, higiene e Medicina do Trabalho

LISTA DE APÊNDICES

Modelo do Questionário de Coleta de dados.....

LISTA DE ABREVIATURAS

art. artigo

Art. Artigo

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 - Universo de respondentes da amostra pesquisada 63

Tabela 02 - Tempo de serviço, dos Oficiais respondentes, na Corporação 65

Tabela 03 - Tempo de serviço, das praças respondentes, na Corporação 67

Tabela 04 - Sexo dos Oficiais respondentes 69

Tabela 05 - Sexo das Praças respondentes 71

Tabela 06 - A atividade policial militar sob o ponto de vista do desgaste físico, na opinião dos oficiais respondentes 73

Tabela 07 - A atividade policial militar, sob o ponto de vista do desgaste físico, na opinião das praças respondentes 75

Tabela 08 - A atividade policial militar, sob o ponto de vista do desgaste mental, na opinião dos oficiais pesquisados 77

Tabela 09 - Atividade policial militar, sob o ponto de vista do desgaste mental, na opinião das praças pesquisados	79
Tabela 10 - Opinião dos oficiais pesquisados em relação à quantidade de carga-horária semanal de serviço	81
Tabela 11 - Opinião das praças pesquisados em relação à quantidade de carga-horária semanal de serviço	83
Tabela 12 - Tempo médio de dispensa médica, para oficiais, considerando o período de uma ano	85
Tabela 13 - Tempo médio de dispensa médica, para praças considerado o período de um ano	87
Tabela 14 - Opinião dos oficiais quanto ao tempo de descanso após cada serviço	90
Tabela 15 - Opinião das praças quanto ao tempo de descanso após cada serviço	92
Tabela 16 - Opinião dos oficiais quanto ao tempo destinado à folga entre cada descanso e o próximo serviço	94
Tabela 17 - Opinião das praças quanto ao tempo destinado à folga entre cada descanso e o próximo	

serviço 96

Tabela 18 - Opinião dos oficiais quanto à validade da atividade física para o policial militar 98

Tabela 19 - Opinião das praças quanto à validade da atividade física para o policial militar 100

Tabela 20 - Frequência da prática de atividades físicas, por oficiais, com sessões de no mínimo 30 minutos 102

Tabela 21 - Frequência da prática de atividades físicas, por praças, com sessões de no mínimo 30 minutos 104

Tabela 22 - Local onde os oficiais realizam a atividade física 106

Tabela 23 - Local onde as praças realizam a atividade física 108

Tabela 24 - Visão dos oficiais quanto ao tempo de serviço total que o policial militar deve cumprir até a passagem para a reserva remunerada 110

Tabela 25 - Visão das praças quanto ao tempo de serviço total que o policial militar deve cumprir até a passagem para a reserva remunerada 113

Tabela 26 - Incidência de doença grave devidamente constatada entre oficiais	116
Tabela 27 - Incidência de doença grave devidamente constatada entre as praças	118
Tabela 28 - Tipos de doenças mais freqüentes entre os oficiais	120
Tabela 29 - Tipos de doenças mais freqüentes entre as praças	122
Tabela 30 - Período de constatação de doença entre os oficiais	124
Tabela 31 - Período de constatação de doença entre as praças	126
Tabela 32 - Opinião dos oficiais quanto às condições de proteção à saúde do policial militar, oferecidas pela PMDF	128
Tabela 33 - Opinião das praças quanto às condições de proteção à saúde do policial militar, oferecidas pela PMDF	130
Tabela 34 - Opinião dos oficiais quanto aos itens de proteção à saúde considerados mais importantes e aos quais a PMDF não tem dado atenção	132

Tabela 35 - Opinião das praças quanto aos itens de proteção à saúde considerados mais importantes e aos quais a PMDF não tem dado atenção 134

Tabela 36 - Número e evasões de oficiais policiais militares no período de 1982 a 1992 137

Tabela 37 - Número de evasões de praças policiais militares no período de 1982 a 1992 140

Tabela 38 - Número de inclusões de policiais militares no período de 1982 a 1992 143

Tabela 39 - Número de reformas de policiais militares ocorridas no período de 1982 a 1992 145

Tabela 40 - Escalas de serviço dos policiais militares das unidades pesquisadas, no período de junho a agosto de 1993 148

Tabela 41 - Número de horas trabalhadas por mês, pelos policiais pesquisados, no período de junho a agosto de 1993 151

Tabela 42 - Número de policiais militares que obtiveram dispensa médica no 1º trimestre de 1993 - ... 154

Tabela 43 - Quantidade de dias de dispensas médicas por postos e graduações registradas no

1º trimestre de 1993 157

Tabela 44 - Patologias que deram causa a reformas
de policiais militares no período de 1982 a 1992..... 160

Tabela 45 - Tempo de serviço dos policiais reformados
no período de 1982 a 1992 163

Tabela 46 - Faixa etária dos policiais militares
reformados no período de 1982 a 1992 166

Tabela 47 - Incidência de reformas por postos e
graduações no período de 1982 a 1992 169

Tabela 48 - Causas de atendimentos a policiais
militares feitos pelo Centro de Assistência Social
(CASO) da PMDF durante o período de 1988 a 1992 172

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01 - Universo de respondentes da amostra pesquisada	64
Gráfico 02 - Tempo de serviço, dos oficiais respondentes, na Corporação	66
Gráfico 03 - Tempo de serviço, das praças respondentes, na Corporação	68
Gráfico 04 - Sexo dos oficiais respondentes	70
Gráfico 05 - Sexo das praças respondentes	72
Gráfico 06 - A atividade policial militar sob o ponto de vista do desgaste físico, na opinião dos oficiais respondentes	74
Gráfico 07 - A atividade policial militar, sob o ponto de vista do desgaste físico, na opinião das praças respondentes	76
Gráfico 08 - Atividade policial militar, sob o ponto de vista do desgaste mental, na opinião dos oficiais pesquisados	78

Gráfico 09 - Atividade policial militar, sob o ponto de vista do desgaste mental, na opinião das praças pesquisados	80
Gráfico 10 - Opinião dos oficiais pesquisados em relação à quantidade de carga-horária semanal de serviço	82
Gráfico 11 - Opinião das praças pesquisados em relação à quantidade de carga-horária semanal de serviço	84
Gráfico 12 - Tempo médio de dispensa médica, para oficiais, considerando o período de um ano	86
Gráfico 13 - Tempo médio de dispensa médica, para praças, considerando o período de um ano	89
Gráfico 14 - Opinião dos oficiais quanto ao tempo de descanso após cada serviço	91
Gráfico 15 - Opinião das praças quanto ao tempo de descanso após cada serviço	93
Gráfico 16 - Opinião dos oficiais quanto ao tempo destinado à folga entre cada descanso e o próximo serviço	95
Gráfico 17 - Opinião das praças quanto ao tempo destinado à folga entre cada descanso e o próximo	

serviço	97
Gráfico 18 - Opinião dos oficiais quanto à validade da atividade física para o policial militar	99
Gráfico 19 - Opinião das praças quanto à validade da atividade física para o policial militar	101
Gráfico 20 - Frequência da prática de atividades física, por oficiais, com sessões de no mínimo 30 minutos	103
Gráfico 21 - Frequência da prática de atividades físicas, por praças, com sessões de no mínimo 30 minutos	105
Gráfico 22 - Local onde os oficiais realizam a atividade física	107
Gráfico 23 - Local onde as praças realizam a atividade física	109
Gráfico 24 - Visão dos oficiais quanto ao tempo de serviço total que o policial militar deve cumprir até a passagem para a reserva remunerada	112
Gráfico 25 - Visão das praças quanto ao tempo de serviço total que o policial militar deve cumprir até a passagem para a reserva remunerada	115
Gráfico 26 - Incidência de doença grave devidamente constatada entre oficiais	117

Gráfico 27 - Incidência de doença grave devidamente constatada entre as praças	119
Gráfico 28 - Tipos de doenças mais frequentes entre os oficiais	121
Gráfico 29 - Tipo de doenças mais frequentes entre as praças	123
Gráfico 30 - Período de constatação de doença entre os oficiais	125
Gráfico 31 - Período de constatação de doença entre as praças	127
Gráfico 32 - Opinião dos oficiais quanto às condições de proteção à saúde do policial militar, oferecidas pela PMDF	129
Gráfico 33 - Opinião das praças quanto às condições de proteção à saúde do policial militar, oferecidas pela PMDF	131
Gráfico 34 - Opinião dos oficiais quanto aos itens de proteção à saúde considerados mais importantes e aos quais a PMDF não tem dado atenção	133
Gráfico 35 - Opinião das praças quanto aos itens de	

proteção à saúde considerados mais importantes e aos quais a PMDF não tem dado atenção	136
Gráfico 36 - Número e evasões de oficiais policiais militares no período de 1982 a 1992	139
Gráfico 37 - Número de evasões de praças policiais militares no período de 1982 a 1992	142
Gráfico 38 - Número de inclusões de policiais militares no período de 1982 a 1992	144
Gráfico 39 - Número de reformas de policiais militares ocorridas no período de 1982 a 1992	147
Gráfico 40 - Escalas de serviço dos policiais militares das unidades pesquisadas, no período de junho a agosto de 1993	150
Gráfico 41 - Número de horas trabalhadas por mês, pelos policiais pesquisados, no período de junho a agosto de 1993	153
Gráfico 42 - Número de policiais militares que obtiveram dispensa médica no 1º trimestre de 1993 - ...	156
Gráfico 43 - Quantidade de dias de dispensas médicas por postos e graduações registradas no 1º trimestre de 1993	159

Gráfico 44 - Patologias que deram causa a reformas de policiais militares no período de 1982 a 1992	162
Gráfico 45 - Tempo de serviço dos policiais reformados no período de 1982 a 1992	165
Gráfico 46 - Faixa etária dos policiais militares reformados no período de 1982 a 1992	168
Gráfico 47 - Incidência de reformas por postos e graduações no período de 1982 a 1992	171
Gráfico 48 - Causas de atendimentos a policiais militares feitos pelo Centro de Assistência Social (CASO) da PMDF durante o período de 1988a 1992	173

INTRODUÇÃO

- O PROBLEMA E A SUA IMPORTÂNCIA

A duração teórica da vida profissional do policial militar está definida em legislação estatutária da Corporação.

O Estado, como investidor financeiro do organismo militar de segurança pública, regulou a vida destas instituições e, óbvia e principalmente, a vida profissional do recurso humano a elas pertencentes.

Não se tem conhecimento de estudos científicos que conduzissem o legislador a definir o tempo de vida útil profissional do policial militar e, tão pouco, motivos que justifiquem a padronização da duração da vida útil em ofícios com peculiaridades marcantes e que apresentam níveis de estresse e carga horária de trabalho completamente diferenciadas.

Quando se fala em risco e estresse, fica fácil exemplificar quando podem ser enumeradas algumas situações observadas em uma única jornada diária de trabalho, tais como a de um policial militar que, rotineiramente, atua no controle de trânsito em uma determinada avenida da cidade - ou seja, tem o seu turno normal de trabalho de segunda às sextas-feiras de 08:00 às 16:00 horas:

1. Em dado instante é solicitado a atuar, auxiliando uma pessoa idosa a atravessar a via;

2. poucos minutos após, faz controle total do fluxo de trânsito na avenida, face a uma pane momentânea no semáforo daquele local;

3. logo em seguida é solicitado a intervir numa tentativa de furto num supermercado situado nas proximidades, onde detém um menor em flagrante, que apesar da presença do policial militar no local, desafia-o e enfrenta-o quando aquele busca conduzir o infrator à delegacia especializada, reiterando que o agente de segurança pública nada poderá fazer, pois conhece seus direitos através do Estatuto do Menor e do Adolescente. Visando dominar o infrator, o policial militar sofre lesões, tem o seu fardamento sujo, descomposto e danificado, mas consegue controlar a situação e conduz o menor até à autoridade policial judiciária competente, toma as providências cabíveis, cumpre o rito legal imediato e, em seguida, retorna ao seu posto para retomar suas atividades;

4. passado algum tempo, desloca-se a um ponto, nas proximidades, a fim de atender vítimas de um acidente de trânsito, isolar e sinalizar o local, preservando-o até a chegada da patrulha de trânsito e perícia. Com a chegada das equipes técnicas, regressa ao seu posto;

5. tão logo reassume seu serviço, é informado por um transeunte de que um banco existente há poucas quadras dali está sendo assaltado naquele exato momento. O

policial militar informa o fato de imediato ao centro de operações, solicita reforço e desloca-se até a agência, onde, antes mesmo de lá chegar, os marginais desferem vários tiros contra a sua pessoa. O policial militar se abriga, mas mesmo assim, assume uma posição estratégica que impossibilita a fuga dos criminosos. Permanece no local até a chegada de todo o aparato policial e solução imediata do delito, volvendo, após o término, novamente para o seu posto de serviço;

6. após o retorno ao posto, continua a controlar o trânsito até o final de seu turno de trabalho. Depois da rendição do serviço por um outro policial militar, poderá deslocar-se para a sua residência para descanso e lazer - extremamente necessários para habilitá-lo para uma outra jornada de trabalho;

7. durante o seu período de folga, é intimado a comparecer na delegacia de menores para prestar mais esclarecimentos acerca da detenção em flagrante do menor que tentara furtar um supermercado durante o seu último serviço. O policial militar veste o seu fardamento, deixa a sua residência, cumpre a obrigação judiciária e retorna ao seu lar;

8. ali chegando, recebe um recado com a determinação de que deve comparecer o mais brevemente ao seu quartel para cumprir uma escala de serviço extraordinário de grande vulto. O mesmo policial militar toma banho, alimenta-se rapidamente, farda-se e desloca-se à sua unidade,

onde cumpre mais uma atividade profissional, que poderá durar poucas ou várias horas;

9. no dia seguinte ele deverá estar, no horário aprazado, em seu posto normal de serviço, controlando o fluxo de trânsito na avenida.

- HIPÓTESES

- a profissão policial militar, em função de suas características e peculiaridades, tem provocado uma alteração na qualidade de saúde do policial militar, com reflexos para a atividade profissional;

- fatores como o alto nível de sedentarismo; elevado estresse promovido pela excessiva carga horária de trabalho; reduzido período para repouso - recuperação biológica - inexistência de condições adequadas para a realização de lazer; equipamentos inadequados ergonomicamente; entre outros, têm gerado um acentuado número de enfermidades, provocando como efeito uma excessiva quantidade de dispensas para tratamento médico.

- ESCOPO DO PROBLEMA

O Prosseguimento do quadro apresentado poderá, a curto, médio ou longo prazo:

a. Indicar um quadro de grave descaso da corporação com seu maior patrimônio - os recursos humanos, que poderá ter reflexos em toda a sociedade que recebe influência de valores da instituição;

b. Provocar altos prejuízos econômicos ao Estado, ou seja, uma relação custo-benefício negativa, que poderá inviabilizar a instituição aos moldes existentes;

c. Constituir um elemento facilitador para a aquisição de diversos danos à saúde dos integrantes, com reflexos no fluxo de recursos humanos da instituição, que poderá apresentar alta rotatividade e um recrutamento mais dificultoso pela redução da demanda;

d. Evidenciar que a profissão policial militar não possibilita outra opção a uma boa parcela de seus aposentados que não seja uma perspectiva de um estável tratamento de moléstias adquiridas ao longo da carreira.

A reversão do quadro apresentado poderá, a curto, médio ou longo prazo:

a. Ampliar a influência da organização na sociedade, com apresentação de um produto - seus serviços - de alta qualidade, determinado pela qualidade de seus recursos humanos;

b. Promover a institucionalização e perenização do organismo policial militar;

c. Propiciar condições para que o policial militar cumpra seu tempo de serviço regulamentar e passe para a inatividade em boas condições de saúde, para que possa bem usufruir de sua vida pós-profissional.

- DEFINIÇÃO DE TERMOS / EXPRESSÕES

Condição - estado atual; situação atual; circunstância.

Demissão - ato ou efeito de desligar(se) das fileiras militares, aplicado exclusivamente aos oficiais, podendo ser a pedido ou ex officio. (Estatuto dos Policiais Militares do Distrito Federal).

Descanso - é o período de tempo necessário para que o policial militar possa recuperar-se biologicamente após a realização de uma atividade de serviço.

Estatuto - 1. Lei orgânica de um Estado, sociedade ou associação; constituição, ordenação, regra; regulamento.
2. P. ext. Conjunto de leis, regras; código.

Estresse - Conjunto de reações do organismo a pressões de ordem física, psíquica, infecciosa e outras, capazes de perturbar-lhe a homeostasia; estrição.

Ex officio - medida tomada no serviço público segundo a rotina; oficialmente; por dever de cargo; sem provocação das partes.

Exclusão - Ato de excluir a praça estabilizada no interesse da manutenção da disciplina.

Folga - é o período de tempo existente entre o "descanso" e o próximo serviço, e que se destina à **atividades de lazer**, ou seja, tempo à disposição única do policial militar.

Lazer - 1. ócio, descanso, folga, vagar. 2. Tempo que se pode livremente dispor, uma vez cumpridos os afazeres habituais. 3. Atividade praticada nesse tempo; divertimento, entretenimento, distração, recreio.

Licenciamento - ato ou efeito de licenciar(se) do serviço ativo, aplicado somente às praças, podendo ser a pedido ou ex officio.

Para efeito deste trabalho, os termos/expressões abaixo, terão as seguintes definições:

Praça - indivíduo que na hierarquia militar se situa abaixo de segundo-tenente.

Qualidade de vida profissional - é a condição de saúde física e mental, apresentadas pelo policial militar, para o desempenho de suas atividades laboriais, constatada em um "continuum" de avaliações periódicas por denotar "condição", a qualidade de vida profissional poderá ser adjetivamente escalonada, conforme o quadro constatado em avaliação médico-fisiológica. Tendo em vista o acima exposto e exemplificando, um policial militar poderá apresentar, em uma dada avaliação, "ótima qualidade de vida

profissional" em outra avaliação, algum tempo após, se revelar "regular qualidade de vida profissional", o que poderá refletir uma redução em sua qualidade de vida profissional. Um indivíduo que permaneceu doente e, conseqüentemente, dispensado por trinta dias no período de um ano, deverá, em princípio, apresentar uma qualidade de vida profissional menor do que a de um outro que não tenha sofrido a intervenção de variáveis que comprometam sua saúde física e mental.

Reforma - Aposentadoria de militar ao qual faltam condições físicas, mentais ou morais para o serviço militar.

Reforma Remunerada - Bras. Situação dos militares que são aposentados do serviço ativo, podendo, contudo, serem convocados para ele em casos de mobilização militar.

Surmenage - estafa.

Tempo de vida útil - Teoricamente, o tempo em que o profissional presta seus serviços à empresa, corporação, etc., a qual pertença. Estimativa de tempo, no qual o profissional atuará, teoricamente, na plenitude de suas condições laborativas.

1 - REVISÃO DE LITERATURA

1.1 - A ATIVIDADE POLICIAL COMO PROFISSÃO

1.1.1 - Definição de Profissão

Segundo o referencial que se adote a palavra 'profissão' pode ter definições variadas. Torna-se difícil dizer quem é e quem não é profissional. A da secretaria do Censo dos Estados Unidos da América¹ nos parece bastante satisfatória e assim define:

"Trabalhador profissional é aquele que :

a) desempenha trabalho de assessoramento, administrativo ou de investigação, baseado nos princípios estabelecidos de uma profissão ou de uma ciência, e que requer instrução científica ou técnicas equivalentes a que representa graduar-se em uma escola superior ou universidade de prestígio reconhecido, ou b) que desempenha trabalho que se baseia na ciência ou na arte que requer para sua execução, conhecer os hábitos ou princípios ou métodos estabelecidos que se tenha aprendido por meio de experiências práticas, ou por ambos os meios"².

Tendo como elemento norteador tal definição e levando-se em conta a capacidade e perícia que requeiram, pode-se dizer que as profissões se dividem em três grandes gru-

¹ Raymond E. CLIFT, *Como Razona La Policia Moderna*. 1964, p. 354.

² *Idem*, p. 354.

pos; a saber: 1) científicas 2) literárias 3) sociais. No último grupo estão incluídas entre outros os advogados, os clérigos, e os professores. O policial, se for o caso, será incluído neste último grupo³ .

1.1.2 - Normas de uma Profissão

Existem diversas normas de uma profissão, que dependem do grupo que as estabelece. O "Bureau" Federal de Investigações (FBI), dos Estados Unidos da América do Norte, propõe a existência de pelo menos dez requisitos que se aplicariam ao campo do trabalho policial⁴ . Em síntese, os requisitos são os seguintes:

1. A profissão deve surgir de um corpo organizado de conhecimento;
2. Deve estar regida por um código estrito de ética.
3. Seus membros devem constituir-se um corpo de homens e mulheres bem adestrados;
4. Deve existir uma organização de onde a profissão obtenha seus membros;
6. Deve haver liberdade de se buscar o emprego policial, onde esse serviço seja necessário;
7. Deve existir um corpo adestrado de recrutas;

³ . Raymond E. Cliff. *Como razona la Policia Moderna*. 1964, p. 354-355.

⁴ . *idem*, p. 355-356.

8. A profissão deve gozar de muito prestígio;

9. A ascensão por mérito deve ser a regra na profissão;

10. O recrutamento de aspirantes à profissão deve ser feito por meio de concurso público em que possibilite a competição.

Há outros autores⁵ que definem as normas da profissão de uma forma um tanto distinta, ao citarem em lugar das dez já elencadas, somente cinco. São elas as que se seguem:

1. A profissão deve ser precedida de um grande período de adestramento;

2. Deve existir capacidade superior da parte de quem se dedica a ela;

3. Os membros devem ser dedicados à sua profissão e ter maior interesse pelo serviço do que pelo que ganham;

4. Os membros devem estar sujeitos a um código de ética;

5. Deve existir acerto mútuo de colaboração para o progresso da profissão;

Certamente haverá diversos autores que incluem mais normas como requisitos de uma profissão. Entretanto, para os fins do presente trabalho técnico profissional, as

⁵. Para maiores esclarecimentos, consulte: MYERS, George. *Planning your Future*. 4ª ed. New York, McGraw-Hill, 1953 e BEDFORD, James H. *Your Future Now*. Los Angeles, The Society for Occupational Research, 1950.

apresentadas parecem suficientes, a fim de se partir para uma pesquisa que situe o policial militar como categoria profissional, adequadamente.

1.1.3 - Comparação da Polícia com as Profissões Formais

A profissão policial se classifica muito bem em certas normas que são as marcas distintivas das profissões. Por exemplo, a primeira norma, "A profissão deve surgir de um corpo organizado de conhecimentos". Observe os conhecimentos no campo da Investigação que detém a Polícia Federal, para não mencionar as muitas escolas de adestramento de policiais dos estados existentes em quase todo o país. Vale ressaltar o conteúdo dos Estudos do Direito, em especial o penal, ministrados nessas academias e que proporcionam aos corpos de polícia um campo bem definido de informações.

A ética, o segundo dos requisitos, desde há muito tempo, é objeto de atenção nessa especialidade por razões intrínsecas da própria profissão. O código de ética está incorporado na corporação e rege as atividades de seus componentes não só durante seu período de atividade como também na inatividade, e estão seus princípios esculpidos na totalidade de seus manuais e regulamentos.

No Brasil as Polícias Militares alcançam o grau de profissão em vista do número de homens adestrados que dispõem, atualmente, mais de 350.000. Entretanto é necessário

ressalvar que ainda há vários fatores que carecem dos requisitos profissionais.

Os requisitos de admissão por exemplo, ainda não se chegou a estabelecer uma norma geral aplicável a todos os candidatos. A não ser o requisito faixa etária de ingresso, que é mais ou menos uniforme, muito pouco se definiu sobre quem pode acessar ao serviço.

Há corporações, que tem fixado normas de educação muito elevadas, porém, não tem sido essa a regra fixa.

No trabalho policial não existe muita liberdade de lotação. De fato este é provavelmente, o aspecto mais estrito do trabalho, considerado do ponto de vista profissional. Um policial, exceto o das Polícias Federais, não tem como se transferir de um estado para outro. Naqueles locais em que o serviço seja imprescindível, poderá ficar apenas um breve período, e pode ser necessária sua mudança de cidade.

Em algumas partes do país, para não dizer em quase sua totalidade o trabalho policial necessita de prestígio, provavelmente por causa dos requisitos pouco exigentes do ingresso, entre outros. O funcionamento da polícia tem sido objeto de muitos escândalos e tal coisa não tem contribuído para dar-lhe prestígio⁶.

⁶. Raymond E. Cliff. *Como Razona la Policia Moderna*. 1964, p. 358.

1.1.4 - O Futuro da polícia

A vida em sociedade, atualmente, tem seu ritmo ditado por uma infinidade de regulamentos, o que indica que o trabalho policial ganhará uma maior importância com o decorrer do tempo. Isto não significa dizer que a delinquência aumentará, ainda que exista uma grande probabilidade que isso ocorra, tão sensivelmente, que haverá maior necessidade de regulamentos e por via de consequência de mais policiais para garantir-lhes a observância. Se tal necessidade realmente torna-se premente, a polícia poderá alcançar um grande desenvolvimento.

Se ingressarem no serviço policial elementos melhores por causa dos deveres adicionais que seja preciso desempenhar, e se esses elementos receberem um treinamento mais amplo, tudo leva a crer que o resultado será a melhoria dos corpos de polícia. A ética deve continuar a ser objeto de muita atenção, pois contribuem como sustentáculo e instrumento de viabilização da corporação bem como para obtenção de credibilidade junto ao público. O trabalho dos chefes de polícia também exercerá grande influência no futuro do serviço, pois esses chefes continuarão colocando sua experiência ao serviço de outras causas, além da sua própria⁷.

⁷ Raymond E. Cliff. *Como Razona la Policia Moderna*. 1964. p. 360.

1.2 - ASPECTOS PSICOSSOCIAIS DA ATIVIDADE POLICIAL

1.2.1 - A Psicologia no Trabalho Policial

1.2.1.1 - A Psicologia do Trabalho

O campo de ação da psicologia do trabalho é muito vasto e complexo. Elliot⁸ afirmou que, "no amplo sentido, é a ciência da mente". Sua aplicação na área industrial, por exemplo, abrange vários setores entre os quais:

- seleção de pessoal;
- orientação profissional;
- estudo dos fatores psicológicos, nos acidentes de trabalho;
- relação humanas;
- estímulo para o trabalho

É inestimável a contribuição da Psicologia do trabalho no exame prévio para a seleção do pessoal e na orientação profissional. O psicólogo ou o médico do trabalho estuda os pendores vocacionais ou as aptidões para determinados ofícios, através de testes e entrevistas. Procura descobrir e conhecer as razões do candidato ou funcionário ter optado por esse emprego, e se o caso, quais motivos

⁸ ELLIOT, apud Emilio Sounis. *Manual de Higiene e Medicina do Trabalho*. 1975, p. 172.

pelos quais deixou os empregos anteriores. Verifica a predisposição para acidentes de trabalho; e em se confirmando tal tendência, especifica qual o tipo mais freqüente.

A finalidade desses testes psicológicos verbais ou não verbais (psicomotores, artísticos ou de aptidões intelectuais) é o conhecimento da personalidade integral do homem em função do seu comportamento.

São usados testes de personalidade no diagnóstico clínico de distúrbios emocionais, que se revelam por alterações funcionais (digestivas, respiratórias, genilurinárias), os quais foram englobados sob a denominação de síndrome psico-funcional pela American Psychiatric Association.

A psiquiatria moderna tem como preocupação constante a prevenção desses distúrbios. Todavia as indústrias, por exemplo, têm adotado uma conduta seletiva; afastando dos ambientes de trabalho os portadores de psicopatias que contra-indicam essas atividades.

Deve ser preservada a saúde mental. Entretanto é muito difícil alcançar o que se convencionou chamar estado de saúde ideal, pois ele resume um conjunto harmônico de bem estar físico e mental.

Define a OMS (Organização Mundial de Saúde), saúde nos seguintes termos: "Um estado positivo de bem estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doença".

J.A. Brown⁹ , citando Taylor, baseou sua teoria (conhecida por Taylorismo) para maior produtividade das indústrias em três princípios básicos:

- selecionar os melhores homens para o trabalho;
- instruí-los nos métodos mais eficientes e nos movimentos mais econômicos a serem empregados nos trabalhos;
- proporcionar incentivos sob forma de salários mais elevados aos melhores operários.

Este último princípio tem gerado controvérsias, pelo receio de que possa conduzir a profissão a uma concepção puramente mercantil.

Jaspers¹⁰ nos diz que a capacidade e a disposição para o trabalho são seriamente afetadas pelas doenças psíquicas. A curva de trabalho mede a capacidade individual de produção.

1.2.1.2 - Problemas

Adaptar-se ao ambiente social é um dos maiores problemas da vida. Podem ser incluídas as infinitas dificuldade de adaptação no lar, no trabalho e, mesmo nas horas de lazer. A pessoa que se adapta a essas dificuldades pode considerar-se bem encaixada em seu meio e obter considerável satisfação da vida ainda que não alcance todas as me-

⁹ Para maiores esclarecimentos, ver BROW, J.A.L. *Psicologia Social da Indústria*. 2ª ed. São Paulo, Atlas, 1972.

¹⁰ Karls Jaspers. *Psicopatologia Geral*. 1973. p. 874.

tas que tenha fixado. Quando aceita metas secundárias, ao descobrir que são inalcançáveis as primárias, demonstra qual é a classe de perspectiva mental que permite viver de forma tranqüila e feliz.

Na sociedade, nem todas as pessoas podem suportar com certa indiferença o êxito ou o fracasso. Devemos considerar as milhares de pessoas frustradas, que o são unicamente por que não puderam satisfazer alguma ambição primária. Não que sejam completamente incompetentes, porém estão mal adaptadas sociologicamente. Aquele estímulo que os impulsionava na juventude desapareceu ou se encontra estagnado. São essas as pessoas que criam problemas de saúde, de moral e de delinqüência nos dias atuais. Assim compete à polícia, controlar os estímulos que constituem a motivação dessa gente.

O homem é regido pelas normas de conduta na sociedade. A maioria não rouba pelas consequências na comunidade. Todavia se houver por parte da comunidade a que pertence certa tolerância quanto a alguma forma leve de furto, por exemplo, alguns tampouco opor-se-ão a ela. Para ilustrar; se uma pessoa obtém uma moeda a mais de troco errado devolvido pela bilheteria do cinema, é um roubo que se faz ao cinema, porém diversas vezes não considerado como tal. Isso, porque o meio considera tal fato como simples golpe de sorte da pessoa que efetuou a compra do ingresso. De forma análoga, delitos mais graves são cometidos em diversas partes e não são desaprovados pelos que

ali residem¹¹. Tal é muito comum nas favelas em que alguns delitos são cometidos e aceitos pelo meio até como sinônimo de esperteza para a luta pela sobrevivência.

As normas de conduta que vigoram, tornam mais difíceis os problemas de adaptação. Cabe entretanto aos policiais, apreciar os problemas das pessoas sobre as quais exercem controle, sem envolverem-se com eles.

1.2.1.3 - Saúde Mental

1.2.1.3.1 - Um tema evitado

Os aspectos relacionados ao desenvolvimento da personalidade, às influências da vida familiar e aos fatores genéticos, sempre receberam muita importância no estudo da gênese dos distúrbios psíquicos. Mas permanece como tema evitado a influência das condições de trabalho, especialmente da organização do trabalho. Ocultou-se o assunto por muito tempo, inclusive por empresas que realizaram pesquisas a respeito, mantendo secretos os resultados. Afirma Alaan McLean que, o sofrimento mental relacionado ao trabalho é por vezes tão evidente, que há fortes interesses direcionados contra uma ampliação do esclarecimento e da discussão sobre o assunto. No Brasil, obter registros referentes a diagnósticos psiquiátricos e de outras doenças, segundo tipo de ocupação profissional, é impraticável e

¹¹ Raymond E. Cliff. *Como Razona la Polícia Moderna*. 1964. p. 237-248.

tais registros nunca estão disponíveis, seja nas empresas, seja nas instituições oficiais que deveriam dispor de estatísticas a respeito¹² .

Por outro lado, existe uma evidente barreira a que o público receba informações a respeito dos efeitos de determinadas situações de trabalho sobre a saúde mental, sobre a qualidade de vida¹³ .

Princípios básicos regem a saúde mental entre os quais um é de que nada pode fugir dos problemas mentais. Tal não aconteceria se fosse reconhecido que existem três classes de moralidade: a moral, a imoral e a amoral. As duas primeiras são de conhecimento geral, já o mesmo não acontece com a última. Ser amoral significa que qualquer um está propenso a um eventual "escorregão". Com efeito existe na psicologia a teoria de que toda pessoa pode ser induzida a fazer a mesma coisa, em condições favoráveis. Portanto as pessoas que eventualmente se comportam de forma a serem objetadas, não são imorais, e sim, amorais. Não devem permitir tais atos reprováveis lhe arruinem mentalmente¹⁴ .

Estabelecer várias metas na vida é importante e não é necessário adoecer mentalmente quando não se alcança êxito em algumas delas. Em verdade, a aceitação de metas secundárias pode produzir maior satisfação que as primárias¹⁵ .

¹² Agência Estado. "Os Vínculos entre condições de trabalho e saúde mental". In: *Revista Psicologia Ciência e Profissão*. nº 2/88, Ano 8, p. 15-16.

¹³ *Idem* p. 15-16.

¹⁴ *Ibidem*, p. 247-248

¹⁵ Para maiores informações: *How to Win friends and influence people*, por Dale Carnigie. Nueva York, Simon & Schuster, , 1936; *The art of Leadership*, por Ordway Tead, Nueva York, Mc-Graw-Hill Book Company, 1935; *The matine mind*, por H.A. Overstreet, W. W. Norton, Nueva york,

1.2.2 - O Trabalho e o Lazer

Contemporaneamente a sociedade urbano-industrial sintetiza a fragmentação do trabalho do lazer e do conjunto das relações sociais. No entanto, essa fragmentação do humano é um dado histórico, algo que resultou de uma série de condições sociais, econômicas e políticas. É algo construído a partir de uma intrincada teia de relações sociais que não permitem aqui julgamento de valor. O interessante não está no fato de ser "boa" ou "má" essa fragmentação das ações humanas. É bastante constatar que ela existe e que não é algo perene ou imutável, sendo portanto possível e até mesmo provável que haja modificações no relacionamento estabelecido pelo ser humano com o meio e entre si. Não há como prognosticar em que direção poderão ocorrer essas mudanças, mas é fato incontestável tratar-se esta de uma etapa transitória da humanidade na sua história¹⁶. É verdade que somos fragmentados, não há como negar, entretanto, não somos fragmentados perpétuos.

Ao longo do tempo tem a redução do tempo dedicado à produção sido fruto, de um confronto político entre trabalhadores e patrões. Lentamente nesse espaço de luta política, é que ocorre, ao longo do tempo a redução da jornada de trabalho. Ademais, no circuito da produção-distribuição-troca-consumo, o último elo da cadeia acaba

1949, *Thechnique of getting things done*, por D. A. Laird, Nueva York, McGraw-Hill Boook Company, 1947.

¹⁶ Em artigo publicado na Folha de São Paulo (12/11/90) o historiador Eric Hobsbawn ironiza a colocação dos arautos do neoliberalismo, que em 1989, com a queda dos regimes burocráticos centralizadores do leste europeu; teria marcado "o fim da história" e de que tudo se resumiria agora ao liberalismo, com a ascensão da economia de mercado.

tendo fundamental importância. Não é bastante produzir-distribuir-trocar: deve o homem também consumir. É necessário entre outras coisas que se disponha de tempo, para que se dê o consumo. Por conseguinte, dentro do próprio sistema encontra-se lógica para o aumento do tempo "não produtivo"¹⁷ .

Acelerado desenvolvimento tecnológico, mudança na rotina doméstico-familiar, mudança de hábitos religiosos, diminuição das distâncias entre trabalho e residência, melhoria dos transportes e outras, tem contribuído para que haja uma gradativa diminuição do tempo dedicado ao trabalho e o aumento do tempo dedicado a outras atividades¹⁸ .

Na literatura hodierna, criou-se uma espécie de "mito": O "Tempo-livre". No entanto, se observarmos com mais atenção a dinâmica social, iremos notar que mesmo naquele período de tempo no qual o ser humano pode "optar" pelas atividades as quais se dedica, há a mediatização de instituições, o indivíduo está sujeito às condições sociais, econômicas ou políticas que facilitam ou atuam como elemento cooperativo de determinada ação¹⁹ .

Se é fato que o processo acelerado de industrialização serviu para o surgimento do "mito do tempo livre", podemos observar que os conceitos de "preenchimento" desse

¹⁷ Sobre o circuito da produção, distribuição, troca e consumo, ver análise de MARX em "Contribuição à crítica da economia política" (p. 298), CUNHA, em "A felicidade imaginada"(p. 37-39) mostra como "os tempos residual e de lazer são produtos políticos de emancipação".

¹⁸ Reiquia, no artigo "As dimensões do lazer", identifica algumas causas do aumento do "tempo livre".

¹⁹ Marcellino, em "Lazer e Educação", mostra como "tempo algum pode ser considerado livre de coações ou normas de conduta social" (p. 29), utilizando portanto em seus escritos o conceito de "tempo disponível". CUNHA, em "A felicidade imaginada"(p. 19 e 23), analisa como diversos autores buscam o conceito de lazer em um tempo "aparentemente livre". No entanto, os controles sociais e econômicos não desaparecem "incidindo de maneira mais mediatizada".

tempo são os mais variados. A intervenção sistemática do Estado e da iniciativa privada produzindo um arsenal de atividade onde o indivíduo possa se "encaixar", na maioria das vezes como um passivo consumidor, possibilita assim esse "preenchimento", carregado de conteúdo ideológico, na medida em que sobre o indivíduo operam coerções sociais e econômicas, disfarçadas por um discurso de "liberdade".

Autores como Requixa (1980), tem conceituado o lazer em relação a um "conjunto de atividades ou ocupações", exercidas de "livre vontade", dentro de um "tempo livre", que é colocado "após" as obrigações. Para exemplificar melhor essa colocação, pode-se transcrever aqui alguns conceitos de lazer formulados pelos autores:

"Com base nos estudos que vimos empreendendo sobre o lazer (...) é que passamos a entendê-lo como uma ocupação obrigatória, de livre escolha do indivíduo que a vive, e cujos valores propiciam condições de recuperação psicossomática e de desenvolvimento pessoal e social"²⁰ .

"Lazer é um conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se, e entreter-se ou ainda para desenvolver sua formação desinteressada, sua participação social voluntária ou sua livre capacidade criadora após livrar-se ao desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares ou sociais"²¹ .

"Lazer é um conjunto de atividades gratuitas, prazerosas, voluntárias e liberatórias, centradas em interesses culturais, físicos, manuais, intelectuais,

²⁰ Requixa. *As Dimensões do Lazer*. 1980, p. 35.

²¹ Joffre Dumazedier. *Lazer e Cultura Popular*. 1973, p. 34.

artísticos e associativos realizados em tempo livre roubado ou conquistado historicamente sobre jornada de trabalho profissional e doméstico e que interfere no desenvolvimento pessoal e social dos indivíduos"²² .

Alguns autores entretanto, relativizam a questão da "liberdade "no lazer e da sua constante colocação como oposição ao trabalho, buscando uma conceituação diversa.

"Atividade marginal, instante de esquecimento das dificuldades cotidianas, lugar enfim de algum prazer mas que, talvez por isso mesmo possa oferecer um ângulo inesperado para a compreensão de sua visão de mundo e lá que os trabalhadores podem falar e ouvir sua própria língua"²³

"(...) aquilo que denominamos lazer não é uma parcela de tempo ou de existência, e muito menos algo oposto ao trabalho, mas uma forma de vida que integra o homem em sua nunca vivida plenitude (...)"²⁴

Alguns autores chegam a dar ao lazer como sinônimo, a expressão "tempo livre". É um plano, achatado. O conteúdo do tempo de lazer permanece sujeito a uma série de circunstâncias sociais, culturais, econômicas, ideológicas e físicas, da mesma forma que a força de trabalho que se vende ou se troca.

A Constituição Brasileira, promulgada em 1988, dispõe o seguinte, no título II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais, Capítulo II - Dos Direitos Sociais, Art. 6º:

²² D. A. Laird. *Technique of getting thinkss done*. 1947. p. 17.

²³ J. C. G. Magnani. *Festa no Pedaco: Cultura popular e lazer na cidade de São Paulo*. 1984, p. 22.

²⁴ N. Cunha. *A felicidade imaginada: a negação do trabalho e do lazer*. 1987, p. 57.

"São os direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta constituição"²⁵.

Também no título VIII, capítulo VII, Art. 227:

"É um dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à dignidade, ao respeito, à liberdade e a convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade, opressão"²⁶.

Jaguaribe apresenta alguns dados, que são importantes na caracterização da sociedade brasileira:

"a PNAD, 1985, indica cerca de 35% das famílias vivem em situação de pobreza (com renda "familiar per capita" de até 1/2 salário mínimo), sendo que na faixa de miséria (até 1/4 de salário mínimo) encontra-se quase 15 % das famílias brasileiras. Em números absolutos isto implica que mais de 11 milhões de famílias, vivem na pobreza, sendo que destas quase 4,7 milhões vivem na mais estrita miséria. Ainda segundo a PNAD, em 1985, o tamanho médio das famílias era de cerca de quatro pessoas. Nota-se portanto, que mais de 53 milhões de pessoas vivem em situação de pobreza"²⁷.

Ainda segundo Jaguaribe,

"os dados apontam para uma conclusão óbvia: O Brasil apresenta níveis

²⁵ CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Brasília, Centro Gráfico, 1988.

²⁶ *Idem*.

²⁷ Hélio Jaguaribe e outros. *Brasil - Reforma ou Caos*. 1989. p. 107.

insustentáveis de destituição apesar dos ganhos relativos, sobretudo na última década. A pobreza em geral e em particular mais grave a estrita miséria. Ainda permanece em níveis inaceitavelmente elevados"²⁸ .

É portanto evidentemente necessária a disseminação, junto a população e em especial às empresas, da importância de uma política de desenvolvimento de recursos humanos que tenha em vista o trabalhador na sua globalidade. Há uma imperiosa necessidade que se crie um ambiente favorável não apenas a produtividade, como também ao bem estar social do indivíduo, enfatizando a saúde ocupacional e, conseqüentemente, ao lazer. Até mesmo porque são elementos necessariamente complementares.

Para isso impõem-se um processo intensivo de educação para o lazer que oriente a implementação de políticas nesta área.

Considerações relativas à questão:

- É importante educar para o lazer como forma de "atuação no plano cultural, tendo em vista contribuir para uma nova ordem moral e intelectual favorecedora de mudança no plano social"²⁹ .

- É oportuno que se desfaça o preconceito para com o lazer, advindo do pouco hábito de seu exercício e da identificação pejorativa de lazer e ócio;

²⁸ Hélio Jaguaribe e outros. *Brasil - Reforma ou Caos*. 1989. p. 107.

²⁹ Nelson C. Marcelino. *Lazer e Educação*. 1987. p. 16.

Necessário, torna-se portanto esclarecer o real significado de ócio, como uma opção de tempo livre, resgatando a noção inicial (oriunda dos gregos) de contemplação, tendo em vista uma compreensão mais ampla de vida. Para os gregos, o ócio não significava não fazer nada, mas implicava operações de natureza intelectual e espiritual que se traduziam no exercício da contemplação da verdade, do bem e da beleza, de forma utilitária.

- A crítica quanto ao papel alienante do lazer é outra dificuldade. Nessa ótica o lazer é visto como uma ilusão de livre satisfação das necessidades do indivíduo, embora estas sejam manipuladas pelas forças econômicas da produção, conforme o interesse daqueles que as possuem. Neste enfoque, o poder econômico manipularia o tempo disponível de lazer para impor o consumismo.

O conceito de Jofre Dumazedier é o mais aceito e trabalhado no Brasil, nele o sociólogo francês caracteriza lazer como:

"... um conjunto de ocupações as quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se ou ainda, para desenvolver sua informação ou formação desinteressada, sua participação social voluntária ou sua livre capacidade criadora após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais"³⁰ .

"O lazer é por mim entendido "como a cultura - compreendida no seu sentido mais amplo - vivenciada (praticada ou fluida) no tempo disponível. é fundamental, como traço definidor, o caráter desinteressado dessa

³⁰ Jofre Dumazedier. *Lazer e Cultura popular*. 1973, p. 34.

vivência. Não se busca, pelo menos basicamente, outra recompensa além da satisfação provocada pela situação. A disponibilidade de tempo significa possibilidade de opção pela atividade prática ou contemplativa"³¹ .

"Não é considerada essa cultura vivenciada em "tempo disponível" em contraposição, mas sim em estreita ligação com o trabalho e as demais esferas da vida social, combinando os aspectos tempo e atividades"³² .

1.3 - HIGIENE, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

A recomendação n° 112, adotada pela 43 seção de conferência Internacional do Trabalho (Genebra, 1959), item 1, ressalta a importância do tema, quando afirma textualmente.

a) Assegurar a proteção dos trabalhadores contra todo o risco que prejudique sua saúde e que possa resultar de seu trabalho ou das condições em que este se realiza;

b) a contribuir para a adaptação e, em particular, pela adequação do trabalho aos trabalhadores e por sua colocação em funções correspondentes às suas aptidões;

³¹ Nelson C. Marcelino. Lazer e Educação. 1987, p. 16.

³² Idem, p. 16.

c) A contribuir para o estabelecimento e manutenção do nível mais elevado possível de bem estar físico e mental dos trabalhadores.

A divulgação deste manual tem como população alvo, os médicos do trabalho, engenheiros inspetores e auxiliares de segurança e higiene do trabalho, os estudantes de higiene e medicina preventiva das universidades, os empregadores e encarregados de administração de empresas que ao par da legislação vigente que assegura direitos e deveres, encontram normas de amparo e proteção à saúde e bem-estar social do empregado. O intento almejado é o de apresentar uma obra simples e objetiva que sirva de orientação aos estudiosos da Medicina do Trabalho.

1.3.1 - Finalidades e Competência dos Encarregados pela Saúde e Segurança no Trabalho

A grande finalidade de instituir-se o serviço de segurança e Higiene e Medicina do Trabalho (SSHMT) nas empresas privadas e a de velar pela saúde e bem estar do trabalhador e por via de consequência, contribuir para maior produtividade da empresa.

Objetiva-se com isso, propiciar:

Maior proteção ao trabalhador

Maior produtividade

Maior bem estar social

Maior prosperidade individual e coletiva.

1.3.2 - Serviço de Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho, na Empresa. Benefícios Dessa Atividade

1.3.2.1 - Para o empregado:

- proteção contra acidentes de trabalho;
- prevenção contra doenças profissionais;
- manutenção da saúde física e mental;
- educação sanitária (habito higienização);
- sensação de segurança e satisfação no trabalho.

1.3.2.2 - Para a empresa:

- maior rendimento do trabalhador;
- proteção contra acidentes do trabalho;
- menores índices de ausência do trabalho, por motivo de doença;
- gastos com seguros e indenizações , reduzidos;
- aumento de produtividade³³ .

³³ Para maiores esclarecimentos ver, SOUNIS, Emílio. *Manual de Higiene e Medicina do Trabalho*. São Paulo, MacGraw-Hill do Brasil, 1975, p. 5-19.

1.3.3 - Competência do Serviço:

Encontra-se essa competência regulamentada pela Portaria Ministerial nº 3.237, de 27.07.72, em seu artigo 14, através de 22 itens, que podem estar afetos à Polícia Militar³⁴.

1 - Programar e executar planos de proteção à saúde dos empregados;

2 - Realizar inquéritos sanitários nos locais de trabalho;

3 - Realizar exames pré-admissionais, e especiais, inclusive provas biológicas, radiológicas e outras exequíveis para fins previstos;

4 - Dedicar atenção especial aos trabalhadores expostos à insalubridade, do sexo feminino, deficientes e menores;

5 - Estudar a importância, no acidente, do fator humano e estabelecer parâmetros para o atendimento médico dos acidentados;

6 - Analisar a fadiga dos empregados, indicando as medidas preventivas. A fadiga no trabalho tem sido uma constante preocupação da higiene industrial. A fadiga psíquica, mais frequente nos indivíduos de temperamento nervoso, revela-se por alguns sintomas subjetivos como: irritabilidade, inapetência, insônia, cefalgia, e outros ob-

³⁴ Emílio Soumis. *Manual de Higiene e Medicina do Trabalho*. 1975, p. 7-19.

jetivos como: vertigens, tremores das mãos, sudorese, taquicardia. Na fadiga somática surgem perturbações fisiológicas passageiras conseqüentes de vários fatores; como: posições forçadas, má iluminação ou monotonia do trabalho.

Destaca-se a recomendação de pequenas pausas durante a jornada de trabalho, entre as medidas preventivas contra a fadiga.

Recomendada também por vários higienistas é a utilização da música no trabalho monótono. Países como Estados Unidos, Inglaterra, Japão, há muito vêm utilizando esse método como resultados satisfatórios no que concerne ao rendimento do trabalho. A música deve ser apropriada (suave e sem letra). Julga-se ser mais apropriada na segunda metade da jornada de trabalho, por coincidir com o aumento da "curva de fadiga". Atualmente a musicoterapia vem sendo usada como elemento auxiliar no tratamento de doentes crônicos (sanatórios para tuberculosos e para doentes mentais)³⁵ .

A surmenage que o trabalho moderno condiciona predispõe à fadiga psíquica, que é mais freqüente que a somática. Entre as causas de fadiga ocupacional merecem especial referência:

- a monotonia;
- temperatura de desconforto;

³⁵ Emilio Sounis. *Manual de Higiene e Medicina do Trabalho*. 1975, p. 10.

- insuficiência de iluminação e ofuscamento;
- má ventilação do local de trabalho;
- movimentos desnecessário na execução do trabalho.

7 - Estudar as causas do Absenteísmo

Distribuir as ausências do serviço, por causas, propicia a avaliação da importância com que cada uma contribui para o absenteísmo como também, quais delas estão sendo influenciadas pelas medidas de erradicação postas em prática. O estudo dessas causas está sempre na lista de prioridades dos problemas de higiene do trabalho.

A doença, destaca-se entre os fatores etiológicos mais importantes, como fator negativo na avaliação do estado de saúde dos empregados e da sua produtividade.

Estatísticas elaboradas com base nas medidas de avaliação uniformizadas por organizações internacionais de trabalho e que farão sentir o papel desempenhado pelo serviço médico na prevenção das doenças e acidentes.

Entre as causas mais comuns para o absenteísmo encontramos: doenças ocupacionais e não ocupacionais e causas diversas (dificuldades domésticas, receio de determinada vacina).

O motivo de doença tem sido a grande justificativa de faltas e causa freqüente de afastamento do operário do serviço, o qual vale-se da unidade de previdência social

para obter o atestado exigido ou para consulta médica nos postos de atendimento³⁶.

A última revisão na codificação das doenças que causam o absenteísmo, no manual de codificação Internacional de Doenças, foi muito necessária, pois permite a padronização das estatísticas nosológicas e sua compatibilidade internacional. Entre as medidas de avaliação do absenteísmo criadas para uso de rotina citam-se: tempo perdido por ausência, coeficiente de gravidade, coeficiente de frequência. O coeficiente de ausências (Ca) é dado pelo quociente do número de ausências no ano (A) pela população média (Pm), (número médio de empregados no período).

$$Ca = \frac{A}{PM}$$

8 - Planejar e executar programas de educação sanitária dos empregados, divulgando conhecimentos que visem a prevenção de doenças profissionais;

9 - Promover medidas profiláticas como vacinações e outras;

10 - Proceder ao levantamento das doenças profissionais e lesões traumáticas e estudos epidemiológicos, assinalando os resultados com vistas as atividades preventivas;

11 - Organizar estatísticas de morbidade e mortalidade de trabalhadores, investigando possíveis relações com as atividades funcionais;

³⁶ Emílio Sounis. Manual de Higiene e Medicina do Trabalho. 1975, p. 11.

12 - Participar da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA);

13 - Participar do treinamento dos empregados no que se relaciona com assuntos ligados a preservação e proteção de sua saúde;

14 - Sugerir medidas visando ao aproveitamento de recursos médicos comunitários;

15 - Colaborar com órgãos competentes na reabilitação profissional, nos casos de redução da capacidade laborativa do empregado;

16 - Colaborar com os órgãos competentes no estabelecimento de normas de higiene e medicina do trabalho;

17 - Colaborar com os demais órgãos da empresa no estabelecimento de medidas de controle sanitário dos ambientes e locais acessórios de trabalho;

18 - Colaborar com as autoridades competentes nas campanhas de prevenção de acidentes e doenças profissionais;

19 - Colaborar com as autoridades em matéria de segurança, higiene e medicina do trabalho;

20 - Realizar a divulgação de assuntos de higiene e medicina do trabalho;

O trabalho desenvolvido pelo serviço médico da empresa não deve servir apenas de interesse da comunidade operária a que atende, porém deve ser divulgado naquilo que

possa interessar a outras empresas. As observações de casos interessantes e raros de doenças profissionais que trouxeram novas contribuições para o diagnóstico, tratamento, ou medidas preventivas, merecem ser divulgadas a bem da ciência e da humanidade.

Os assuntos de higiene e medicina do trabalho que possam contribuir para melhorar o nível de proteção à saúde do trabalhador, devem ser divulgados pela imprensa escrita, falada ou através de congressos e palestras.

A troca de informação e o intercâmbio de idéias sobre esse assunto farão despertar maior interesse da comunidade para o problema e maior desenvolvimento dessa importante especialização da ciência médica, que é a medicina do trabalho.

21 - Articular-se e manter intercâmbios com entidades ligadas aos problemas de higiene e medicina do trabalho;

22 - Representar a empresa em atividades externas relacionadas com higiene e a medicina do trabalho;

1.3.4 - Higiene e Higiene do Trabalho

1.3.4.1 - Higiene

O estudo de todos os meios que condicionam e mantêm a saúde (manter sadio o indivíduo sadio) é objeto da hi-

giene. Emitir um conceito exato de saúde não é muito fácil. A OMS recomenda a seguinte definição: "é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doença ou enfermidade³⁷."

A higiene compreende as seguintes divisões:

- a) higiene individual;
- b) higiene geral;
- c) higiene social.

1.3.4.2 - Higiene do Trabalho

Pode-se considerar a higiene do trabalho sob dois enfoques: higiene do trabalhador e Higiene dos ambientes de trabalho.

Do ponto de vista geral, a higiene do trabalho pode ser dividida em:

- higiene individual;
- higiene dos locais de trabalho;
- ventilação;
- iluminação do ambiente de trabalho;
- temperatura de conforto³⁸

³⁷ **Emílio Sounis**. *Manual de Higiene e Medicina do Trabalho*. 1975, p. 165.

³⁸ *Idem*, p. 165-172

1.3.4.3 - Higiene Individual

Os hábitos higiênicos pessoais para preservação da saúde é ocupação desta divisão da higiene.

Certas normas de asseio corporal são necessárias, essencialmente para os que trabalham em coletividades, como é o caso das empresas;

- Cuidados com as mãos, que devem ser lavadas antes das refeições e sobretudo ao final da jornada de trabalho (evitando a penetração pela pele de agentes nocivos, químicos ou biológicos);

- banhos de chuveiro (duchas) após o trabalho;

- roupas - a mudança da roupa de serviço feita antes de entrar na oficina (deixar as roupas de trabalho no armário evitando levar para casa agentes tóxicos ou infecciosos);

- cabelos - limpeza do couro cabeludo com sabonete nas abluções parciais (possibilidade de infestação por parasitas);

- bochechar e escovar os dentes várias vezes ao dia (evitar a via oral como porta de entrada para tóxicos);

- cuidados com os pés - nos banhos gerais ou parciais, os pés devem ser mantidos limpos e enxutos (evitar as micoses como o pé de atleta);

- Não fumar ou se alimentar nos locais de trabalho (há sempre um perigo potencial de absorção de tóxicos ambientais);

- Usar somente água potável como bebida. O café e o chá são bebidas salutaras. Não ingerir qualquer bebida alcoólica;

- Alimentar-se em intervalos certos e regulares, com uma ração alimentar que forneça as calorias necessárias;

- Cuidados com a vista - Não levar as mãos aos olhos; o asseio pode ser feito com água limpa, fria ou morna (a higiene da visão requer um descanso de cinco minutos em cada hora).

1.3.4.4 - Higiene dos Locais de Trabalho

Os locais de trabalho e suas dependências devem ser conservados sempre em boas condições de limpeza. A limpeza deve ser feita diariamente, fora do horário de trabalho, e por meios mecânicos (vácuo) ou com o mínimo de levantamento de poeiras. O lixo, resíduos industriais e outros detritos devem ser removidos diariamente, em recipientes fechados. No caso de haver interesse rentável, poderá ser feita a industrialização do lixo.

No local de trabalho onde o empregado veste sua roupa de serviço, deve ser prevista a instalação de vestiários.

Os detalhes técnicos sobre o projeto de construção das fábricas compete ao engenheiro.

Quando a existência de instalações sanitárias aprimoradas, bebedouros higiênicos, chuveiros, pias, refeitórios, a nossa legislação trabalhista regulamentou-a através de portaria.

1.3.4.5 - Ventilação

Com a finalidade de garantir o ar puro e o conforto térmico dos locais de trabalho é que o mesmo tem que ser ventilado. Como trata-se de assunto técnico de engenharia especializada, daremos apenas alguns conceitos básicos sobre ventilação, que se relacionam mais diretamente com a saúde do trabalhador.

Supunha-se que as perturbações decorrentes do confinamento de ar estavam ligadas à taxa de anidrido carbônico, mais tarde porém verificou-se estarem relacionados a insuficiente perda de calor do corpo (perturbações termo-reguladoras do organismo).

A ventilação adequada dos locais de trabalho promove a movimentação do ar, evitando a imobilidade das camadas (colchão de ar) e, em consequência, facilita a perda do calor do corpo. Essa ventilação pode ser natural ou artificial. A natural é obtida por aberturas (portas e janelas) opostas, deve ser contínua. A ventilação artificial promove mecanicamente a remoção de ar e pode

ser obtida por vários processos, entre os quais o mais comum é o que utiliza ventiladores.

Há entretanto outros processos usados na prática, como nos casos de ventiladores helicoidais, trompa d'água.

O ar condicionado empregado na climatização do ar promove a redução da umidade, por meio de substâncias higroscópicas, como por exemplo, a silicagel. Esse método tem por finalidade baixar a temperatura e o grau de umidade, mantendo-os em nível satisfatório. São usados em residências, cinemas, escritórios e em algumas indústrias.

A renovação constante do ar assegura um favorável grau higrométrico e temperatura de conforto, que dão uma sensação de bem estar que assegura maior rendimento do trabalho. A ventilação pode ser local, quando visa ao ambiente de trabalho, e geral quando destinada a renovação de ar de todo o prédio.

Nossa legislação trabalhista dispõe, à respeito desse assunto, que "os locais de trabalho devem ter ventilação natural que proporcione ambiente de conforto térmico compatível com o trabalho realizado"; e no parágrafo 1º : "a ventilação artificial será obrigatória sempre que a natural não preencher as condições exigidas no artigo" (ar. 193, CLT).

1.3.4.6 - Iluminação dos Ambientes de Trabalho

Os locais de trabalho devem ser iluminados por fontes naturais ou artificiais, dando-se preferência à natural (luz solar). As fontes artificiais são constituídas por lâmpadas incandescentes, fluorescentes, etc...

Unidades fotométricas são padrões internacionais de uso consagrado que permitam a uniformidade e comparabilidade das grandezas fotométricas.

O efeito da luz sobre uma superfície chama-se iluminamento.

Utiliza-se a vela internacional ou a candela para medir a intensidade luminosa de uma fonte qualquer.

Como unidade de iluminamento usa-se o lux. Essa unidade representa o iluminamento de 1 metro quadrado de superfície por um fluxo de um lúmen; o lux ou vela-metro (foot-candle nos Estados Unidos da América do Norte).

O fluxo luminoso é uma grandeza que tem como unidade de medida o lúmen (símbolo lm).

Visômetro ou luxímetro é um aparelho que serve para determinar o número de luz de um ambiente. É um fotômetro em princípio.

1.3.4.7 - Temperatura de Conforto

A movimentação do ar, um grau de umidade satisfatório e uma temperatura ambiente em nível ótimo, beneficiam o

organismo humano. Esses fatores, quando se associam, propiciam uma sensação de conforto e predisposição ao trabalho. Caso contrário, quando todos ou alguns desses fatores não se encontram em níveis satisfatórios, as pessoas experimentam mal-estar e indisposição para o trabalho, que se traduz por sensação de desconforto.

Mede-se a temperatura ambiente através dos termômetros; a umidade através do psicrômetros ou higrômetros e a velocidade do ar pode ser conhecida através do catatermômetro ou de anemômetro.

A temperatura efetiva é medida em graus na escala e corresponde aquela que se obtém no ar saturado e parado.

Ela pode ser determinada por meio dos termômetros seco e molhado e através da determinação da velocidade do ar.

1.3.4.8 - Refeitórios, bebedouros, vestiários e instalações sanitárias

A existência dessas instalações higiênicas nos locais de trabalho acha-se regulamentada na lei trabalhista, nos termos abaixo:

"Art. 214 - Os estabelecimentos terão instalados aparelhos sanitários nas seguintes proporções, por sexo e por turno de trabalho: 1 (um) vaso sanitário, 1 (um) mictório, 1 (um) lavatório e, 1 (um) chuveiro, para cada 20 (vinte) empregados.

Art. 215 - Nas regiões onde não haja serviço de esgoto deverão os responsáveis pelos estabelecimentos assegurar aos empregados um serviço higiênico de privadas, seja por meio de fossas adequadas, seja por outro processo que não afete a saúde pública, mantidas as exigências do artigo 214.

Art. 216 - Nos estabelecimentos industriais de qualquer natureza e naqueles em que a atividade exija troca de roupas ou seja imposto uso de guarda-pó, serão exigidos armários individuais, de um só compartimento, para a guarda de roupas no caso de não se tratar de atividade insalubre ou incompatível com o asseio corporal, quando serão obrigatórios armários de compartimentos duplos.

Art. 217 - Nos estabelecimentos em que trabalhem mais de 300 operários, será obrigatória a existência de refeitórios, não sendo permitido aos trabalhadores tomarem suas refeições em outro local do estabelecimento.

Art. 218 - Em todos os locais de trabalho deverá ser fornecido aos empregados água potável em condições higiênicas, sendo proibido o uso de copo coletivo.

Art. 219 - Nas operações em que se empregam dispositivos levados à boca somente serão permitidos os de uso estritamente individual, substituindo-se sempre que for possível, por outros de processo mecânico³⁹.

³⁹ Manual de Legislação Atlas. *Segurança e Medicina do Trabalho*. 1986, p. 12.

1.4 - NUTRIÇÃO E TRABALHO

"Toda substância que contribui para assegurar o bom funcionamento de cada um dos órgãos do ser vivo." É a definição de alimento segundo Duclaux⁴⁰

Embora tenha melhorado a renda per capita do brasileiro, o trabalhador ainda apresenta deficiência na alimentação, tanto qualitativa quanto quantitativa, em parte devido ao seu poder aquisitivo e em parte ignorância dos princípios básicos da alimentação.

Por apresentar as exigências dos herbívoros e carnívoros o homem é um animal onívoro. O organismo exige alimentos formadores de tecidos como também produtores de energia dentro de determinadas leis.

1.4.1 - Leis Fundamentais

Segundo Escudero a alimentação é regida por leis fundamentais, a saber:

"- Lei da quantidade: - a alimentação deve ser em quantidade suficiente para cobrir as exigências calóricas do organismo e manter o equilíbrio de seu balanço.

- Lei da qualidade - o regime alimentar deve ser completo em sua composição, para oferecer ao organismo todas as substâncias que o compõem.

⁴⁰ Duclaux apud Emilio Sounis. *Manual de Higiene e Medicina do Trabalho*. 1975, p. 174.

- Lei da harmonia: - segundo a qual os diversos princípios que integram a alimentação devem manter entre si uma relação de proporções.

- Lei da adequação - "segundo a qual a alimentação deve ser adequada ao organismo"⁴¹ .

A quantidade de calor necessário para elevar um Kilo-grama de água destilada a 1 grau é a caloria.

Segundo Du Bois , o metabolismo basal é:

" a quantidade de calorias produzidas por um indivíduo em uma hora por metro quadrado de superfície corporal, estando em jejum de 12 horas pelo menos, deitado em repouso absoluto, vestido e à temperatura ambiente de 16 a 18 graus"⁴².

Em trabalho médio um homem adulto normal exige uma média de 3.000 a 4.000 calorias.

A ração alimentar diária do trabalhador deve ser variada, nutritiva, saborosa e de fácil digestão.

De acordo com a natureza do trabalho, variam as necessidades energéticas. Quando são submetidos a um desgaste físico conseqüente de um trabalho intenso, requerem uma cota suplementar de alimentos protetores, como gorduras e hidratos de carbono. O leite pode complementar a ração na quantidade aproximadamente de meio litro. Segundo Boccia⁴³, "um homem de 60 Kg, requer em 24 horas as calorias

⁴¹ Scudero apud Emilio Sounis. *Manual de Higiene e Medicina do Trabalho*. 1975, p. 174

⁴² Dubois apud Emilio Sounis, op. cit., p. 177.

⁴³ Para maiores esclarecimentos, ver: BOCCIA, Donato. *Tratado de Medicina del Trabajo*. Tomo I, Buenos Aires, Ed. Aicneu, 1947.

seguintes: para trabalho muscular leve, 2.400-3.000; médio, 3.000-3.600; intenso, 3.600 - 4.800; e muito intenso (pesado), 4.800 ou mais calorias".

1.5 - ACIDENTES DE TRABALHO

Acidente é um acontecimento súbito imprevisto que ocorre durante o trabalho, ocasionando ao organismo lesão ou perturbação funcional temporária ou permanente. Entre as diversas definições propostas, destacamos a de SOUNIS:

"é todo o acidente que se verifica pelo exercício do trabalho, provocando, direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença que determina a morte, perda total ou parcial permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho"⁴⁴ .

De um maneira resumida, porém precisa, define A. F. Cezário Júnior⁴⁵ ; "é o evento causal, danoso para a vida ou para a capacidade laborativa do empregado, e relacionado com o trabalho".

O nexó etiológico constitui o denominador comum aos diversos pontos de vista pelos quais o acidente do trabalho seja encarado. É sempre indispensável a relação de causa-efeito.

⁴⁴ Emilio Sounis. *Manual de Higiene e Medicina do Trabalho*. 1975, p. 189-192.

⁴⁵ Adotada por Leonidio F. Ribeiro Filho, professor de engenharia, em sua apostila 39 M, sobre "Acidentes do trabalho". MTPS - DNSHT - INPS - DUNDACENTRO - PNVT - META IV. São Paul. Brasil.

O governo Federal, através de regulamento baixado com o Decreto 61.748, de 28/11/67, o conceitua nos termos seguintes:

"Art. 3º - acidente do trabalho será aquele que ocorre pelo exercício do trabalho, a serviço da empresa, provocando lesão corporal, e perturbação funcional ou doença que cause a morte, ou a perda, ou a redução permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Parágrafo único - será considerada causa do acidente o trabalho que, embora não tenha sido causa única, haja contribuído diretamente para a morte ou a perda ou a redução da capacidade do trabalho"⁴⁶ .

Não apenas do ponto de vista humano; mas também econômico, os acidentes de trabalho causam grandes prejuízos a nação.

Leonídio F. Ribeiro, estudando o custo dos acidentes, divulga uma tabela relativa ao quinquênio (1968-1972), na qual se infere que apenas o ano de 1972, para 7.773.374 empregados segurados do então INPS, ocorrem 1.504.723 acidentes com um percentual de 19,36% de empregados acidentados. O custo do acidente para a empresa é muito alto, bem como o custo indireto à nação. A média de acidentes por dia útil de trabalho foi de 4.966 acidentes.

Esse elevado número de acidentes representa um dos sérios problemas que interessam diretamente à Engenharia e Medicina do Trabalho. Admitindo-se o pressuposto que todo acidente é evitável, toda campanha dirigida no sentido de

⁴⁶ Decreto Lei 61.748 de 28 de Novembro de 1967.

sua erradicação deve ser, obviamente, preventiva. No presente vem se desenvolvendo em todo o país uma campanha de prevenção de acidentes do trabalho orientada pelo DNSHT do Ministério do Trabalho e com decidida cooperação das empresas. Entre as medidas formadas, encontram-se a Portaria nº 32, de 29 de novembro de 1968, que dispõe sobre a organização de CIPA obrigatoriamente nas empresas que possuam 100 (cem) ou mais empregados.

Por outro lado, as empresas com número total de empregados enquadrados na portaria ministerial nº 3.237, de 27 de julho de 1972, cujos estabelecimentos ou atividades contam, isoladamente, com 100 (cem) ou menos empregados, deverão manter um serviço Central de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho, com localização adequada, de maneira a atender todos os estabelecimentos ou atividades a seu cargo .

1.6 - A LEGISLAÇÃO E O TRABALHO

A Constituição Federal , em seu artigo 40, dispõe o seguinte:

"Art. 40. O servidor será aposentado:

I ...

II - Compulsoriamente, aos setenta anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de serviço;

III - Voluntariamente.

a) aos trinta e cinco anos de serviço, se homem, e aos trinta, se mulher, com proventos integrais;

b) Aos trinta anos de serviço, se homem, e aos vinte e cinco anos, se mulher, com proventos proporcionais a esse tempo;

c) Aos sessenta e cinco anos de idade se homem, e aos sessenta se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de serviço.

Parágrafo 1º lei complementar, poderá estabelecer exceção ao disposto no inciso III, a e c, no caso de exercício de atividades consideradas penosas, insalubres ou perigosas.

parágrafo 2º ...

parágrafo 3º ...

parágrafo 4º ...

parágrafo 5º ..."⁴⁷

O legislador definiu que lei complementar poderá estabelecer exceções ao disposto no inciso III, "a" e "c", no caso de exercício de atividades consideradas penosas, insalubres ou perigosas. Fica, assim, imprescindível, analisar todo o quadro delineado pela profissão policial militar, de maneira que se constate a validade do seu enquadramento, ou no dispositivo constitucional já

⁴⁷ CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, Brasília, Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

definido, ou no caso das exceções a serem estabelecidas em lei complementar. Se este for o caso, urgentes providências deverão ser tomadas, pois milhares de vidas estiveram, estão e estarão excessivamente expostos.

Como a lei complementar que trata o parágrafo 1º , letra "d", inciso III, do artigo 40, ainda não foi aprovada, continua sendo aplicado ao Policial Militar do Distrito Federal, o disposto na lei nº 7.475, de 13 de maio de 1968 - Estatuto dos Policiais Militares da Polícia Militar do Distrito Federal - em particular os contidos na seção II - Da Transferência para reserva remunerada - e seção III - da Reforma -

O artigo 91 da lei nº 7.745, de 13 de maio de 1986 - Estatuto dos Policiais Militares da Polícia Militar do Distrito Federal possui a seguinte redação:

"Art. 91 - a transferência a pedido para a reserva será concedida ao policial militar que a requerer, desde que conte no mínimo 30 (trinta) anos de serviço.

parágrafo 1º ...

parágrafo 2º ...

parágrafo 3º ...

parágrafo 4º ..."⁴⁸

⁴⁸ POLÍCIA MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. Estatuto dos Policiais Militares da Polícia Militar do Distrito Federal (Lei nº 7.475, de 13 de maio de 1986). Brasília, DODF, 1986.

O artigo 92 do Estatuto dos Policiais Militares da PMDF define as incidências que provocam a transferência deste funcionário para a reserva remunerada, "ex officio".

1.7 - A ATIVIDADE FÍSICO-FISIOLÓGICA E A ATIVIDADE POLICIAL

Como outras profissões o trabalho policial militar caracteriza-se por peculiaridades. Um desses elementos característico e antagônico é representado no fato de o serviço, dentro de sua normalidade, impor um alto nível de sedentarismo quando comparado às exigências mínimas para que o movimento humano produza resultados benéficos ao organismo. Entretanto, ao agir repressivamente contra marginais que se encontram flagrados em ilícitos, pode necessitar de reunir subitamente, todas suas energias para conter a ação criminosa.

os dois extremos - o sedentarismo e a prática intensa de atividades física - atuam decisivamente no momento das exigências feitas ao sistema cardio-respiratório do organismo humano.

1.7.1 - Quais são os esportes mais eficazes à saúde ?

Muitas discussões e pesquisas tem havido sobre o tema e a conclusão chegada resultou que o desporto contribui

principalmente para a recreação, enquanto o exercício físico programado contribui para a saúde.

1.7.2 - A Fisiologia do esforço, base fundamental do desporto.

Quaisquer que sejam os movimentos sabemos que eles são resultantes da interação de uma série de fenômenos biológicos cujo objetivo final é a produção de energia, que em suma irá gerar o movimento. É o que normalmente chama-se conversão de energia química em energia mecânica.

Portanto, torna-se absoluto não considerar qualquer atividade física ou desportiva sem se recorrer a fisiologia. Devido a este fato, ou seja, por não recorrer à fisiologia, é que existe tanta disparidade de conceitos que confundem e muitas vezes, são responsáveis pelo fracasso de uma série de atividades orientadas empiricamente.

O fato de se atribuir à atividade física finalidades e objetivos fora do âmbito da saúde, é uma questão anacrônica que não compartilha dos conhecimentos integrados pela pesquisa científica moderna.

A atividade física, por comprometer um grande número de órgãos e funções eleva a capacidade funcional dos sistemas biológicos e psíquicos do ser humano, produzindo

adaptações fisiológicas e bioquímicas que fazem do exercício um meio eficaz de medicina preventiva.

A comparação entre as populações fisicamente ativas em relação às sedentárias assinala que as sedentárias possuem percentagem muito maior de doenças cardíacas, respiratórias, vasculares, metabólicas e dores da coluna.

O desporto em grande parte, não desempenha papéis efetivos para a saúde se não for complementado com outro tipo de atividade física. por esse motivo, o exercício é aconselhado para fins de saúde ao invés do desporto. No desporto, o ser humano deve adaptar-se às suas regras e técnicas. por outro lado, o exercício adapta-se às condições do interessado.

Nenhum programa de exercícios pode prestar benefícios à saúde se não for precedido de uma avaliação e diagnóstico das capacidades e condições físicas do indivíduo que irá submeter-se ao treinamento.

1.7.3 - Exercitar-se

A estrutura biológica do ser humano foi feita para o movimento. Os modernos sistemas de vida impuseram uma atitude sedentária ao homem e a mulher contemporânea, e a pesquisa científica indica que o sedentarismo é um dos fatores mais importantes das doenças cardio-vasculares e neuro-vasculares, de modo que o estímulo fisiológico dos

órgãos e sistemas através do exercício é uma forma eficaz de prevenção e em alguns casos terapêutica.

1.7.4 - Bom condicionamento físico

Uma boa condição física é possuir ótimos níveis de capacidade funcional cardiovascular, respiratória, neuromuscular e articular. Isso se traduz numa adequada resistência ao cansaço, um bom poder de reação, uma mecânica respiratória adequada, um nível ótimo de força muscular. Todas estas valências estão sob controle do sistema nervoso, com participação ativa do coração, fígado, rins, músculos e estes por sua vez regulados pelos hormônios ou sistema endócrino. Desta compreende-se a estreita relação entre a condição física e a saúde⁴⁹.

⁴⁹ Carlos Saavedra. "Aspectos Biológicos de Motivação na Educação Física e Desporto". In - *Sprint*, nº 05. p. 217-221.

II. METODOLOGIA

Desenvolveu-se o presente estudo em duas fases.

Na primeira, denominada laboratorial (ou secundária), foram feitas coletas de informações atinentes ao tema, utilizando-se os registros oficiais de órgãos da Corporação especializados em recursos humanos e saúde.

Na segunda fase, denominada "campo" foram levantadas informações diretamente com os indivíduos que participam de todo o processo de atividade profissional militar. Nesta fase, foram distribuídos questionários para policiais militares das seguintes unidades: 3º Batalhão de Polícia Militar; 5º Batalhão de Polícia Militar; Companhia de Polícia Militar Feminina; Companhia de Polícia de Choque e Centro de Suprimento e Manutenção da Polícia Militar do Distrito Federal.

2.1 - CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A presente pesquisa foi baseada em levantamento e coleta de dados, seus registros, tabulações e conclusões, caracterizando-se por ser predominantemente descritiva.

2.2 - POPULAÇÃO E AMOSTRA

A pesquisa teve como população, o efetivo policial militar da Polícia Militar do Distrito Federal.

A amostra foi "aleatória" dentre todos os integrantes da corporação, participando por meio de respostas a um questionário (apêndice).

Dos 800 (oitocentos) questionários enviados foi possível a obtenção de resposta de 396 (trezentos e noventa e seis), o que corresponde a 49,50% (quarenta e nove vírgula cinquenta por cento) do total.

A amostra contou com policiais militares dos dois sexos, tendo predominância do masculino, o que pode ser explicado pelo fato da representatividade do efetivo de homens ser muito superior ao das mulheres.

2.3 - VARIÁVEIS

Com o intuito de verificar as hipóteses apresentadas, foram estudadas as variáveis psicossociais, trabalhistas e legais que interferem na qualidade de vida útil do policial militar.

III - ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

TABELAS E GRÁFICOS

TABELA 01

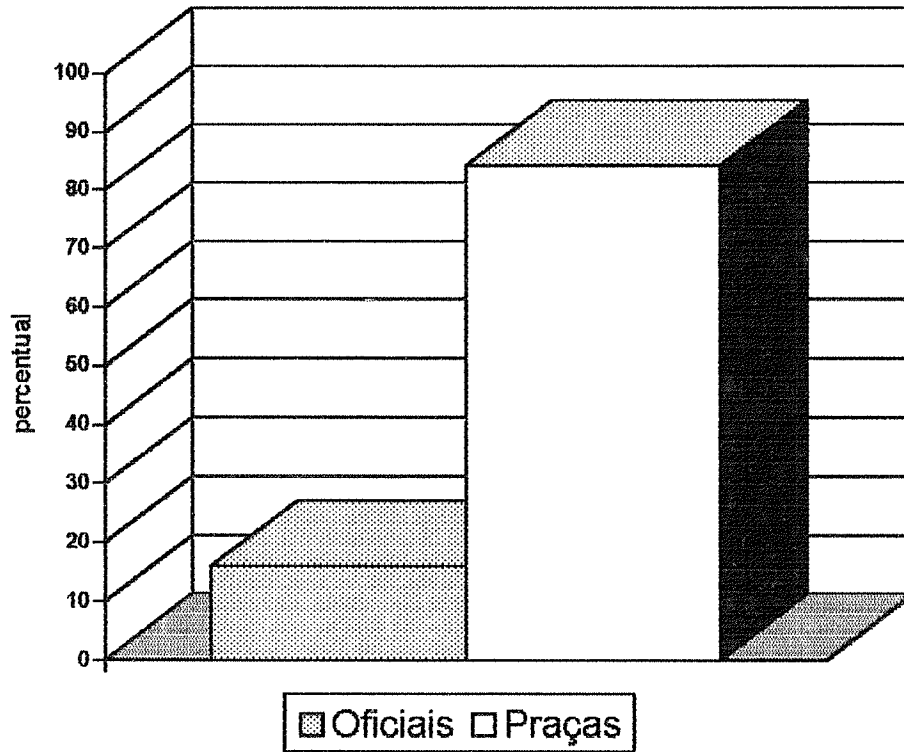
Referem-se ao universo de respondentes da amostra pesquisada.

RESPONDENTES	f	x
a. Oficiais	20	5
b. Praças	376	95
TOTAL	396	100

Fonte: Própria.

A tabela 01 apresenta o total de respondentes ao instrumento de coleta de dados distribuído, apresentando, 5% (cinco por cento) de oficiais e 95% (noventa e cinco por cento), de praças respondentes. Observe-se que na presente tabela foram inseridos apenas os dados recolhidos a partir dos questionários que retornaram respondidos. A esse respeito, deve-se esclarecer que os 396 (trezentos e noventa e seis), questionários respondidos representam 49,5% (quarenta e nove vírgula cinco por cento) do total de 800 (oitocentos) questionários distribuídos.

GRÁFICO 01

Universo de Respondentes.

a. Oficiais

b. Praças

TABELA 02

Tempo de serviço, dos oficiais respondentes na Corporação.

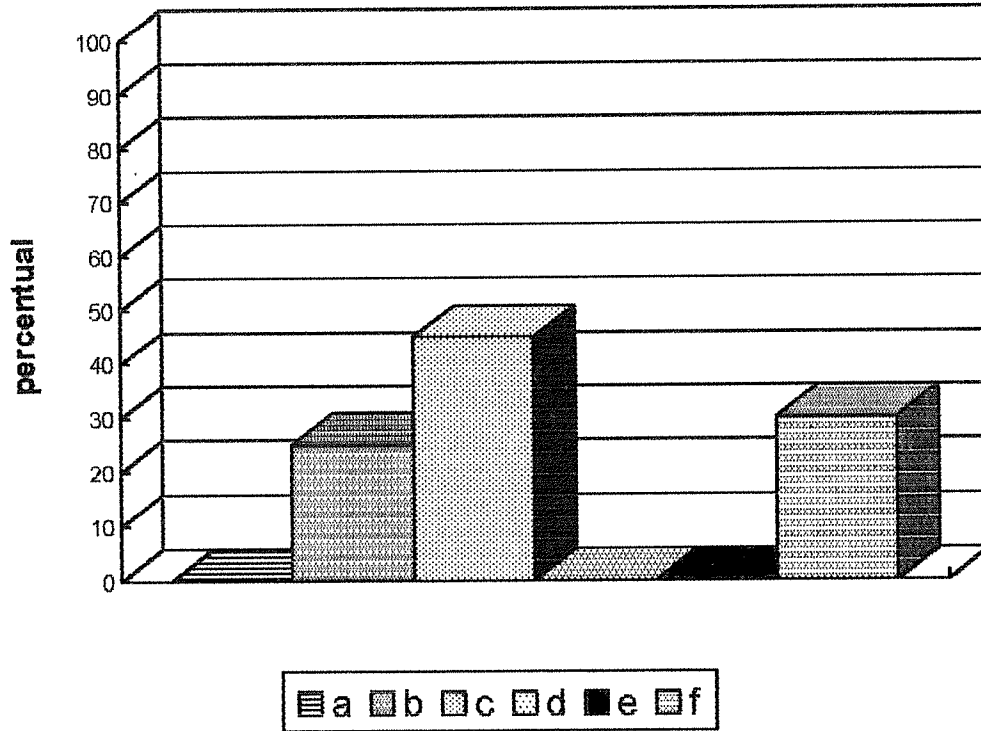
ALTERNATIVAS	f	x
a. menos de 01 ano	-	-
b. de 01 a menos de 05 anos	5	0,00
c. de 05 a menos de 10 anos	9	45,00
d. de 10 a menos de 15 anos	-	-
e. de 15 a menos de 20	-	-
f. de 20 anos ou mais	6	30,00
TOTAL	20	100,00

Fonte: Própria

A tabela 02 demonstra que a maioria dos oficiais pesquisados, 45% (quarenta e cinco por cento), encontra-se com tempo de serviço entre 5 (cinco) e menos de 10 (dez) anos. O segundo maior percentual de oficiais, 30% (trinta por cento) encontra-se com o tempo de serviço de 20 (vinte) anos ou mais. Os restantes 25% (vinte e cinco por cento) dos oficiais pesquisados encontra-se com o tempo de serviço de 1 (um) a menos de 5 (cinco) anos.

GRÁFICO 02

Tempo de Serviço - Oficiais



- a. menos de 01 ano
- b. de 01 a menos de 05 anos
- c. de 05 a menos de 10 anos
- d. de 10 a menos de 15 anos
- e. de 15 a menos de 20 anos
- f. de 20 anos ou mais

TABELA 03

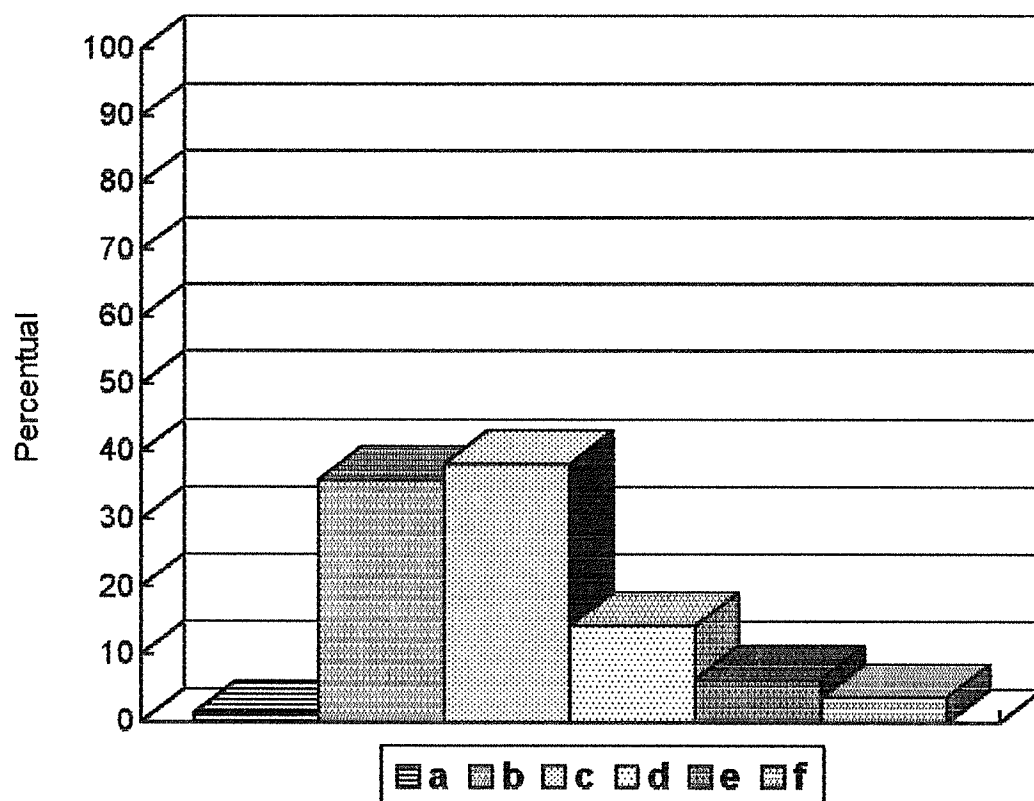
Tempo de serviço, das Praças respondentes, na Corporação

ALTERNATIVAS	f	x
a. menos de 01 ano	5	1,30
b. de 01 a menos de 05 anos	135	35,90
c. de 05 a menos de 10 anos	144	38,30
d. de 10 a menos de 15 anos	54	14,40
e. de 15 a menos de 20	24	6,40
f. de 20 anos ou mais	14	3,70
TOTAL	376	100,00

Fonte: Própria

Observa-se na tabela 03 que o maior percentual de praças pesquisados, 38,30% (trinta e oito vírgula três por cento), corresponde àqueles que tem de 5 (cinco) a menos de 10 (dez) anos de serviço. Os demais estão assim distribuídos; 35,9% (trinta e cinco vírgula nove por cento) na faixa de 1 (um) a menos de 5 (cinco) anos de serviço; 14,4% (quatorze vírgula quatro por cento) na faixa de 10 (dez) a menos de 15 (quinze) anos de serviço; 6,4% (seis vírgula quatro por cento) de 15 (quinze) a menos de 20 (vinte) anos de serviço; 3,7% (três vírgula sete por cento) com 20 (vinte) anos ou mais de serviço e 1,3% (um vírgula três por cento) com menos de 1 (um) ano de serviço policial militar.

GRÁFICO 03

Tempo de Serviço - Praças

a. menos de 01 ano

b. de 01 a menos de 05 anos

c. de 05 a menos de 10 anos

d. de 10 a menos de 15 anos

e. de 15 a menos de 20 anos

f. de 20 anos ou mais

TABELA 04

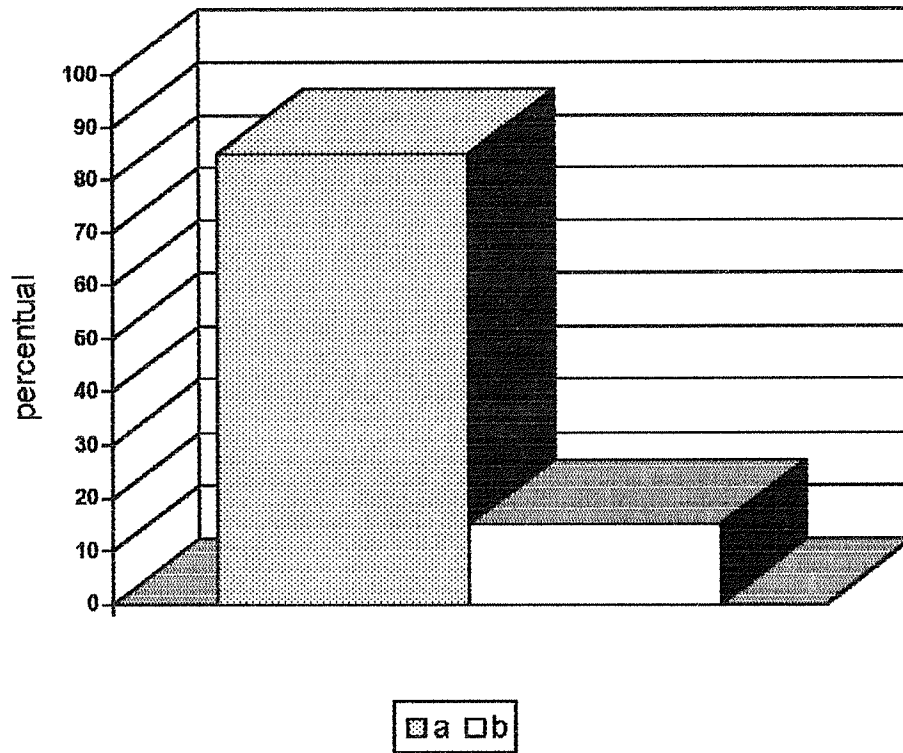
Sexo dos oficiais respondentes

RESPONDENTES	f	x
a. Masculino	17	85
b. Feminino	03	15
TOTAL	20	100

Fonte: Própria

Conforme demonstra a tabela 4, a maioria dos oficiais respondentes 85 (oitenta e cinco por cento), é do sexo masculino. O restante, 15% (quinze por cento), é do sexo feminino.

GRÁFICO 04

Sexo dos Oficiais respondentes

a. Masculino

b. Feminino

TABELA 05

Sexo das praças respondentes

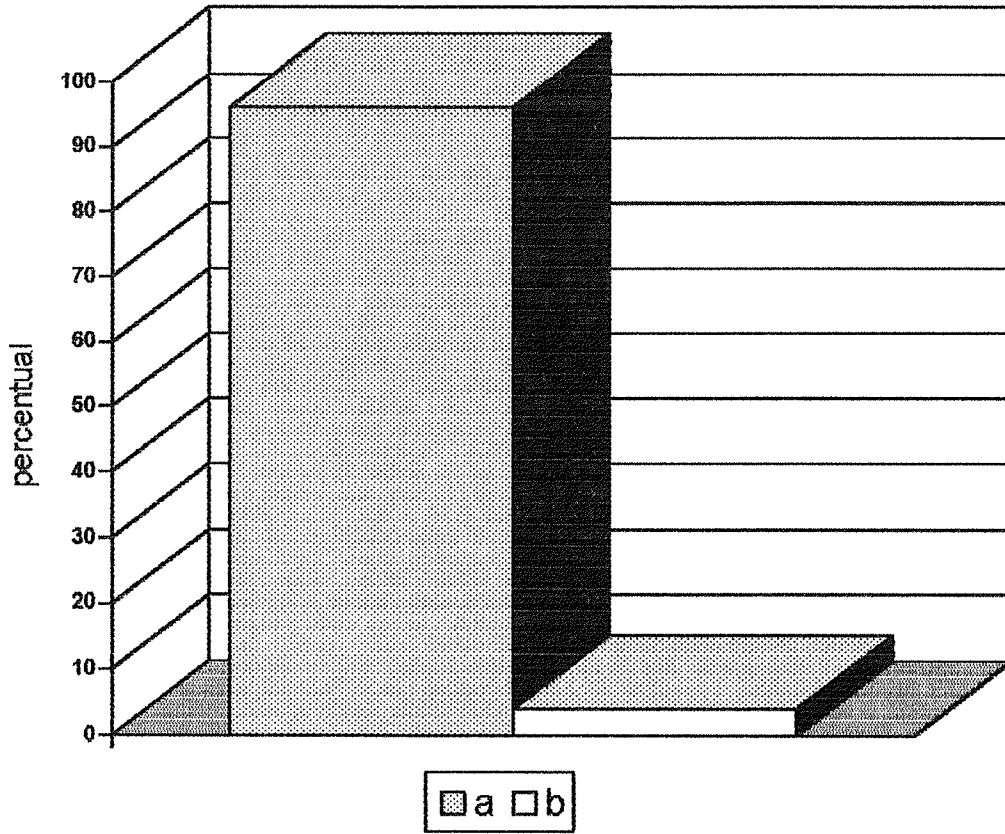
RESPONDENTES	F	X
a. Masculino	361	96
b. Feminino	15	04
TOTAL	376	100

Fonte: Própria

Observa-se pela tabela 5 (cinco) que 96% (noventa e seis por cento) dos praças pesquisados é do sexo masculino. Os demais, 4% (quatro por cento), do sexo feminino.

GRÁFICO 05

Sexo das Praças



a. Masculino

b. Feminino

TABELA 06

A atividade policial militar, sob o ponto de vista do desgaste físico, na opinião dos oficiais respondentes.

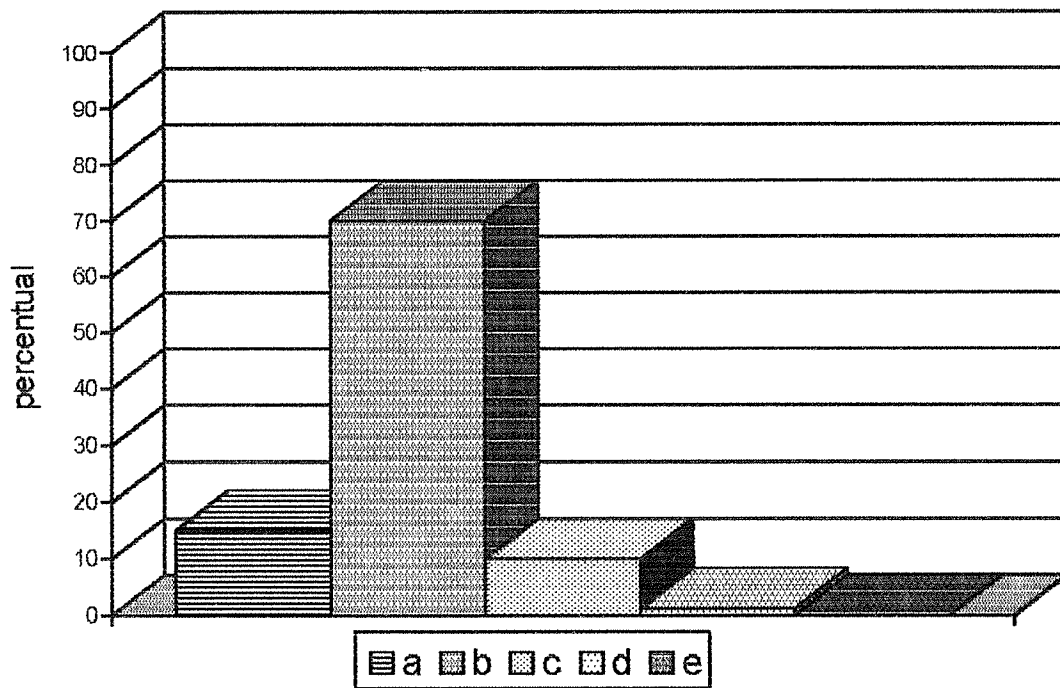
ALTERNATIVAS	f	x
a. Totalmente desgastante	3	15
b. Muito desgastante	14	70
c. Um pouco desgastante	2	10
d. Muito pouco desgastante	1	5
e. Nenhum pouco desgastante	-	-
TOTAL	20	100

Fonte: Própria

A tabela 6 (seis) demonstra que 70% (setenta por cento) dos oficiais respondentes, entendem que a atividade de policial militar é muito desgastante. outros 15% (quinze por cento), acham que é uma atividade totalmente desgastante. 10% (dez por cento) entendem que a atividade militar é um pouco desgastante. Os restantes, 5% (cinco por cento) acham-na muito pouco desgastante.

GRÁFICO 06

Desgaste Físico - Oficiais



- a. Totalmente desgastante
- b. Muito desgastante
- c. um pouco desgastante
- d. Muito desgastante
- e. Nenhum pouco desgastante

TABELA 07

A atividade policial militar, sob o ponto de vista do desgaste físico, na opinião das praças respondentes.

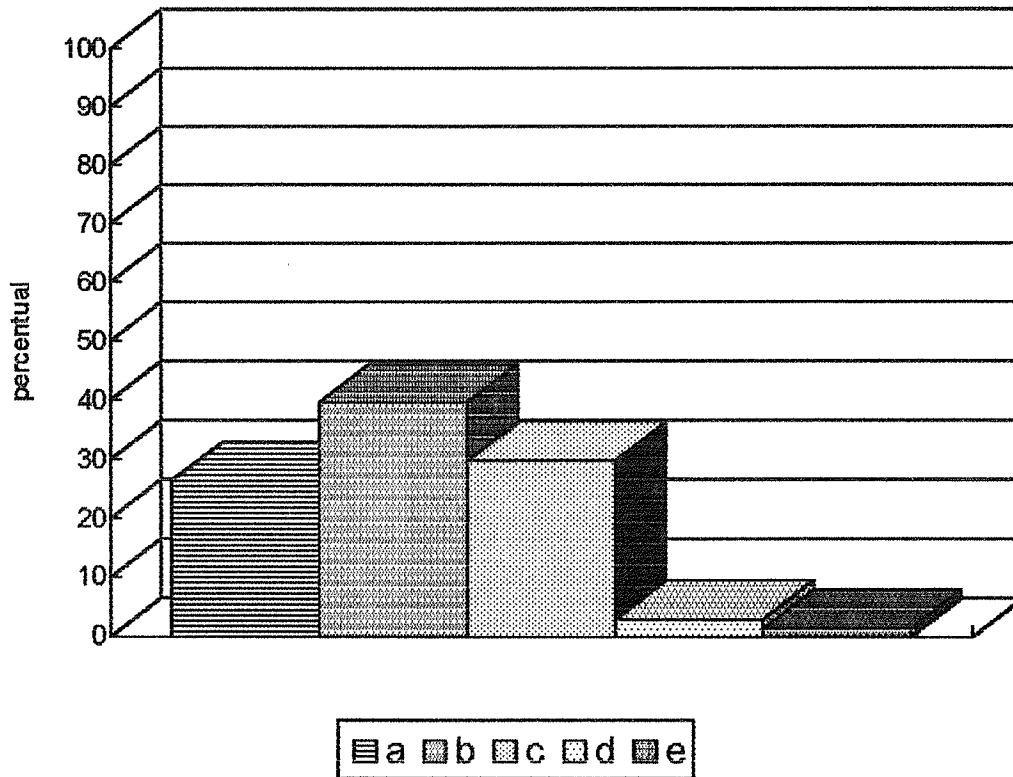
ALTERNATIVAS	f	x
a. Totalmente desgastante	99	26,3
b. Muito desgastante	149	39,6
c. Um pouco desgastante	112	29,8
d. Muito pouco desgastante	11	2,9
e. Nenhum pouco desgastante	05	1,4
TOTAL	376	100

Fonte: Própria

Verifica-se a partir da tabela 07 que 39,6% (trinta e nove vírgula seis por cento) dos praças pesquisados, entendem que a atividade policial militar é muito desgastante, 29,8 (vinte nove vírgula oito por cento) acham que é uma atividade um pouco desgastante. 26,3% (vinte e seis vírgula três por cento) acham-na totalmente desgastante. Do restante 2,9% (dois vírgula nove por cento) vêem-na como uma atividade muito pouco desgastante e, 1,4% (um vírgula quatro por cento) como uma atividade nenhum pouco desgastante.

GRÁFICO 07

Desgaste Físico - Praças



- a. Totalmente desgastante
- b. Muito desgastante
- c. Um pouco desgastante
- d. Muito desgastante
- e. Nenhum pouco desgastante

TABELA 08

A atividade policial militar, sob o ponto de vista do desgaste mental, na opinião dos oficiais respondentes.

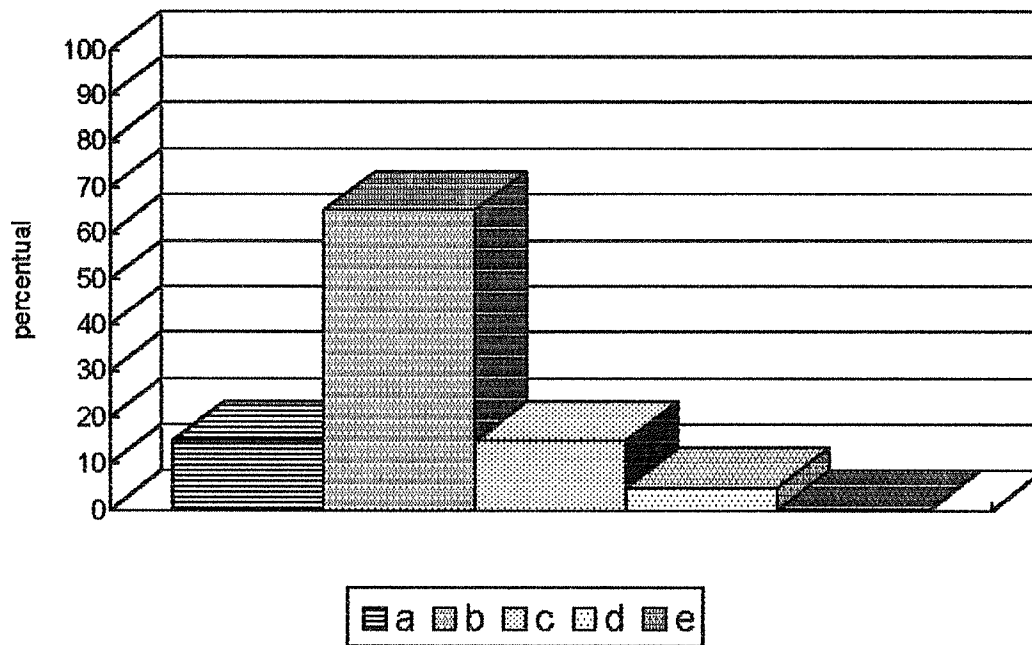
ALTERNATIVAS	f	x
a. Totalmente desgastante	3	15
b. Muito desgastante	13	65
c. Um pouco desgastante	3	15
d. Muito pouco desgastante	1	5
e. Nenhum pouco desgastante	-	-
TOTAL	20	100

Fonte: Própria

Verifica-se a partir da tabela 08 que 65% (sessenta e cinco por cento) dos oficiais pesquisados entendem que a atividade policial militar sob o ponto de vista do desgaste mental é muito desgastante. 15% (quinze por cento) acham-na totalmente desgastante. Outros 15% (quinze por cento) acham-na um pouco desgastante; e os restantes 5% (cinco por cento) consideram-na sob o ponto de vista do desgaste mental, pouco desgastante.

GRÁFICO 08

Desgaste Mental - Oficiais



- a. Totalmente desgastante
- b. Muito desgastante
- c. Um pouco desgastante
- d. Muito pouco desgastante
- e. Nenhum pouco desgastante

TABELA 09

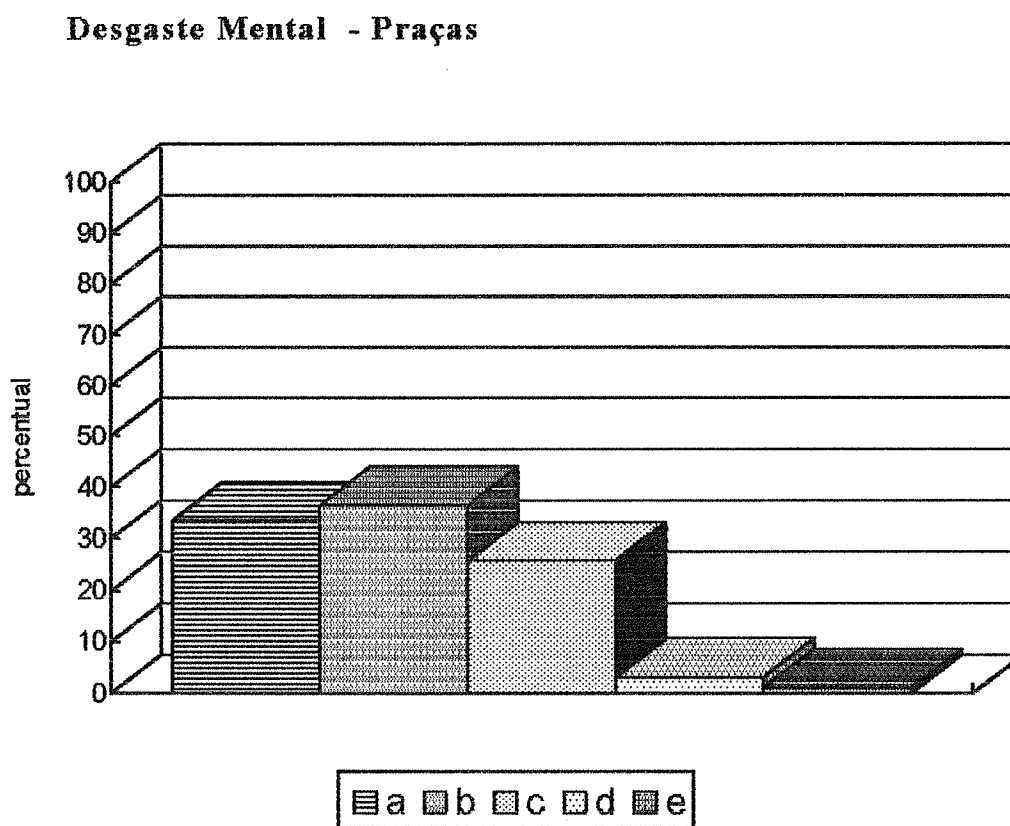
A atividade policial militar, sob o ponto de vista do desgaste mental, na opinião das praças respondentes.

ALTERNATIVAS	f	x
a. Totalmente desgastante	126	33,5
b. Muito desgastante	137	36,4
c. Um pouco desgastante	97	25,8
d. Muito pouco desgastante	12	3,2
e. Nenhum pouco desgastante	04	1,1
TOTAL	376	100

Fonte: Própria

A tabela 09 demonstra que 36,4% (trinta e seis vírgula quatro por cento) das praças pesquisados considera a atividade policial militar do ponto de vista mental como muito desgastante. 33,5% (trinta e três vírgula cinco por cento) considera-a como totalmente desgastante. 25,8% (vinte e cinco vírgula oito por cento) considera-a um pouco desgastante e 1,1% (um vírgula um por cento) como nenhum pouco desgastante.

GRÁFICO 09



- a. Totalmente desgastante
- b. Muito desgastante
- c. Um pouco desgastante
- d. Muito pouco desgastante
- e. Nenhum pouco desgastante

TABELA 10

Opinião dos oficiais pesquisados em relação à quantidade de carga-horária semanal de serviço.

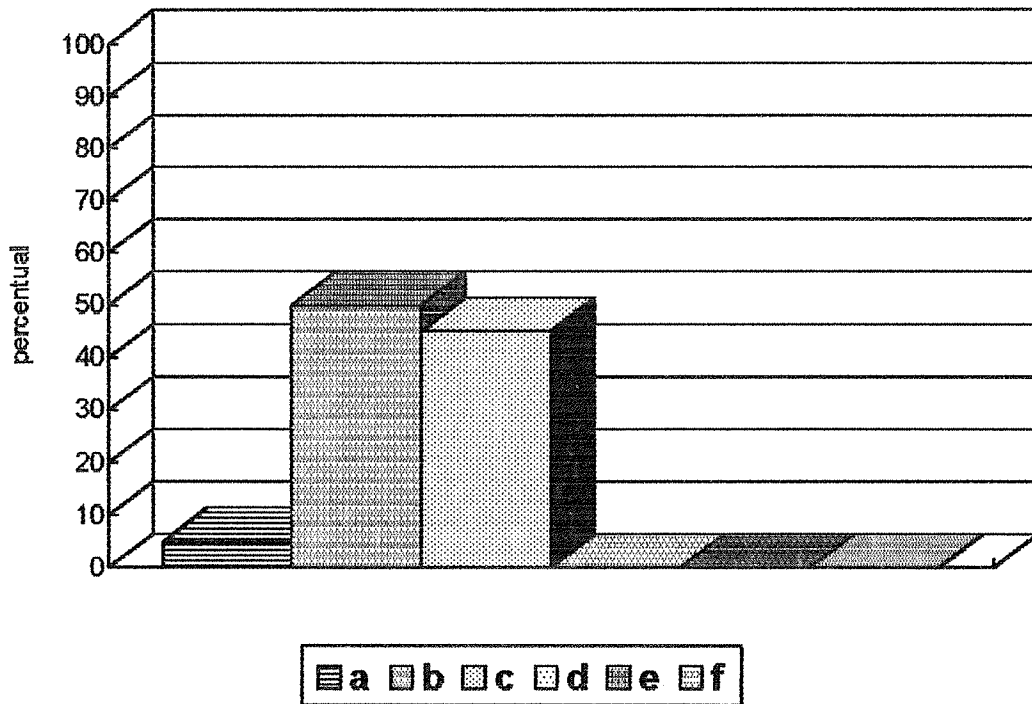
ALTERNATIVAS	f	x
a. Insuportável	1	5
b. Muito alta	10	50
c. Um pouco alta	9	45
d. Um pouco baixa	-	-
e. Muito baixa	-	-
f. Extremamente baixa	-	-
TOTAL	20	100

Fonte: Própria

Na tabela 10 observa-se que 50% (cinquenta por cento) dos oficiais respondentes, consideram a carga-horária semanal de trabalho como muito alta. 45% (quarenta e cinco por cento) consideram-na um pouco alta e os 5% (cinco por cento) restantes consideram-na insuportável. Nenhum dos respondentes considerou a carga-horária como um pouco baixa, muito baixa ou extremamente baixa.

GRÁFICO 10

Carga-horária Semanal - Oficiais



- a. Insuportável
- b. Muito alta
- c. Um pouco alta
- d. Um pouco baixa
- e. Muito baixa
- f. Extremamente baixa

TABELA 11

Opinião das praças pesquisados em relação à quantidade de carga-horária semanal de serviço.

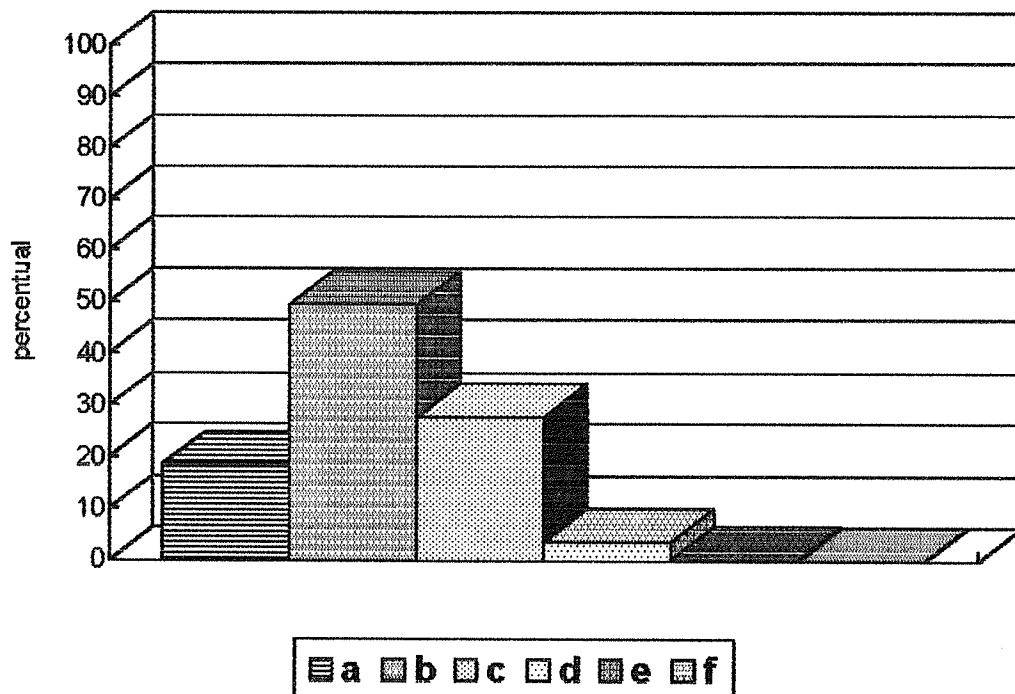
ALTERNATIVAS	f	x
a. Insuportável	70	18,6
b. Muito alta	186	49,5
c. Um pouco alta	105	27,9
d. Um pouco baixa	14	3,7
e. Muito baixa	1	0,3
f. Extremamente baixa	-	-
TOTAL	376	100

Fonte: Própria

Pela tabela 11 observa-se que 49,5% (quarenta e nove vírgula cinco por cento) das praças respondentes considera a carga-horária de trabalho semanal como muito alta. 27,9% (vinte e sete vírgula nove por cento) considera-a um pouco alta. 18,6 (dezoito vírgula seis por cento) considera-a insuportável. Do restante 3,7% (três vírgula sete por cento) considera-a um pouco baixa e 0,3% (zero vírgula três por cento) considera-a muito baixa. Nenhum dos respondentes considerou a carga horária como extremamente baixa.

GRÁFICO 11

Carga-horária Semanal - Praças



- a. Insuportável
- b. Muito alta
- c. Um pouco alta
- d. Um pouco baixa
- e. Muito baixa
- f. Extremamente baixa

TABELA 12

Tempo de dispensa médica dos oficiais, considerando o período de uma ano.

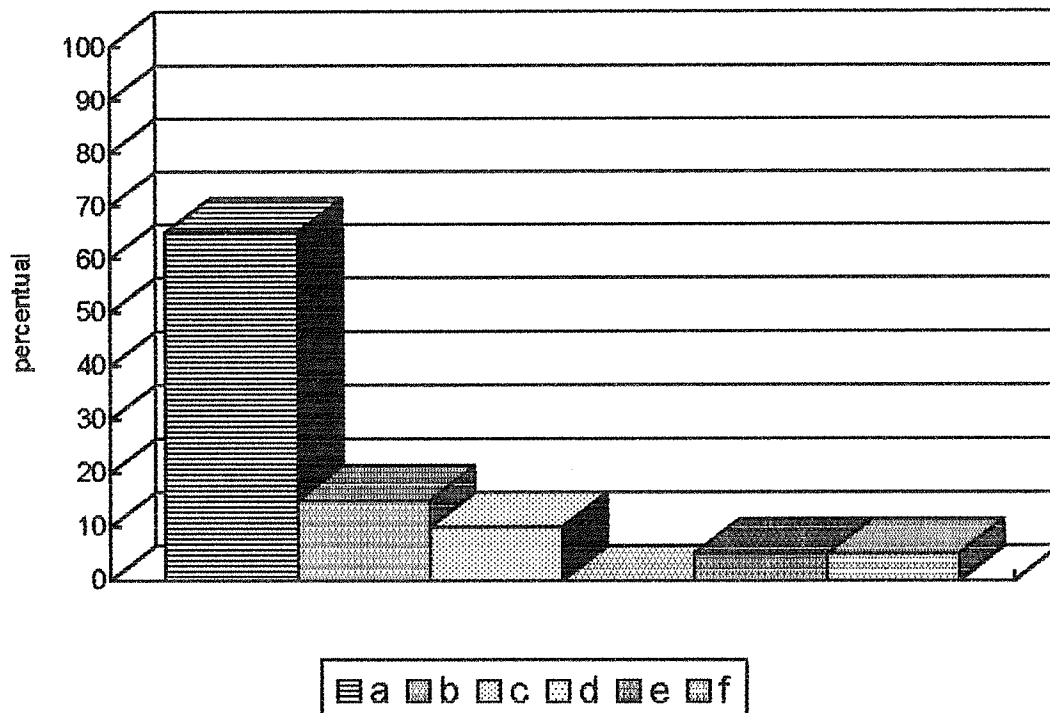
ALTERNATIVAS	f	x
a. Menos de 10 dias	13	65
b. de 10 a menos de 20 dias	3	15
c. de 20 a menos de 30 dias	2	10
d. de 30 a menos de 40 dias	-	-
e. de 40 a menos de 50 dias	1	5
f. de 50 ou mais dias	1	5
TOTAL	20	100

Fonte: Própria

Constata-se pela tabela 12 que 65% (sessenta e cinco por cento) dos oficiais pesquisados teve dispensa médica de menos de 10 (dez) dias. 15% (quinze por cento) com dispensas de 10 (dez) a menos de 20 (vinte) dias. 10% (dez por cento) com dispensas de 20 (vinte) a menos de 30 (trinta) dias. Dos demais pesquisados 5% (cinco por cento) tiveram dispensas de 40 (quarenta) a menos de 50 (cinquenta) dias e outros 5% (cinco por cento) de 50 (cinquenta) ou mais dias. Os restantes, nenhum apresentou dispensa de 30 (trinta) a menos de 40 (quarenta) dias.

GRÁFICO 12

Tempo de Dispensa Média - Oficiais



- a. Menos de 10 dias
- b. de 10 a menos de 20 dias
- c. de 20 a menos de 30 dias
- d. de 30 a menos de 40 dias
- e. de 40 a menos de 50 dias
- f. de 50 ou mais dias

TABELA 13

Tempo de dispensa médica para as praças , considerando o período de um ano.

ALTERNATIVAS	f	x
a. Menos de 10 dias	237	63,0
b. de 10 a menos de 20 dias	48	12,8
c. de 20 a menos de 30 dias	36	9,6
d. de 30 a menos de 40 dias	9	2,4
e. de 40 a menos de 50 dias	8	2,1
f. de 50 ou mais dias	23	6,1
g. não opinaram	15	4,0
TOTAL	376	100

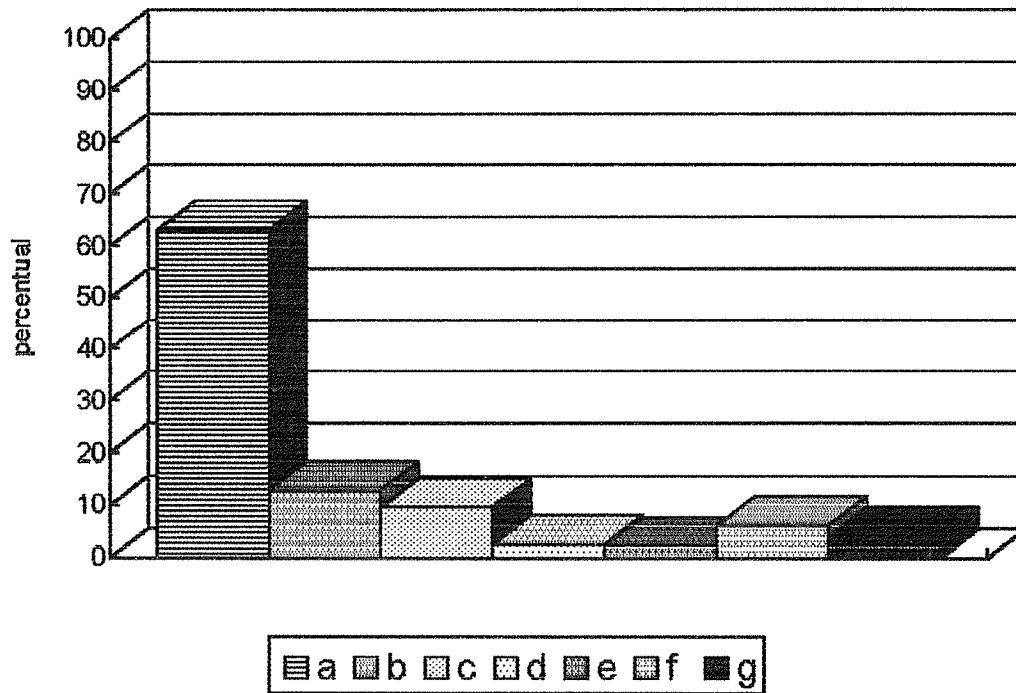
Fonte: Própria

Constata-se pela tabela 13 que 63% (sessenta e três por cento) das praças pesquisados, teve dispensa médica de menos de 10 (dez) dias. 12,8% (doze vírgula oito por cento) com dispensas de 10 (dez) a menos de 20 (vinte) dias. 9,6% (nove vírgula seis por cento) com dispensas de 20 (vinte) a menos de 30 (trinta) dias. 6,1% (seis vírgula um por cento) obteve 50 (cinquenta) ou mais dias de dispensa. Do restante 2,4% (dois vírgula quatro por cento) obteve de 30 (trinta) a menos de 40 (quarenta) dias de dispensa e 2.1% (dois vírgula um por cento) obteve de 40 (quarenta) a menos de 50 (cinquenta) dias de dispensa. Dos respondentes 4% (quatro

por cento) deixou de apontar qualquer alternativa considerados assim, como não tendo nenhuma dispensa no período de um ano.

GRÁFICO 13

Tempo de Dispensa Média - Praças



- a. Menos de 10 dias
- b. de 10 a menos de 20 dias
- c. de 20 a menos de 30 dias
- d. de 30 a menos de 40 dias
- e. de 40 a menos de 50 dias
- f. de 50 ou mais dias
- g. não opinaram

TABELA 14

Opinião dos oficiais quanto ao tempo de DESCANSO após cada serviço.

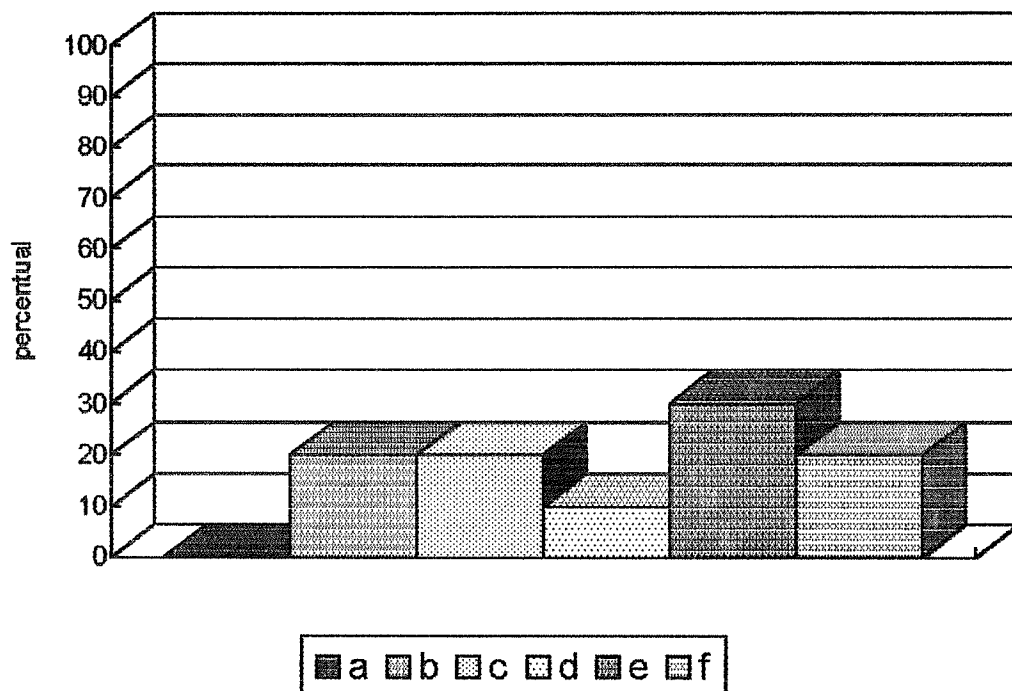
ALTERNATIVAS	f	x
a. Totalmente respeitado	-	-
b. Muito respeitado	4	20
c. Um pouco respeitado	4	20
d. Um pouco desrespeitado	2	10
e. Muito desrespeitado	6	30
f. Totalmente desrespeitado	4	20
TOTAL	20	100

Fonte: Própria

Na tabela 14 observa-se que 30% (trinta por cento) dos oficiais pesquisados, considera que o tempo de descanso após cada serviço é muito desrespeitado. 20% (vinte por cento) considera que é totalmente desrespeitado. 20% (vinte por cento) considera um pouco respeitado. Outros 20% (vinte por cento) considera muito respeitado e 10% (dez por cento) um pouco desrespeitado o descanso. Nenhum respondente apontou a alternativa de que o descanso é totalmente respeitado.

GRÁFICO 14

Descanso após serviço - Oficiais



- a. Totalmente respeitado
- b. Muito respeitado
- c. Um pouco respeitado
- d. Um pouco desrespeitado
- e. Muito desrespeitado
- f. Totalmente desrespeitado

TABELA 15

Opinião das praças quanto ao tempo de DESCANSO após cada serviço.

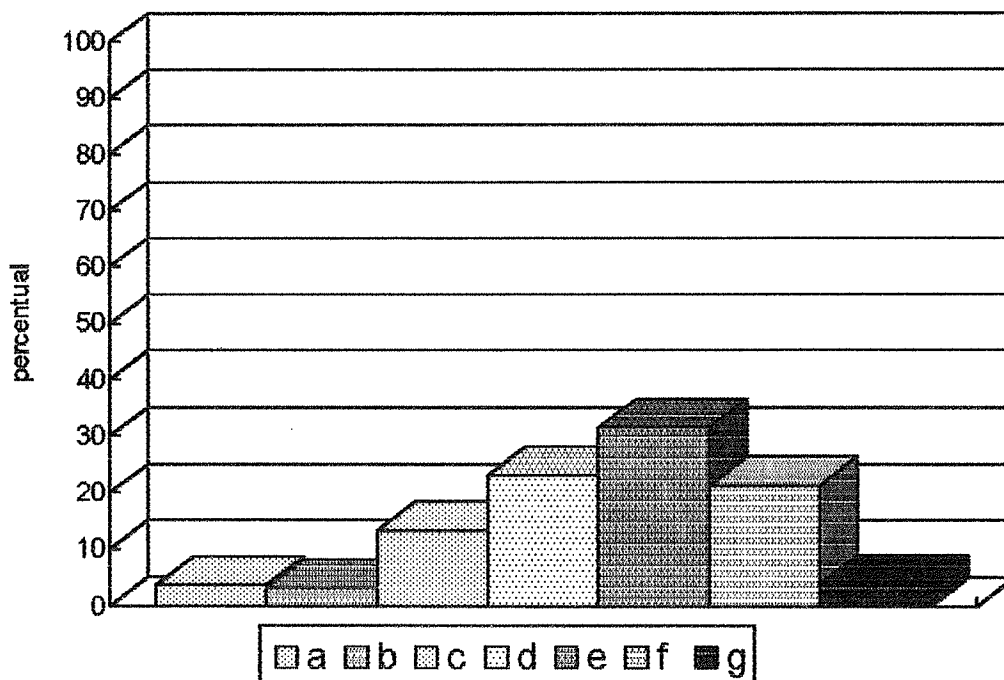
ALTERNATIVAS	f	x
a. Totalmente respeitado	14	3,7
b. Muito respeitado	12	3,2
c. Um pouco respeitado	50	13,3
d. Um pouco desrespeitado	87	23,1
e. Muito desrespeitado	118	31,4
f. Totalmente desrespeitado	80	21,3
g. Não opinaram	15	4,0
TOTAL	376	100

Fonte: Própria

Constata-se na tabela 15 que 31,4% (trinta e um vírgula quatro por cento) das praças pesquisados considera que o tempo de descanso após cada serviço é muito desrespeitado. 23,1% (vinte e três vírgula um por cento) considera um pouco desrespeitado. 21,3% (vinte e um vírgula três por cento) considera o descanso totalmente desrespeitado. 13,3% (treze vírgula três por cento) considera um pouco respeitado. Do restante 3,7% (três vírgula sete por cento) o considera totalmente respeitado o descanso e 3,4% (três vírgula quatro por cento) o considera muito respeitado. Deixaram de apontar qualquer das alternativas 4% (quatro por cento) dos entrevistados.

GRÁFICO 15

Descanso após serviço - Praças



- a. Totalmente respeitado
- b. Muito respeitado
- c. Um pouco respeitado
- d. Um pouco desrespeitado
- e. Muito desrespeitado
- f. Totalmente desrespeitado
- g. Não opinaram

TABELA 16

Opinião dos oficiais quanto ao tempo destinado à FOLGA entre cada DESCANSO é o próximo serviço.

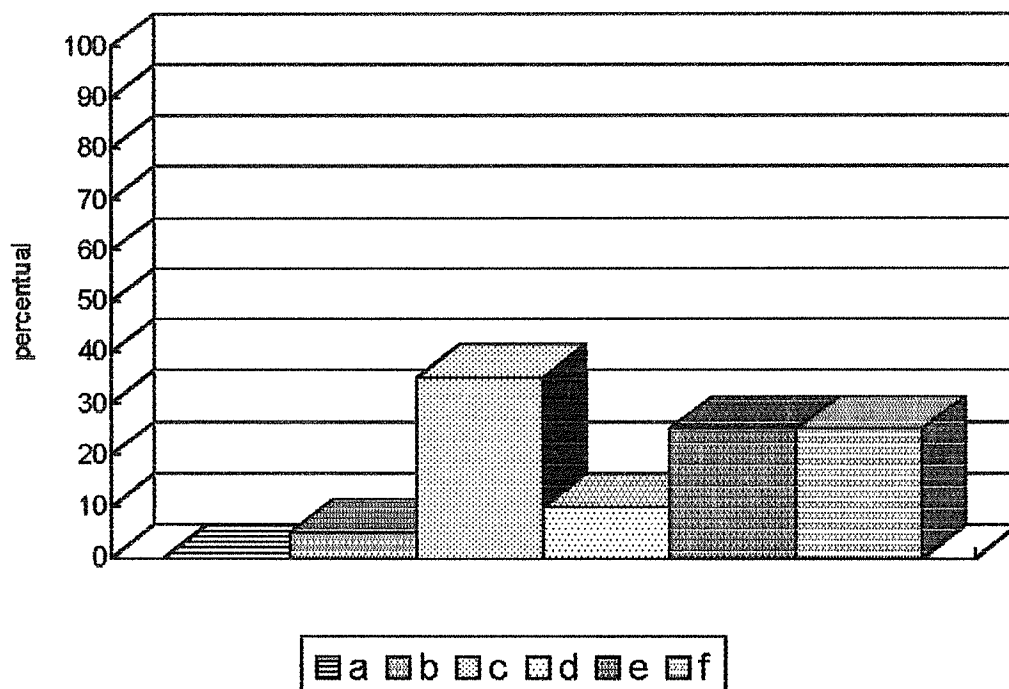
ALTERNATIVAS	f	x
a. Totalmente respeitado	-	-
b. Muito respeitado	1	5
c. Um pouco respeitado	7	35
d. Um pouco desrespeitado	2	10
e. Muito desrespeitado	5	25
f. Totalmente desrespeitado	5	25
TOTAL	20	100

Fonte: Própria

Depreende-se da tabela 16 que 35% (trinta e cinco por cento) dos oficiais pesquisados, considera que o tempo de folga é um pouco respeitado. 25% (vinte e cinco por cento) considera muito desrespeitado e outros 25% (vinte e cinco por cento) o considera totalmente desrespeitado. Do restante 10% (dez por cento) considera o tempo de folga um pouco respeitado e 5% (cinco por cento) considera muito respeitado o tempo de folga. Nenhum respondente apontou a alternativa do tempo de folga totalmente respeitado.

GRÁFICO 16

Folga entre serviços - Oficiais



- a. Totalmente respeitado
- b. Muito respeitado
- c. Um pouco respeitado
- d. Um pouco desrespeitado
- e. Muito desrespeitado
- f. Totalmente desrespeitado

TABELA 17

Opinião das praças quanto ao tempo destinado à FOLGA entre cada DESCANSO e o próximo serviço.

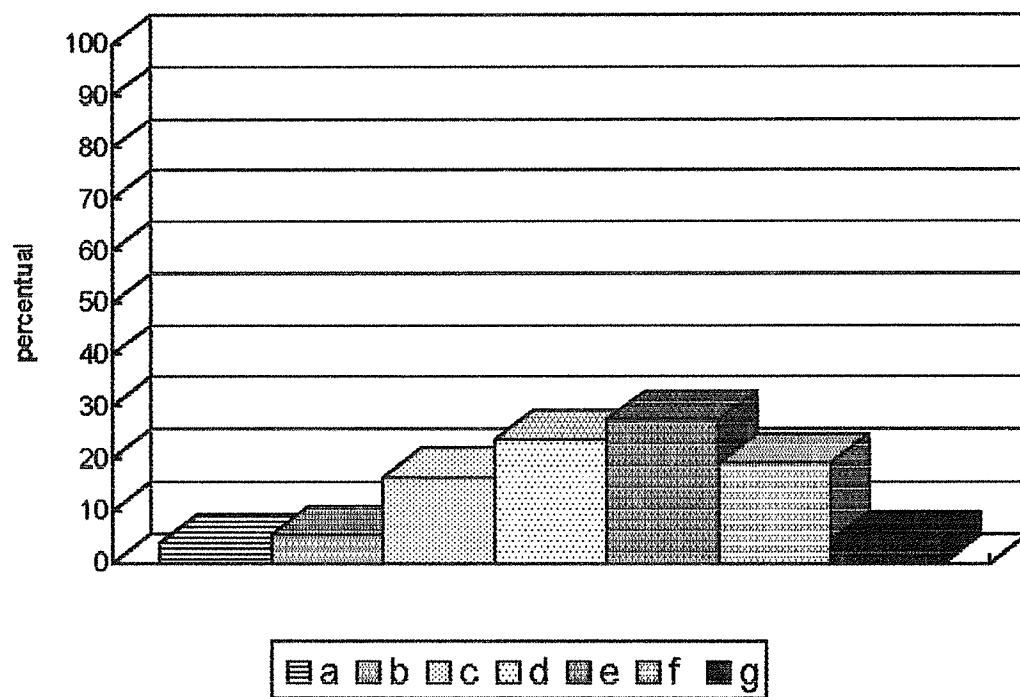
ALTERNATIVAS	f	x
a. Totalmente respeitado	14	3,7
b. Muito respeitado	20	5,3
c. Um pouco respeitado	62	16,5
d. Um pouco desrespeitado	89	23,7
e. Muito desrespeitado	103	27,4
f. Totalmente desrespeitado	72	19,1
g. Não opinaram	16	4,3
TOTAL	376	100

Fonte: Própria

Constata-se na tabela 17 que 27,4% (vinte e sete vírgula quatro por cento) dos praças pesquisados considera que o tempo de folga é muito desrespeitado. 23,7% (vinte e três vírgula sete por cento) considera um pouco desrespeitado. 19,1% (dezenove vírgula um por cento) considera o tempo de folga totalmente desrespeitado. 16,5% (dezesesseis vírgula cinco por cento) considera um pouco respeitado. Do restante 5,3% (cinco vírgula três por cento) considera que é muito respeitado e 3,7% (três vírgula sete por cento) considera o tempo de folga totalmente respeitado. Deixaram de apontar uma das alternativas 4,3% (quatro vírgula três por cento) dos respondentes.

GRÁFICO 17

Folga entre serviços - Praças



- a. Totalmente respeitado
- b. Muito respeitado
- c. Um pouco respeitado
- d. Um pouco desrespeitado
- e. Muito desrespeitado
- f. Totalmente desrespeitado
- g. Não opinaram

TABELA 18

Opinião dos oficiais quanto à validade da atividade física para o policial militar.

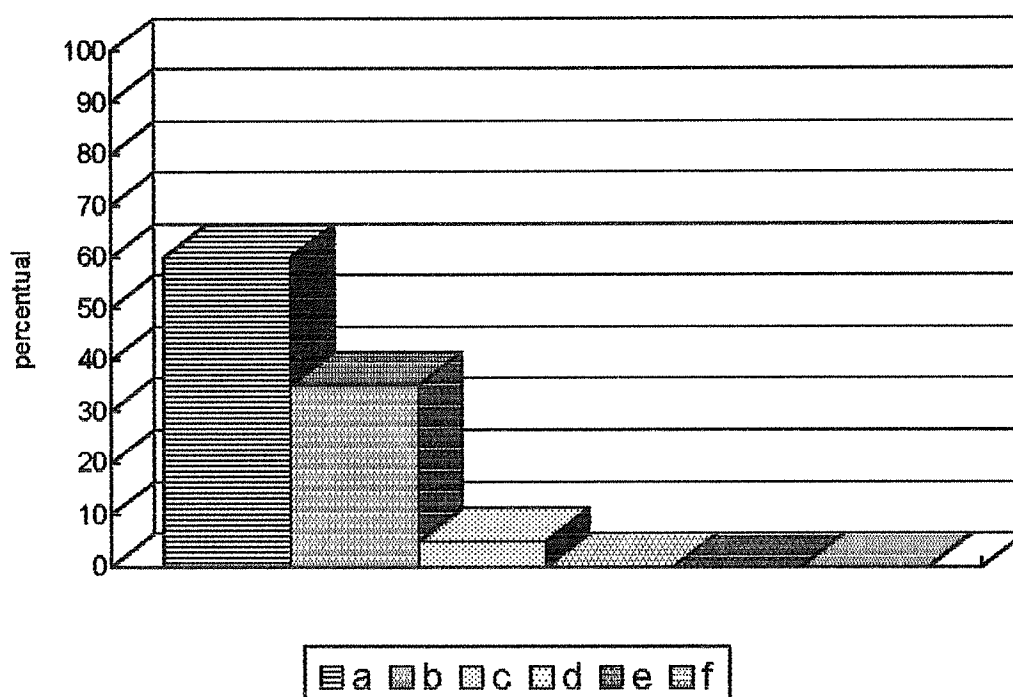
ALTERNATIVAS	f	x
a. Totalmente benéfica	12	60
b. Muito benéfica	7	35
c. Um pouco benéfica	1	5
d. Um pouco maléfica	-	-
e. Muito maléfica	-	-
f. Totalmente maléfica	-	-
TOTAL	20	100

Fonte: Própria

A tabela 18 mostra que 60% (sessenta por cento) dos oficiais respondentes, consideram a atividade física totalmente benéfica ao policial militar. 35% (trinta e cinco por cento) consideram-na muito benéfica e os restantes 5% (cinco por cento) consideram-na um pouco benéfica. Nenhum dos respondentes considerou a atividade física um pouco, muito ou totalmente maléfica.

GRÁFICO 18

Validade da Atividade Física - Oficiais



- a. totalmente benéfico
- b. Muito benéfico
- c. Um pouco maléfico
- d. Muito maléfico
- e. Totalmente maléfico

TABELA 19

Opinião das praças quanto à validade da atividade física para o policial militar.

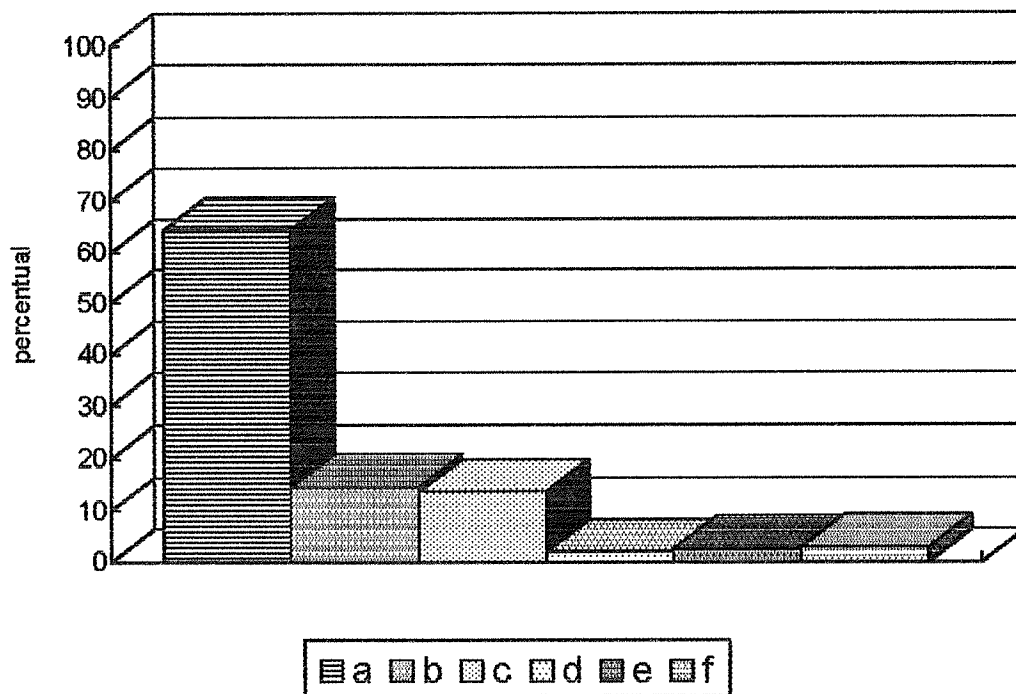
ALTERNATIVAS	f	x
a. Totalmente benéfica	242	64,4
b. Muito benéfica	55	14,6
c. Um pouco benéfica	51	13,6
d. Um pouco maléfica	7	1,9
e. Muito maléfica	10	2,6
f. Totalmente maléfica	11	2,9
TOTAL	376	100

Fonte: Própria

A tabela 19 demonstra que 64,4% (sessenta e quatro vírgula quatro por cento) dos praças respondentes consideram a atividade física totalmente benéfica para o policial militar. 14,6% (quatorze vírgula seis por cento) consideram-na muito benéfica. 13,6% (treze vírgula seis por cento) consideram-na um pouco benéfica. Do restante 2,9% (dois vírgula nove por cento) consideram a atividade física totalmente maléfica para o policial militar. 2,6% (dois vírgula seis por cento) consideram-na muito maléfica e 1,9% (um vírgula nove por cento) consideram-na um pouco maléfica.

GRÁFICO 19

Validade da Atividade Física - Praças



- a. Totalmente maléfico
- b. Muito benéfico
- c. Um pouco benéfico
- d. Um pouco maléfico
- e. Muito maléfico
- f. totalmente maléfico

TABELA 20

Frequência da prática de atividade física, por oficiais, com sessões de no mínimo 30 minutos.

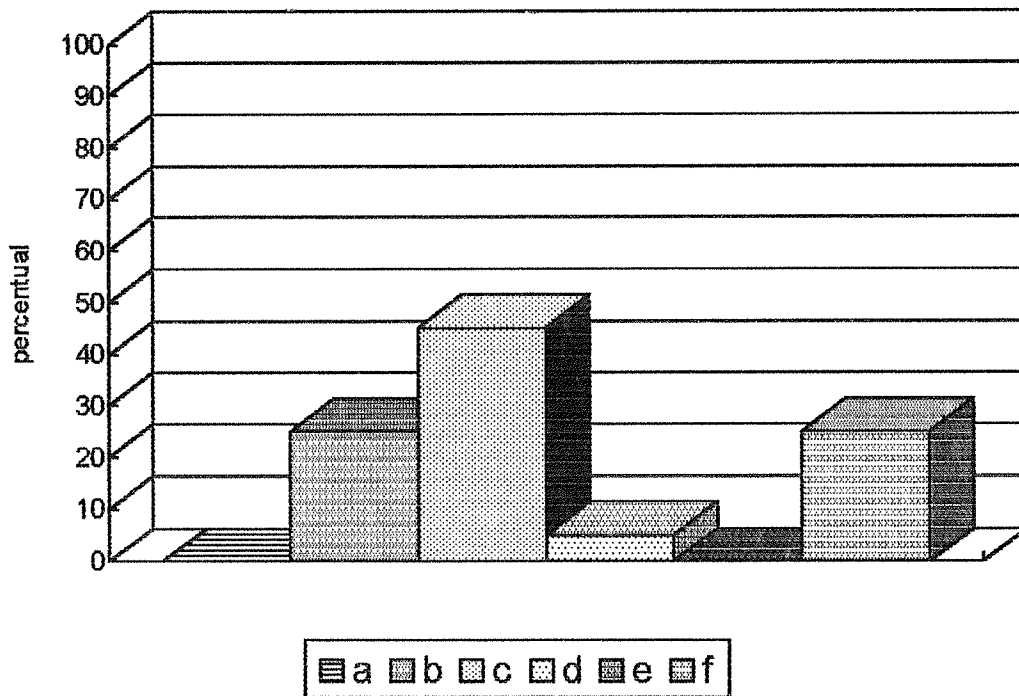
ALTERNATIVAS	f	x
a. Diariamente	-	-
b. 3 vezes por semana	5	25
c. 1 vez por semana	9	45
d. 1 vez a cada 15 dias	1	5
e. 1 vez a cada 30 dias	-	
f. Não realiza atividade física	5	25
TOTAL	20	100

Fonte: Própria

Dos oficiais pesquisados 45% (quarenta e cinco por cento) responderam que realizaram atividade física 1 (uma) vez por semana; 25% (vinte e cinco por cento) realiza 3 (três) vezes por semana e outros 25% (vinte e cinco por cento) não realiza nenhuma atividade física. Os 5% (cinco por cento) restante realiza atividade física uma vez a cada 15 (quinze) dias. Nenhum dos respondentes afirmou realizar atividade física diariamente ou uma vez a cada 30 (trinta) dias.

GRÁFICO 20

Prática da Atividade Física - Oficiais



- a. Diariamente
- b. 3 vezes por semana
- c. 1 vez por semana
- d. 1 vez a cada 15 dias
- e. 1 vez a cada 30 dias
- f. Não realiza atividade física

TABELA 21

Frequência da prática de atividade física, por praças, com sessões de no mínimo 30 minutos.

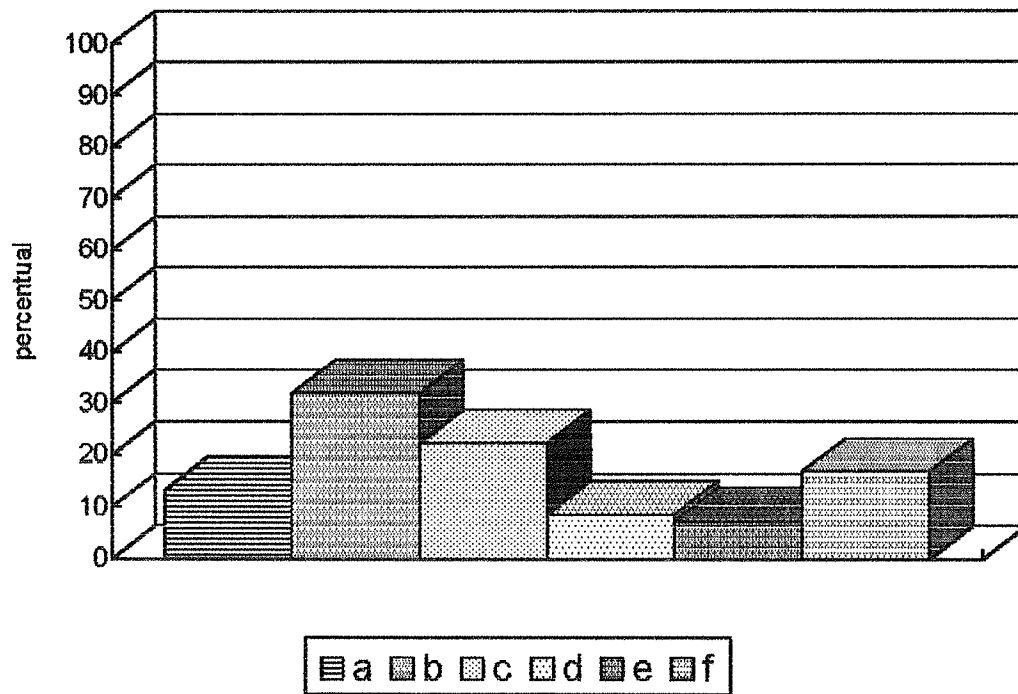
ALTERNATIVAS	f	x
a. Diariamente	50	13,3
b. 3 vezes por semana	120	31,9
c. 1 vez por semana	84	22,3
d. 1 vez a cada 15 dias	32	8,5
e. 1 vez a cada 30 dias	27	7,2
f. Não realiza atividade física	36	16,7
TOTAL	376	100

Fonte: Própria

Das praças pesquisadas 31,9% (trinta e um vírgula nove por cento) respondeu que realizam atividade física 3 (três) vezes por semana; 22,3% (vinte e dois vírgula três por cento) realiza uma vez por semana; 16,7% (dezesesseis vírgula sete por cento) não realiza nenhuma atividade física; 13,3% (treze vírgula três por cento) realiza atividade física diariamente. Do restante 8,5% (oito vírgula cinco por cento) realiza uma vez a cada 15 (quinze) dias e 7,2% (sete vírgula dois por cento) realiza a cada 30 (trinta) dias.

GRÁFICO 21

Prática da Atividade Física - Praças



- a. Diariamente
- b. 3 vezes por semana
- c. 1 vez por semana
- d. 1 vez a cada 15 dias
- e. 1 vez a cada 30 dias
- f. Não realiza atividade física

TABELA 22

Local onde os oficiais realizam a atividade física.

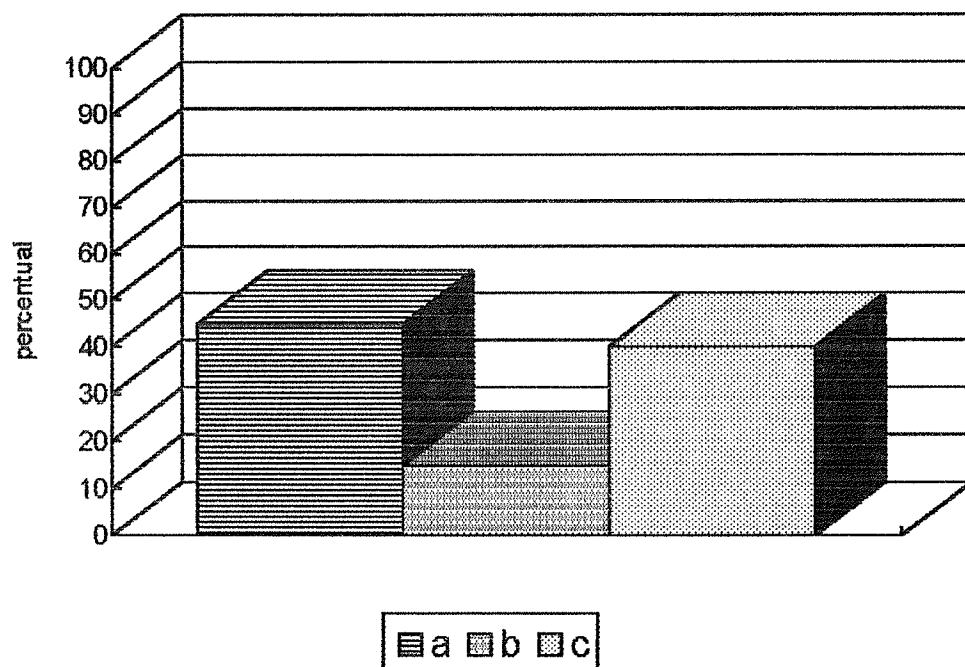
ALTERNATIVAS	f	x
a. Na PMDF	9	45
b. Em estabelecimentos particulares	3	15
c. Em ambos	8	40
TOTAL	20	100

Fonte: Própria

Dos oficiais que realizam atividades físicas, 45% (quarenta e cinco por cento) responderam que o fazem na própria PMDF, 40% (quarenta por cento) responderam que praticam atividade física tanto na PMDF como em estabelecimentos particulares e 15% (quinze por cento) respondeu que pratica atividade física em estabelecimento particulares.

GRÁFICO 22

Local da Atividade Física - Oficiais



- a. Na PMDF
- b. Em estabelecimentos particulares
- c. Em ambos

TABELA 23

Local onde as praças realizam a atividade física.

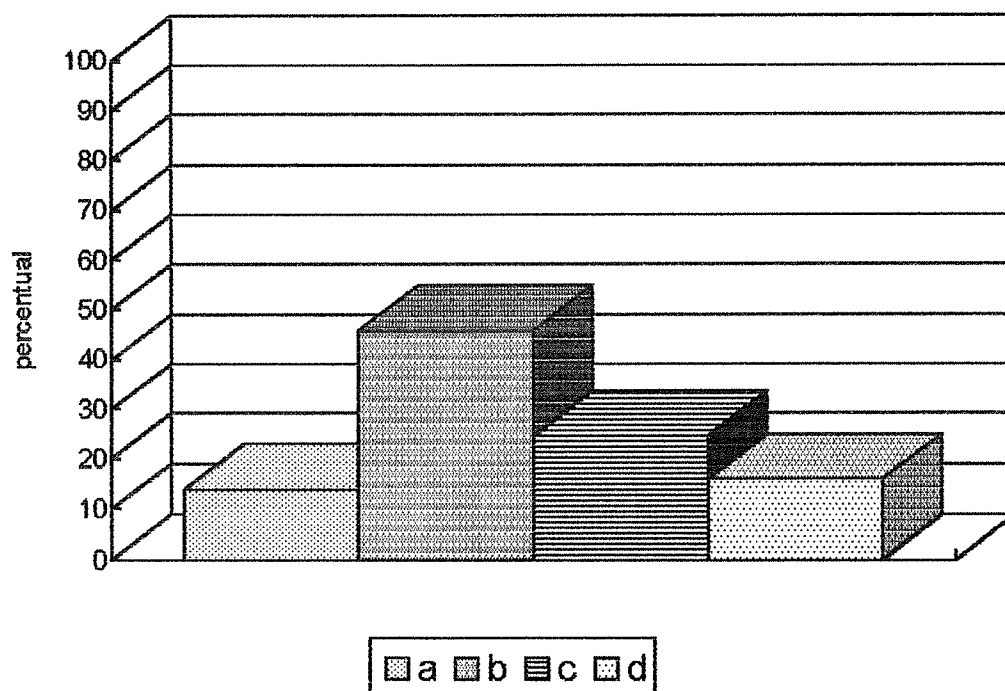
ALTERNATIVAS	f	x
a. Na PMDF	52	13,8
b. Em estabelecimentos particulares	172	45,8
c. Em ambos	92	24,5
d. Não opinaram	60	15,9
TOTAL	376	100

Fonte: Própria

Das praças que realizam atividade física, 45,8% (quarenta e cinco vírgula oito por cento) responderam que o fazem em estabelecimentos particulares. 24,5% (vinte e quatro vírgula cinco por cento) responderam que o fazem na PMDF ou em estabelecimentos particulares e 13,8% (treze vírgula oito por cento) responderam que o fazem na própria PMDF. Deixaram de apontar uma das alternativas 15,9% (quinze vírgula nove por cento) dos respondentes.

GRÁFICO 23

Local da Atividade Física - Praças



- a. Na PMDF
- b. Em estabelecimentos particulares
- c. Em ambos
- d. Não opinaram

TABELA 24

Visão dos Oficiais quanto ao tempo de serviço total que o policial militar deve cumprir até a passagem para a reserva remunerada.

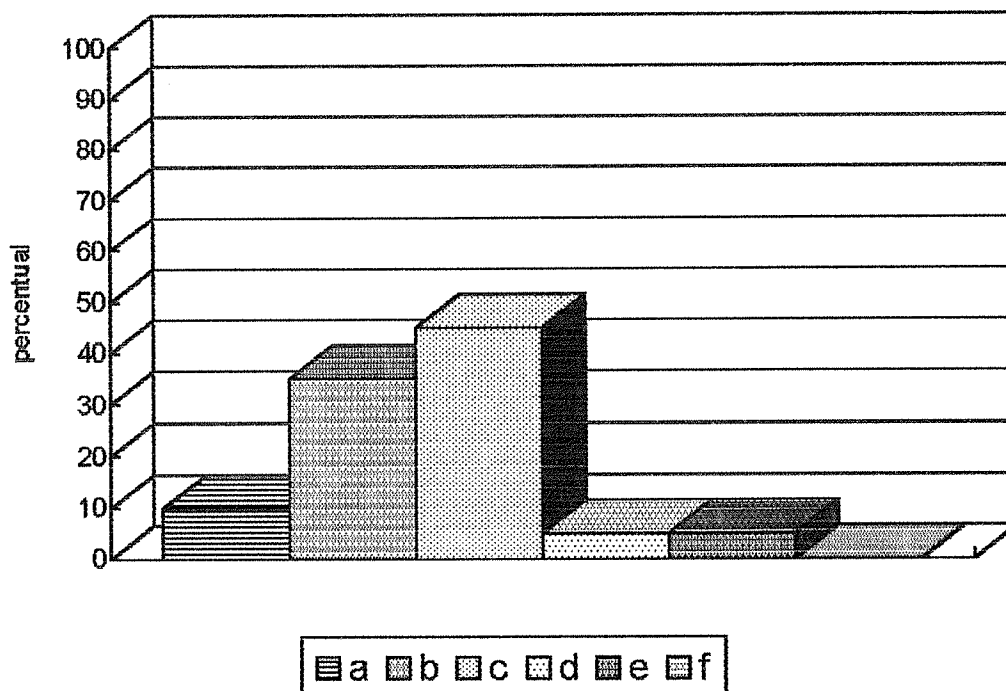
ALTERNATIVAS	f	x
a. Menos de 21 anos	2	10
b. de 21 a menos de 24 anos	7	35
c. de 24 a menos de 27 anos	9	45
d. de 27 a menos de 30 anos	1	5
e. de 30 a menos de 33 anos	1	5
f. de 33 ou mais anos	-	-
TOTAL	20	100

Fonte: Própria

A tabela 24 demonstra que 45% (quarenta e cinco por cento) dos oficiais respondentes entendem que o tempo total de serviço do PM até a passagem para a reserva seja de 24 (vinte e quatro) a menos de 27 anos. 35% (trinta e cinco por cento) entendem que o tempo deva ser de 21 (vinte e um) a menos de 24 (vinte e quatro) ano. 10% (dez por cento) entende que o tempo deva ser de menos de 21 (vinte e um) anos. Do restante 5% (cinco por cento) entende que o tempo deva ser de 27 (vinte e sete) a menos de 30 (trinta) anos, os outros 5% (cinco por cento) entende que deva ser o tempo total de serviço de 30 (trinta) a menos de 33 (trinta e três) anos. Nenhum dos respondentes concorda

que deva ser de 33 (trinta e três) ou mais anos o tempo total de serviço do PM.

GRÁFICO 24

Passagem para a Reserva - Oficiais

- a. Menos de 21 anos
- b. de 21 a menos de 24 anos
- c. de 24 a menos de 27 anos
- d. de 27 a menos de 30 anos
- e. de 30 a menos de 33 anos
- f. de 33 ou mais anos

TABELA 25

Visão das Praças quanto ao tempo de serviço total que o policial militar deve cumprir até a passagem para a reserva remunerada.

ALTERNATIVAS	f	x
a. Menos de 21 anos	67	17,8
b. de 21 a menos de 24 anos	88	23,4
c. de 24 a menos de 27 anos	118	31,4
d. de 27 a menos de 30 anos	67	17,8
e. de 30 a menos de 33 anos	30	7,9
f. de 33 ou mais anos	6	1,6
TOTAL	376	100

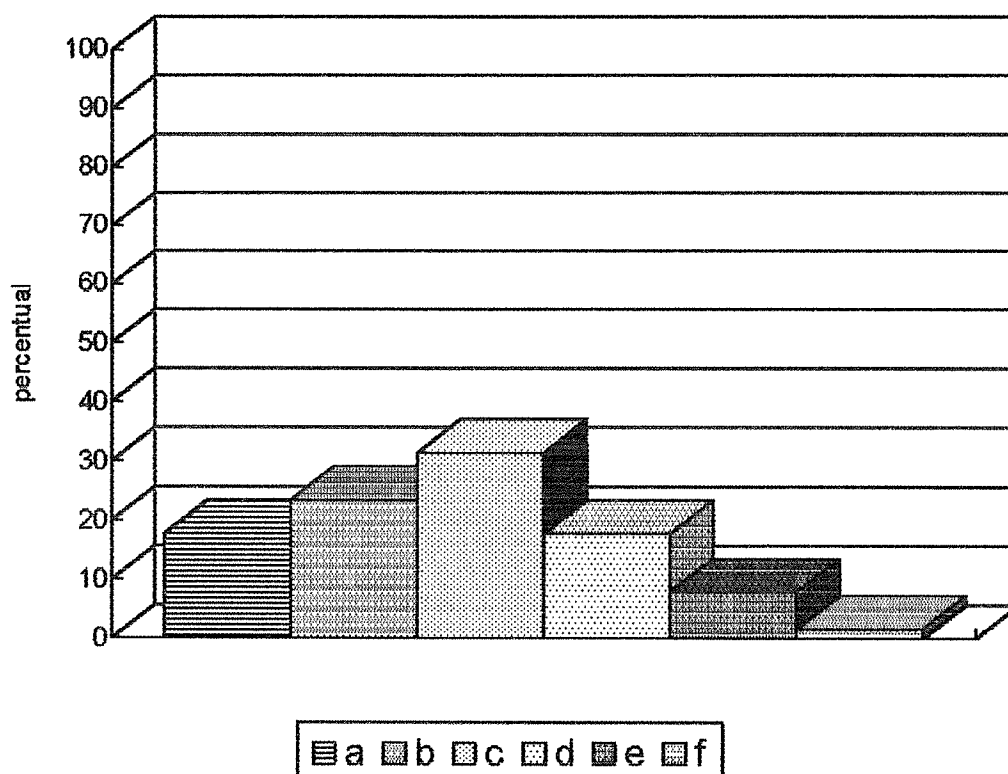
Fonte: Própria

A tabela 25 demonstra que 31,4% (trinta e um vírgula quatro por cento) das praças respondentes entendem que o tempo total de serviço do PM até a passagem para a reserva seja de 24 (vinte e quatro) a menos de 27 (vinte e sete) anos. 23,4% (vinte e três vírgula quatro por cento) entende que o tempo deva ser de 21 (vinte e um) a menos de 24 (vinte e quatro) anos. 17,8% (dezessete vírgula oito por cento) entende que o tempo deva ser de 27 (vinte e sete) a menos de 30 (trinta) anos. Outros 17,8% (dezessete vírgula oito por cento) entende que o tempo deva ser de menos de 21 (vinte e um) anos. Do restante 7,9% (sete vírgula nove por cento) entende que o tempo deveria ser de 30 (trinta)

a menos de 33 (trinta e três) anos e 1,6% (um vírgula seis por cento) concorda que deva ser de 33 (trinta e três) anos ou mais o tempo total de serviço do PM.

GRÁFICO 25

Passagem para a Reserva - Praças



- a. Menos de 21 anos
- b. de 21 a menos de 24 anos
- c. de 24 a menos de 27 anos
- d. de 27 a menos de 30 anos
- e. de 30 a menos de 33 anos
- f. de 33 ou mais anos

TABELA 26

Incidência de doenças graves constatadas entre oficiais.

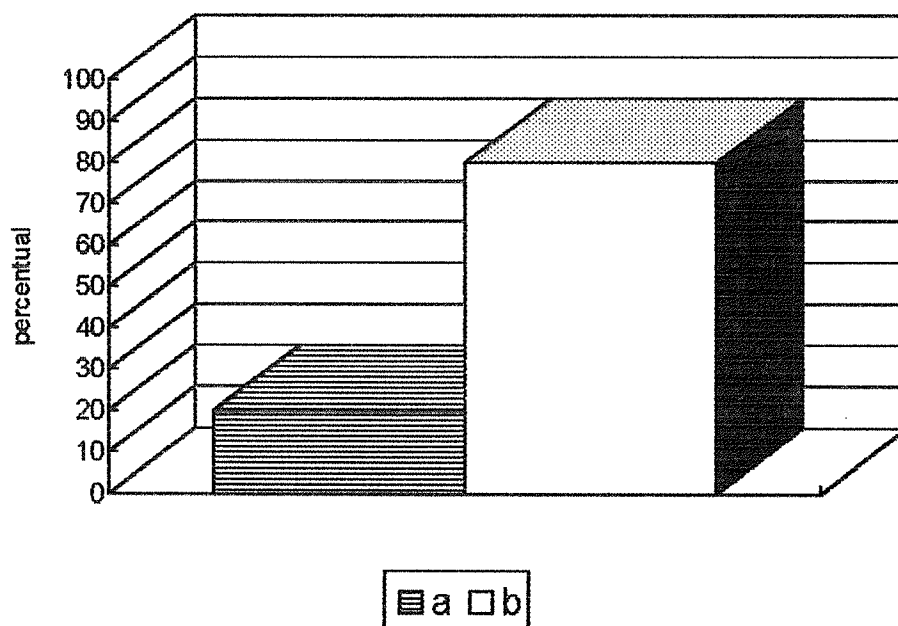
ALTERNATIVAS	f	x
a. Sim	4	20
b. Não	16	80
TOTAL	20	100

Fonte: Própria

Pela tabela 26 verificou-se que 80% (oitenta por cento) dos oficiais pesquisados responderam não ter nenhuma doença grave comprovada. 20% (vinte por cento) afirmam ter, comprovadamente doença grave.

GRÁFICO 26

Doença Grave Constatada - Oficiais



a. Sim

b. Não

TABELA 27

Incidência de doenças graves constatadas entre praças.

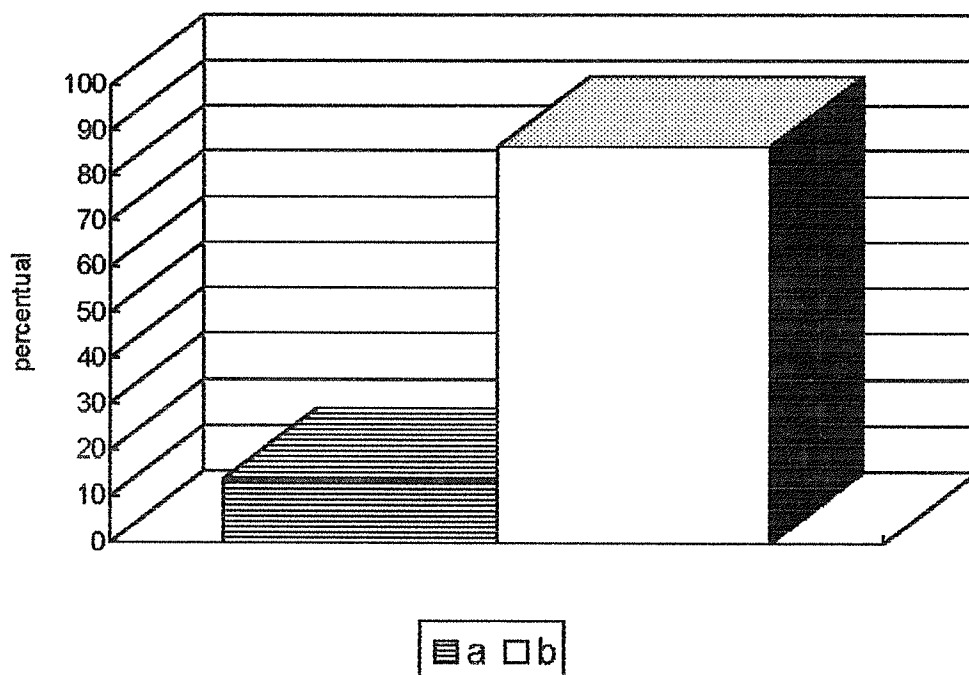
ALTERNATIVAS	f	x
a. Sim	51	13,6
b. Não	326	86,4
TOTAL	376	100

Fonte: Própria

Pela tabela 27 verifica-se que 86,4% (oitenta e seis vírgula quatro por cento) dos praças pesquisados responderam não ter nenhuma doença grave comprovada. 13,6% (treze vírgula seis por cento) afirmaram ter, comprovadamente doença grave.

GRÁFICO 27

Doença Grave Constatada - Praças



a. Sim

b. Não

TABELA 28

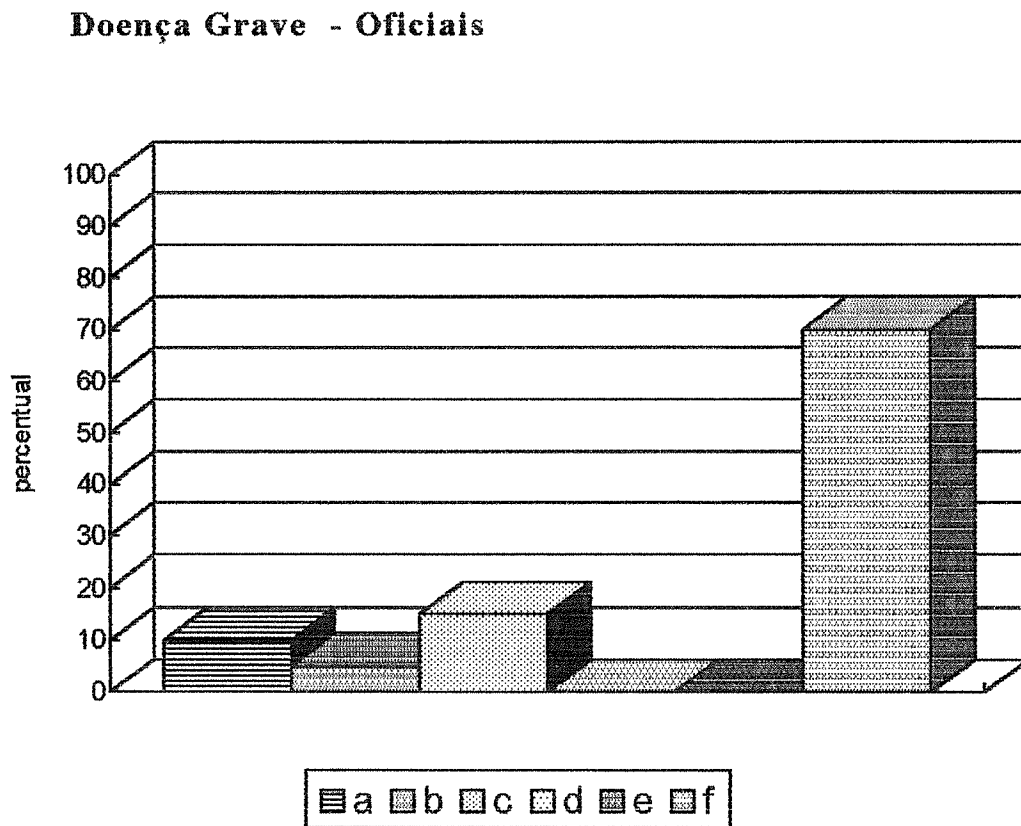
Tipos de doenças mais freqüentes entre oficiais.

ALTERNATIVAS	f	x
a. Cardiopatia (doenças do coração)	2	10
b. Doenças circulatórias	1	5
c. Doenças ortopédicas	3	15
d. Doenças psiquiátricas	-	-
e. Outras doenças	-	-
f. Não apontaram alternativas	14	70
TOTAL	20	100

Fonte: Própria

Do total de oficiais respondentes 15% (quinze por cento) afirmou ter doenças ortopédicas. 10% (dez por cento) afirmou ter cardiopatias. 5% (cinco por cento) afirmou sofrer de doenças circulatórias. Não se registraram casos de doenças psiquiátricas ou de outras doenças. 70% (setenta por cento) dos respondentes não apontaram nenhuma das alternativas, presumindo-se estarem bem de saúde.

GRÁFICO 28



- a. Cardiopatias
- b. Doenças circulatórias
- c. Doenças ortopédicas
- d. Doenças psiquiátricas
- e. Outra ou outras doenças

TABELA 29

Tipos de doenças mais freqüentes entre praças.

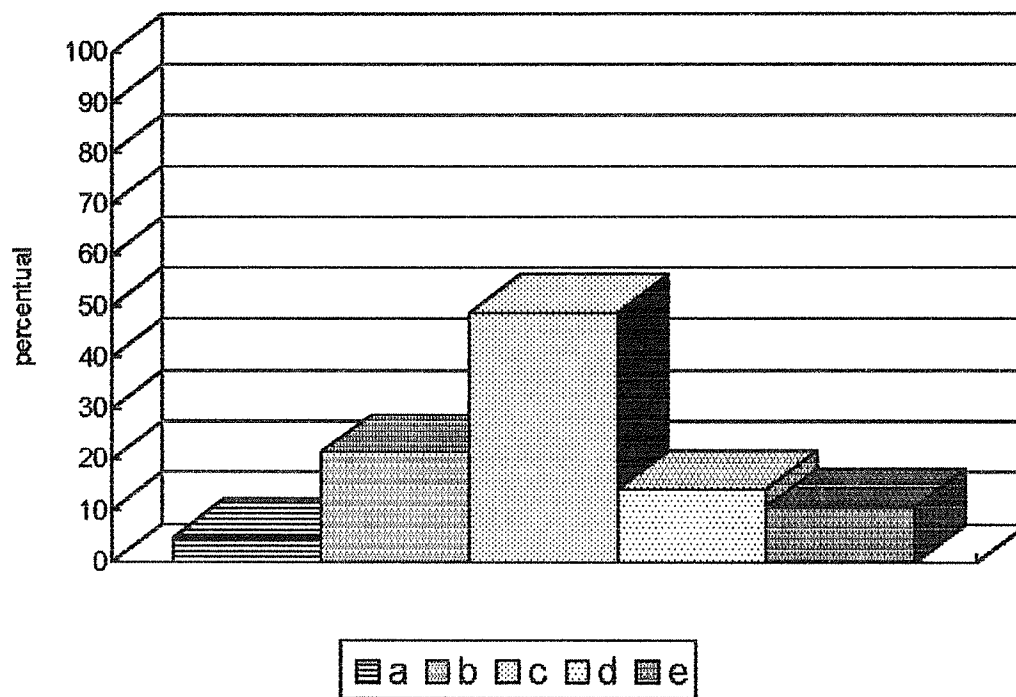
ALTERNATIVAS	f	x
a. Cardiopatia (doenças do coração)	18	4,8
b. Doenças circulatórias	80	21,4
c. Doenças ortopédicas	183	48,8
d. Doenças psiquiátricas	54	14,3
e. Outras doenças	40	10,7
TOTAL	376	100

Fonte: Própria

Pela tabela 29 verifica-se que 48,8% (quarenta e oito vírgula oito por cento) dos praças pesquisados afirmaram ter comprovadamente doenças ortopédicas. 21,4% (vinte e um vírgula quatro por cento) afirmaram ter doenças circulatórias. 14,3% (quatorze vírgula três por cento) afirmaram ter doenças psiquiátricas. 10,7% (dez vírgula sete por cento) afirmaram ter outros tipos de doenças não enquadradas na pesquisa e, 4,8% (quatro vírgula oito por cento) afirmaram ter doenças cardiopáticas.

GRÁFICO 29

Doença Grave - Praças



- a. Cardiopatias
- b. Doenças circulatórias
- c. Doenças ortopédicas
- d. Doenças psiquiátricas
- e. Outra ou outras doenças

TABELA 30

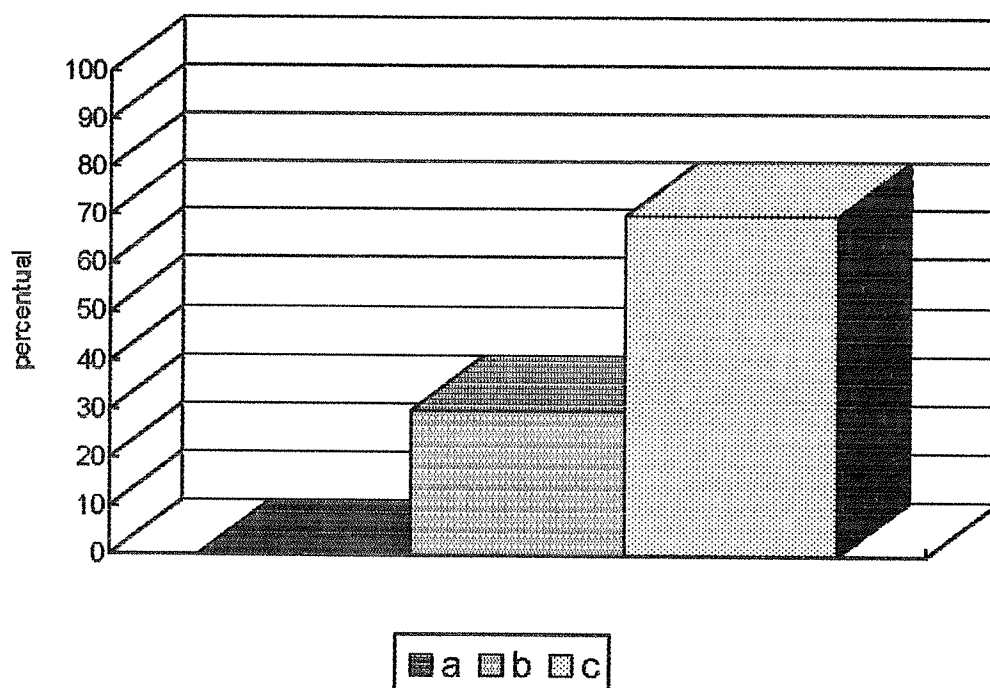
Período de constatação da doença entre os oficiais.

ALTERNATIVAS	f	x
a. Antes de ingressar na PMDF	-	-
b. Depois de ingressar na PMDF	6	30
c. Nada responderam	14	70
TOTAL	20	100

Fonte: Própria

Do total de oficiais respondentes 30% (trinta por cento) afirmaram ter contraído a doença de que é possuidor após o ingresso na PMDF e 70% (setenta por cento) nada responderam.

GRÁFICO 30

Constatação de Doenças - Oficiais

- a. Antes de ingressar na PMDF
- b. Depois de ingressar na PMDF
- c. Nada responderam

TABELA 31

Período de constatação da doença entre as praças.

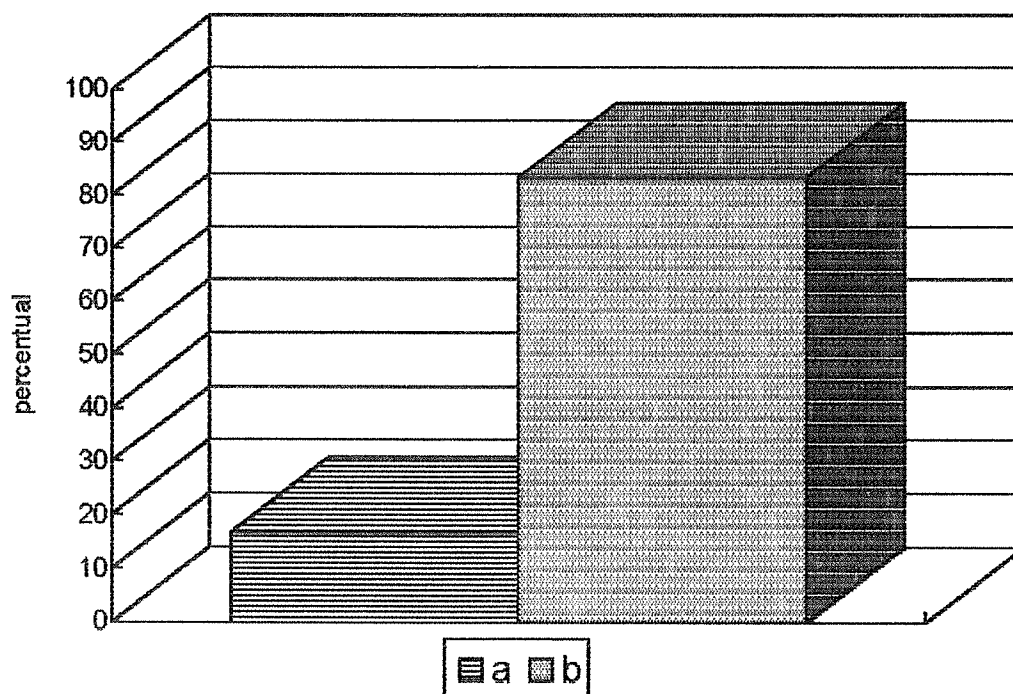
ALTERNATIVAS	f	x
a. Antes de ingressar na PMDF	63	16,7
b. Depois de ingressar na PMDF	313	83,3
TOTAL	376	100

Fonte: Própria

Das praças que afirmaram ter doenças graves constatadas 83,3% (oitenta e três vírgula três por cento) pelas informações prestadas, contraíram-na depois de ingressar na PMDF. 16,7% (dezesesseis vírgula sete por cento) afirmaram-na te-la contraído antes do ingresso na PMDF.

GRÁFICO 31

Constatação de Doenças - Praças



a. Antes de ingressar na PMDF

b. Depois de ingressar na PMDF

TABELA 32

Opinião dos oficiais quanto as condições de proteção à saúde do policial militar, oferecidos pela PMDF.

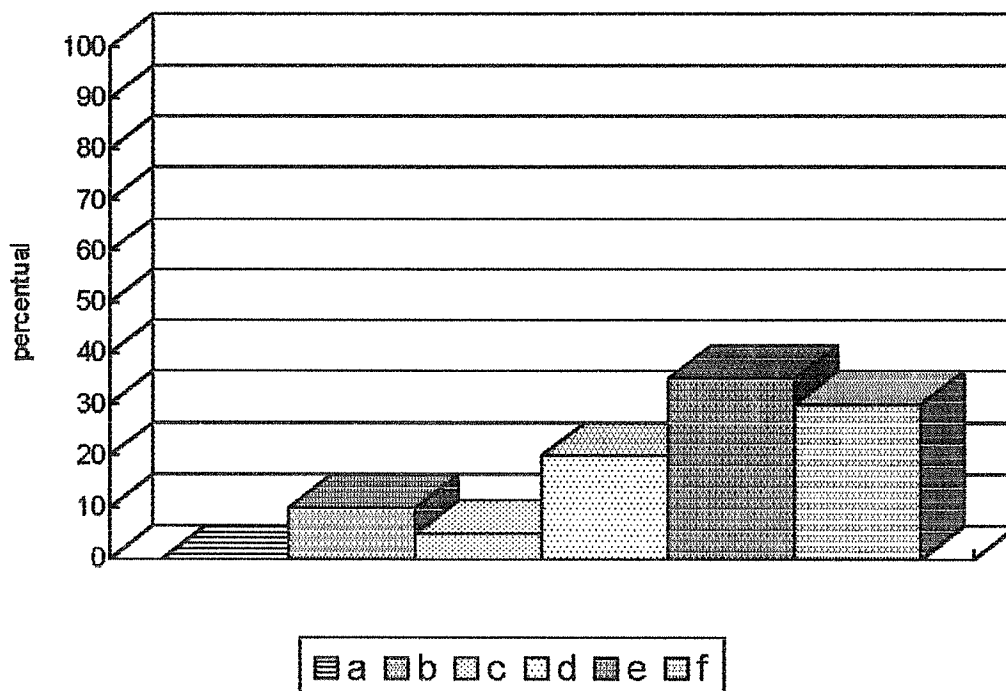
ALTERNATIVAS	f	x
a. Totais condições de proteção	-	-
b. Boas condições de proteção	2	10
c. Regulares condições de proteção	1	5
d. Fracas condições de proteção	4	20
e. Muito fracas condições de proteção	7	35
f. Não oferece condições de proteção	6	30
TOTAL	20	100

Fonte: Própria

Pela tabela 32 verifica-se que 35% (trinta e cinco por cento) dos oficiais respondentes entendem que a PMDF oferece muito fracas condições de proteção. 30% (trinta por cento) entende que a PMDF não oferece nenhuma condição de proteção. 20% (vinte por cento) entende que são fracas as condições de proteção, 10% (dez por cento) entendem que essas condições são boas e 5% (cinco por cento) entende que elas são regulares. Nenhum respondente apontou a PMDF como oferecendo totais condições de proteção à saúde do PM.

GRÁFICO 32

Proteção à Saúde - Oficiais



- a. Totais condições de proteção
- b. Boas condições de proteção
- c. Regulares condições de proteção
- d. Fracas condições de proteção
- e. Muito fracas condições de proteção
- f. Não oferece nenhuma condição

TABELA 33

Opinião das praças quanto as condições de proteção à saúde do policial militar, oferecidos pela PMDF.

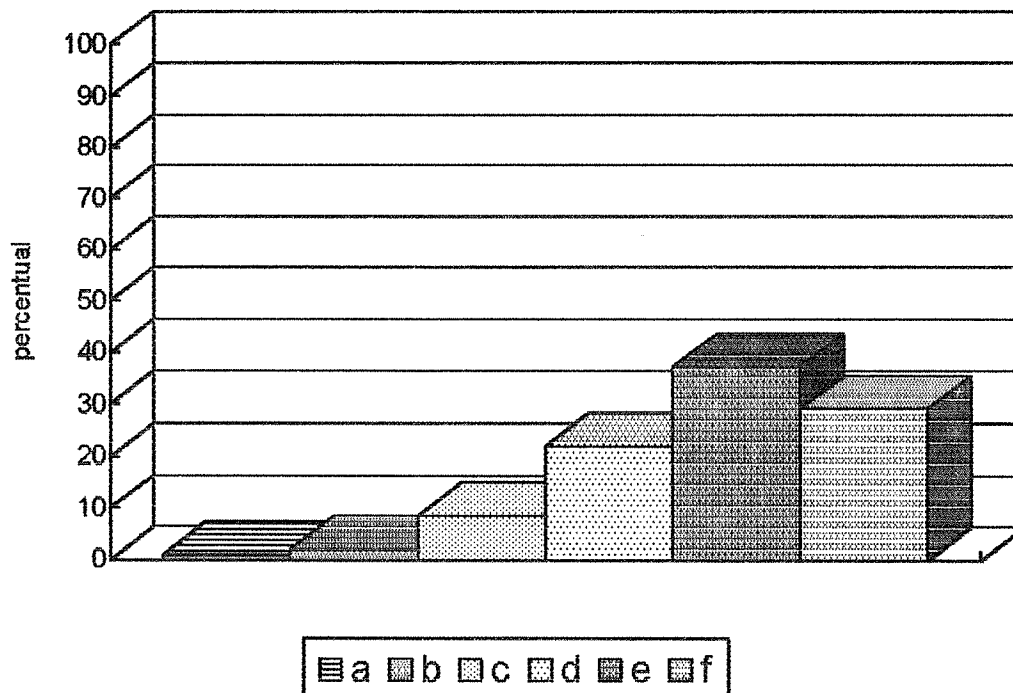
ALTERNATIVAS	f	x
a. Totais condições de proteção	4	1,0
b. Boas condições de proteção	8	2,1
c. Regulares condições de proteção	32	8,5
d. Fracas condições de proteção	83	22,0
e. Muito fracas condições de proteção	140	37,2
f. Não oferece condições de proteção	110	29,2
TOTAL	376	100

Fonte: Própria

Pela tabela 33 verifica-se que 37,2 (trinta e sete vírgula dois por cento) das praças respondentes entende que a PMDF oferece muito fracas condições de proteção à saúde do PM. 29,2% (vinte e nove vírgula dois por cento) entende que a PMDF não oferece nenhuma condição. 22% (vinte e dois por cento) entende que a PMDF oferece fracas condições de proteção. 8,5% (oito vírgula cinco por cento) entende que essas condições são regulares. 2,1% (dois vírgula um por cento) consideram que boas as condições de proteção e 1% (um por cento) considera que a PMDF oferece totais condições de proteção.

GRÁFICO 33

Proteção à Saúde - Praças.



- a. Totais condições de proteção
- b. Boas condições de proteção
- c. Regulares condições de proteção
- d. Fracas condições de proteção
- e. Muito fracas condições de proteção
- f. Não oferece nenhuma condição

TABELA 34

Opinião dos oficiais quanto aos itens de proteção à saúde considerados mais importantes e aos quais a PMDF não tem dado atenção.

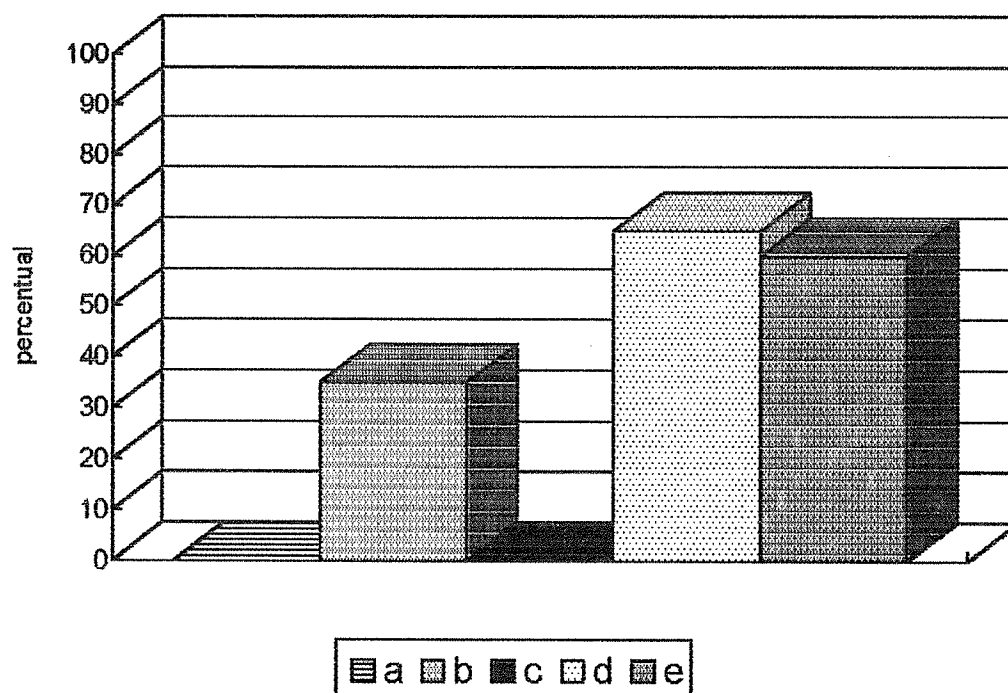
ALTERNATIVAS	F	X
a. Luminosidade adequada	0	0
b. Proteção contra acidentes de trabalho	6	35
c. Local de trabalho asseado	0	0
d. Equipamento confortável e específico	13	65
e. Tempo de duração do serviço adequado ao organismo	12	60
TOTAL	20	100

Fonte: Própria

Pela tabela 34 observa-se que 65% (sessenta e cinco por cento) dos oficiais respondentes apontaram o item equipamento confortável e específico como um dos itens aos quais a PMDF não está atenta. 60% (sessenta por cento) apontou o tempo de duração do serviço adequado ao organismo e 35% (trinta e cinco por cento) apontou a proteção contra acidente de trabalho como um dos itens de proteção à saúde considerados mais importantes e aos quais a PMDF não tem dado a devida atenção.

GRÁFICO 34

Itens de Proteção - Oficiais



- a. Luminosidade adequada
- b. Proteção contra acidentes de trabalho
- c. Local de trabalho asseado
- d. Equipamento confortável e específico
- e. tempo de duração do serviço adequado ao organismo

TABELA 35

Opinião das Praças quanto aos itens de proteção à saúde considerados mais importantes e aos quais a PMDF não tem dado atenção.

ALTERNATIVAS	f	x
a. Luminosidade adequada	15	3,9
b. Proteção contra acidentes de trabalho	70	18,7
c. Local de trabalho asseado	25	6,6
d. Equipamento confortável e específico	109	29,0
e. Tempo de duração do serviço adequado ao organismo	157	41,8
TOTAL	376	100

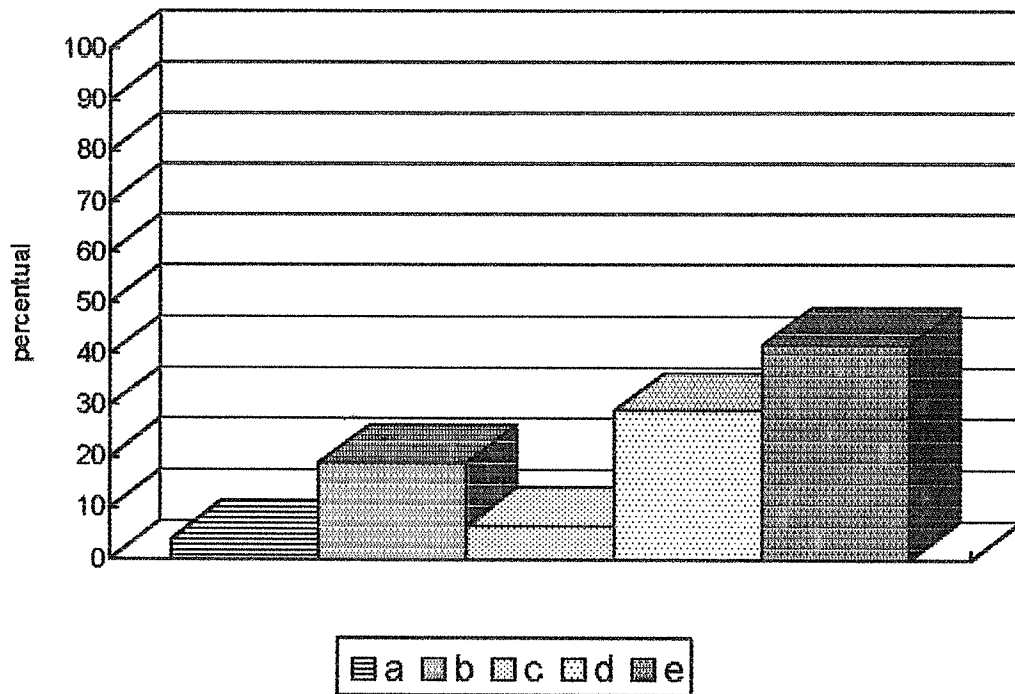
Fonte: Própria

Pela tabela 35 observa-se que 41,8% (quarenta e um vírgula oito por cento) das praças respondentes, apontaram o tempo de duração do serviço adequado ao organismo como um item ao qual a PMDF não têm estado atenta. 29% (vinte e nove por cento) apontaram o item equipamento confortável e específico ao trabalho a ser desenvolvido. 18,7% (dezoito vírgula sete por cento) apontaram o item proteção contra acidente de trabalho. 6,6% (seis vírgula seis por cento) apontaram o item local asseado de trabalho e, 3,9% (três vírgula nove

por cento) apontaram a luminosidade adequada ao local de trabalho como um importante fator de proteção à saúde e, ao qual não tem sido dada a devida atenção.

GRÁFICO 35

Itens de Proteção - Praças.



- a. Luminosidade adequada
- b. Proteção contra acidentes de trabalho
- c. Local de trabalho asseado
- d. Equipamento confortável e específico
- e. Tempo de duração do serviço adequado ao organismo

TABELA 36

Número de *evasões** de oficiais policiais militares no período de 1982 - 92.

CAUSAS	f	x
a. Reforma	37	30,33
b. Demissão a pedido	22	18,03
c. Exclusão a bem da disciplina	1	0,82
d. Falecidos	23	18,85
e. Reserva remunerada a pedido	17	13,94
f. Reserva remunerada <i>ex officio</i>	22	18,03
TOTAL	122	100

Fonte: Própria

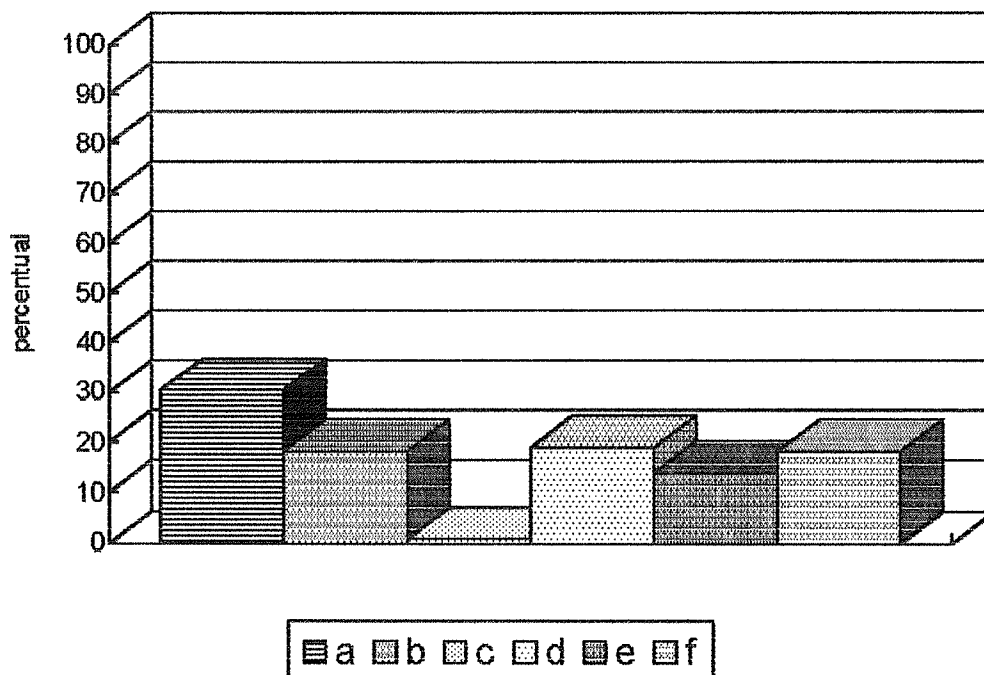
A tabela 36 apresenta o número de *evasões* de oficiais, por diversas causas, durante o período de 1982 à 1992. 30,33% (trinta vírgula trinta e três por cento) das *evasões* foram ocasionadas por motivo de reforma. 18,85% (dezoito vírgula oitena e cinco por cento) por motivo de falecimento. 18,03% (dezoito vírgula zero três por cento) por demissão a pedido do oficial. Outros 18,03% (dezoito vírgula zero três por cento), passagem para a reserva remunerada *ex officio*. Do restante, 13,94% (treze vírgula noventa e quatro por cento) por motivo de passagem para a reserva remunerada a pedido e, 0,82%

* Para maiores esclarecimentos ver definição de termos

(zero vírgula oitenta e dois por cento) por demissão a bem da disciplina.

GRÁFICO 36

Evasão - Oficiais



- a. Reforma
- b. Demissão a pedido
- c. Exclusão a bem da disciplina
- d. Falecidos
- e. Reserva remunerada a pedido
- f. Reserva remunerada ex officio

TABELA 37

Número de *evasões** de praças policiais militares no período de 1982 - 92.

CAUSAS	f	x
a. Reforma	329	13,15
b. Demissão a pedido	1194	47,72
c. Exclusão a bem da disciplina	596	23,82
d. Falecidos	254	10,15
e. Reserva remunerada a pedido	71	2,84
f. Reserva remunerada ex officio	58	2,32
TOTAIS	2502	100

Fonte: Própria

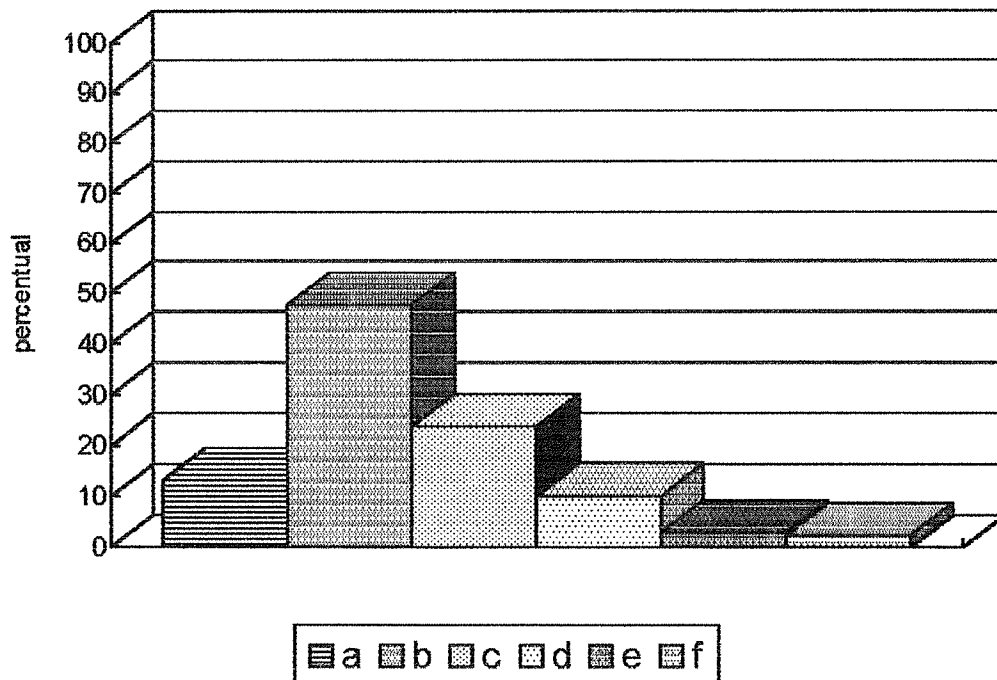
A tabela 37 apresenta o número de *evasões* de praças, por diversas causas, durante o período de 1982 a 1992. 47,72% (quarenta e sete vírgula setenta e dois por cento) das *evasões* foram ocasionadas por licenciamento. 23,82% (vinte e três vírgula oitenta e dois por cento) por motivo de exclusão a bem da disciplina. 13,15% (treze vírgula quinze por cento) por motivo de reforma (originada por doença ou por conselho de disciplina). Outros 10,15% (dez vírgula quinze por cento), por motivo de falecimento. Do restante, 2,84% (dois vírgula oitenta e quatro por cento) por motivo de passagem para a reserva

* Para maiores esclarecimentos ver definição de termos

remunerada a pedido e, 2,32% (dois vírgula trinta e dois por cento) por passagem para a reserva remunerada ex officio.

GRÁFICO 37

Evasão - Praças



- a. Reforma
- b. Demissão a pedido
- c. Exclusão a bem da disciplina
- d. Falecidos
- e. Reserva remunerada a pedido
- f. Reserva remunerada ex officio

TABELA 38

Número de *inclusões** de policiais militares no período de 1982 - 92.

INCLUSÕES	F	X
a. Oficiais	212	2,36
b. Praças	8765	97,64
TOTAL	8977	100

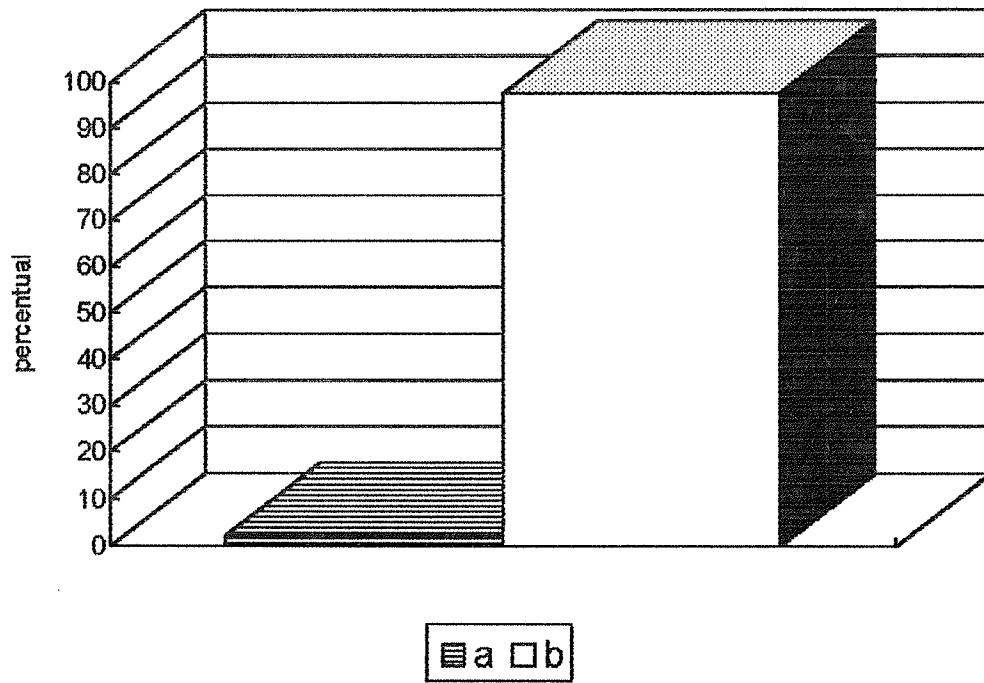
Fonte: Própria

A tabela 38 apresenta o número de inclusões de oficiais e praças na Corporação, no período de 1982 a 1992. 97,64% (noventa e sete vírgula sessenta e quatro por cento) das inclusões, foram de praças e, 2,36% (dois vírgula trinta e seis por cento) de oficiais.

* Para maiores esclarecimentos ver definição de termos

GRÁFICO 38

Inclusão de policiais militares



a. Oficiais

b. Praças

TABELA 39

Número de reformas de policiais militares ocorridas no período de 1982 - 92.

POSTO / GRADUAÇÃO	f	x
a. Coronel QOPM	1	0,27
b. Ten Cel QOPM	6	1,64
c. Ten Cel QOPMS	1	0,27
d. Major QOPM	2	0,55
e. Capitão QOPM	3	0,82
f. Capitão QOPMA	6	1,64
g. 1º Tenente QOPM	3	0,82
h. 1º Tenente QOPMA	6	1,64
i. 1º Tenente QOPME	4	1,09
j. 2º Tenente QOPMA	5	1,37
k. Sub-Tenente QPPMC	20	5,46
l. 1º Sargento QPPMC	5	1,37
m. 1º Sargento QPPME	5	1,37
n. 2º Sargento QPPMC	11	3,00
o. 2º Sargento QPPME	2	0,55
p. 3º Sargento QPPMC	22	6,01
q. 3º Sargento QPPME	6	1,64
r. Cabo QPPMC	66	18,03
s. Soldado QPPMC	192	52,46
TOTAL	2502	100

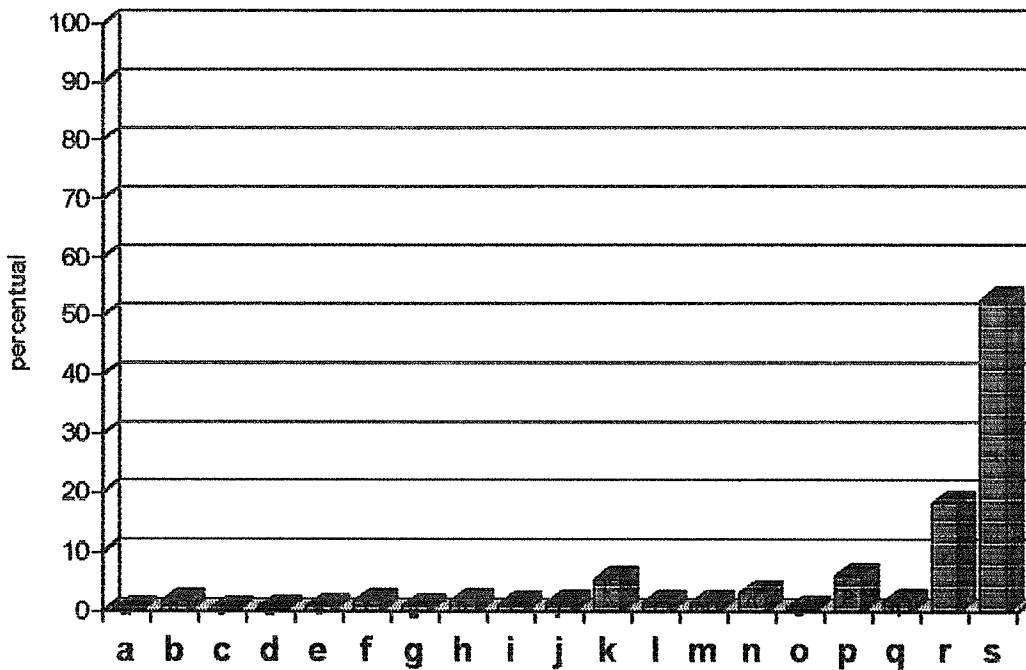
Fonte: Própria

Pela tabela 39 pode se verificar que 52,46% (cinquenta e dois vírgula quarenta e seis por cento) das reformas no período de 1982 a 1992, situaram-se entre os soldados, 18,03% (dezoito vírgula zero três por cento) entre os cabos, 6,01% (seis vírgula zero um por cento) entre terceiros sargentos, 5,46% (cinco vírgula quarenta e seis por cento)

entre Sub-tenentes e, 3,00% (três vírgula zero por cento) entre segundos sargentos QPPMC. Nos demais postos e graduações o percentual de reformas variou entre 0,27% (zero vírgula sessenta e quatro por cento) em cada um, ressaltando-se apenas o percentual de 1,64% (um vírgula sessenta e quatro por cento) para o posto de Tenente Coronel QOPM, pode ser considerado alto face ao reduzido número previsto nos quadros da PMDF para esse posto. A mesma ocorrência pode ser verificada com relação ao posto de 1º Tenente QOPMA.

GRÁFICO 39

Reformas - 1982 / 1992



- | | | |
|------------------|----------------------|----------------------|
| a. Coronel QOPM | h. 1° Tenente QOPMA | n. 2° Sargento QPPMC |
| b. Ten Cel QOPM | i. 1° Tenente QOPME | o. 2° Sargento QPPME |
| c. Ten Cel QOPMS | J. 2° Tenente QOPMA | p. 3° Sargento QPPMC |
| d. Major QOPM | k. Sub-Tenente QPPMC | q. 3° Sargento QPPME |
| e. Capitão QOPM | l. 1° Sargento QPPMC | r. Cabo QPPMC |
| f. Capitão QOPM | m. 1° Sargento QPPME | s. Soldado QPPMC |
| g. 1° Ten QOPM | | |

TABELA 40

Escalas de serviço dos policiais militares das unidades pesquisadas, no período de junho a agosto de 1993.

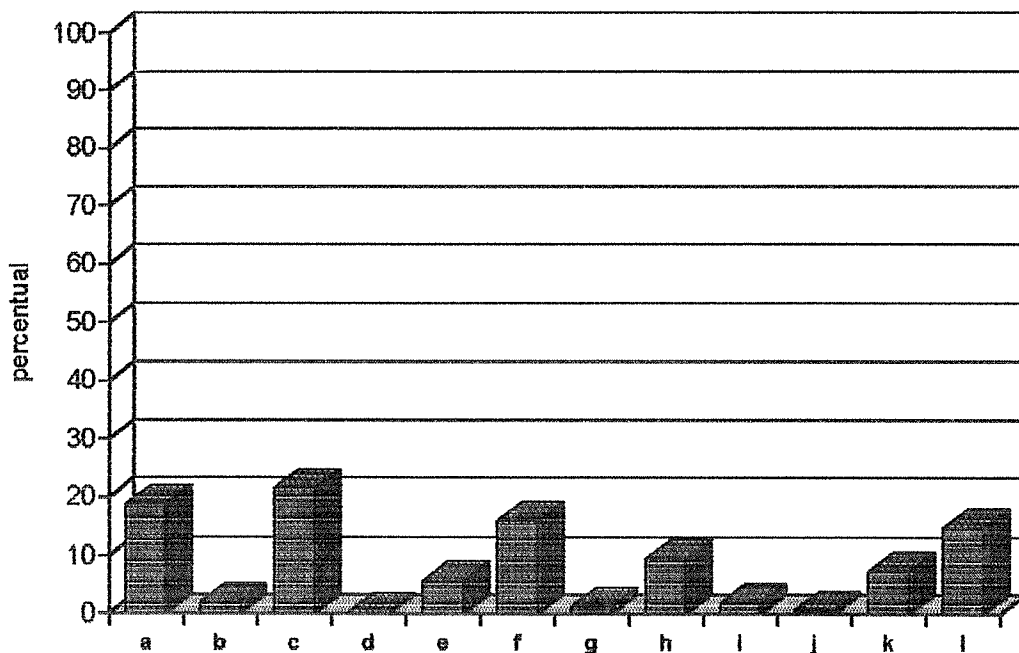
ESCALAS	f	x
a. 6h x 18h	137	18,64
b. 6h x 18h (2 x 1 dias)	14	1,90
c. 6h x 18h (3 x 1 dias)	158	21,51
d. 6h x 18h (5 x 2 dias)	1	0,14
e. 8h x 16h (1 x 1 dia)	42	5,71
f. 8h x 16 h (2 x 1 dia)	117	15,92
g. 8h x 16h (5 x 2 dias)	9	1,22
h. 12h x 24h	70	9,52
i. 12 x 36h	13	1,77
j. 12 x 48h	4	0,54
k. 12h x 60h	54	7,35
l. 24h 48h	116	15,78
TOTAIS	2502	100

Fonte: Própria

Pela Tabela 40 verifica-se que 21,51% (vinte e um vírgula cinquenta e um por cento) dos policiais militares pesquisados encontram-se cumprindo escala de seis horas de serviço por dezoito horas de descanso durante três dias após os quais, têm um dia de folga. 18,64% (dezoito vírgula sessenta e quatro por cento) dos

policiais pesquisados, encontram-se cumprindo escala de seis horas de serviço por dezoito horas de descanso, sem nenhum dia de folga previsto. 15,92% (quinze vírgula noventa e dois por cento) encontram-se cumprindo escala de oito horas de serviço por 16 horas de descanso durante dois dias após os quais, têm um dia de folga. 15,78% (quinze vírgula setenta e oito por cento) dos pesquisados cumprem escala de vinte e quatro horas de serviço por quarenta e oito horas de descanso. 9,52% (nove vírgula cinqüenta e dois por cento) cumprem escala de doze horas de serviço por vinte e quatro horas de descanso. Do restante, 7,35% (sete vírgula trinta e cinco por cento) cumpre escala de doze horas de serviço por sessenta horas de folga; 5,71% (cinco vírgula setenta e um por cento) cumpre escala de oito horas de serviço por dezesseis horas de descanso, com um dia de folga para cada dia de serviço; 1,90% (um vírgula noventa por cento) cumpre escala de seis horas de serviço por dezoito horas de descanso, com um dia de folga para cada dois dias de serviço; 1,77% (um vírgula setenta e sete por cento) cumpre escala de doze horas de serviço por trinta e seis horas de descanso. 1,22% (um vírgula vinte e dois por cento) cumpre escala de oito horas de serviço por dezesseis horas de descanso, com dois dias de folga para cada cinco trabalhados ; 0,54% (zero vírgula cinqüenta e quatro por cento) cumpre escala de doze horas de serviço por quarenta e oito horas de descanso; e, 0,14% (zero vírgula quatorze por cento) cumpre escala de seis horas de serviço por dezoito horas de descanso, com dois dias de folga para cada cinco dias trabalhados.

GRÁFICO 40

Escalas de serviço - JUN / AGO 93.


- | | |
|---------------------------|--------------|
| a. 6h x 18h | h. 12h x 24h |
| b. 6h x 18h (2 x 1 dias) | i. 12h x 36h |
| c. 6h x 18 h (3 x 1 dias) | j. 12h x 48h |
| d. 6h x 18h (5 x 2 dias) | k. 12h x 60h |
| e. 8h x 16h (1 x 1 dias) | l. 24h x 48h |
| f. 8h x 16h (2 x 1 dias) | |
| g. 8h x 16h (5 x 2 dias) | |
-

TABELA 41

Número de horas trabalhadas por mês, pelos policiais das unidades pesquisadas. No período de junho a agosto de 1993.

HORAS TRABALHADAS POR MÊS	f	x
a. de 90h a menos de 110h	43	5,85
b. de 110h a menos de 130h	158	21,50
c. de 130 h a menos de 150h	165	22,45
d. de 150h a menos de 170h	149	20,27
e. de 170h a menos de 190h	92	12,52
f. de 190h a menos de 210h	2	0,27
g. de 210 ha menos de 230h	11	1,50
h. de 230h a menos de 250h	108	14,69
i. de 250h a menos de 270h	-	-
j. de 270 ha menos de 290h	7	0,95
TOTAIS	735	100

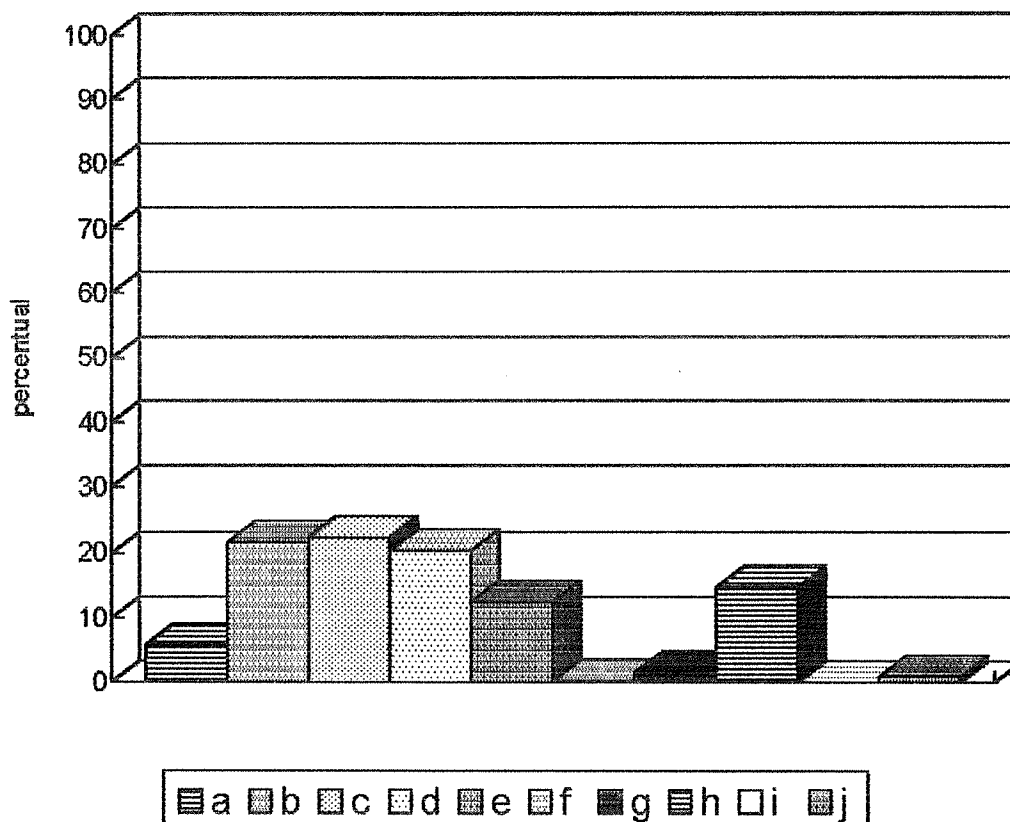
Fonte: Própria

Pela tabela 41 pode-se verificar que 22,50% (vinte e dois vírgula cinqüenta por cento) do efetivo pesquisado, trabalho em torno de 130 (cento e trinta) a 149 (cento e quarenta e nove) horas por mês. 21,50% (vinte e um vírgula cinqüenta por cento) do efetivo, trabalha de 110 (cento e dez) a 129 (cento e vinte e nove) horas por mês. 20,27% (vinte vírgula vinte e sete por cento) trabalha em torno de 150 (cento e

cinquenta) a 169 (cento e sessenta e nove) horas por mês. 14,69% (quatorze vírgula sessenta e nove por cento) trabalha de 230 (duzentos e trinta) a 249 (duzentos e quarenta e nove) horas por mês. 12,52% (doze vírgula cinquenta e dois por cento) do efetivo, trabalha de 170 (cento e setenta) a 189 (cento e oitenta e nove) horas por mês. Do restante, 5,85% (cinco vírgula oitenta e cinco por cento) trabalha de 90 (noventa) a 109 (cento e nove) horas por mês; 1,50% (um vírgula cinquenta por cento) trabalha de 210 (duzentos e dez) a 229 (duzentos e vinte e nove) horas por mês; 0,95% (zero vírgula noventa e cinco por cento) trabalha de 270 (duzentos e setenta) a 289 (duzentos e oitenta e nove) horas por mês; e, 0,27% (zero vírgula vinte e sete por cento) trabalha de 190 (cento e noventa) a 209 (duzentos e nove) horas por mês. Pelos somatórios da tabela pode-se ainda verificar que 70,07% (setenta vírgula zero sete por cento) do efetivo pesquisado, trabalha de 90 (noventa) a 169 (cento e sessenta e nove) horas por mês, enquanto que, 29,93% (vinte e nove vírgula noventa e três por cento) do efetivo, trabalho de 170 (cento e setenta) a 289 (duzentos e oitenta e nove) horas por mês. Ressalte-se que nas cargas horárias pesquisadas, estão inclusas, conforme as informações das fontes de dados, as cargas de trabalho extraordinário aos quais os policiais militares também estão afetos. Pelos levantamentos feitos, observou-se que dos policiais militares pesquisados, 18,10% (dezoito vírgula dez por cento) cumprem escalas de serviços extraordinários, com carga horária variando de 4 (quatro) a 40 (quarenta) horas extraordinárias à mais durante o mês.

GRÁFICO 41

Horas Trabalhadas por Mês



- a. De 90h a menos de 110h
- b. De 110h a menos de 130h
- c. De 130h a menos de 150h
- d. De 150h a menos de 170h
- e. De 170h a menos de 190h

- f. De 190h a menos de 210h
- g. De 210h a menos de 230h
- h. De 210h a menos de 230h
- i. De 250h a menos de 270h
- j. De 270h a menos de 290h

TABELA 42

Número de policiais militares que obtiveram dispensa médica no 1º trimestre de 1993.

POSTO / GRADUAÇÃO	f	x
a. Coronel	-	-
b. Tenente-Coronel	-	-
c. Major	6	2,24
d. Capitão	1	0,37
e. Tenente	8	2,99
f. Subtenente	5	1,87
g. Sargento	22	8,21
h. Cabo	32	11,94
i. Soldado	194	72,38
TOTAIS	268	100

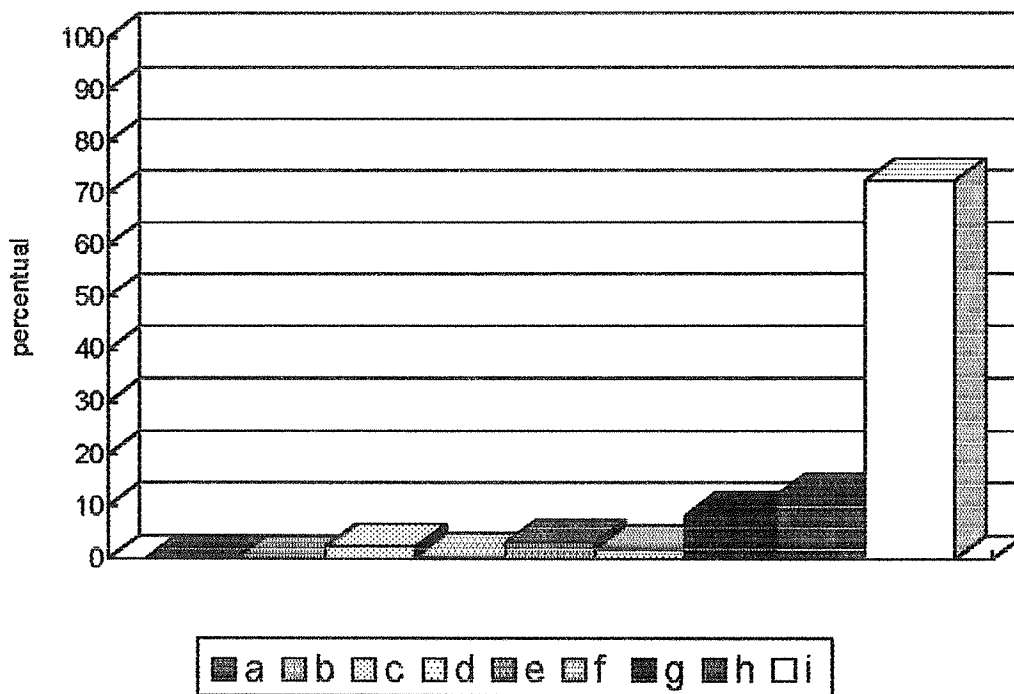
Fonte: Própria

A tabela 42 apresenta os resultados relativos ao número de policiais militares dispensados no primeiro trimestre de 1993. 72,38% (setenta e dois vírgula trinta e oito por cento) dos pesquisados são soldados. 11,94% (onze vírgula noventa e quatro por cento) são cabos. 8,20% (oito vírgula vinte por cento) são sargentos. Do restante 2,98% (dois vírgula noventa e oito por cento) são tenentes; 2,23% (dois vírgula vinte e três por cento) são de maiores; 1,86% (um vírgula oitenta e seis por cento) são de sub-tenentes; e, 0,37 (zero vírgula

trinta e sete por cento) são capitães. Observa-se que não houve ocorrência de dispensas médicas nos postos de tenente-coronel e coronel.

GRÁFICO 42

Dispensas Médicas - 1º Trim. 1993



- | | |
|--------------------|---------------|
| a. Coronel | f. Subtenente |
| b. Tenente-Coronel | g. Sargento |
| c. Major | h. Cabo |
| d. Capitão | i. Soldado |
| e. Tenente | |

TABELA 43

Quantidade de dias de dispensas médicas por postos e graduações registradas no 1º trimestre de 1993.

POSTO / GRADUAÇÃO	f	x
a. Coronel	-	-
b. Tenente-Coronel	-	-
c. Major	137	1,67
d. Capitão	60	0,63
e. Tenente	300	3,66
f. Subtenente	225	2,75
g. Sargento	820	10,02
h. Cabo	1128	13,79
i. Soldado	5509	67,35
TOTAIS	8179	100

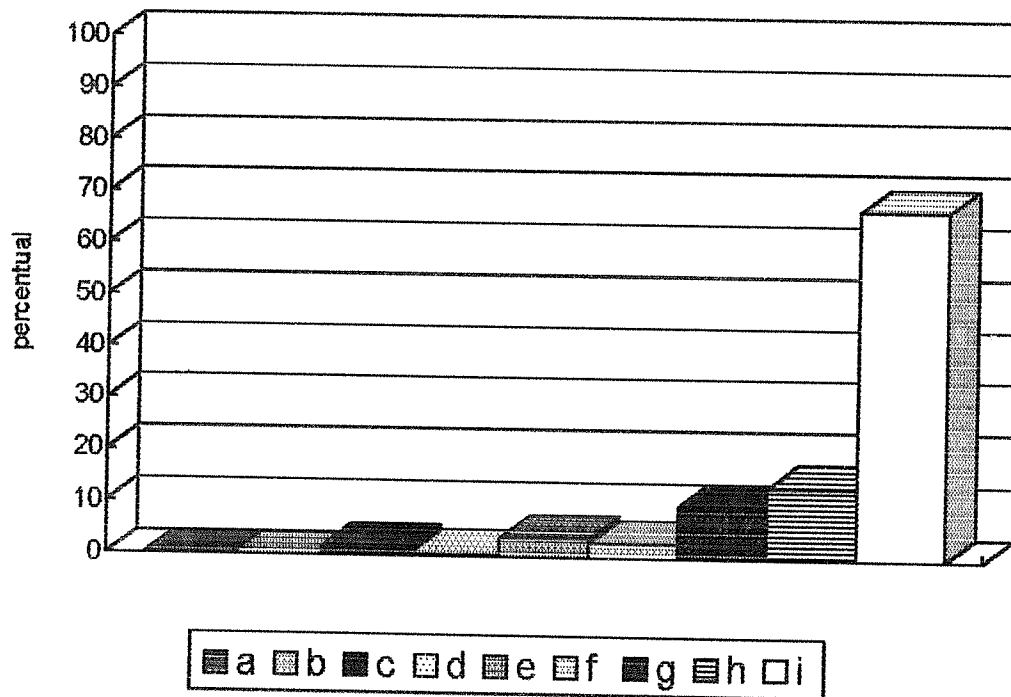
Fonte: Própria

Observe-se que a tabela 43 apresenta seu maior percentual - 67,35% (sessenta e sete vírgula trinta e cinco por cento) - na graduação de soldado. Em seguida, aparece a graduação de cabo com 13,79% (treze vírgula setenta e nove por cento) e, a graduação de sargento com 10,02% (dez vírgula zero dois por cento). Os demais distribuí-se nos demais postos e graduações à base de; 3,66% (três vírgula sessenta e seis por cento) para o posto de tenente; 2,75% (dois vírgula setenta e cinco por cento) para a graduação de sub-tenente;

1,67% (um vírgula sessenta e sete por cento) para o posto de major; e, 0,73% (zero vírgula setenta e três por cento) para o posto de capitão.

GRÁFICO 43

Dispensa Médica - Quantidade de Dias



- | | |
|--------------------|---------------|
| a. Coronel | f. Subtenente |
| b. Tenente-Coronel | g. Sargento |
| c. Major | h. Cabo |
| d. Capitão | i. Soldado |
| e. Tenente | |

TABELA 44

Patologias que deram causa a reformas de policiais militares no período de 1982 - 1992.

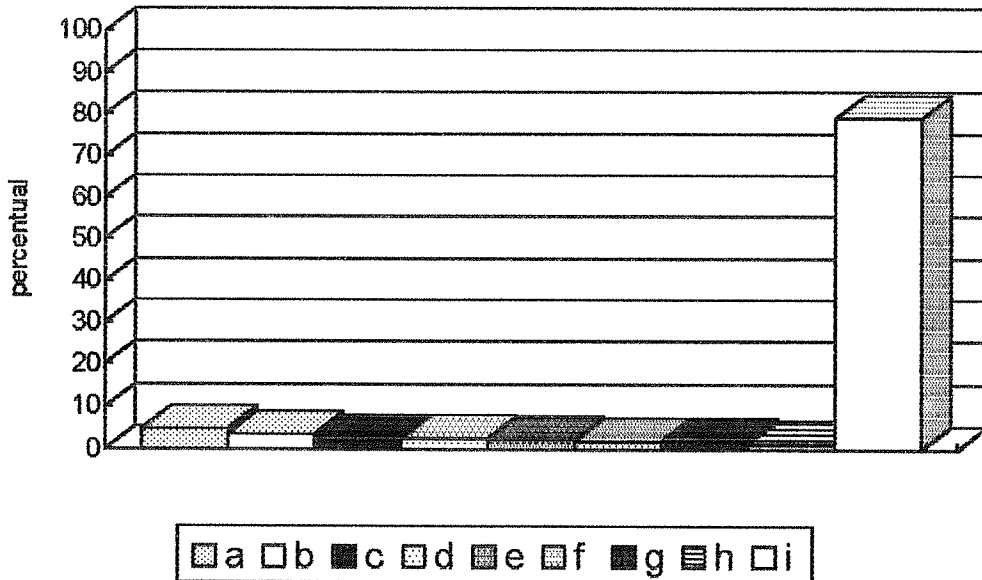
DOENÇAS (CÓDIGOS)	f	x
a. Hipertensão (401.9)	34	4,74
b. Transtornos Neuróticos (300.0)	26	3,62
c. Síndrome de Dependência do álcool (303.9)	18	2,51
d. Depressão Neurótica (300.4)	18	2,51
e. transtornos do dorso da coluna (724.2)	17	2,37
f. Epilepsia convulsiva	14	1,95
g. Neurose histérica (300.1)	13	1,81
h. Doença de chagas (086.0)	10	1,39
i. Outras	568	79,10
TOTAIS	718	100

Fonte: Própria

A tabela 44 apresenta as patologias que, no período de 1982 a 1992, deram causa a reformas de policiais militares. Dos dados obtidos, verificou-se que 4,74% (quatro vírgula setenta e quatro por cento) das reformas foram causadas por hipertensão. 3,62% (três vírgula sessenta e dois por cento) tiveram transtornos neuróticos (estado de ansiedade) como causa. 2,51% (dois vírgula cinquenta e um por cento) causadas por síndrome de dependência do álcool. Outros

2,51% (dois vírgula cinqüenta e um por cento) das reformas foram causadas por depressão neurótica. 2,37% (dois vírgula trinta e sete por cento) causadas por transtornos do dorso da coluna. 1,95% (um vírgula noventa e cinco por cento) causadas por epilepsia generalizada. 1,81% (um vírgula oitenta e um por cento) causadas por neurose histérica. E, 1,39% (um vírgula trinta e nove por cento) causadas por tripanosomiase (doença de chagas com comprometimento cardíaco). Os 79,10% (setenta e nove vírgula dez por cento) restante, ficaram distribuídos em percentagens menos significativas, aqui não relacionadas. Ressalte-se que, nos casos estudados, por vezes, foram encontrados indivíduos com mais de um diagnóstico dentre os listados.

GRÁFICO 44

Patologias que deram Causa a Reformas.

- a. Hipertensão
- b. Transtornos Neuróticos
- c. Síndrome de Dependência do Alcool
- d. Depressão Neurótica
- e. Transtornos do dorso da coluna
- f. Epilepsia convulsiva
- g. Neurose histérica
- h. Doença de Chagas
- i. Outras

TABELA 45

Tempo de serviço dos policiais reformados no período de 1982 - 92.

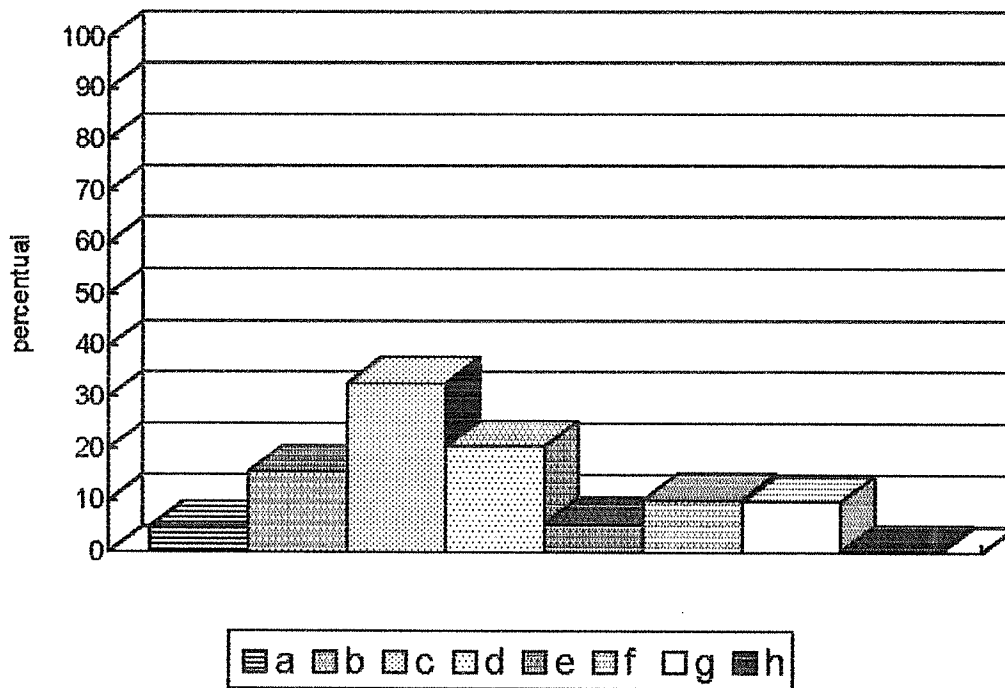
TEMPO DE SERVIÇO	f	x
a. De zero a menos de 5 anos	15	4,97
b. De cinco a menos de 10 anos	47	15,56
c. De 10 a menos de 15 anos	99	32,78
d. De 15 a menos de 20 anos	62	20,53
e. De 20 a menos de 25 anos	17	5,63
f. De 25 a menos de 30 anos	31	10,27
g. De 30 a menos de 35 anos	30	9,93
h. De 35 a menos de 40 anos	1	0,33
TOTAIS	302	100

Fonte: Própria

A tabela 45 demonstra que 32,78% (trinta e dois vírgula setenta e oito por cento) dos reformados no período o fizeram com o tempo de serviço entre 10 (dez) a menos de 15 (quinze) anos. 20,53% (vinte vírgula cinqüenta e três por cento) com tempo igual a 15 (quinze) ou menos de 20 (vinte) anos de serviço. 15,56% (quinze vírgula cinqüenta e seis por cento) com tempo de serviço entre 5 (cinco) a menos de 10 (dez) anos. 10,27% (dez vírgula vinte e sete por cento) com tempo de serviço entre 25 (vinte e cinco) a menos de 30 (trinta) anos de serviço. Do restante, 9,93% (nove vírgula noventa e três por cento) reformaram-se com tempo de serviço entre 30 (trinta) a menos

de 35 (trinta e cinco) anos; 5,63% (cinco vírgula sessenta e três por cento) com tempo entre 20 (vinte) a menos de 25 (vinte e cinco) anos; 4,97% (quatro vírgula noventa e sete por cento) com tempo maior que 0 (zero) e menos que 5 (cinco) anos e, 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) com tempo entre 35 (trinta e cinco) a menos de 40 (quarenta) anos de serviço policial militar.

GRÁFICO 45

Patologías que deram Causa a Reformas.

- a. De zero a menos de 5 anos
- b. De 5 a menos de 10 anos
- c. De 10 a menos de 15 anos
- d. De 15 a menos de 20 anos
- e. De 20 a menos de 25 anos
- f. De 25 a menos de 30 anos
- g. De 30 a menos de 35 anos
- h. De 35 a menos de 40 anos

TABELA 46

Faixa etária dos policiais militares reformados no período de 1982 - 92.

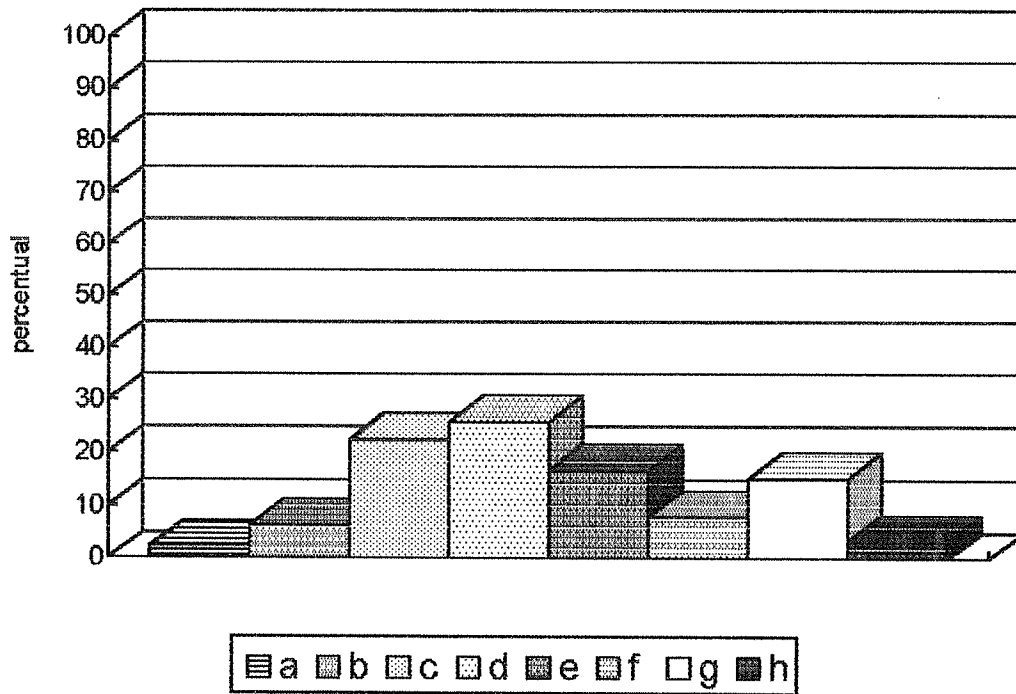
IDADE	f	x
a. De 19 a menos de 24 anos	7	2,32
b. De 24 a menos de 29 anos	19	6,29
c. De 29 a menos de 34 anos	68	22,52
d. De 34 a menos de 39 anos	78	25,83
e. De 39 a menos de 44 anos	50	16,55
f. De 44 a menos de 49 anos	24	7,95
g. De 49 a menos de 54 anos	46	15,23
h. De 54 a menos de 59 anos	10	3,31
TOTAIS	302	100

Fonte: Própria

A tabela 46 demonstra que 25,83% (vinte e cinco vírgula oitenta e três por cento) dos oficiais foram reformados com idade entre 34 (trinta e quatro) e menos de 30 (trinta e nove) anos. 22,52% (vinte dois vírgula cinqüenta e dois por cento) com idade entre 29 (vinte e nove) e menos de 34 (trinta e quatro) anos. 16,55% (dezesesseis vírgula cinqüenta e cinco por cento) foram reformados com idade entre 39 (trinta e nove) e menos de 44 anos. 15,23% (quinze vírgula vinte e três por cento) reformados com idade entre 49 (quarenta e nove) e menos de 54 (cinqüenta e quatro) anos. Dos restantes 7,95% (sete

vírgula noventa e cinco por cento) foram reformados com idade entre 44 (quarenta e quatro) e menos de 49 (quarenta e nove) anos; 6,29% (seis vírgula vinte e nove por cento) com idade entre 24 (vinte e quatro) e menos de 29 (vinte e nove) anos; 3,31% (três vírgula trinta e um por cento) com idade entre 54 (cinquenta e quatro) e menos de 59 (cinquenta e nove) anos; e, 2,32% (dois vírgula trinta e dois por cento) com idade entre 19 (dezenove) e menos de 24 (vinte e quatro) anos.

GRÁFICO 46

Faixa Etária dos Reformados.

- a. De 19 a menos de 24 anos
- b. De 24 a menos de 29 anos
- c. De 29 a menos de 34 anos
- d. De 34 a menos de 39 anos
- e. De 39 a menos de 44 anos
- f. De 44 a menos de 49 anos
- g. De 49 a menos de 54 anos
- h. De 54 a menos de 59 anos

TABELA 47

Incidência de reformas por postos e graduações no período de 1982 - 92.

POSTO / GRADUAÇÃO	f	x
a. Coronel	1	0,33
b. Tenente-Coronel	7	2,32
c. Major	2	0,66
d. Capitão	9	2,98
e. 1º Tenente	13	4,30
f. 2º Tenente	5	1,66
g. Sub-tenente	19	6,29
h. 1º Sargento	10	3,30
i. 2º Sargento	13	4,30
j. 3º Sargento	24	7,95
k. Cabo	56	18,54
l. Soldado	143	47,36
TOTAL	302	100

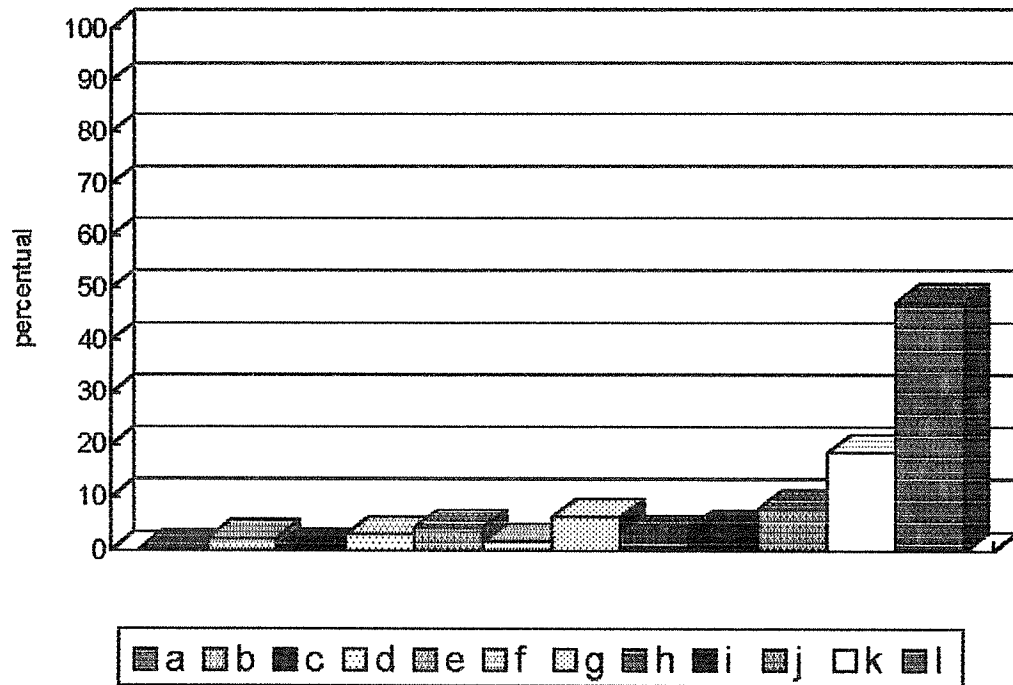
Fonte: Própria

A tabela 47 demonstra que 47,36% (quarenta e sete vírgula trinta e seis por cento) das reformas incidiram na graduação de Soldado. 18,54% (dezoito vírgula cinquenta e quatro por cento) na graduação de Cabo. 7,95% (sete vírgula noventa e cinco por cento) na graduação de Terceiro Sargento. 6,29% (seis vírgula vinte e nove por cento) na graduação de Sub-tenente. 4,30% (quatro vírgula trinta por

cento) na graduação de 2º Sargento. Outros 4.30% (quatro vírgula trinta por cento) incidiram no posto de 1º Tenente. Os demais, acusaram incidência de 3,31% (três vírgula trinta e um por cento) para a graduação de 1º Sargento; 2,98% (dois vírgula noventa e oito por cento) para o posto de Capitão; 2,32% (dois vírgula trinta e dois por cento) para o posto de Tenente-coronel; 1,66% (um vírgula sessenta e seis por cento) para o posto de 2º Tenente; 0,66% (zero vírgula sessenta e seis por cento) para o posto de Major; e, 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) para o posto de Coronel.

GRÁFICO 47

Incidência de Reformas.



- | | |
|--------------------|----------------|
| a. Coronel | g. Sub-tenente |
| b. Tenente-Coronel | h. 1º Sargento |
| c. Major | i. 2º Sargento |
| d. Capitão | j. 3º Sargento |
| e. 1º Tenente | k. Cabo |
| f. 2º Tenente | l. Soldado |

TABELA 48

Causas de atendimentos a policiais militares feitos pelo Centro de Assistência Social (CASo) da PMDF durante o período de 1988 - 92.

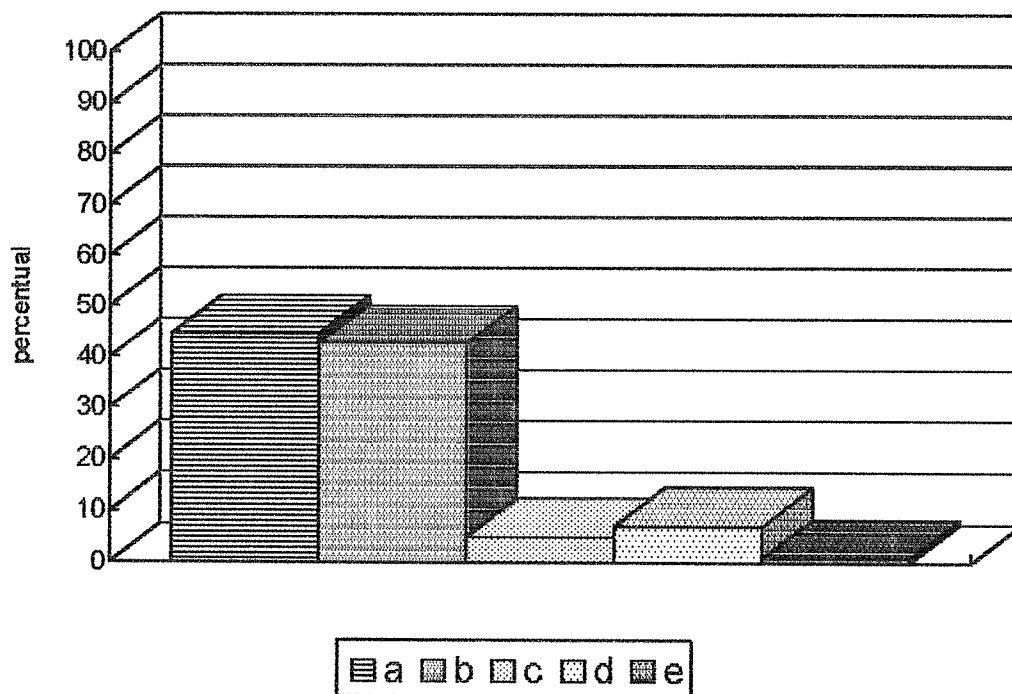
CAUSAS	f	x
a. Alcoolismo	162	44,51
b. Psíquicas	155	42,58
c. Familiares	18	4,95
d. Saúde	26	7,14
e. Financeira	3	0,82
TOTAIS	364	100

Fonte: Própria

A tabela 48 demonstra que 44,51% (quarenta e quatro vírgula cinqüenta e um por cento) dos atendimentos efetuados pelo CASo, no período, tratavam-se de problemas de alcoolismo. 42,58% (quarenta e dois vírgula cinqüenta e oito por cento) por problemas psíquicos. Os demais distribuíram-se em 7,14% (sete vírgula quatorze por cento) para problemas de saúde; 4,95 (quatro vírgula noventa e cinco por cento) para problemas de origem familiar; e, 0,82% (zero vírgula oitenta e dois por cento) para problemas de origem financeira.

GRÁFICO 48

Causas de Atendimento - CASo.



- a. Alcoolismo
- b. Psíquicas
- c. Familiares
- d. Saúde
- e. Financeira

ANÁLISE REFERENTE ÀS HIPÓTESES

Para testar as hipóteses propostas, empregou-se:

a. levantamentos primários - provenientes de fonte originária do problema lançado, ou seja, o profissional de Polícia Militar; e

b. fontes secundárias - registros de incidências que alteram parcial ou definitivamente, o desempenho das atividades de serviços do policial militar.

Frente aos dados obtidos através do instrumento de medida bem como dos diversos registros coletados e após realização de tratamento, verificou-se que:

a. Com relação a hipótese 1:

. 85% (oitenta e cinco por cento) dos oficiais e, 65,9% (sessenta e cinco vírgula nove por cento) dos praças consideram a atividade policial militar como de muito desgastante a totalmente desgastante sob o ponto de vista de desgaste físico.

. 80% (oitenta por cento) dos oficiais e 69,9% (oitenta e nove vírgula nove por cento) dos praças consideram a atividade policial militar sob o ponto de vista de desgaste mental como de muito desgastante a totalmente desgastante.

. Quanto à carga-horária semanal de trabalho, 100% (cem por cento) dos oficiais e 96% (noventa e seis por cento) dos praças consideram a carga-horária como de um pouco alta a insuportável.

. Em registro de escala de serviços das unidades pesquisadas, verificou-se, em uma amostra aleatória de 735 (setecentos e trinta e cinco) policiais militares, que, segundo os registros, 70,7% (setenta vírgula sete por cento) da amostra encontravam-se submetida a uma carga-horária mensal de trabalho variando de 90 (noventa) a 170 (cento e setenta) horas.

. Para 60% (sessenta por cento) dos oficiais respondentes e, 75,8% (setenta e cinco vírgula oito por cento) dos praças, o tempo destinado ao descanso após o serviço é de um pouco desrespeitado a totalmente desrespeitado.

. Em relação à folga, 60% (sessenta por cento) dos oficiais e 70,2% (setenta vírgula dois por cento) dos praças, consideram que ela é de um pouco desrespeitada a totalmente desrespeitada.

. 17,82% (dezessete vírgula oitenta e dois por cento) da totalidade dos oficiais e praças respondentes, afirmaram ser portadores de doença grave constatada e, destes, 85,35% (oitenta e cinco vírgula trinta e cinco por cento) afirmaram ter contraído a doença após ter ingressado na PMDF.

. Das doenças apontadas pelos oficiais e praças, 46,96% (quarenta e seis vírgula noventa e seis por cento) são de natureza ortopédica; 20,45% (vinte vírgula quarenta e cinco por cento) circulatórias; e, 13,63% (treze vírgula sessenta e três por cento) psiquiátricas.

. No primeiro trimestre de 1993, o somatório de dias de dispensas médicas verificado, foi de 8179 (oito mil cento e setenta e nove), com maior índice percentual para a graduação de soldados - 67,35% (sessenta e sete vírgula trinta e cinco por cento).

. 13,15% (treze vírgula quinze por cento) das evasões de policiais dos quadros da ativa da PMDFO, no período de 1982 a 1992, deu-se por via de reforma.

. 68,87% (sessenta e oito vírgula oitenta e sete por cento) dos policiais militares reformados no período de 1982 a 1992, encontravam-se com tempo de serviço ativo policial militar entre 5 (cinco) a menos de 20 (vinte) anos, com maior incidência na faixa de 10 (dez) a menos de 15 (quinze) anos - 32,78% (trinta e dois vírgula setenta e oito por cento) .

. Dos policiais militares reformados no período de 1982 a 1992, 48,35% (quarenta e oito vírgula trinta e cinco por cento) encontravam-se na faixa etária de 29 (vinte e nove) a 39 (trinta e nove) anos.

. As reformas no período de 1982 a 1992, foram causadas por diversas patologias. Dentre elas as que apre-

sentaram maior incidência foram as de natureza psicológica; em seguida, apresentaram-se as hipertensões arteriais e, após, as síndromes de dependência do álcool.

. Embora 60% (sessenta por cento) dos oficiais e 64,4% (sessenta e quatro vírgula quatro por cento) das praças respondentes afirmassem que consideram a atividade física totalmente benéfica, ficou constatado que 55,80% (sessenta e cinco vírgula oitenta por cento) dos componentes totais de amostra não realiza tal atividade de forma regular e efetiva, sendo que desse total. 17,17% (dezessete vírgula dezessete por cento) não realiza atividade física.

. Para 88,38% (vinte e oito vírgula trinta e oito por cento) dos oficiais e praças componentes da amostra consideram que a PMDF não oferece condições adequadas de proteção à saúde do policial militar, classificando-as como fracas ou mesmo nenhuma em muitos casos.

b. Com relação à **hipótese 2:**

. Em que pese a grande incidência de policiais militares em concordância com os altos benefícios da atividade física para a manutenção da saúde do indivíduo, verificou-se, a partir da amostra pesquisada, um índice superior a 50% (cinquenta por cento) de sujeitos que não realiza atividade física regularmente. Observa-se também que dentre as patologias de maior incidência, destacam-se como de segunda maior monta, as circulatórias, como pode ser levantado a partir do instrumento de medida aplicado

(questionário). Os dados registrados na junta médica da corporação indicam que, o maior número de reformas no período de 1982 a 1992, deu-se por diagnóstico de hipertensão.

Não obstante haver sido levantado, a partir do questionário aplicado um grande número de policiais militares que alegavam a excessiva carga horária semanal de trabalho, não foi possível a identificação dessa situação quando da análise dos registros de escalas de serviços das unidades pesquisadas, os quais sofrem uma variação de noventa a cento e setenta horas de trabalho mensais para a grande maioria dos policiais pesquisados.

De outro modo, verificou-se que além de considerável parcela da amostra afirmar as fracas ou nenhuma condições de proteção à saúde do trabalhador policial militar, foram apontados também, os itens que a amostra entendeu como sendo os mais importantes e prioritários. Dentre eles, destacaram-se os seguintes: tempo de duração do serviço adequado ao organismo com 42,67% (quarenta e dois vírgula sessenta e sete por cento) de escolhas; equipamento confortável e específico ao tipo de trabalho a ser realizado, com 30,80% (trinta vírgula oitenta por cento) de escolhas; e, proteção contra acidentes de trabalho com 19,19% (dezenove vírgula dezenove por cento) de escolhas.

IV - SUGESTÕES E RECOMENDAÇÕES

1. Buscar soluções que traduzam no melhor aproveitamento de recursos humanos, valorizando-os através de medidas que permitam a conscientização e informação de cada um dos componentes da organização na busca do bem comum.

2. Propiciar melhores condições de estudos e efetivação de medidas que visem enfrentar o grave problema do alcoolismo que aparenta estar contido em níveis consideráveis dentro da corporação, conforme podem ser dectados neste estudo, sem contudo, ser objeto do mesmo.

3. Dotar os órgãos de saúde da Polícia Militar de recursos para o desenvolvimento de medicina preventiva.

4. Prover melhor acompanhamento dos policiais militares para detecção de problemas de ordem psicossocial evitando a entrada em fase crítica das quais dificilmente poderá haver retorno.

5. Incentivo a programas formais e informais de atividade física de maneira a inculcar no policial militar a extrema necessidade de se manter a saúde mental pela saúde orgânica.

6. Desenvolvimento de campanhas educativas internas para incentivação aos cuidados com a saúde.

7. Adotar na Polícia Militar, a nível de Grandes Comandos, comissões, nos moldes das CIPAS, com suas atividades logicamente adaptadas as características da estrutura Policial Militar.

CONCLUSÃO

O presente estudo não teve o propósito de apontar soluções para um dos problemas que, na concepção do autor, desponta na atualidade como um dos maiores desafios para a organização policial militar; o correto aproveitamento dos recursos humanos e a valorização de seu bem mais precioso - o policial militar.

Verificou-se no decorrer da análise dos dados disponíveis, que existem fatores concorrendo para uma vida profissional de má qualidade, que conseqüentemente refletem não somente no tempo de vida útil desse profissional, no indivíduo e sua família, mas, em toda a organização que tem no policial militar seu melhor veículo de integração e interação com o meio social ao qual serve.

O alto índice de insatisfação quanto a carga-horária de trabalho, a ausência de uma política de trabalho que possibilite ao policial militar uma melhor organização de seu tempo disponível, a inexistência de meios que permitam uma real somação do policial militar com seu ambiente de trabalho, são fatores intervenientes no tempo de vida útil do policial, bem como, na qualidade e eficiência do trabalho policial que ele se propõe a produzir.

É necessário ressaltar que da análise dos dados coletados em fonte primária, pode-se verificar uma estreita relação entre os anseios e insatisfações dos dois grupos

componentes da estrutura policial militar - oficiais e praças.

Por outro lado, pode-se também, a partir das fontes secundárias, em alguns aspectos, visualizar a existência de fatores que de algum modo estão agindo sobre o miliciano, diminuindo o seu nível de proficiência:

Discutindo os fatores a que se referiu, vejamos:

. O estudo demonstrou que, a partir da amostra trabalhada, pode-se inferir que existe atualmente na PMDF, uma insatisfação tanto por parte dos oficiais e praças quanto a pesada carga de trabalho imposta.

. Demonstrou também que não tem havido um pleno respeito à folga e ao descanso do policial militar tão fundamental à sua recuperação biológica.

. Verificou-se altos índices de dispensas médicas durante o primeiro trimestre do ano de 1993, ocasionadas em sua maioria por distúrbios de ordem psicológica ou circulatória, consequências típicas, conforme se pode verificar através da bibliografia consultada, de pressões exercidas pelo ambiente sobre o indivíduo.

. Em paralelo com estes dados, providenciou-se uma análise dos dados referentes às reformas ocorridas nos últimos dez anos na corporação e pode-se verificar o seguinte:

. Os índices de reforma nos últimos dez anos se concentraram em policiais com baixa faixa de idade (34-39

anos) e baixa faixa de tempo de serviço (10-15 anos), ocasionados em sua maioria por distúrbios psicológicos, de circulação sanguínea e de dependência do álcool, conseqüentes, segundo bibliografia especializada e abordada anteriormente, de situações de pressão social, inadaptação ambiental, frustrações por objetivos não atingidos e principalmente, pelo não atendimento das necessidades básicas a partir da atividade profissional.

Diante desse quadro, entende-se que a **primeira hipótese** formulada pode ser aceita como verdadeira na medida em que os dados levantados por, si sós, apresentaram a complexidade pela qual perpassa a atividade policial militar.

A reforma precoce do policial militar, a vida sedentária pela ausência de regular atividade física dando conseqüência a males físicos e psíquicos, o emprego inadequado de equipamento e o empenho do policial além de suas condições orgânicas foram problemas levantados a partir dessa pesquisa.

Embora altos índices de insatisfação quanto a carga horária de trabalho tenham apresentado na busca de dados junto a fonte primária, entendeu-se por aceitar a **segunda hipótese** apenas parcialmente, no que se refere ao nível de sedentarismo que está submetido, por generalização, o grande número de componentes da instituição. No entanto, face aos choques de dados apresentados quanto da comparação com a opinião dos pesquisados quanto à carga de trabalho e os registros apresentados pelas unidades

pesquisadas à respeito das escalas a que estão submetidos os policiais militares, entendeu-se não dispor-se, no momento, de instrumentos mais concretos que pudessem ampliar o campo da análise e aí sim, proceder na afirmação decorrente.

BIBLIOGRAFIA

- BEDFORD, James H. Yor Fure Job. The Society for Occupatio
nal Reserach, Los Angels Ed. , 1950.
- BROWN, J. A. C. Psicologia Social da Industria. 2° ed.
São Paulo, Atlas, 1972.
- CAMPANHOLE, A. e LOBO, H. Consolidação das Leis da
Previdência Social e Legislação Complementar. 26° ed.
Atlas, São Paulo, 555 p. 1986.
- CARNEGIE, Dale Simon & SHUSTER. How to win friendas and
influence people. Mueva York, Mc-Graw-Hill Book Company,
1936.
- CLIFT, Raymond E. Como Razona La Policia Moderna. Edito
rial Letras, México, 1964.
- CONSTITUIÇÃO: REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Brasília,
Senado Federal, Centro Gráfico, 1968.
- COSTA, A. C. & FERRARY, I. Brasil. Consolidação das Leis
do Trabalho. (Compilação). 19° ed. São Paulo, LTR, 639
p. 1987.
- COSTA, Alcino L. C. "Método Científico e Prevenção Efi
caz". Anais do III Congresso Brasileiro de Polícias
-

Militares - Belo Horizonte, Campo Operacional, vol. I, p. 09-68, 1987.

CRESPO, A. A. Estatística Fácil. São Paulo, Saraiva, 3ª ed. 1986.

CUNHA, N. A felicidade imaginada: a negação do trabalho e do lazer. São Paulo, Brasiliense, 57 p., 1987.

FERRARI, A. T. Metodologia da Pesquisa Científica. São Paulo, Mc-Graw-Hill, 1982.

FERREIRA, A. B. Holanda. Novo Dicionário da Língua Portuguesa. 14ª ed. Rio de Janeiro, Nova Fronteira, 1499 p. 1975.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar Projetos de Pesquisa. São Paulo, Atlas, 1991.

_____, Métodos e Técnicas de Pesquisa Sociológica. São Paulo, Atlas, 1987.

GONÇALVES, a. Ações em Saúde - Tópicos para debate. São Paulo, Papiro, 1979.

JASPERS, Karl. Psicopatologia Geral. Rio de Janeiro, Atheneu, vol. II, 1035 p. 1973.

- KASPARY, A. J. O Português das Comunicações Administrativas. 11° ed., Porto Alegre, Fundação para o Desenvolvimento de Recursos Humanos, 241 p., 1988.
- DATCH, Frank I. & McARDLE, William D. Nutrição, Controle de Peso e Exercício. 3° ed., Rio de Janeiro, Médica e Científicos Ltda., 1990.
- KERLINGER, F. N. Metodologia da Pesquisa em Ciências Sociais Um tratamento conceitual. São Paulo, EPU/EDUSF, 1979.
- LAIRD, D. A. Technique of getting things done. Nueva York, Mc-Graw-Hill Book Company, 1947
- MAGNANI, J. C. G. Festa no pedaço: Cultura popular e lazer na cidade. São Paulo Brasiliense, 1984.
- MANUAIS DE LEGISLAÇÃO ATLAS. Segurança e Medicina do Trabalho. 11° ed., São Paulo, Atlas, vol. 16, 1986.
- MARCOLINO, L. C. et alli. "A Questão Social do Lazer e Esportes na Empresa". in; Revista Brasileira de Ciencia do Esporte, Campinas, vol. 12, p. 297-303.
- MARCONI, Marina de Andrade & LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de Metodologia Científica. São Paulo, Atlas, 1968.
- MAYERS, George. Planning your Future. 4° ed., Nueva York, Mc- Graw-Hill, 1953.
-

- OLIVEIRA, J. E. D. DE; SANTOS A. C, e WILSON E. D. Nutrição Básica. São Paulo, Sarvier, 1989.
- ORDWAY, Tead. The art of Leadership. Nueva York, Mc-Graw-Hill Book Company, 1953.
- OVERSTREET, H. A. The mature mind. Nueva York, W. W. Norton, 1949.
- POLÍCIA MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. Estatuto dos Policiais Militares da Polícia Militar do Distrito Federal. (Lei nº 7.475, de 13 de maio 1986). Brasília, DODF, 1986.
- POLÍCIA NACIONAL DE COLOMBIA. III Congreso Sudamericano de Policía Uniformizada. Bogotá, Departamento de Policía. 1984.
- SAVIANI, D. Educação: do senso comum à consciência filosófica. São Paulo, Cortez, 1980.
- SELLTIZ, C. et alli. "Escolha e Formulação de um problema de Pesquisa". In: Métodos da Pesquisa nas Relações Sociais, São Paulo, EPU, 1960.
- SETTINERI, L. I. C. Nutrição e Atividade Física. Rio de Janeiro, Atheneu, 1987.
-

SEVERINO, AJ. J. Metodologia do Trabalho Científico. São Paulo, Autores Associados, 1989.

SONIS, Emilio. Manual de Higiene e Medicina do Trabalho. São Paulo, Mc-Graw-Hill do Brasil. 1975.

VIEIRA, SÔNIA. Introdução à Bioestatística. Rio de Janeiro. Campus, 1989.

_____, & WADA, Ronaldo. Estatística - Introdução Ilustrada. São Paulo, Atlas, 1968.

APÊNDICE

Polícia Militar do Estado de Goiás

Academia de Polícia Militar

Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais/93

Senhor Policial Militar,

Trata o presente questionário de obter informações sobre os fatores condicionantes do tempo de vida útil do Policial Militar.

Os dados aqui coletados terão significativa importância na elaboração do trabalho técnico profissional que é requisito parcial para a Conclusão do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais.

Solicitamos a leitura do questionário com atenção e a resposta com base no seu entendimento pessoal.

Não é necessária a colocação do nome e nem qualquer sinal que identifique a pessoa que responde ao questionário.

Lembre-se a sua participação poderá contribuir para a evolução de nossa Polícia Militar.

PARTE I**01. Qual o seu posto ou graduação?**

- a. () Coronel PM
- b. () Ten Cel PM
- c. () Major
- d. () Capitão
- e. () 1° Ten. PM
- f. () 2° Ten. PM
- g. () Asp. Of. PM
- h. () Al. Of. PM
- i. () Al. EAO PM
- j. () Sub Ten PM
- k. () Sarg. PM
- l. () Sarg. PM
- m. () Cabo PM
- n. () Sd. Pm

2. Qual o seu sexo?

- a. () masculino
- b. () feminino

3. Qual o seu tempo de serviço na Corporação?

- a. () menos de 01 ano
- b. () de 01 a menos de 05 anos
- c. () de 05 a menos de 10 anos
- d. () de 10 a menos de 15 anos
- e. () de 15 a menos de 20 anos
- f. () de 20 anos a mais

4. Na sua opinião, a atividade policial militar é, sob o ponto de vista físico:

- a. () Totalmente desgastante
 - b. () Muito desgastante
 - c. () Um pouco desgastante
 - d. () Muito pouco desgastante
 - e. () Nenhum pouco desgastante
-

5. Na sua opinião, a atividade policial militar é, sob o ponto de vista mental:

- a. () Totalmente desgastante
- b. () Muito desgastante
- c. () Um pouco desgastante
- d. () Muito pouco desgastante
- e. () Nenhum pouco desgastante

6. A quantidade de carga-horária de serviço semanal é:

- a. () Insuportável
- b. () Muito alta
- c. () Um pouco alta
- d. () Um pouco baixa
- e. () Muito baixa
- f. () Extremamente baixa

7. Considerando o período de um ano, quanto tempo, em média, o senhor teve a necessidade de gozar dispensa médica?

- a. () Menos de 10 dias
- b. () de 10 a menos de 20 dias
- c. () de 20 a menos de 30 dias
- d. () de 30 a menos de 40 dias
- e. () de 40 a menos de 50 dias
- f. () de 50 ou mais dias

8. Considerando-se que o DESCANSO é o período de tempo necessário para que o policial militar possa recuperar-se biologicamente após a realização de uma atividade de serviço; responda: normalmente, o tempo destinado ao seu descanso, após cada serviço, é:

- a. () Totalmente respeitado
- b. () Muito respeitado
- d. () Um pouco desrespeitado
- e. () Muito desrespeitado
- f. () Totalmente desrespeitado

9. Considerando-se que a FOLGA é o período de tempo existente entre o descanso e o próximo serviço, e que se destina às ATIVIDADES DE LAZER, ou seja, tempo à disposição

única do policial militar; responda; normalmente, o tempo destinado à sua folga, entre cada descanso e o próximo serviço é:

- a. () Totalmente respeitado
- b. () Muito respeitado
- d. () Um pouco desrespeitado
- e. () Muito desrespeitado
- f. () Totalmente desrespeitado

10. Na sua opinião, com relação à saúde e disposição para o trabalho, a realização de atividade física para o policial militar - tal como ginástica, musculação, corrida - , quando bem orientada, realizada continuamente e ministrada por pessoa especializada, é:

- a. () Totalmente benéfico
- b. () Muito benéfico
- c. () Um pouco benéfico
- d. () Um pouco maléfico
- e. () Muito maléfico
- f. () Totalmente maléfico

11. Com que frequência o senhor realiza atividade física, tais como ginástica, musculação, corrida etc, que dure, no mínimo 30 minutos por sessão:

- a. () Diariamente
- b. () 3 vezes por semana
- c. () 1 vez por semana
- d. () 1 vez a cada 15 dias
- e. () 1 vez a cada 30 dias
- f. () Não realiza nenhuma atividade física

12. Se na pergunta anterior o senhor afirmou que realiza alguma atividade física, independente da frequência, responda: essa atividade física é realizada:

- a. () Na PMDF
 - b. () Em estabelecimentos particulares
 - c. () Em ambos
-

13. No seu entendimento e considerando todos os fatores que o senhor considere importantes, qual o tempo total de serviço que o policial militar deve cumprir até a sua passagem para a reserva remunerada?

- a. () Menos de 21 anos
- b. () De 21 a menos de 24 anos
- c. () de 24 a menos de 27 anos
- d. () de 27 a menos de 30 anos
- e. () De 30 a menos de 33 anos
- f. () De 33 ou mais anos

14. O senhor possui constatado, comprovadamente, algum caso de doença grave?

- a. () sim
- b. () não

15. Caso tenha afirmado "SIM" na questão anterior, qual ou quais(s) caso(s) em que o senhor se enquadra?

- a. () Cardiopatia (doenças do coração)
- b. () Doenças circulatórias (hipertensão e outras)
- c. () Doenças ortopédicas (problemas na coluna etc)
- d. () Doenças psiquiátricas (doenças nervosas)
- e. () Outra ou outras. Qual ou quais:

.....

16 - Caso o senhor tenha afirmado ser portador de alguma doença mais grave, quando foi constatada a sua existência?

- a. () Antes de ingressar na Polícia Militar
- b. () Após ter ingressado na Polícia Militar

17 - Na sua opinião, a Corporação oferece condições adequadas à proteção da saúde do trabalhador policial amilitar?

- a. () Totais condições de proteção
 - b. () Boas condições de proteção
 - c. () Regulares condições de proteção
 - d. () Fracas condições de proteção
 - e. () Muito fracas condições de proteção
 - f. () Não oferece nenhuma condição de proteção
-

18. Em relação às condições de proteção à saúde do policial militar, aponte, na sua opinião, quais os dois itens que o senhor considera importantes e aos quais a Corporação não tem dado a devida atenção:

- a. () Luminosidade adequada no local de trabalho
- b. () Proteção contra acidentes de trabalho
- c. () Local de trabalho asseado
- d. () Equipamento confortável e específico ao trabalho
- e. () Tempo de duração do serviço adequado ao organismo