

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS
COMANDO DA ACADEMIA DE POLICIA MILITAR
CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS

**A CARGA HORÁRIA DE TRABALHO EXERCIDA PELOS CABOS E 3º
SARGENTOS DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS NO ANO
DE 2015**

KEILANE FERNANDES DE SOUZA COSTA – CADETE PM

GOIÂNIA
2015

KEILANE FERNANDES DE SOUZA COSTA

**A CARGA HORÁRIA DE TRABALHO EXERCIDA PELOS CABOS E 3º
SARGENTOS DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS NO ANO
DE 2015**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Comando da Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás (CAPM), como requisito parcial à conclusão do Curso de Formação de Oficiais (CFO), sob a orientação do docente Ten Cel Míriam Terezinha Bueno Nogueira.

GOIÂNIA
2015

A CARGA HORÁRIA DE TRABALHO EXERCIDA PELOS CABOS E 3º SARGENTOS DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS NO ANO DE 2015¹

Keilane Fernandes de Souza Costa²

RESUMO

O presente trabalho tem por escopo analisar a carga horária de trabalho exercida pelos cabos e 3º sargentos da Polícia Militar do Estado de Goiás, frente à inexistência de regulamentação. Pretendeu-se ainda analisar as possíveis consequências de uma sobrecarga laboral para o policial militar. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica, que foi desenvolvida a partir de materiais publicados em leis, livros, artigos, dissertações, jurisprudências sobre o tema. Também foi feita a verificação dos casos concretos na Polícia Militar do Estado de Goiás acerca da sobrecarga no trabalho policial, para tanto foram aplicados questionários a um grupo de 57 policiais militares, incluindo os que trabalham na atividade administrativa e operacional que participavam de cursos no Comando da Academia de Polícia Militar, portanto, trata-se de uma pesquisa descritiva. Os resultados da pesquisa apontam que a sobrecarga de trabalho é uma realidade na Polícia Militar de Goiás e com consequências graves para os profissionais, como estresse, cansaço físico e mental.

Palavras-Chave: Carga Horária de Trabalho. Legislação. Consequências.

ABSTRACT

This work has the scope to analyze the workload carried by cables and 3 sergeants of the Military Police of the State of Goiás, compared to the lack of regulation. The aim was also to analyze the possible consequences of a work overload for the military police. The methodology used was literature, which was developed from published materials in laws, books, articles, dissertations, case law on the subject. Verification of actual cases in the State of Goiás Military Police about the overhead in police work was also made to both questionnaires were applied to a group of 57 police officers, including those working in administrative and operational activity participating courses in Command Military Police Academy, so it is a descriptive research. The survey results indicate that the workload is a reality in the Military Police of Goiás and with serious consequences for professionals such as stress, physical and mental fatigue.

Keywords: Work Load. Legislation. Consequences.

¹Artigo científico apresentado ao Comando da Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás como requisito parcial para conclusão no Curso de Formação de Oficiais, orientado pela Tenente-Coronel Míriam Terezinha Bueno Nogueira e co-orientado pelo 2º Tenente Bruno Pereira Megda.

²Aluna do Curso de Formação de Oficiais da Polícia Militar do Estado de Goiás. Graduada em Direito pela Universidade Paulista.

1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal (1988) trata, em seu art. 144, da segurança pública e traz, em seus incisos, os órgãos deste sistema, entre eles a Polícia Militar. Esta instituição, presente no Estado de Goiás há mais de cento e cinquenta anos, desempenha papel fundamental na preservação e manutenção da ordem pública.

É pela atuação dos policiais militares que o Estado tenta transmitir à população uma maior sensação de segurança, desenvolve políticas de combate à criminalidade e, durante as vinte e quatro horas do dia se encontra nas ruas desempenhando sua função preventiva através de policiamento ostensivo.

A atividade policial se encontra no *ranking* das profissões mais estressantes da atualidade, pois os agentes sofrem os mais diversos tipos de pressão, além da jornada excessiva e extenuante.

Numa sociedade que cada vez mais clama por segurança, frente ao crescente e assustador índice de criminalidade, as polícias encontram vários obstáculos para conseguir atender a demanda. O efetivo policial é administrado buscando atender da melhor forma possível a sociedade, entretanto, esta necessidade pode provocar uma sobrecarga laboral destes trabalhadores.

Em Goiás, e na maioria dos estados brasileiros, esta é uma problemática ainda sem solução, pois, não há legislação referente à regulamentação da carga horária de trabalho desses servidores.

Não há lei que estabeleça o limite máximo de horas a ser trabalhado, o Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás menciona apenas o mínimo, que seria de quarenta horas semanais. Dessa forma, evidencia-se um paradoxo entre o referido Estatuto e a Constituição Federal Brasileira (1988), que determina, em seu art. 7º, inciso XIII, duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais.

Neste contexto, visando à melhoria no atendimento, a polícia goiana fez surgir o trabalho voluntário remunerado ou “virtual”. Esta iniciativa tem como objetivo remunerar o policial para que trabalhe em seu horário de folga na própria instituição, aumentando dessa forma o efetivo nas ruas. Todavia, se as escalas extras não são cumpridas respeitando-se os períodos de descanso, podem surgir diversos problemas.

Diante do exposto, neste trabalho pretende-se analisar a falta de regulamentação da carga horária de trabalho dos militares goianos sob a ótica Constitucional.

Pois, considera-se que há a necessidade de se aprofundar mais no tema, inclusive com estudos que apresentem alternativas ou sugestões de como melhorar a qualidade de vida dos policiais militares do Estado de Goiás, pois devido a sua importância no contexto social, não podem ter seus direitos trabalhistas desrespeitados.

2 DA JORNADA DE TRABALHO

2.1 CONCEITO

A jornada de trabalho exercida por qualquer trabalhador pode ser analisada sobre dois aspectos, a primeira que institui sua natureza pública levando-se em conta que, é do interesse do Estado à limitação desta, pois a ele cabe estabelecer regras que visem assegurar o horário de descanso com o intuito de que este trabalhador não venha a prestar serviço em jornadas extensas. E a segunda de natureza privada, pois, as partes contratantes podem fixar jornadas de trabalho diferenciadas, respeitando-se sempre o limite máximo estabelecido na legislação.

A Consolidação das Leis do Trabalho define em seu art. 4º, o que é jornada de trabalho “considera-se como serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.” (BRASIL, 1943).

O doutrinador Sérgio Pinto Martins conceitua jornada de trabalho como o tempo de labor diário do empregado (MARTINS, 2005) esse tempo deve ser observado sob três enfoques: do tempo efetivamente trabalhado, do tempo à disposição do empregador e do tempo *in itinere*.

Tem-se, então, que, tempo efetivamente trabalhado é o período em que o trabalhador efetivamente presta serviço ao empregador. Dessa forma, se o empregado encontra-se na empresa em seu horário normal de trabalho, mas não está produzindo, não há que se considerar como horas trabalhadas. Nesta análise

as paralisações do empregado não são consideradas tempo de trabalho. Vale ressaltar que não se adota esta teoria na legislação brasileira (MARTINS, 2011).

Ainda de acordo com Martins (2011), em relação ao tempo à disposição do empregador, considera-se como jornada de trabalho o período em que o trabalhador chega à empresa até o momento em que dela sai. Já o tempo *in itinere*, leva em conta como período trabalhado desde a hora em que o trabalhador sai de sua residência até o momento em que a ela retorna. Essa teoria é relativa, pois, não são em todos os casos que se aplica, levando-se em consideração as variáveis que nela podem intervir.

A jornada de trabalho e sua limitação tem sido tema relevante nas discussões tanto no âmbito do serviço público, quanto no privado e tem como fundamentos principais, dentre outros, as questões biológicas, que dizem respeito aos efeitos psicofisiológicos causados ao empregado, decorrente da fadiga; sociais, para que o empregado possa dispor de horas de lazer, para a família e econômicas, contribuindo para o aumento da produtividade e diminuindo o desemprego (MARTINS, 2011).

Dadas tais definições sobre jornada de trabalho, considera-se então, segundo Lima, que carga horária de trabalho é

portanto, uma complexa função de: duração da atividade, ritmo e intensidade do esforço, tipo de tarefa, estratégias de regulação (que, por sua vez, dependem das competências do trabalhador e das condições de trabalho em sentido amplo), ciclos e pausas (horárias, diárias, entre jornadas, semanais e anuais, com seus feriados e férias mais longas, implicação, interesse e sentido do trabalho para o trabalhador). Essa função é complexa, não apenas porque a lista de variáveis é extensa, mas também porque elas são interdependentes (LIMA, 2010).

Diante dessas considerações tem-se, então, que apesar da previsão constitucional em seu art. 7º, inciso XIII, que estabelece carga horária de trabalho não superior a quarenta e quatro horas semanais ao trabalhador em geral, aos militares foi reservado que lei específica se aplicaria nesta situação.

A Lei 8.033, de 1975, dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás e em seu texto apenas estabelece a carga horária mínima de trabalho dos servidores militares, não há qualquer referência ao máximo. Assim preceitua o art. 30, inciso I, parágrafo único:

Os deveres Policiais-Militares emanam de vínculos racionais e morais que ligam o Policial-Militar à comunidade e à segurança, e compreendem, essencialmente:

I – Dedicação integral ao serviço Policial-Militar e a fidelidade à instituição a que pertence, mesmo com o sacrifício da própria vida.

[...]

Parágrafo único – A dedicação integral a que se refere o inciso I deste artigo sujeita o Policial-Militar à jornada mínima de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho. (GOIÁS, 1975).

Devido à natureza e complexidade deste tipo de atividade, nem sempre é possível sair do serviço no horário previsto; se há um flagrante delito, não é plausível que o agente abandone a ocorrência simplesmente porque já cumpriu o seu horário. O que se analisa não é esse tipo de situação, que corriqueiramente pode acontecer. O objeto deste estudo são as escalas de trabalho praticadas e suas possíveis incompatibilidades com os direitos constitucionais assegurados a qualquer trabalhador.

De acordo com a norma referente ao Exército, é aceitável que, em situações excepcionais, os militares atuem em horário diferenciado, extrapolando o horário normal de trabalho, sob o mando de comandantes e governantes para atender as necessidades emergenciais e dessa forma manter a ordem pública.

No entanto, em algumas situações a exceção pode tornar-se regra. Não é plausível exigir cargas horárias excessivas de trabalho devido à falta de planejamento estatal. O Estado deve manter um número razoável de pessoal, que consiga atender com qualidade os anseios da sociedade.

A sobrecarga laboral pode provocar distúrbios psicológicos, o que geraria um grande número de afastamentos para tratamento de saúde. O alto nível de estresse faz com que o policial mude seu comportamento, não apenas no trabalho, mas também no âmbito familiar.

Esta mudança de comportamento pode trazer prejuízos para a sociedade, que se depara com um agente de segurança mais agressivo, impaciente e que muitas vezes pode perder o domínio da situação, o que acarretaria inúmeros incidentes.

O Ministério Público de Goiás tem se atentado para questão, tanto é que, em setembro de 2013 protocolou Mandado de Injunção, com Pedido de Medida Liminar, foi expedida, pelo Comandante Geral da PMGO, considerando orientação emanada do referido órgão, através da Promotoria da Saúde do Trabalhador, entre outros, a portaria nº 2550, que visa estabelecer no:

âmbito da Polícia Militar um padrão para a jornada de trabalho, em condições de normalidade, tendo como base os seguintes critérios: carga horária diária máxima, proteção ao horário reservado ao descanso, preservação da saúde física e mental do policial, emprego uniforme do efetivo, responsabilização direta do comandante do policial militar por emprego em desconformidade com a referida portaria (GOIÁS, 2012).

Além da portaria já instituída pelo Comandante Geral da PMGO, está em tramitação na Assembleia Legislativa de Goiás, o projeto de emenda a Constituição Estadual, que tem como objetivo regulamentar a carga horária do policial militar.

É importante salientar que o policial não deve ser comparado a uma máquina, um mero executor de ordens. Assim como todo ser humano deve ser respeitado. Tem direito ao descanso, ao convívio familiar, à preservação de sua saúde física e mental. Assim preceitua a Carta Magna em seus princípios da dignidade humana, da razoabilidade, dentre outros.

A evolução histórica aponta que o princípio da dignidade humana ocupou posição de destaque no nosso ordenamento jurídico atual, tornando-se valor constitucional supremo. Assim preceitua Uadi Lammego Bullos:

A dignidade da pessoa humana é valor constitucional supremo que agrega em torno de si a unanimidade dos demais direitos e garantias fundamentais do homem, expressos na Constituição. Daí envolver o direito à vida, os direitos pessoais tradicionais, mas também direitos sociais, os direitos econômicos, os direitos educacionais, bem como as liberdades públicas em geral[...] (BULLOS, 2005, p. 83).

Corroborando este entendimento temos a definição dada por Alexandre de Moraes, que assim leciona:

O princípio da dignidade da pessoa humana concede unidade aos direitos e garantias fundamentais, sendo inerente às personalidades humanas. Esse fundamento afasta a ideia de predomínio das concepções transpessoalistas de Estado e Nação, em detrimento da liberdade individual. A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente podem ser limitados (MORAES, 2004, p.52).

Além do princípio supracitado, faz-se referência também ao princípio da razoabilidade na qual a questão está envolta. Não é razoável exigir de um ser

humano que atue como uma máquina, como se ainda vivesse em meados do século XVIII e XIX, quando eclodiu a Revolução Industrial.

O princípio da razoabilidade é norma aplicada ao Direito Administrativo que visa tentar impor limitações à discricionariedade administrativa, ampliando-se o âmbito de apreciação do ato administrativo pelo Poder Judiciário (DI PIETRO, 2000, p. 80).

Note-se ainda, que praticar uma carga horária excessiva de trabalho, se encontra na contramão da evolução trabalhista, visto que, a tendência mundial tem sido a favor da redução da carga horária de trabalho, com o fito de aumentar a qualidade de vida de seus trabalhadores.

3 METODOLOGIA

Trata-se de um estudo de revisão bibliográfica, utilizando-se de consultas nas mais variadas fontes de pesquisa como livros, artigos publicados em revistas e sites especializados, bem como nas jurisprudências, doutrinas e julgados. Inicialmente, foi feito o levantamento sobre o tema, visando a identificação do maior número possível de informações sobre o problema em questão. (MARCONI; LAKATOS, 2008).

Visando alcançar os objetivos do estudo, que é o de verificar a prática de uma possível carga horária de trabalho excessiva e suas consequências na Polícia Militar do Estado de Goiás, devido à falta de regulamentação da mesma e sua desconformidade com a Constituição Federal, foi realizada uma pesquisa utilizando-se como instrumento questionários. Os questionários foram aplicados aos policiais pertencentes ao Quadro de Praças da instituição, tratando-se especificamente dos cabos e 3º sargentos.

Foram escolhidos 57 policiais entre aqueles que se encontravam em período de curso no Comando da Academia de Polícia Militar para responderem aos questionários, pois isso facilitaria a aplicação dos questionários. Também por ser um grupo que apresentava grande número de variáveis, tais como: possuírem mais de dez anos de serviço na Corporação, servirem nas mais variadas unidades do Estado, atuarem tanto na área administrativa, como na operacional.

O questionário foi elaborado com questões fechadas, em que o entrevistado poderia marcar apenas uma das proposições. As perguntas foram elaboradas como objetivo de obter respostas que comprovassem ou refutassem a problemática desenvolvida neste trabalho. Desta forma, foram entrevistados 57 policiais acerca da carga horária de trabalho exercida e suas consequências.

Os resultados foram tabulados por meio do aplicativo Microsoft Excel, que permitiu a organização dos dados em gráfico do tipo pizza, para oferecer melhor compreensão.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Com o objetivo de identificar o *locus* de trabalhos dos entrevistados, a primeira questão serviu para identificar se atuavam na área operacional ou na área administrativa da Polícia Militar do Estado de Goiás.

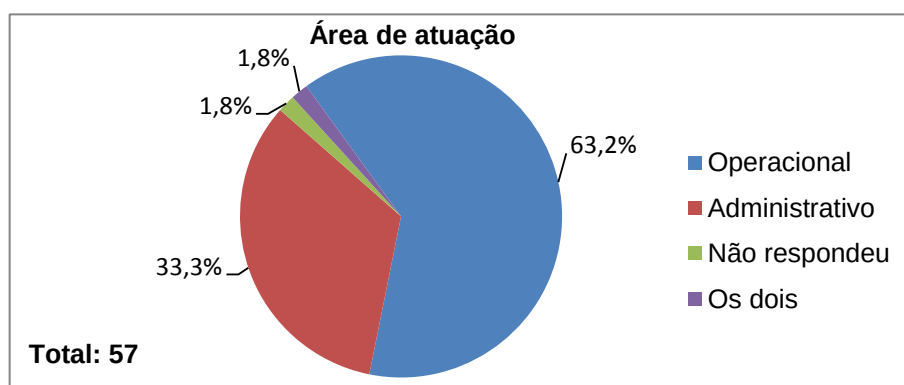


Gráfico 1: Local de atuação.

Fonte: elaboração própria.

O gráfico 1 representa a área de atuação dos 57 entrevistados, sendo que 63,2% responderam que atuam na área operacional, portanto, a maioria. Outros 33,3%, ou seja, um terço, responderam que atuam no administrativo. 1,8% não responderam a este questionamento e outros 1,8% marcaram as duas opções de resposta, indicando que atuam tanto na área operacional quanto na área administrativa.

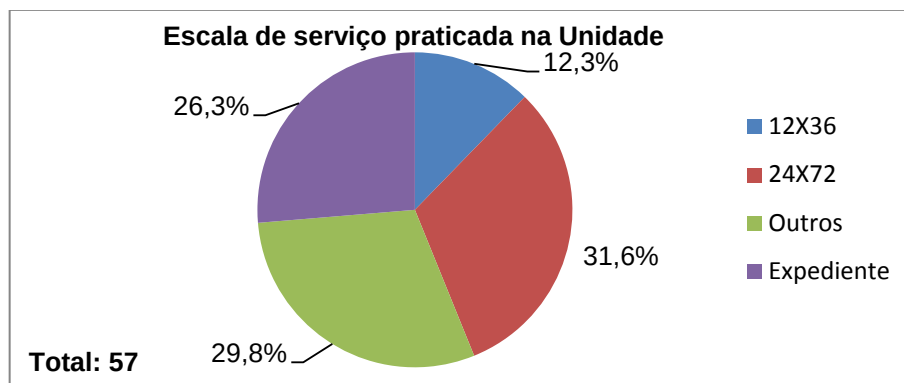


Gráfico 2: Escala de serviço.

Fonte: elaboração própria.

O serviço militar compõe um tipo de trabalho que não pode seguir uma jornada de trabalho regular, ou seja, comercial, pois a demanda existe nas 24 horas do dia. Portanto, são organizadas escalas que melhor atendam as necessidades da população, além de outros fatores, como contingente policial, eventos entre outros. Dessa forma, a Polícia Militar de Goiás trabalha com escalas de 12x36, 24x72, expediente e outras possibilidades. No gráfico 2, de um total de 57 entrevistados, 12,3% responderam que trabalham em escala de 12x36, ou seja, trabalham 12 horas seguidas e descansam outras 36 horas. Já para outros 31,6% dos entrevistados a escala de trabalho é a de 24x72 horas. Outras jornadas de trabalho foram apontadas por 29,8% dos entrevistados e o expediente foi escolhido por 26,3% dos entrevistados.

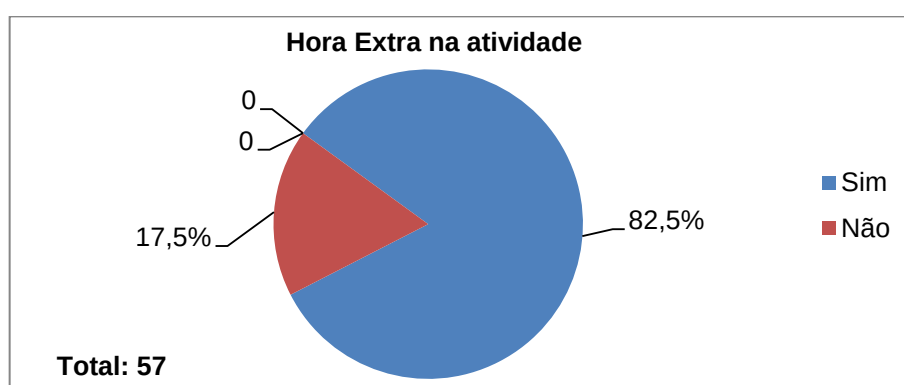


Gráfico 3: É comum ultrapassar o horário de término da escala de serviço.

Fonte: elaboração própria.

No gráfico 3 foi perguntado aos entrevistados se ultrapassam o horário de término da escala de serviço, ou seja, se fazem hora extra e 82,5% deles

responderam que sim, que isso ocorre e apenas 17,5% declararam não ultrapassar o horário de escala normal.

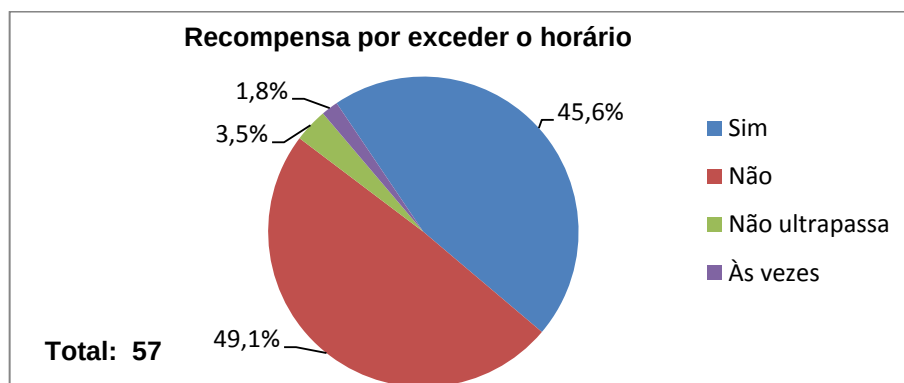


Gráfico 4: Caso ultrapasse o horário de serviço, há recompensa, de alguma forma.

Fonte: elaboração própria.

Como muitos declararam que excediam o horário de escala, a pergunta seguinte é bastante reveladora, pois refere-se, no gráfico4, se esse tempo adicional era recompensado de alguma forma. Para 45,6% dos entrevistados, eles são recompensados, entretanto, para outros 49,1% isso não ocorre, ou seja, não são recompensados. Para 3,5% dos entrevistados, o tempo não é ultrapassado, portanto, não há necessidade de recompensa e outros 1,8% declararam que essa recompensa ocorre à vezes.

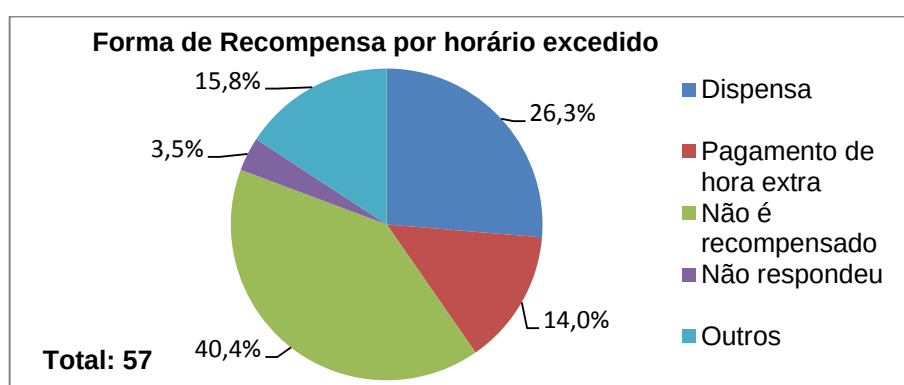


Gráfico 5: Formas de recompensa por horário excedido.

Fonte: elaboração própria.

O gráfico 5 traz os resultados obtidos com a pergunta sobre a forma de recompensa. Dos 57 entrevistados, 26,3% indicaram que a recompensa é feita por meio de dispensa. Para 14% ela é realizada por meio de pagamento da hora extra. Importante informação é que 40,4% dos entrevistados declararam que essa

recompensa não ocorre. Já outros 3,5% optaram por não responder e ainda, 15,8% declararam outras formas de recompensa.

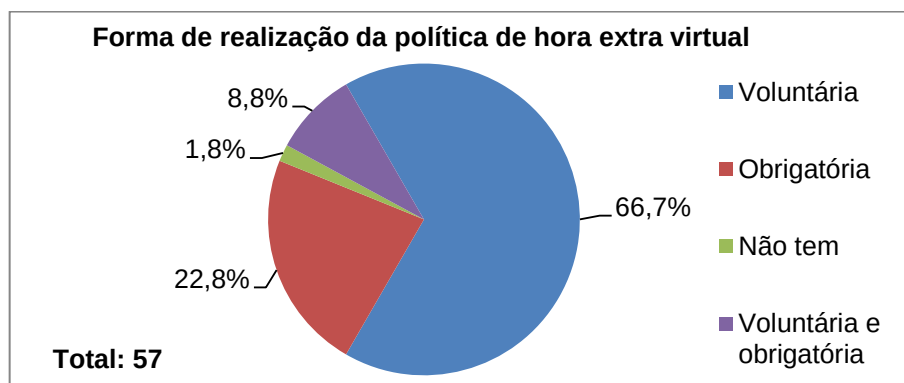


Gráfico 6: A política de realização da hora extra virtual ocorre de forma?
Fonte: elaboração própria.

Sobre a forma como se realiza a política de hora extra virtual, apresentada no gráfico 6, dos 57 entrevistados, 66,7% responderam que é voluntária e para 22,8% ela é obrigatória. Apenas 1,8% respondeu que essa política não existe, portanto, responderam ao item “não tem” e outros 8,8% indicaram que ela ocorre de forma voluntária e obrigatória.

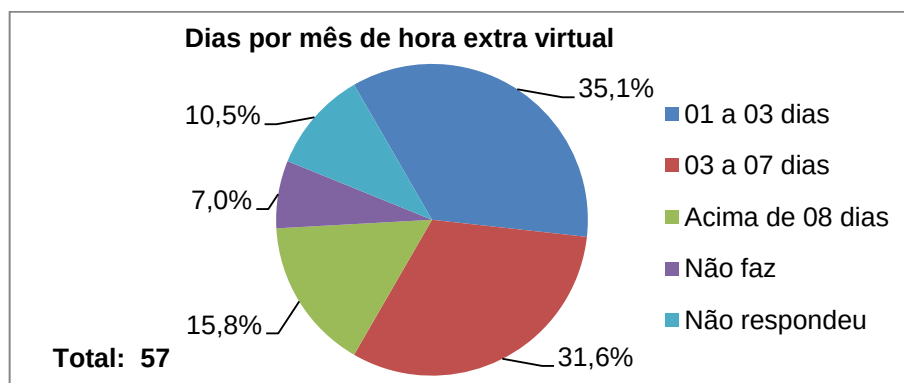


Gráfico 7: Dias por mês de hora extra virtual.
Fonte: elaboração própria.

No gráfico 7 foi perguntado aos entrevistados quantos dias por mês representam hora extra virtual. Para 35,1%, ela abrange de 1 a 3 dias. Os que indicaram ser entre 3 e 7 dias representam 31,6% dos entrevistados. Os que marcaram a opção “Acima de 08 dias” somam 15,8%. “Não faz” foi a resposta de 7% dos entrevistados e outros 10,5% não responderam a essa questão.

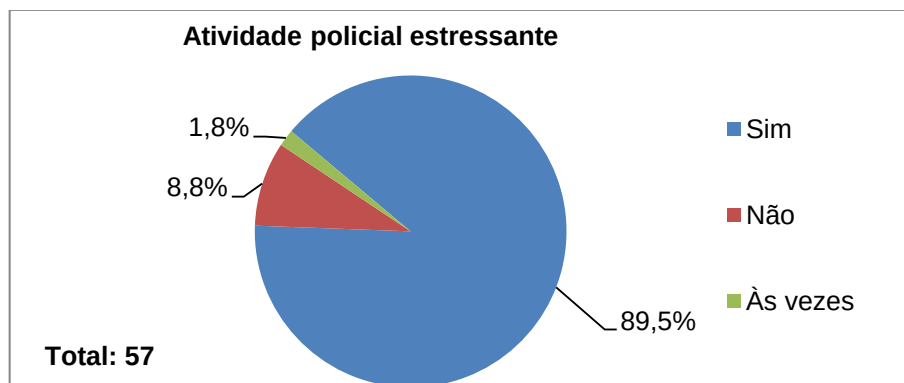


Gráfico 8: Considera a atividade policial estressante?

Fonte: elaboração própria.

O gráfico 8 relaciona-se às consequências do trabalho excessivo na Polícia Militar. Dos 57 entrevistados, 89,5% consideraram a atividade policial estressante, quase uma unanimidade. Para apenas 8,8% essa não é uma atividade estressante e, ainda, outros 1,8% indicaram que é estressante às vezes.

Lipp (2004) define o estresse como um estado de tensão que causa uma ruptura no equilíbrio interno do organismo. A quebra desse equilíbrio é que provoca o estresse, ocasionando o desentrosamento dos vários órgãos do corpo. O percentual que indica que a atividade policial é estressante leva à necessidade de se buscar formas de amenizar esse problema, pois, a falta de qualidade de vida no trabalho também afeta sua vida social e familiar.

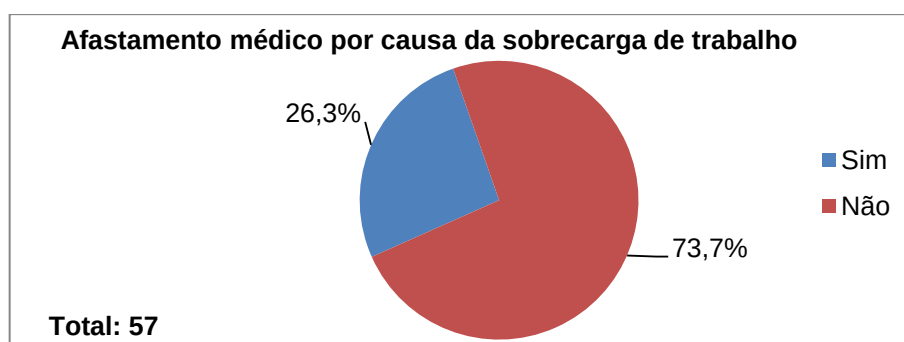


Gráfico 9: Afastamento médico provocado pela sobrecarga de trabalho.

Fonte: elaboração própria.

No gráfico 9 foi questionado aos entrevistados se já tiveram afastamento médico das atividades em razão de sobrecarga de trabalho. Para 73,7%, isso nunca foi necessário e outros 26,3% responderam que sim, que já foram afastados em razão da sobrecarga de trabalho.

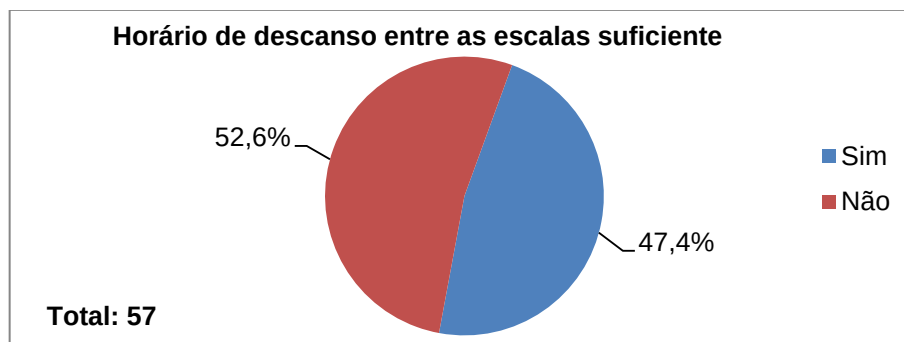


Gráfico 10: Horário de descanso entre as escalas suficiente.
Fonte: elaboração própria.

No gráfico 10 foi questionado aos entrevistados se o horário de descanso entre as escalas era suficiente. Dos 57 entrevistados, 47,4% responderam que sim e outros 52,6% responderam que não. Portanto, mais da metade dos entrevistados indica que o horário de descanso é insuficiente para repor as energias.

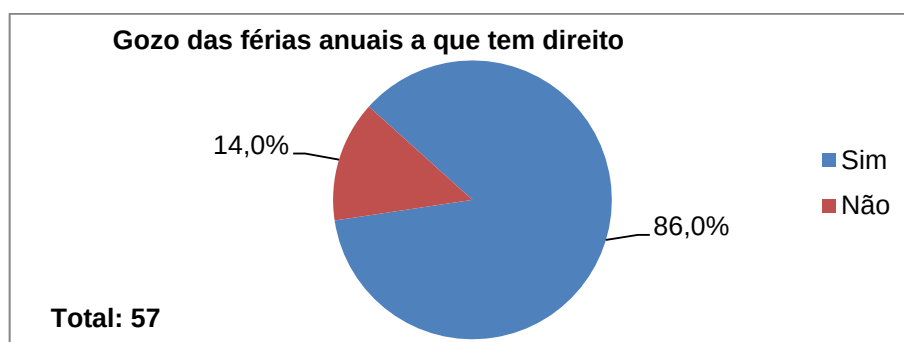


Gráfico 11: Gozo das férias anuais a que tem direito.
Fonte: elaboração própria.

No gráfico 11 foram questionados sobre o gozo das férias anuais. 86% responderam que sim, que gozam de suas férias regularmente. Para 14% as férias anuais não foram gozadas no tempo legal.

Diante da pesquisa, fica patente que o trabalho policial é uma atividade estressante, que o programa de hora extra precisa passar por reformulação para satisfazer a categoria e que a jornada de trabalho excessiva traz consequências para qualidade no trabalho e fora dele, indicando a necessidade de mudanças no formato atual de trabalho, especialmente nas recompensas de hora extra.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho policial é que garante a ordem pública, pois é sua atribuição desenvolver o policiamento preventivo e ostensivo. O desenvolvimento desta atividade provoca desgaste físico e emocional do profissional que está cotidianamente, vivenciando cenas de degradação humana, em que cidadãos se envolvem com o mundo do crime e passam a viver à margem da sociedade.

Esse convívio, evidentemente, resulta em perda da qualidade de vida do profissional, por si só, mas se as condições de trabalho não são favoráveis, a situação torna-se ainda mais crítica.

Verifica-se com essa pesquisa, segundo a análise dos questionários, que os policiais militares do Estado de Goiás não estão recebendo a devida atenção quanto a sua qualidade de vida, uma vez que a carga horária de trabalho é considerada excessiva pela maioria dos entrevistados, a forma de recompensa das horas extras, não é vantajosa e ainda há os casos que não gozam de férias anuais como preceitua a legislação e, o mais grave, o percentual considerável de 26,3%, já foi afastado para tratamento médico em razão da atividade policial estressante.

Entretanto, dados da pesquisa indicam que as tentativas da corporação em ajustar as formas de recompensa de horas extras, por exemplo, satisfazem a maioria, tanto que a adesão à recompensa por hora extra ou “virtual” ocorre de forma voluntária para 66,7% dos entrevistados.

Mesmo que a amostra represente parte da corporação, o objetivo do trabalho foi respondido, pois representa policiais que atuam no serviço operacional e no administrativo, portanto, um estrato significativo para este estudo.

O trabalho é fonte de dignidade, sustento e honra. Não pode, portanto, se transformar em tormento, fator desmotivador, chegando, muitas vezes, a provocar distúrbios psíquicos, que causam prejuízos não só para a população que necessita dos serviços de segurança, mas principalmente para o próprio profissional, vítima de jornada excessiva e extenuante.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 17 jan. 2015.

BULLOS, Uadi Lammego. **Constituição Federal anotada**. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

LIMA, F.P.A. Carga de trabalho. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. **Dicionário: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM. Disponível em: <<http://trabalhodocente.net.br/pdf/73.pdf>>. Acesso em: 15 jan. 2015.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

_____. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

LIPP, M. E. N. **O stress está em você**. 6. ed. São Paulo: Contexto, 2004.

MORAIS, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

APÊNDICE – QUESTIONÁRIO

Trabalha no:

() operacional () administrativo Unidade:_____

01. Qual é a escala de serviço praticada na sua Unidade?

() 12x36 () 24x72 () outros _____ () expediente

02. É comum você ultrapassar o horário de término da escala de serviço?

() Sim () Não

03. Se você ultrapassa o horário normal de serviço é recompensado de alguma forma?

() Sim () Não () Não ultrapassa

04. De que forma é recompensado?

() Dispensa () Pagamento de hora extra () Não é recompensado

() Outros _____

05. A política de hora extra “virtual” na sua unidade é realizada de que forma?

() Voluntária () Obrigatória

06. Quantos dias por mês você faz hora extra “virtual”?

() De 01 a 03 dias () De 03 a 07 dias () Acima de 08 dias

07. Você considera a atividade policial estressante?

() Sim () Não

08. Você já teve algum afastamento médico provocado pela sobrecarga de trabalho?

() Sim () Não

09. O horário de descanso entre uma escala e outra é considerado por você suficiente para o descanso?

() Sim () Não

10. Anualmente goza o período de férias a que tem direito?

() Sim () Não