

**POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS  
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GERENCIAMENTO DE  
SEGURANÇA PÚBLICA**

**ANÁLISE CRÍTICO-JURÍDICA DA JORNADA DE TRABALHO  
NA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS**

**ALCI ANTÔNIO SANTOS DE MORAIS – CAP PMGO  
VALTEÍDES INÁCIO DE SOUSA – CAP PMGO**

Goiânia  
2012

ALCI ANTÔNIO SANTOS DE MORAIS – CAP PMGO  
VALTEÍDES INÁCIO DE SOUSA – CAP PMGO

**ANÁLISE CRÍTICO-JURÍDICA DA JORNADA DE TRABALHO  
NA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS**

Monografia apresentada à Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás, para atender à exigência do currículo do Curso de Especialização em Gerenciamento de Segurança Pública (CEGESP/2011-2).

**ORIENTADOR:** Jorge Alves Sobrinho – Cel QOPM

**ORIENTADOR METOLÓGICO:** André Luiz Gomes Schröder – Cel QOPM

Goiânia  
2012

Ficha catalográfica elaborada pela  
Biblioteca Goiandra Ayres do Couto

Morais, Alci Antônio dos Santos de

M827a Análise crítico-jurídica da jornada de trabalho na Polícia Militar do  
Estado de Goiás / Valteídes Inácio de Sousa. - - Goiânia, 2012.  
52 f. : il. ; enc.

Trabalho Técnico-Científico (especialização) – Polícia Militar do  
Estado de Goiás, Comando Academia de Polícia Militar, 2012.

1. Polícia Militar de Goiás – Jornada de trabalho -  
Psicopatologia. I. Sousa, Valteídes de. II. Título.

CDU: 356.35:331.31(817.3)



**SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA  
POLÍCIA MILITAR  
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR  
CEGESP/2012**

**Atestado de conformidade com a Avaliação Final do TTC CEGESP/2012**

Orientador de Conteúdo: TEN CEL QOPM
Orientador e Avaliador de Metodologia:
Avaliador de Conteúdo:
Avaliador de Conteúdo:
Tema da Monografia:
Discentes:

\_\_\_\_\_  
Alci Antônio Santos de Moraes - Cap QOPM

\_\_\_\_\_  
Valteídes Inácio de Sousa - Cap QOPM

Atestamos que o presente trabalho está em conformidade com as observações feitas por ocasião da sua avaliação final.

Goiânia, 16 de abril de 2012.

\_\_\_\_\_  
Jorge Alves Sobrinho - Cel QOPM R/R

\_\_\_\_\_  
André Luiz Gomes Schrödter - Cel QOPM

\_\_\_\_\_  
Hárisson de Abreu Pancieri - Cel QOBM

\_\_\_\_\_  
Clives Pereira Sanches - Maj QOPM

\_\_\_\_\_  
Carlos Antônio Borges - Ten Cel QOPM

## **AGRADECIMENTOS**

Ao Soberano e eterno Deus por ter me dado equilíbrio para superar os obstáculos. À minha mãe Anésia, à minha esposa Solange e às minhas filhas; Jéssica e Priscila, pelo apoio incondicional nos momentos difíceis.

Capitão Alci

Ao Criador do Universo por ter me dado muita paciência e equilíbrio necessário para transpor os inúmeros obstáculos, à minha mãe Erotides, à Sara, companheira de todas as jornadas, aos filhos Isabella, Isadhora e Valteídes Júnior; aos meus irmãos Valcimar (in memorian), Valcirene, Valdelene, Valdirene, Valdimar e Waldiney, pelos incentivos e apoios especiais para superar os momentos difíceis desta jornada.

Capitão Valteídes

Agradecimento especial ao 1º Tenente QOPM Wanderley Alves Moura pelo apoio técnico no desdobramento deste trabalho monográfico.

“Oh, as estranhas exigências da sociedade burguesa que primeiro nos confunde e nos desencaminha, para depois exigir de nós mais que a própria natureza!”

*Goethe*

## RESUMO

A pesquisa que será apresentada será útil aos profissionais envolvidos com a segurança pública – policiais militares – no sentido de informar e esclarecer sobre a verdadeira validade que assola a vida pessoal e profissional dos policiais militares em Goiás. O estudo visa nortear a uma reflexão sobre a ineficácia das Leis Brasileiras que regulamentam a jornada de trabalho desses trabalhadores, em decorrência da falta de interesse e legislação pertinente, que descuidam da sociedade, de maneira geral. Para que esta investigação se apresente de forma sequencial, será abordado na introdução o tema escolhido, de forma generalizada. Logo em seguida, no desenvolvimento, apresentar-se-á a jornada de trabalho consolidada pela CLT, com parâmetros comparativos com a legislação que rege a norma trabalhista dos Policiais Militares do Estado de Goiás, com definição doutrinária (1) e o contexto evolutivo no Brasil (1.2 e 1.3). No item 2 serão discutidos os aspectos legais da jornada de trabalho no Brasil e a fundamentação dessa jornada na atual Constituição Federal e na Estadual (2.1). Na sequência, destaca-se a missão da Polícia Militar no arcabouço jurídico brasileiro (2.2), destacando emendas, artigos e leis constitucionais, bem como a fundação legal da jornada de trabalho na PMGO (2.3). Em seguida, apresentamos um estudo analítico das escalas de serviço mais empregadas na corporação, analisando-as (3.1) e, dentro de uma visão crítica, foi realizada uma análise destas (3.2) e a política de valorização da Polícia Militar com relação à jornada de trabalho (3.3). A continuação se dará com o item 4 que tratará das consequências institucionais e psicopatológicas do excesso de trabalho no policial militar, incluindo gestão de qualidade administrativa e operacional (4.1), consequências sociais (4.2) e psicopatológicas (4.3) sofridas pelo PM em razão do excesso da jornada de trabalho (4.3). O estudo em sucessão tem como proposta detalhar e analisar a fundamentação legal da jornada de trabalho na PMGO, bem como divulgar os resultados obtidos e propor uma jornada pertinente. Enfim, o principal método a ser utilizado para o desenvolvimento da monografia será o hipotético-dedutivo, aplicado a partir da pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo. Essa diligência será necessária aos operadores da segurança pública, vez que a jornada de trabalho ideal para a atividade policial militar no Estado de Goiás aqui proposta é de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais, pois levanta problemas referentes à saúde física e mental da categoria.

**Palavras-chave:** Jornada de trabalho. Excesso. Polícia Militar. Segurança pública. Psicopatológica.

## ABSTRACT

The research that will be presented will be useful to the professionals involved with the safety public – police officer military – in the grievance of to inform and to clear up about the true validity who demolish the life personnel and professional of the police officer military in Goiás. The study aspires to lead to a reflection about the inefficiency of Brazilian laws that conduct the journey of work of the employees as a consequence of the absence of interest and legislation that neglects society, of a general form. For what this investigation presents in sequence will be in the introduction the subject chosen of the form propagated. At once, of sequence in the development, will be presented the journey of work secure of CLT, with a comparative parameter with the legislation that directs the law of labour of police officer military of the Estado de Goiás, with a doctrinal definition (1) and the context evolutionary in Brazil (1.2 e 1.3). In article 2 will be debated the aspects genuine of the journey of work in Brazil and the fundamentation of this journey in the present constitution federal and state (2.1). In the sequence detail the mission of the police military in the skeleton of Brazilian justice (2.2), detail correction, articles and laws constitutional, well as the fundamentation genuine of the journey of work in PMGO (2.3). In the following came the study analytical of scales of service more employed in corporation, examine this (3.1) and, inside of one vision critique, unfolded one analyse these (3.2) and the politics of valuation of police officer military with relation in journey of work (3.3). In the sequence give with item 4 what will treat of consequences institutionales and psychic pathologic of excess of work in the police military, including management of quality administrative and transactional (4.1), consequences sociable (4.2) and psychopathologic (4.3) suffered of PM in reason of excess journey work (4.3). The study in succession have as proposal detail and to analyse the fundamentation genuine the journey of work in PMGO, well as to spread the result obtained and to propose one journey appropriate. Finally, the principal process to be useful to the developed of research will be the hypothesis deductive, apply the moment the study bibliographic and research of in loco. This work will be necessary in the operative of public safety if the journey of work ideal to the activity police military in the Estado of the Goiás here proposed is of in greatest 40 hours for week, so produce problems concerning health physics and psychological of the category.

**Keywords:** Journey of the work. Excess. Police military public safety. Psychic. Pathologic.

## LISTA DE ILUSTRAÇÃO

Figura 01 - Comparativo das jornadas de trabalho diário .....	37
Figura 02 - Comparativo das jornadas de trabalho semanal.....	37
Figura 03 - Comparativo das jornadas de trabalho mensal .....	38
Figura 04 - Comparativo das jornadas de trabalho anual .....	38
Figura 05 - Comparativo das jornadas de trabalho ao final de 30 anos.....	39
Figura 06 - Proporção do déficit em relação às 40 horas semanais.....	41
Figura 07 - Proporção do superávit em relação às 40 horas semanais .....	41
Figura 08 - Proporção do déficit em relação às 44 horas semanais.....	42
Figura 09 - Proporção do superávit em relação às 44 horas semanais .....	42
Figura 10 - Proporção do déficit em relação ao expediente .....	43
Figura 11 - Proporção do superávit em relação ao expediente.....	43

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 01 - Cálculos das jornadas de trabalho em horas trabalhadas .....	36
Tabela 02 - Análise comparativa em percentual do déficit e superávit das jornadas de trabalho semanal. ....	40

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 01 - Referente às escalas de serviço mais empregadas na Polícia Militar do Estado de Goiás.....	35
Quadro 02 - Análise comparativa das escalas de serviço com estimativa de 44 horas de jornadas de trabalho semanal, conforme previsão constitucional. ....	39
Quadro 03 - Análise comparativa das escalas de serviço com estimativa de 40 horas de jornada de trabalho semanal .....	40

## **LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS**

Art. – Artigo

Cap – Capitão

CE – Constituição Estadual

CEL – Coronel

CF – Constituição Federal

CF – 88 Constituição Federal de 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CRPM – Comando Regional de Polícia Militar

CSIPM – Centro de Saúde Integrado da Polícia Militar

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

HPM – Hospital da Polícia Militar

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PEC – Proposta de Emenda a Constituição

PM – Polícia Militar e/ou Policial Militar

PMGO – Polícia Militar do Estado de Goiás

PMPR – Polícia Militar do Estado do Paraná

POP – Procedimento Operacional Padrão

QOPM – Quadro de Oficiais Policiais Militares

USA – Estados Unidos da América

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>14</b>
<b>1 JORNADA DE TRABALHO .....</b>	<b>17</b>
1.1 BREVE HISTÓRICO SOBRE A JORNADA DE TRABALHO .....	19
1.2 O CONTEXTO EVOLUTIVO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL .....	22
<b>2 ASPECTOS LEGAIS DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL .....</b>	<b>24</b>
2.1 A FUNDAMENTAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NA ATUAL CONSTITUIÇÃO FEDERAL .....	24
2.2 A MISSÃO DA POLÍCIA MILITAR NO ARCABOUÇO JURÍDICO BRASILEIRO ..	27
2.3 FUNDAMENTAÇÃO LEGAL DA JORNADA DE TRABALHO NA PMGO.....	31
<b>3 ESCALAS DE SERVIÇO MAIS EMPREGADAS NA PMGO .....</b>	<b>34</b>
3.1 ANÁLISE ESTATÍSTICA DAS ATUAIS ESCALAS DE SERVIÇO MAIS EMPREGADAS NA PMGO.....	34
3.2 ANÁLISE CRÍTICA SOBRE A ATUAL JORNADA DE TRABALHO DESENVOLVIDA PELO CORPO DE POLICIAIS MILITARES .....	44
3.3 POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DO POLICIAL MILITAR COM RELAÇÃO À JORNADA DE TRABALHO .....	46
<b>4 CONSEQUÊNCIAS INSTITUCIONAIS E PSICOPATOLÓGICAS DO EXCESSO     DA JORNADA DE TRABALHO NO POLICIAL MILITAR .....</b>	<b>49</b>
4.1 GESTÃO DE QUALIDADE ADMINISTRATIVA E OPERACIONAL .....	49
4.2 CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS NO POLICIAL MILITAR EM FUNÇÃO DO EXCESSO DE TRABALHO .....	51
4.3 CONSEQUÊNCIAS PSICOPATOLÓGICAS SOFRIDAS PELO PM EM RAZÃO DO EXCESSO DA JORNADA DE TRABALHO .....	52
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>56</b>
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	58
ANEXOS .....	61

## INTRODUÇÃO

A presente proposta, inicialmente, apresentará um estudo histórico e conceitual sobre a jornada de trabalho no âmbito celetista e estatutário, dentro do contexto da Organização Internacional do Trabalho e das Leis Constitucionais nas esferas Federal e Estadual.

É de conhecimento e discussão de todo público interno de que a atual jornada de trabalho desenvolvida pela Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO) está sobrecarregando de forma incisiva o policial militar (PM) que tem sofrido suas consequências.

Assim, é de conhecimento de toda a população goiana que a onda de violência no Estado de Goiás precisa ser contida, o que exige dos profissionais da Segurança Pública um esforço redobrado, acarretando, muitas vezes, jornadas de trabalho excessivas para os limites do ser humano.

Na evolução das leis trabalhistas verifica-se que a atividade profissional visa a preservar a dignidade e a saúde do homem frente às ações profissionais que são as maiores preocupações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que, em 1919, conforme afirma Lee, McCann, Messenger, em sua obra trabalhista, já naquela época a jornada semanal não poderia ultrapassar as 48 (quarenta e oito) horas semanais. Desde então várias convenções trabalhistas foram realizadas buscando primar pela saúde e a dignidade do trabalhador (LEE, MCCANN, MESSENGER, 2007, p. 37).

Contudo, no tocante à jornada de trabalho no Brasil, essa somente foi constitucionalmente formalizada na Constituição Federal (CF) de 1934, sob a gestão do Governo de Getúlio Vargas que estabeleceu a jornada semanal de oito horas de trabalho diário (NASCIMENTO, 2001, p. 44).

Destarte, com referência aos militares, as ações trabalhistas somente foram recepcionadas em 1988 com o advento da constituição cidadã, que determinou em seu art.

144, parágrafo 7º, que os militares estaduais deveriam ser regidas por estatuto próprio, e isto inclui os aspectos da jornada de trabalho (BRASIL, 2008, p. 44).

Assim, em Goiás a Lei nº 8.033/1975 (Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás), em seu art. 30, inciso I, parágrafo único, estabelece a dedicação integral e a jornada mínima de 40 (quarenta) horas semanais a serem desenvolvidas pelos policiais militares do Estado (GOIÁS, 1988, p. 1).

Em sentido divergente ao Estatuto dos Policiais Militares a Lei Estadual nº 10.460/88 (Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de Goiás) estabelece que a jornada de trabalho a ser desempenhada pelo servidor público estadual é a seguinte: “art. 51º funcionário cumprirá jornada de trabalho de, no máximo, 8 (oito) horas diárias, 40 (quarenta) horas semanais e 200 (duzentas) horas mensais” (GOIÁS, 2009, p. 1).

Ressalta-se que o art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988, estabelece que a jornada máxima de trabalho a ser desenvolvida por um profissional será, de no máximo, 44 (quarenta e quatro) horas semanais, porém, quando da citação do art. 142 da mesma Carta Magna afirma que tal inciso não se aplica aos Militares e o art. 144, § 7º, nos remete ao referido Estatuto (BRASIL, 2008, p. 44).

Cabe ressaltar a necessidade de adequação do Estatuto às normas constitucionais que, mesmo não estabelecendo que o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal (CF/88) não é recepcionado pelos militares, isto não concebe aos Estados a não limitação da jornada máxima a ser desenvolvida por eles.

Entende-se, no arcabouço jurídico brasileiro, que a missão dos militares estaduais é de preservar, promover e restabelecer a ordem pública, assim como a realização exclusiva de policiamento ostensivo e dentro do Estado de paz social, não há o que se falar em jornada de trabalho que excede os ditames constitucionais.

Nesse contexto, tramita na Casa Legislativa Estadual a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 08 de 2011, que tem como fito acrescentar ao art. 100 da Constituição Estadual (CE) os §§ 15 e 16, os quais visam estabelecer a jornada de trabalho do policial e bombeiro militar de Goiás no máximo de 40 (quarenta) horas semanais, bem como adicionais noturnos e também horas extras (GOIÁS, 2011, p. 1).

Essa preocupação vem diretamente do grupo envolvido com essa área, que busca constantemente novas estratégias, algumas até específicas, a serem adotadas nos campos operacionais e administrativos, com objetivo, principalmente, de levantar uma jornada de trabalho que possa proporcionar ao militar o desenvolvimento de seu verdadeiro papel diante das dificuldades enfrentadas diariamente nos grandes centros urbanos.

Após análise detalhada das escalas de serviço mais aplicadas atualmente na Instituição, apresentamos de forma técnica (cálculos e gráficos) uma sequência conjuntural da atividade profissional desenvolvida pelo policial militar ao final de um dia, uma semana, um mês, um ano e de uma carreira de 30 (trinta) anos de efetivo serviço ativo.

Devemos esclarecer que, na análise detalhada das escalas de serviço mais aplicadas, não foram considerados os afastamentos: médicos, licença especial e dispensas diversas.

Após tais assertivas, ao longo do trabalho destacamos alguns parâmetros relacionados à gestão de qualidade administrativa e operacional com alguns indicadores e, ainda, apresentamos críticas das consequências sociais e psicopatológicas do excesso da jornada de trabalho desenvolvida pelos policiais militares.

Assim, buscamos pesquisar, conforme anexos, junto às Polícias Militares de outros Estados Federados, as regulamentações da jornada de trabalho local, onde foi constatado que, de forma legal e regulamentar, somente a Polícia Militar do Estado de Santa Catarina é possuidora desta regulamentação, conforme Lei Complementar nº 137, de 22 de julho de 1995 (anexos), que estabeleceu a jornada de trabalho semanal máxima de 40 (quarenta) horas (SANTA CATARINA, 1995, p. 25).

No contexto atual, existe uma série de preocupações e estudos abrangentes (Comissão Técnica de Estudo da Jornada e Seminários Públicos), porém, pelo grau de complexidade que apresenta a administração pública militar quanto à sua flexibilidade, a mudança nesta área exige estudos e aplicação de experiências setorializadas antes de qualquer inovação.

Em função dessas possíveis mudanças e transformações, procurou-se objetivar este estudo em busca de atitudes inovadoras, compreensivas e humanitárias, não só para o policial militar, mas também para a tranquilidade dos familiares. Desta forma, percebe-se que a classe de policiais militares tem dedicado total fidelidade à Instituição para a qual trabalha.

De acordo com a análise de estudo detalhada na pesquisa, o principal método a ser utilizado para o desenvolvimento da Monografia será o hipotético-dedutivo, aplicado a partir da pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo. Este trabalho abrirá novas discussões que possam trazer subsídios morais, sociais e científicos que tornarão a relação policial/sociedade um ato de justiça e, acima de tudo, um ato de muito respeito e reciprocidade.

Diante das pesquisas realizadas constata-se que atividade policial militar no Estado de Goiás necessita de uma limitação máxima estatutária.

## **1 JORNADA DE TRABALHO**

Basicamente, no estado democrático de direito da República Federativa do Brasil, existem dois pilares de sustentação que regem a jornada de trabalho: a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e os Estatutos, os quais, em consonância com os fundamentos constitucionais, estabelecem princípios trabalhistas celetistas e estatutários. Assim, a jornada de trabalho é definida doutrinariamente por Nascimento (2001), como o tempo em que o empregado permanece, mesmo sem trabalhar, à disposição do empregador e quando, em casos especiais, manda computar como de jornada de trabalho o tempo em que o empregado se locomove para atingir o local de trabalho.

A jornada de trabalho tem sido um tema de relevante discussão no contexto do serviço privado e público. A limitação da jornada de trabalho semanal se tornou uma busca de todos os representantes das classes trabalhadoras.

Ao analisar a Carta Magna brasileira conclui-se que, em seu art. 5º, inciso II, está destacado que “ninguém será obrigado a fazer ou a deixar de fazer alguma coisa senão em virtude da lei” (BRASIL, 2008, p. 8). Assim, é imperativo que todo exercício profissional deve estar regulamentado por uma legislação e tal lei deve ser possuidora de uma jornada de trabalho delimitada.

Nesse diapasão, vários doutrinadores trabalhistas têm buscado definições legais para fundamentar o que vem a ser jornada de trabalho. Nessa linha, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 4º, define 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, 2012, p. 8).

Também Aurélio Buarque de Holanda define jornada de trabalho como sendo: “a duração do trabalho diário”, citando em seu conceito o doutrinador Clóvis Caldeira que relata,

em sua tese *Menores no Meio Rural*, que na América Latina a jornada de trabalho não pode ser superior a 8 (oito) horas diárias (HOLANDA, 1986, p. 991).

Já a Organização Internacional do Trabalho, que é a principal ferramenta organizacional das jornadas trabalhistas pelo mundo moderno, estabelece normas de duração do trabalho diário, bem como apresenta em seu prefácio as tendências trabalhistas, dentro de perspectivas políticas e legislativa (LEE, MCCANN, MESSENGER, 2007, p. 22).

Estes mesmos autores destacam que estamos nos aproximando dos cem anos de vigência da primeira norma internacional do trabalho, denominada Convenção de Trabalho nº 1, de 1919, da Organização Internacional do Trabalho, realizada em Washington (USA), onde ficou estabelecido que o trabalhador exerceria o máximo de 48 horas de trabalho semanais.

Assim, constata-se que, desde então, se tem evoluído de forma significativa em relação à jornada de trabalho, a fim de respeitar os direitos trabalhistas. Desta forma, abstrai-se que os direitos trabalhistas constituem em ideais de valores humanos a serem conquistados.

Entende-se que as ações de busca pela conquista de uma jornada de trabalho mais justa é bastante ampla, uma vez que se objetiva na conquista humanitária e também na dignidade humana para os profissionais formais e, no caso específico, para os policiais militares do Estado de Goiás.

Assim, a doutrinadora Maria Helena Diniz, ao retratar sobre a jornada de trabalho, destaca que a dignidade humana é um dos princípios morais pelo o qual o ser humano deve ser tratado como um fim e não como um meio (DINIZ, 2008, p. 158).

Com relação à jornada de trabalho atual do policial militar do Estado em Goiás, a Lei nº 8.033, de 15/12/1975 (Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás), em seu art. 30, item I, parágrafo único, estabelece o seguinte:

Os deveres policiais-militares emanam de vínculos racionais e morais que ligam o policial-militar à comunidade e à sua 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 item I deste art. sujeita o Policial-Militar à **jornada mínima de 40 (quarenta) horas semanais** de trabalho-redação dada pela Lei 10.460/1988 (**grifo nosso**) (GOIÁS, 1988, p.1).

Dessa forma, o conceito institucional da jornada de trabalho na PMGO é definido segundo a Lei nº 8.033/75, como sendo: “a dedicação integral ao serviço policial militar, com a jornada mínima de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho” (GOIÁS, 1988, p. 1), não determinando com clareza o que é dedicação integral e muito menos estabelecendo a jornada

de trabalho máxima a ser desenvolvida pelos policiais militares em situação de normalidade constitucional.

Dentro de uma visão sistêmica de conceitos com relação à jornada de trabalho Nascimento (2011) destaca de maneira objetiva duas vertentes: a restrita e a ampla. Vertente restrita é conceituada como a jornada de trabalho em que somente se considera o tempo em que o empregado fica à disposição do empregador, enquanto na vertente ampla é computado como jornada de trabalho desde o momento em que o trabalhador sai e retorna à sua residência.

Neste contexto, é relevante o posicionamento de que o trabalho é para o homem e não o homem para o trabalho, se fazendo escravo e totalmente dependente de uma jornada de produção e resultados.

## **1.1 Breve Histórico Sobre a Jornada de Trabalho**

Pode-se constatar que, dentro de uma visão holística do trabalho desenvolvido, será apresentado, de modo conciso e claro, os pilares históricos da evolução da jornada desse serviço. Assim, destaca-se o homem como ser racional que começou a ter sua jornada de trabalho estabelecida no Livro de Gênesis nas Sagradas Escrituras, Gn-3:17-19, “ em fadigas obterás da terra o sustento durante os dias de tua vida [...] no suor de teu rosto comerás o teu pão, até que tornes à terra” (BÍBLIA, 2008, p. 5).

Contudo, voltando para a presente evolução da administração dos recursos humanos, existem algumas vertentes históricas determinantes para a conquista humana no que se refere ao trabalho.

Conforme destaca Lee, McCann e Messenger, antes da era industrial a sociedade não conhecia normas jurídicas de controle que legislavam sobre os direitos trabalhistas. Isto fazia com que os trabalhadores ficassem à mercê da vontade de seus empregadores, e estes trabalhavam de forma exaustiva para garantir a produtividade e também sua vaga no trabalho, sistema este que se assemelha muito ao regime escravocrata (LEE; MCCANN; MESSENGER, 2007, p. 27).

Dentro deste mesmo entendimento, estes autores afirmam que, com a industrialização do sistema de trabalho, ocorrida no século XVIII, vários aspectos econômicos, sociais jurídicos e políticos passaram a permear o trabalhador, dando-lhe

direitos. Assim, este trabalhador passou a ter uma remuneração em espécie. Desde então, o capitalismo passou a impor suas condições sem interferência do Estado. Com o vínculo empregatício os trabalhadores buscaram se fortalecer em associações e sindicatos que passaram a combater os abusos que até então eram cometidos pelos empregadores que não tinham a quem prestar contas (LEE, MCCANN, MESSENGER, 2007, p. 29).

Em busca de preservar a dignidade do homem, os sindicatos passaram a lutar contra os salários infames, contra a exploração da mão de obra feminina e infantil, a diminuição da jornada de trabalho, dentre outros abusos.

Devido ao fortalecimento da classe trabalhadora, sugeriram as primeiras leis trabalhistas que visavam proibir o trabalho humano em determinadas condições, aparecendo, assim, o chamado constitucionalismo social, onde as leis trabalhistas passaram a fazer parte integrante da Constituição Federal de cada país.

Dentro deste contexto, o México foi o primeiro país no mundo a dispor sobre direitos trabalhistas em sua Lei Maior promulgada em 1917. Especificamente no art. 123 que regulamentava a jornada de trabalho diário de 8 (oito) horas diurna e jornada máxima noturna de 7 (sete) horas de trabalho.

Já em 1919 ocorreu a primeira convenção mundial sobre horas de trabalho na indústria, denominada Tratado de Versalhes, segundo (LEE, MCCANN, MESSENGER, 2007, p. 29), a qual também ficou conhecida como a Convenção nº 1, pela Conferência de Washington (USA), que estabeleceu o seguinte: “oito horas por dia e 48 horas por semana”. Assim, o direito do trabalhador se consolidou dentro do arcabouço jurídico internacional envolto de funções sociais.

A partir desta convenção, muito se evoluiu em relação ao tempo de trabalho, principalmente no que se refere à jornada máxima de trabalho semanal. Posteriormente, várias convenções com relação à jornada de trabalho foram realizadas pelo mundo e adotados princípios humanistas de bem estar, conforme asseverado:

A convenção sobre as Horas de trabalho (Comércio e Escritório), 1930 (n.º 30), estendeu a semana de trabalho de 48 horas aos trabalhadores do comércio e dos escritórios e a Convenção sobre as Quarenta Horas Semanais, 1935 (n.º 47) pós guerra. O princípio do descanso mínimo semanal de um dia foi introduzido na Convenção do Descanso Semanal (indústria), 1921 (n.º 14), e na Convenção do Descanso Semanal (Comércio e Escritórios), 1957 (n.º 106) [...] (LEE, MCCANN, MESSENGER, 2007, p. 01).

Destaca a Organização Internacional do Trabalho que nos primeiros anos do século XX, pouco se tinha de disponível sobre legislação trabalhista e duração da jornada de

trabalho, principalmente nos países pobres e em desenvolvimento, apesar das várias convenções internacionais trabalhistas a respeito.

Conforme relata Lee, McCann, Messenger, (2007), a OIT lançou o programa de condições de trabalho e emprego no ano de 2004, onde esta começou a compilar várias legislações trabalhistas de países de primeiro mundo e a traduzi-las, a fim de suprir uma lacuna de conhecimentos. Construiu-se um banco de dados mais consistente em relação à jornada de trabalho em todo o mundo.

Atualmente, o direito do trabalho ampliou seus alcances, voltando-se também para aprimorar os interesses entre capital e trabalho com o fito de funcionar como uma ferramenta controladora de crise, buscando gerar estabilidade no emprego para o trabalhador. E em estudo realizado em 1995, pela Organização Internacional do Trabalho, sobre a duração da jornada de trabalho em todo mundo, concluiu-se que:

A tendência de diminuição de jornadas continua ao longo das décadas... e em 1984, [...] influência do limite de 40 horas se aproximava da influência do de 48 horas [...] o limite de 48 horas continuava forte na América Latina e em escala menor na Ásia [...] um número significativo de reduções durante a década seguinte [...] no Brasil por exemplo a jornada estatutária foi reduzida para 44 horas, distanciando-se do limite de 48 horas em vigor desde 1934; a república da Coreia do Sul fez a mesma mudança em 1989; e a china adotou a jornada de 40 horas semanais em 1995, como consequência dessa e de outras reduções, principalmente na Europa, em 1995 o número de países adeptos do limite de 40 horas superou o daqueles que mantinham a jornada de 48 horas semanais (LEE, MCCANN, MESSENGER, 2007, p. 12).

Reafirmando este entendimento, Lee (2007) destaca que “as metas da redução das jornadas passaram a ter o objetivo de melhorar a qualidade de vida e compatibilizar família e trabalho”. Não restando dúvida de que existe uma tendência mundial da aplicação da jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais.

Segundo uma destas vertentes para o entendimento da evolução história do trabalho, no ponto de vista filosófico, que atualmente está ligada à própria razão de ser do homem, explica a doutrinadora Lucena (2007), os filósofos procuram interpretar porque o homem trabalha e qual o significado do trabalho para o homem, partindo do conceito amplo de que trabalho é toda atividade humana que transforma a natureza a partir de certa matéria dada.

Sem dúvida, o campo filosófico, no que se refere à jornada de trabalho, se constitui em um espaço a ser explorado, uma vez que o homem se questiona sobre suas relações frente suas atividades de trabalho.

Nos dias atuais, onde se fala muito em gestão organizacional e relação de pessoas, quanto as suas atividades profissionais, outra linha que ocupa a história contemporânea da jornada de trabalho é de ordem econômica e foi estabelecida pelo capitalismo na relação trabalhador, empregador e produtividade, gerando conflitos entre eles.

As formas capitalistas com que o poder organizacional do empregador é verticalmente lançado sobre os trabalhadores, muitas das vezes não é dado ao mesmo a liberdade de expressão ou pensamentos, já que, se assim agir, é considerado como rebelde e indisciplinado.

Assim, mesmo na era digital os conflitos trabalhistas quanto à jornada de trabalho são inevitáveis, pois o ativismo capitalista continua a exigir uma jornada de resultados.

É, portanto, indispensável salientar que as jornadas regulares longas, e a competição nelas baseadas são improdutivas e ao mesmo tempo danosas para os trabalhadores [...] os limites razoáveis da jornada de trabalho, ajudam a manter a saúde do trabalhador (LEE, MCCANN, MESSENGER, 2007, p. 155).

## **1.2 O Contexto Evolutivo da Jornada de Trabalho no Brasil**

Segundo nos ensina Nascimento (2001, p. 167), “no Brasil dois foram os fatores que influenciaram o direito do trabalho: externos e internos”. Quanto aos fatores externos, este doutrinador destaca que outros países já continham legislação trabalhista bem avançada nesse sentido. Visando estabelecer maior transparência e justiça nos contratos de trabalhos, já com a inclusão do Brasil na Organização Internacional do Trabalho, em 1919, o Estado brasileiro foi forçado a elaborar leis trabalhistas, a fim de proporcionar uma melhor clareza nas relações de trabalho, junto às demais nações. No fator interno, o referido autor tem a posição de que as ações que mais contribuíram para a evolução trabalhista no Brasil foi a movimentação dos operários pós-primeira guerra mundial, os quais se organizaram por melhores condições de trabalho. Tais transformações culminaram com a governabilidade de Getúlio Vargas, voltada para as bases trabalhistas.

No Brasil, a jornada de trabalho foi instituída no Governo de Getúlio Vargas, através de Constituição Federal de 1934, que criou e estabeleceu a jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias:

Art. 121 A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país.

§ 1º [...]

c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei (BRASIL, 1934, p. 38).

No ano de 1949 foi promulgada a Lei nº 605, que em seu texto contemplava o descanso semanal remunerado. Somente em 1962 foi que a legislação trabalhista voltou a ter uma evolução significativa através da Lei nº 4.090, que instituiu a gratificação natalina ou décimo terceiro salário, e em 1966, através da Lei nº 5.107, foi estabelecido o fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), a partir de então também foi instituído inúmeros benefícios trabalhistas.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, consolidou-se o estado democrático de direito, sendo esta a primeira Constituição brasileira a fazer referência à situação do profissional de segurança pública, onde foi definida a conceituação dos militares estaduais em seu art. 42, com a seguinte conceituação: “São servidores militares federais os integrantes das forças armadas e servidores militares dos Estados, Territórios e Distrito Federal os integrantes das polícias militares e do corpo de bombeiros militares” (BRASIL, 2008, p. 22), bem como suas atribuições profissionais no art. 144, inciso V, § 5º:

Art. 144 A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos: V - polícias militares e corpos de bombeiros militares. [...] § 5º - às polícias militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública; aos corpos de bombeiros militares, além das atribuições definidas em lei, incumbe a execução de atividades de defesa civil (BRASIL, 2008, p. 44).

No contexto trabalhista, segundo Lucena, as relações de trabalho na atualidade são reguladas por indicadores que cristalizam o capitalismo moderno, tais como:

Prerrogativas constitucionais, legislação trabalhista, jurisprudência firmada para muitas questões polêmicas... afirmação da democracia, dimensionado um processo mais aberto e participativo. Esta realidade impõe uma nova postura de comunicação, de entendimento e de negociação (LUCENA, 2010. p. 59).

Salientamos que, independente da vertente constitucional (estatutária ou celetista) de natureza do regime trabalhista, historicamente constatamos que sempre iram existir conflitos de interesses, sejam dos trabalhadores ou dos empregadores.

## **2 ASPECTOS LEGAIS DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL**

### **2.1 A Fundamentação da Jornada de Trabalho na Atual Constituição Federal**

O arcabouço jurídico pátrio estabelece em, seu ordenamento constitucional, os fundamentos elementares da jornada de trabalho e o estado democrático de direito, dentro dos fundamentos constitucionais da República Federativa do Brasil com sua soberania, cidadania, o pluralismo político e a dignidade da pessoa humana. Já em seu art. 1º, inciso V, a CF/88 traz os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, como cláusula pétrea. Por isso que a Constituinte entendeu que através do trabalho, o homem garante a sua sustentabilidade e de sua família com dignidade, respeito e liberdade.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e municípios e Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I – [...], IV – Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (BRASIL, 2008, p. 8).

Consagrados no art. 5º da Constituição Federal, os direitos e deveres individuais e coletivos são constituídos de setenta e seis incisos, regulando os preceitos de cada indivíduo como cidadão e no inciso XIII. Em relação ao trabalho, a Carta reporta o seguinte: “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a Lei estabelecer” (BRASIL, 2008, p. 09).

A referida cláusula pétrea citada na previsão constitucional visa assegurar, nos termos da Lei, a liberdade de escolha do exercício da profissão. A condicional é que o indivíduo possua as qualificações legais para exercê-la. Assim, é de competência estatal a

criação de meios de trabalhos para o cidadão exercer suas atividades profissionais desde que devidamente qualificado para o pleito.

Nesse sentido, não há o que se discutir quanto à necessidade constante de qualificação dos policiais militares, no exercício de suas atividades diárias, a massificação dos treinamentos, recapacitação a utilização de métodos jesuíticos, além da base curricular do curso de qualificação que capacita o policial militar a exercer suas atividades no seio da sociedade. Conforme dispositivo constitucional elencado, é de responsabilidade do Estado a capacitação do policial militar, porém a qualificação exige deste esforço e desprendimento para alcançar uma qualidade de excelência no desenvolvimento de seu trabalho.

Nesta mesma linha o policial militar estará desenvolvendo suas ações com gestão e qualidade, bem como fazendo valer os direitos sociais previstos no art. 6º da CF, no que se refere à segurança, à sociedade e também desenvolvendo seu trabalho. Assim, podemos constatar que na qualidade do desempenho de suas atividades profissionais o policial militar, como representante estatal, cumpre e faz cumprir os preceitos constitucionais.

Nesse sentido, aliado à Constituição Federal, assevera em seu art. 7º todos os direitos trabalhistas dos trabalhadores formais, como normas de ordem pública com características imperativas e invioláveis. Assim, a Carta Magna destaca:

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

[...]

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998); (grifo nosso).

[...]

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

[...]

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas (BRASIL, 2008, p. 11) .

Nesse contexto, a CF/88 ainda destaca em seu art. 142, inciso VIII, que somente se aplica aos militares os seguintes dispositivos: “o disposto no art. 7º, os incisos VIII, XII, XVII, XVIII, XIX, e XXV, e no art. 37 os incisos XI, XIII, XIV e XV”. (BRASIL, 2008, p. 43).

Quanto aos incisos do art. 7º da CF que os militares desfrutam em suas ações trabalhistas estão destacados no texto constitucional acima transcrita. Também se constata que no arcabouço constitucional do Capítulo VII, da Administração Pública, recepciona para os militares os seguintes incisos do art. 37:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

[...]

XI - a remuneração e o subsídio dos ocupantes de cargos, funções e empregos públicos da administração direta, autárquica e fundacional, dos membros de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos detentores de mandato eletivo e dos demais agentes políticos e os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidos cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderão exceder o subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, aplicando-se como limite, nos Municípios, o subsídio do Prefeito, e nos Estados e no Distrito Federal, o subsídio mensal do Governador no âmbito do Poder Executivo, o subsídio dos Deputados Estaduais e Distritais no âmbito do Poder Legislativo e o subsídio dos Desembargadores do Tribunal de Justiça, limitado a noventa inteiros e vinte e cinco centésimos por cento do subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, no âmbito do Poder Judiciário, aplicável este limite aos membros do Ministério Público, aos Procuradores e aos Defensores Públicos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 41, 19.12.2003)

[...]

XIII - é vedada a vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para o efeito de remuneração de pessoal do serviço público; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998) (grifo nosso).

XIV - os acréscimos pecuniários percebidos por servidor público não serão computados nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998) (grifo nosso).

XV - o subsídio e os vencimentos dos ocupantes de cargos e empregos públicos são irredutíveis, ressalvado o disposto nos incisos XI e XIV deste artigo e nos arts. 39, § 4º, 150, II, 153, III, e 153, § 2º, I (BRASIL, 2008, p. 18-19).

Observa-se claramente que o inciso XIII do art. 7º da CF, que limita a jornada de trabalho no máximo em 44 (quarenta e quatro) horas semanais, não foi regulamentado de forma infraconstitucional nos direitos trabalhistas dos militares. Contudo, a relevância deste inciso é estabelecer um limite aceitável à jornada de trabalho dos profissionais formais, sejam celetistas ou estatutários, militares ou civis, para que nenhum trabalhador seja submetido a uma jornada de trabalho em regime de escravidão, conforme lhe aprouve seu empregador.

Nesse sentido, o artigo sobre o serviço policial militar e o excesso da jornada de trabalho, do jurista Lacieli, afirma: “Sabemos que o regime militar, obriga o exercício das escalas extraordinárias, mas, isso deve ser plenamente justificado, através dos estados de exceções, os quais são decretados pelo Presidente da República” (COSTA, 2010, p. 12).

Mesmo sendo a Polícia Militar, uma instituição baseada nos princípios pétreos da hierarquia e disciplina, entende-se que o administrador público não pode lançar mãos de seus subordinados indiscriminadamente lançando-os em uma escala de serviço servil. Sem dúvida que existe uma necessidade preeminente de regulamentação da jornada de trabalho dos militares.

Enquanto que o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de Goiás, Lei Estadual nº 10.460/88, estabelece em seu art. 51 que a jornada máxima semanal será de 40 (quarenta) horas semanais. Redação dada pela Lei 16.509 de 02 de abril de 2009 (GOIÁS, 2009, p. 01).

## 2.2 A Missão da Polícia Militar no Arcabouço Jurídico Brasileiro

O texto constitucional traz a regulamentação das categorias dos policiais militares e corpos de bombeiros militares, ao considerar no art. 42 da CF, que “são servidores militares federais os integrantes das forças armadas e servidores militares dos Estados, Territórios e Distrito Federal os integrantes das policiais militares de seus corpos de bombeiros militares” (BRASIL, 2008, p. 22).

E quanto às ações de segurança pública, pode-se destacar que a Constituição Federal vigente adotou o princípio dualístico e o ciclo parcial de polícia, afirmando em seu arcabouço as denominações de Polícia Administrativa e Polícia Judiciária dentro da esfera estadual, como assim pode-se ser certificado no art. 144 da CF/88:

Art. 144 - A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos:

I - polícia federal;

II - polícia rodoviária federal;

III - polícia ferroviária federal;

**IV - polícias civis;** (grifo nosso)

**V - polícias militares** e corpos de bombeiros militares. (grifo nosso).

§ 1º - a polícia federal, instituída por lei como órgão permanente, organizado e mantido pela União e estruturado em carreira, destina-se a: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998). (grifo nosso).

I - apurar infrações penais contra a ordem política e social ou em detrimento de bens, serviços e interesses da União ou de suas entidades autárquicas e empresas públicas, assim como outras infrações cuja prática tenha repercussão interestadual ou internacional e exija repressão uniforme, segundo se dispuser em lei;

II - prevenir e reprimir o tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, o contrabando e o descaminho, sem prejuízo da ação fazendária e de outros órgãos públicos nas respectivas áreas de competência;

III - exercer as funções de polícia marítima, aeroportuária e de fronteiras; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998). (grifo nosso).

IV - exercer, com exclusividade, as funções de polícia judiciária da União.

§ 2º - a polícia rodoviária federal, órgão permanente, organizado e mantido pela União e estruturado em carreira, destina-se, na forma da lei, ao patrulhamento ostensivo das rodovias federais. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 3º - a polícia ferroviária federal, órgão permanente, organizado e mantido pela União e estruturado em carreira, destina-se, na forma da lei, ao patrulhamento ostensivo das ferrovias federais. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998). (grifo nosso).

**§ 4º - as polícias civis, dirigidas por delegados de polícia de carreira, incumbem, ressalvada a competência da União, as funções de polícia judiciária e a apuração de infrações penais, exceto as militares.**

**§ 5º - as polícias militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública; aos corpos de bombeiros militares, além das atribuições definidas em lei, incumbe a execução de atividades de defesa civil.**

**§ 6º - as polícias militares e corpos de bombeiros militares, forças auxiliares e reserva do Exército, subordinam-se, juntamente com as polícias civis, aos Governadores dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios.** (grifo nosso).

§ 7º - a lei disciplinará a organização e o funcionamento dos órgãos responsáveis pela segurança pública, de maneira a garantir a eficiência de suas atividades.

§ 8º - os Municípios poderão constituir guardas municipais destinadas à proteção de seus bens, serviços e instalações, conforme dispuser a lei.

§ 9º - a remuneração dos servidores policiais integrantes dos órgãos relacionados neste artigo será fixada na forma do § 4º do art. 39 (BRASIL, 2008, p. 44-45).

Como se vê, na orientação constitucional o exercício de Polícia Administrativa, cabe à Polícia Militar. Assim, a boa doutrina proporciona uma definição conceitual de Polícia Administrativa e Polícia Judiciária como: A atividade de polícia que tenha por objeto a não ocorrência de ilícito penal, no que exerce atividade preventiva e de polícia administrativa, enquanto a que tenha por objeto auxiliar a Justiça Criminal na repressão ao ilícito penal é de polícia judiciária (LAZZARINI, 2003, p. 85).

É cediço que as ações administrativas devem ser revestidas de legalidade, não pairando dúvida das ações do Estado sobre seus cidadãos e sobre seus administrados. De igual forma as ações dos policiais militares devem ser circundadas de atos administrativos legais, respaldados por princípios constitucionais. Assim DI PIETRO define a ação de administrar: “significa não prestar serviço, executá-lo, como outrossim, dirigir, governar, exercer a vontade com o objetivo de obter um resultado útil, e que até, em sentido vulgar, administrar quer dizer traçar programas de ação e executá-lo” (DI PIETRO, 2010, p. 48).

No que concerne à nobre missão de administrar, traçar programas de ação e executá-los, servir e proteger, a Constituição Federal de 1988 estabelece em seu art. 144, § 5º, que: “As Polícias Militares cabem o exercício da polícia ostensiva e a preservação da ordem pública”, (BRASIL, 2008, p. 44) os quais estão definidos no Decreto nº 88.777/83:

Manutenção da Ordem Pública – É o exercício dinâmico do poder de polícia, no campo da segurança pública, manifestado por atuações predominantemente ostensivas, visando a prevenir, dissuadir, coibir, ou reprimir eventos que violem a ordem pública. Policiamento ostensivo – Ação policial, exclusiva das Polícias Militares em cujo emprego o homem ou a fração de tropa engajados sejam identificados de relance, que pela farda que pelo equipamento ou viatura, objetivando a manutenção da ordem pública (BRASIL, 1981, p. 36-37).

No campo do Direito Administrativo, a doutrina define ordem pública como “a ausência de desordem, de atos de violência contra as pessoas, os bens ou o próprio Estado” (LAZZARINI, 2003, p. 80).

Desta forma, atribui o policiamento ostensivo que este consiste em uma atividade proativa de fiscalização, o qual é de caráter exclusivo da Polícia Militar, buscando manter a preservação da ordem pública.

Nesta mesma linha de ação notamos que o Decreto Lei nº 2010/83 alterou o texto do art. 3º do Decreto 667 de 02 de julho de 1969, quanto às atribuições das Polícias Militares:

Art. 3º Instituídas para a manutenção da Ordem Pública e segurança interna nos Estados, nos Territórios e no Distrito Federal, compete às Polícias Militares, no âmbito de suas respectivas jurisdições:

- a) executar com exclusividade, ressalvadas as missões peculiares das Forças armadas, o policiamento ostensivo, fardado, planejado pela autoridade competente, a fim de assegurar o cumprimento da Lei, a manutenção da Ordem Pública e o exercício dos poderes constituídos;
- b) atuar de maneira preventiva, como força de dissuasão, em locais ou áreas específicas, onde se presume ser possível à perturbação da ordem;
- c) atuar de maneira repressiva, em caso de perturbação da ordem, precedendo o eventual emprego das Forças Armadas (BRASIL, 1983, p. 16).

Assim, o desiderato de proporcionar e manter tranquilidade social, garantindo aos cidadãos melhor qualidade de vida e a segurança de seus bens, cabe às polícias militares, através do policiamento proativo e de ações repreensivas.

Neste contexto, o Decreto nº 88.777/83 que aprova o Regulamento para as polícias militares e Corpos de Bombeiros Militares (R-200), de acordo com o Decreto-Lei nº 667, dá a definição para policiamento ostensivo, bem como especifica os tipos desse policiamento ostensivo:

Policiamento Ostensivo – Ação policial, exclusiva das Polícias Militares em cujo emprego o homem ou a fração de tropa engajados sejam identificados de relance, que pela farda que pelo equipamento ou viatura, objetivando a manutenção da ordem pública.

São tipos desse policiamento, a cargo das Polícias Militares ressalvadas missões peculiares das forças armadas, os seguintes:

- ostensivo geral, urbano e rural;
- de trânsito;

- florestal e de mananciais;
- rodoviária e ferroviária, nas estradas estaduais;
- portuário;
- fluvial e lacustre;
- rádio patrulha aérea ou terrestre;
- de segurança externa dos estabelecimentos penais do Estado;
- outros, fixados em legislação da Unidade Federativa, ouvido o Estado-Maior do Exército através da Inspetorias-Geral das Polícias Militares (BRASIL, 1981, p. 37).

Dentro de uma visão holística, nos dias atuais não há como falar da missão da Polícia Militar sem retratar sobre as ações do policiamento comunitário, que tem como fim principal o aumento da qualidade de vida da comunidade. Assim, o estudo de ações de campo da Polícia Militar exige uma definição doutrinária com aceitação universal:

O policiamento comunitário é uma filosofia de policiamento personalizado de serviço, onde o mesmo policial patrulha e trabalha na mesma área numa base permanente, a partir de um local descentralizado, trabalhando numa parceria preventiva com o cidadão para identificar e resolver os problemas (TROJANOWICZ, BOCQUEROUX, 1994, p. 6).

Assim, para o pleno desempenho da missão da Polícia Administrativa os membros das corporações policiais militares não devem buscar mudança na função principal da instituição, e sim estabelecer o fim estatal, pautado na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), utilizando um modelo gerencial para administrar a função de polícia.

Dentro do desempenho de sua missão, no policiamento comunitário, o operador de segurança pública deve ser criativo para resolver os mais variados problemas que cercam a comunidade, auxiliando seus membros e fazendo com que estes sejam cúmplices (participativos) com os policiais na resolução dos mais diversos problemas comunitários.

No Procedimento Operacional Padrão (POP) da Polícia Militar do Estado de Goiás existe uma série de normatizações para o bom desempenho da missão do policial militar dentro de uma visão gerencial descentralizada e sistêmica.

Este mesmo procedimento reforça o entendimento sistêmico da missão dos corpos de Polícia Militar utilizando e definindo as seguintes ferramentas:

**Monitoramento:** é a atividade pela qual os policiais militares executam o patrulhamento de acordo com o Procedimento Operacional Padrão, desenvolvendo esta atividade com saturação de uma área, com o objetivo de verificar locais pessoas de forma a acompanhar a rotina das atividades da localidade, buscando a segurança da comunidade e propiciar o convívio social harmônico.

**Visita Comunitária:** Consiste no ato de um policial militar deslocar-se a uma residência, escola, igreja, estabelecimento comercial ou qualquer outro local de interesse da segurança pública, para repassar as orientações necessárias ao incremento da segurança, além de integrar-se de maneira proativa na vida social da comunidade.

**Visita Solidária:** Consiste no atendimento policial militar à pessoa vítima de ação delituosa.

**Reunião Comunitária:** Esta pode ser executada de duas formas, a mensal de segurança comunitária (...) e de forma excepcional, quando solicitada por determinados grupos ou representatividade local e ainda por iniciativa da própria PM (GOIÁS, 2011, p. [...]). (grifo nosso).

Com a aplicabilidade desta visão macro do desempenho da missão da Polícia Militar, haverá uma maior confiabilidade das ações da PM no meio da comunidade e uma consequente aceitação, gerando uma real segurança à sociedade e um aumento da qualidade de vida da comunidade, coroando de êxito o fim precípua da missão das polícias militares.

### 2.3 Fundamentação Legal da Jornada de Trabalho na PMGO

Várias são as jornadas de trabalho desenvolvidas pelos policiais militares do Estado de Goiás, uma vez que estão obedecendo à regulamentação da Constituição Federal, em seu art. 144, § 7º, que define que os órgãos de Segurança Pública serão regidos por lei específica, ou seja, não se sujeitarão às normas dos trabalhadores celetistas, e sim estatutários. Nessa linha de raciocínio, a regulamentação da jornada de trabalho militar no âmbito do Estado de Goiás está pautada no art. 100 da Constituição Estadual (1989). Os membros da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, instituições organizadas com base na hierarquia e na disciplina, são militares estaduais, regidos por estatutos próprios.

Logo podemos observar que a Constituição Estadual, comungando com a Carta Magna não recepciona em seu artigo 100, os seguintes princípios trabalhistas para os militares:

Art. 100

[...]

IV - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

[...]

VI - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e a quarenta e quatro semanais;

VIII - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

[...]

XII - intervalo de trinta minutos para amamentação do filho de até seis meses de idade, a cada três horas ininterruptas de trabalho (GOIÁS, 2006, p. 55-56).

Junto a este dispositivo constitucional, o Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás, Lei nº 8.033/75, em seu art. 30, inciso I, parágrafo único, diz:

Art. 30 – Os deveres policiais-militares emanam de vínculos racionais e morais que ligam o policial-militar à comunidade e à sua 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 item I deste artigo sujeita o Policial-Militar à **jornada mínima** de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho. Acrescido pela Lei 10.623 de 24 de agosto de 1988 (GOIÁS, 1975).

Há que se destacar que, quando a norma constitucional não recepciona a jornada máxima de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, para os militares, esta não está deixando tais servidores à mercê da vontade dos dirigentes estaduais. Existe uma necessidade de que seja fixada em lei a carga horária semanal máxima para os militares estaduais.

Nesta linha de entendimento a Constituição Federal estabeleceu que os militares sejam regidos por estatuto próprio, considerando ainda a ausência de normatização estatutária em consonância com o dispositivo constitucional vigente. Tramita no Congresso Nacional, há sete anos, a PEC nº 231/05, que tem em seu escopo a normatização da jornada de trabalho dos policiais militares em 40 horas semanais. E ainda em âmbito estadual tramita a Proposta de Emenda Constitucional Estadual de nº 08, de 21 de dezembro de 2011, a qual acrescenta em seu art. 100 os §§ 15 e 16, a seguinte redação:

Art. 100 [...]

§ 15 - A carreira militar estadual requer de seus membros dedicação integral traduzida na prestação de 40 (quarenta) horas semanais de atividade.

I - As horas excedentes às previstas no parágrafo anterior serão remuneradas obedecendo ao valor da hora normal acrescidas de 20% (vinte por cento) para as diurnas e 50% (cinquenta por cento) para as noturnas, entendidas as compreendidas entre 22h e 06h.

§ 16 - Serão incluídos anualmente, respectivamente, ao efetivo da Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar, no mínimo, 1/30 (um trinta avos) de seus efetivos previstos, objetivando a completude de seus quadros (GOIÁS, 2011a, p. 1).

Observa-se, que se aprovado o presente texto da PEC-08/11, ficará regulamentada a norma estatutária em consonância com os preceitos constitucionais, limitando a jornada máxima de trabalho do policial militar estadual e ainda a institucionalização de horas extras, bem como o adicional noturno.

Assim, estaremos acompanhando a regulamentação da jornada de trabalho da Polícia Militar de Santa Catarina, que institucionalizou a jornada de trabalho dos policiais militares em 40 horas semanais, através da Lei Complementar nº 137, de 22 de junho de 1995.

No intuito de melhorar o desempenho dos serviços prestados pelos policiais militares do Estado de Goiás junto à sociedade, constata-se que há necessidade da propositura

de um novo método organizacional, quanto à jornada de trabalho, em método pautado com indicador de legalidade, celeridade, publicidade, imparcialidade e impessoalidade.

Nestes termos, verifica-se que a jornada de trabalho dos policiais militares do Estado tende a evoluir sensivelmente, respeitar os limites físicos e psicológicos de cada profissional, quanto ao desenvolvimento de uma jornada de trabalho salutar, a qual tem sido uma busca constante de todos os integrantes da Instituição.

### **3 ESCALAS DE SERVIÇO MAIS EMPREGADAS NA PMGO**

No presente capítulo será apresentada uma análise das mais diversas jornadas de trabalho desempenhadas pelos policiais militares do Estado de Goiás, onde será aplicado a proporcionalidade evolutiva das escalas de serviço no contexto atual de horas trabalhadas em dia, semana, mês, ano e também ao final da carreira (30 anos).

Diante destas informações utilizamos o método hipotético-dedutivo, no desenvolvimento da pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo, a fim de abrir novas discussões que possam trazer subsídios científicos para o emprego os policiais militares na frente de sua jornada de trabalho.

#### **3.1 Análise Estatística das Atuais Escalas de Serviço Mais Empregadas na PMGO**

No presente contexto procurou-se apresentar de forma analítica as várias frentes de serviços desempenhadas pelos policiais militares do Estado de Goiás.

De acordo com a pesquisa realizada junto à Instituição (anexo a) constatou-se que várias são as escalas de serviço utilizadas no seio da corporação atualmente, assim podemos destacar, a tabela em referência sustenta as escalas de serviços mais utilizadas no contexto atual da Polícia Militar do Estado de Goiás.

**Quadro 01:** Referente às escalas de serviço mais empregadas na Polícia Militar do Estado de Goiás.

Horas trabalhadas	X	Horas de descanso
06		18
08		16
12		36
12		60
24		48
24		72
12x		24 e
12x		48
12x		24 e
12x		72

FONTE: Comandos Regionais da Polícia Militar, Diretorias e Unidades Operacionais.

De posse das escalas de serviço foram estabelecidos alguns critérios básicos de cálculos matemáticos para estimativa. Na análise de uma escala, estima-se a relação de horas trabalhadas e horas descansadas, por período considerado. Exemplificando: numa escala de serviço de 12x36 (12 horas trabalhadas por 36 horas de descanso), teríamos a relação simplificada  $12/36 = 1/3$  o significado matemático de que, para cada hora trabalhada, tem-se três horas de folga, num período de 4 horas consideradas.

Em linguagem matemática usa-se a seguinte fórmula:

$$PT = \frac{PC}{F + T} T$$

Onde:

PT = Período de trabalho em horas;

PC = Período considerado em horas;

F = Horas de folga na proporção da escala;

T = Horas de trabalho na proporção da escala.

Salienta-se que foi usado o dia como referencial principal. Assim, pode-se estimar a média de trabalho na semana, mês, ano e carreira (trinta anos):

Semana = 7 x dia;

Mês = 30 x dia;

Ano = 11 x meses (descontado um mês de férias regulamentar);

Carreira = 30 x ano.

Destaca-se que as estimativas não abrangem as individualidades, tais como: baixas médicas, licenças especial ou por interesse particular, ambas destacadas como direitos individuais facultativos, concessões de benefícios como maternidade ou paternidade, afastamentos para cursos, período de formação, escalas extras, peculiaridades do serviço desempenhado, etc.

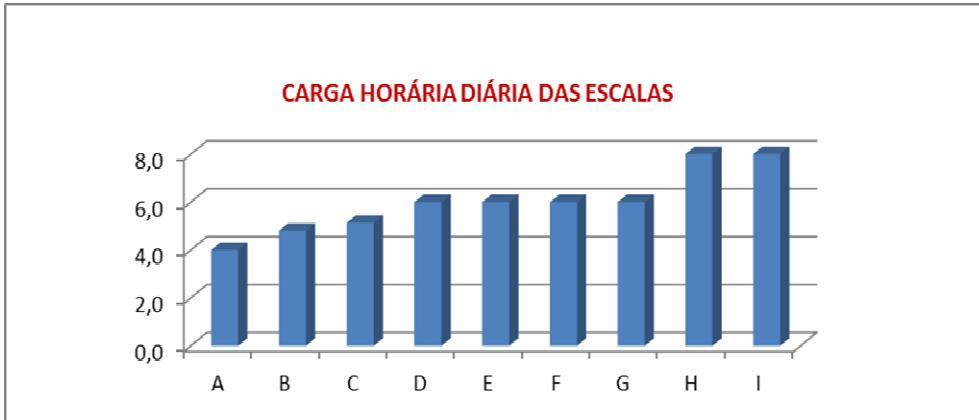
Enfatiza-se que, dentro das bases de cálculos, também não foi feita distinção entre a hora diurna e noturna.

**Tabela 01:** Cálculos das jornadas de trabalho em horas trabalhadas.

ESCALAS	A	B	C	D	E	F	G	H	I
TRABALHO/ FOLGA	12 x 60	12 x 24 - 12 x 72	Expediente	12 x 24 - 12 x 48	12 x 36	24 x 72	6 x 18	8 x 16	24 x 48
PROPORÇÃO	01:05	01:04	03:11	01:03	01:03	01:03	01:03	01:02	01:02
DIA	4,0	4,8	5,1	6,0	6,0	6,0	6,0	8,0	8,0
SEMANA	28	33,6	36	42	42	42	42	56	56
MÊS	120,0	144,0	154,3	180,0	180,0	180,0	180,0	240,0	240,0
ANO	1320,0	1584,0	1697,1	1980,0	1980,0	1980,0	1980,0	2640,0	2640,0
30 ANOS	39600,0	47520,0	50914,3	59400,0	59400,0	59400,0	59400,0	79200,0	79200,0

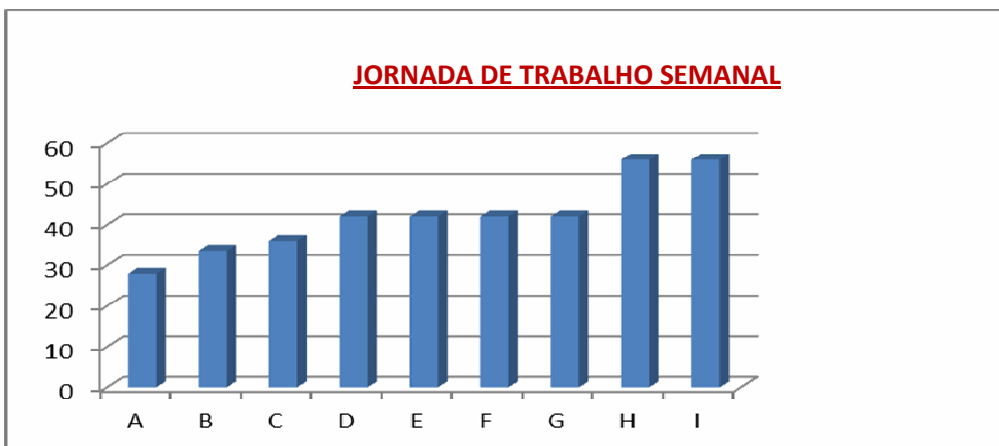
A partir de um estudo analítico, a presente tabela traz a somatória das horas trabalhadas em dia, semana, mês, ano e ao final de trinta anos, dentro da proporção oferecida pelas escalas mais empregadas na Corporação (PMGO). Nesta mesma tabela também foram apresentadas as horas de descanso real de cada jornada de trabalho em sua respectiva proporção.

Destaca-se que a jornada de trabalho diário fica assim distribuída: escala A (12x60) trabalha-se 1 hora e descansa-se 5 horas, na proporção de 1x5. Na escala B (12 x 24 – 12x72) trabalha-se 1 hora e descansa-se 4 horas, na proporção de 1x4. Na C (expediente administrativo) trabalha-se 3 horas e descansa-se 11 horas, na proporção de 3/11. Nas escalas D (12x24 – 12x48), E (12x36), F (24x72) e G (6x18) trabalha-se 1 hora e descansa-se 3 horas, correspondendo à proporção de 1x3. Por fim, as escalas H (8x16) e I (24x48) trabalha-se 1 hora e descansa-se 2 horas, na proporção de 1x2.



**Figura 01:** Comparativo das jornadas de trabalho diário.

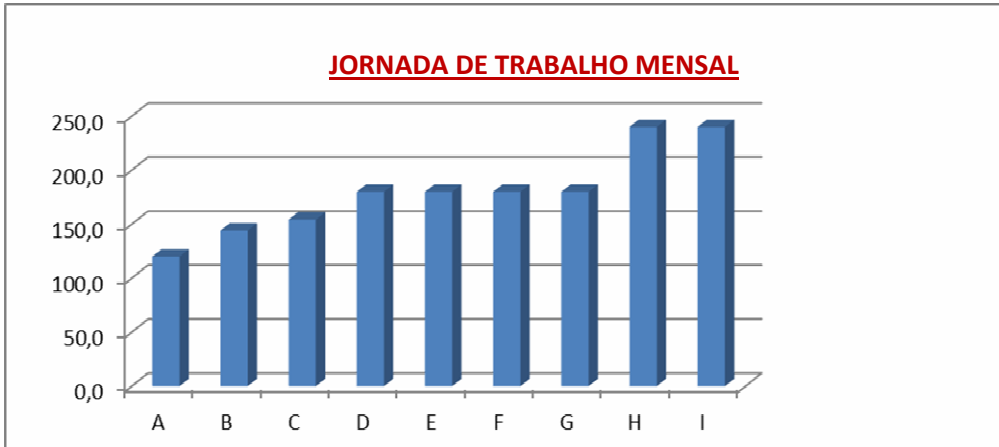
No gráfico ilustrativo acima temos a proporção diária da jornada de trabalho de todas as escalas de serviço. Estas informações evidenciam que as escalas H (8x16) e I (24x48), na proporção de 1x2, são as que mais sobrecarregam o policial militar, levando-os a trabalharem diariamente 8 horas ininterruptas.



**Figura 02:** Comparativo das jornadas de trabalho semanal.

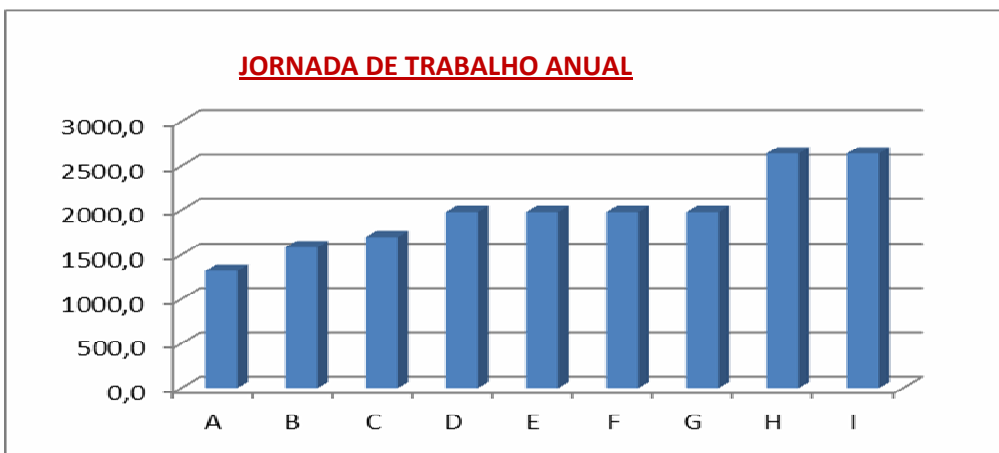
Neste gráfico semanal, observa-se que as escalas H (8x16) e I (24x48) excedem em 12 horas o princípio constitucional relativo à jornada de trabalho de 44 horas semanais, ou seja, ao final de sete dias o militar trabalha 56 horas. Enquanto as demais geram um déficit de até 16 horas, no caso da escala A (12x60).

Observamos ainda que a escala C (expediente administrativo) gera um déficit de oito horas semanais em relação ao princípio constitucional.



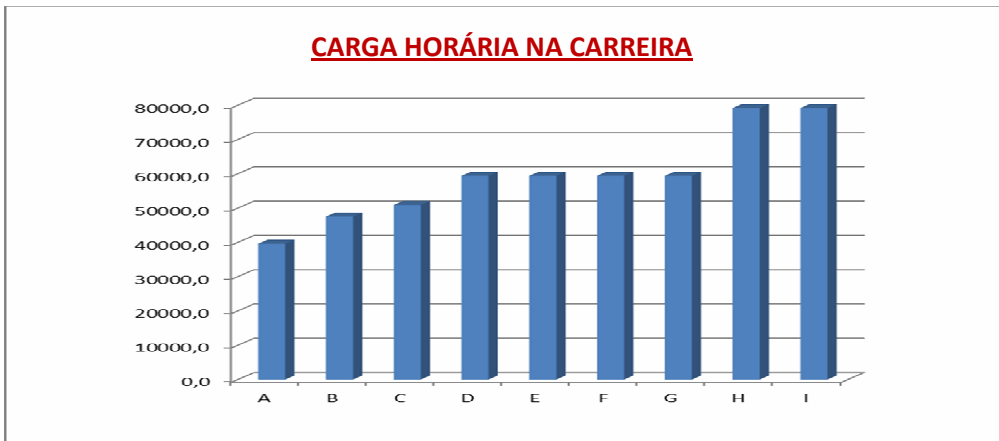
**Figura 03:** Comparativo das jornadas de trabalho mensal.

Ao avaliar o gráfico da jornada mensal, verifica-se que a escala A (12x60) corresponde a cento e vinte horas trabalhadas, a B (12x24 – 12x72) corresponde a cento e quarenta e quatro horas trabalhadas, a C (expediente administrativo) corresponde a cento e cinquenta e quatro vírgula três horas trabalhadas, a D (12x24 – 12x48), E (12x36), F (24x72) e G (6x18) corresponde a cento e oitenta horas de trabalho.



**Figura 04:** Comparativo das jornadas de trabalho anual.

Ao final do primeiro ano de serviço nota-se um aumento crescente entre o exercício das jornadas de trabalho, onde percebe-se uma grande disparidade entre a escala básica C (expediente administrativo) e as escalas determinantes do campo operacional D (12x24 – 12x48), E (12x36), F (24x72) e I (24x48).



**Figura 05:** Comparativo das jornadas de trabalho ao final de 30 anos.

Após análise detalhada das mais variadas jornadas de trabalho, conforme o gráfico acima, verifica-se ao final da carreira que existe uma disparidade muito grande nas jornadas de trabalho executadas pelos policiais militares: escala A (12x60) trabalha-se trinta e nove mil e seiscentas horas. Na B (12 x 24 – 12x72) trabalha-se quarenta e sete mil e quinhentas e vinte horas. Na C (expediente administrativo) trabalha-se cinquenta mil e novecentas e quatorze vírgula três horas. Nas escalas D (12x24 – 12x48), E (12x36), F (24x72) e G (6x18) trabalha-se cinquenta e nove mil e quatrocentas horas. Por fim, as escalas H (8x16) e I (24x48) trabalha-se setenta e nove mil e duzentas horas.

**Quadro 02:** Análise comparativa das escalas de serviço com estimativa de 44 horas de jornadas de trabalho semanal, conforme previsão constitucional.

**Análise comparativa de 44 horas semanais de trabalho.**

**Escala A:** Gera um déficit de 16 horas em comparação a 44 horas trabalhadas, conforme a jornada de trabalho de média estimulada.

**Escalas B e C:** Gera um déficit de aproximadamente 10 horas semanais na jornada de trabalho.

**Escalas D, E, F e G:** Gera um déficit de 2 horas semanais.

**Escalas H e I:** Gera um superávit de 12 horas semanais.

**Quadro 03:** Análise comparativa das escalas de serviço com estimativa de 40 horas de jornada de trabalho semanal.

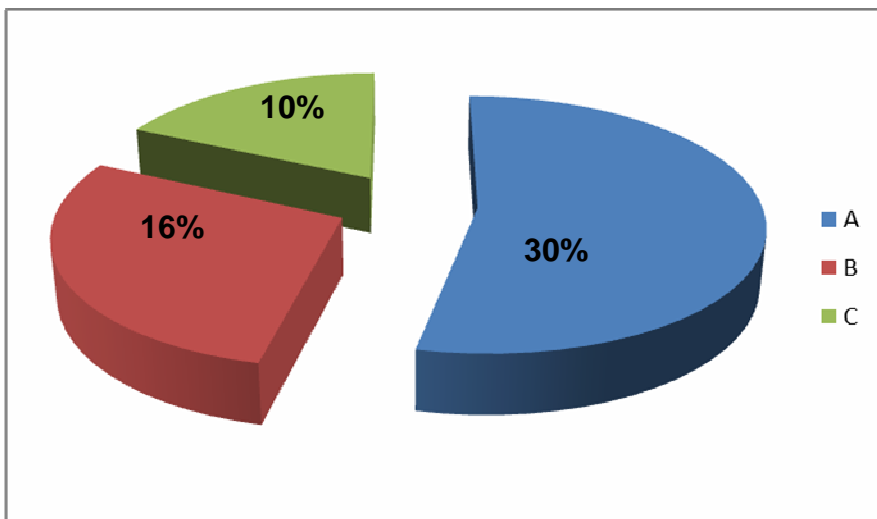
<b>Análise comparativa de 40 horas semanais de trabalho.</b>	
<b>Escala A:</b>	Gera um déficit de 12 horas na jornada de trabalho de média estimulada.
<b>Escala B:</b>	Gera um déficit de 6,4 horas na jornada de trabalho.
<b>Escala C:</b>	Gera um déficit de 4 horas na jornada de trabalho, em razão do meio expediente.
<b>Escala D, E, F e G:</b>	Geram um superávit de 2 horas na jornada de trabalho.
<b>Escala H e I:</b>	Ambas geram um superávit de 16 horas na jornada de trabalho.

**Tabela 02:** Análise comparativa em percentual do déficit e superávit das jornadas de trabalho semanal.

<b>Análise do déficit ou superávit relativo às escalas</b>			
<b>Referência</b>	<b>40 horas semanais</b>	<b>44 horas semanais</b>	<b>Expediente</b>
<b>A</b>	<b>-30,0%</b>	<b>-36,4%</b>	<b>-22,2%</b>
<b>B</b>	<b>-16,0%</b>	<b>-23,6%</b>	<b>-6,7%</b>
<b>C</b>	<b>-10,0%</b>	<b>-18,2%</b>	<b>0,0%</b>
<b>D</b>	<b>5,0%</b>	<b>-4,5%</b>	<b>16,7%</b>
<b>E</b>	<b>5,0%</b>	<b>-4,5%</b>	<b>16,7%</b>
<b>F</b>	<b>5,0%</b>	<b>-4,5%</b>	<b>16,7%</b>
<b>G</b>	<b>5,0%</b>	<b>-4,5%</b>	<b>16,7%</b>
<b>H</b>	<b>40,0%</b>	<b>27,3%</b>	<b>55,6%</b>
<b>I</b>	<b>40,0%</b>	<b>27,3%</b>	<b>55,6%</b>

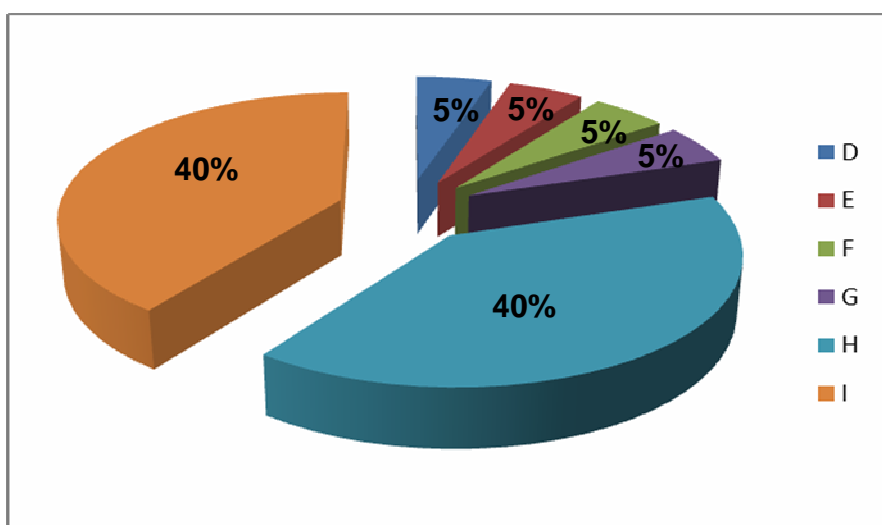
 Déficit

 Superávit



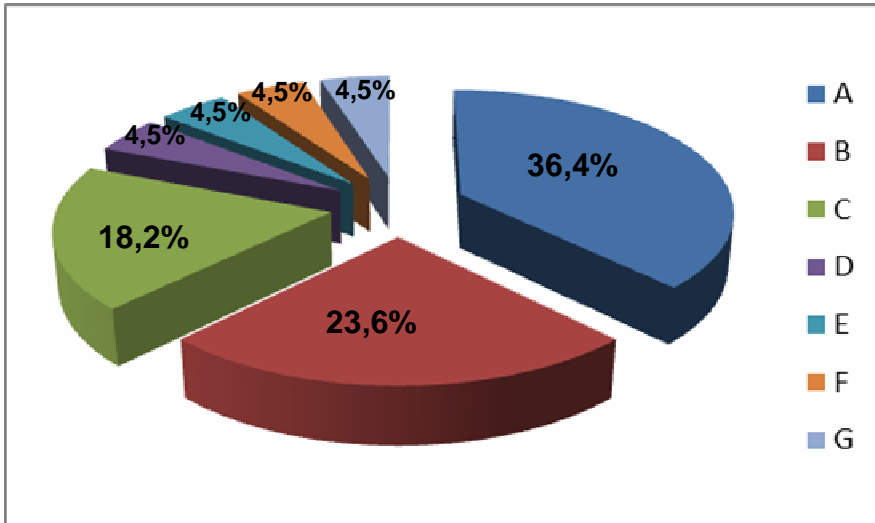
**Figura 6:** Proporção do déficit em relação às 40 horas semanais.

No gráfico acima está destacado o percentual do déficit das escalas A, B, e C, com relação ao percentual comparativo da jornada de trabalho semanal de 40 horas.



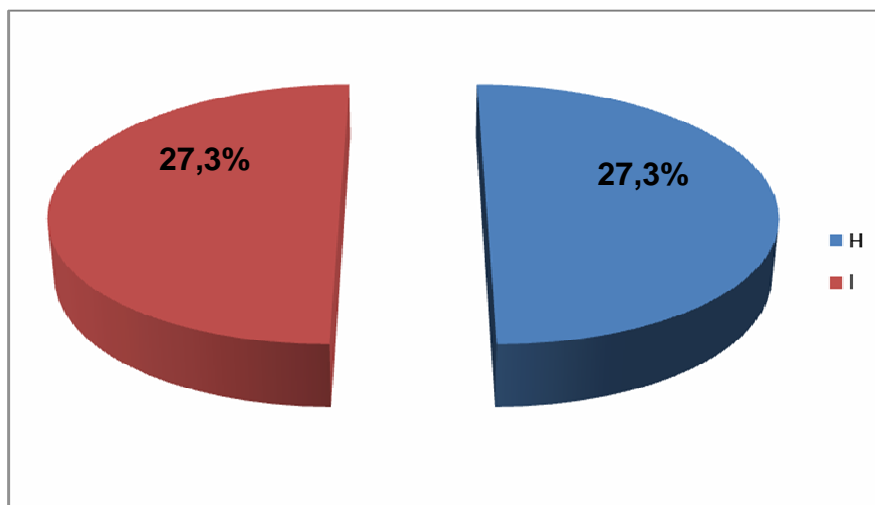
**Figura 7:** Proporção do superávit em relação às 40 horas semanais.

No gráfico acima está destacado o percentual do superávit das escalas D, E, F, G, H e I, com relação ao percentual comparativo da jornada de trabalho semanal de 40 horas.



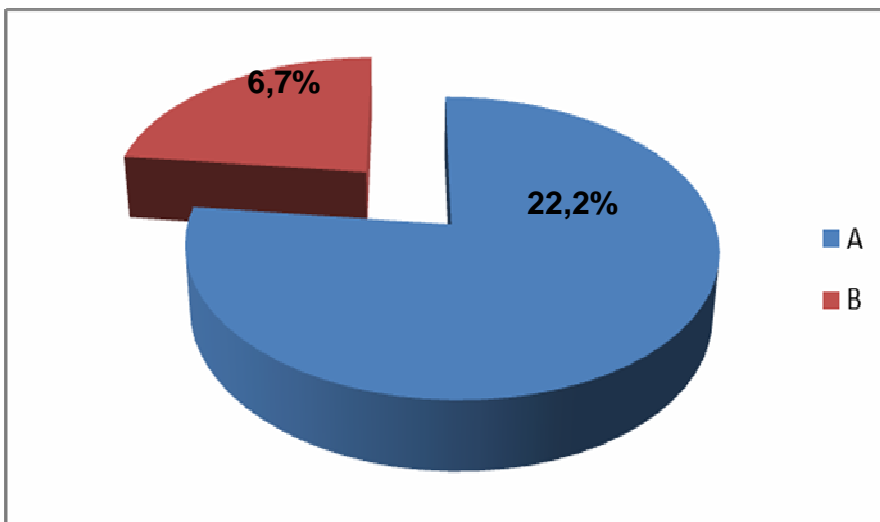
**Figura 8:** Proporção do déficit em relação às 44 horas semanais.

Comparativo da proporção do percentual, conforme tabela 01 de análise do déficit em relação às escalas de serviço com jornada de 44 horas semanais.



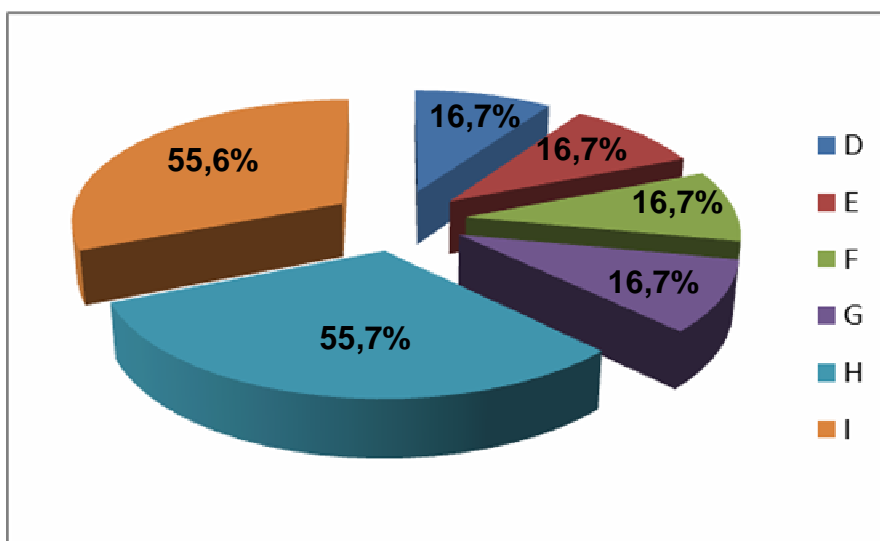
**Figura 9:** Proporção do superávit em relação às 44 horas semanais.

Comparativo da proporção do percentual, conforme tabela 01 de análise do superávit em relação às escalas de serviço com jornada de 44 horas semanais.



**Figura 10:** Proporção do déficit em relação ao expediente.

Comparativo da proporção do percentual, conforme tabela 01 de análise do déficit em relação às escalas de serviço com jornada de trabalho do expediente administrativo.



**Figura 11:** Proporção do superávit em relação ao expediente.

Comparativo da proporção do percentual, conforme tabela 01 de análise do superávit em relação às escalas de serviço em relação à jornada de trabalho do expediente administrativo.

Assim, pode-se constatar a falta de proporcionalidade e padronização das jornadas de trabalho as que são que metidas os policiais militares.

### **3.2 Análise Crítica Sobre a Atual Jornada de Trabalho Desenvolvida pelo Corpo de Policiais Militares**

Após análise estatística das mais variadas escalas de serviço aplicadas no corpo da instituição, conclui-se que existe uma disparidade muito grande nas jornadas de trabalho dos policiais militares, vendo que em escalas de serviço H (8x16) e I (24x48), ao final da carreira, alguns policiais submetidos a estas frentes operacionais chegam a trabalhar quase 30.000 (trinta mil) horas de serviço a mais em relação aos que desempenham suas jornadas nas atividades da escala C (expediente administrativo).

Com a finalidade de amenizar tais discrepâncias e proporcionar ao corpo miliciano estadual uma jornada de trabalho mais salutar, visando obter um melhor resultado na prestação de serviço à comunidade, foi realizado no mês de maio do ano de 2011, na Assembléia Legislativa a primeira Audiência Pública (Anexo C) sobre jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do militar estadual.

Já na primeira palestra, o Mestre e doutorando em Ciências Sociais, Diogo de Sousa Freitas, destacou que, ao analisar a jornada de trabalho dos militares, percebeu que esta necessita de uma série de otimização com relação aos direitos fundamentais trabalhistas, além de focar algumas críticas com relação às escalas de serviço nas instituições militares do Estado de Goiás. Chegou-se às seguintes conclusões básicas:

A jornada máxima de trabalho prevista pela Constituição Federal de 1988 é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais [...] A Lei 8.033/75 (Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás) não estabelece uma carga horária máxima, apenas a carga horária mínima de 40 horas semanais; Nas escalas de serviço de 24 horas de trabalho por 48 de descanso o militar chega a trabalhar em média 57 (cinquenta e sete) horas semanais, 13 horas a mais que o celetista e 17 horas a mais que o estatutário [...] O Estado de Santa Catarina regulamentou através da Lei Complementar nº 135/95 a jornada máxima do trabalho originário semanal dos policiais militares em 40 (quarenta) horas... é inadmissível exigir do militar o sacrifício à saúde e a qualidade do seu trabalho com fundamento no déficit de efetivo (FREITAS, 2011b, p. 2).

Não resta dúvida de que está fundamentada constitucionalmente a existência de indicadores que limitam a jornada de trabalho dos trabalhadores formais. Contudo, como destacado anteriormente, a Constituição Estadual não recepciona alguns princípios trabalhistas para os militares e entre estes princípios o limitador da jornada de trabalho especificado no art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, sob o respaldo de que os militares estaduais são regidos por leis e estatutos próprios, conforme art. 144, § 7º, da CF/88. Fato

incontestemente, porém também se constitui ponto pacífico de que a lei específica não pode sucumbir ou contrariar preceitos da Constituição Federal vigente.

Nesta mesma linha de pensamento a Dr<sup>a</sup> Ana Claudia Moreira, pós-doutorada em Sociologia pela UnB, destacou em sua palestra que:

Precisamos equacionar a quantidade com a necessária qualidade do trabalho desenvolvido [...] há oito anos tramita no Congresso Nacional uma proposta de Emenda Constitucional (PEC 231/95) com o fim de reduzir a jornada semanal de trabalho do celetista de 44 (quarenta e quatro) horas para 40 (quarenta) horas [...] a política de redução da jornada de trabalho para 40 (horas) semanais é uma tendência mundial (MOREIRA, 2011b, p. 3-4).

Assim, se a Lei específica no caso concreto da PMGO Lei nº 8.033/75 (Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás) - estabelece em seu art. 30, inciso I, parágrafo único, “**a dedicação integral como sendo a jornada mínima de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho**” (grifo nosso), redação dada pela Lei 10.623 de 24 de agosto de 1988. (GOIÁS, 1975), obrigatoriamente a referida lei deveria estabelecer a jornada máxima de trabalho a ser aplicada na instituição miliciana estadual. Destacando as exceções constitucionais previstas nos arts. 136 e 137 (Estado de Defesa e Estado de Sítio) da Constituição Federal, em relação a esses dois institutos o constitucionalista Alexandre de Moraes relata que ambas são medidas excepcionais de restauração da ordem em momentos de anormalidade social, uma vez decretados até mesmo alguns direitos constitucionais podem ser suspensos temporariamente. Vejamos sua conceituação doutrinária:

O estado de defesa é uma modalidade mais branda do estado de sítio e corresponde às antigas medidas de emergência do direito constitucional anterior e não exige para sua decretação, por parte do Presidente da República autorização do Congresso Nacional. O decreto presidencial deverá determinar o prazo de sua duração; especificar as áreas abrangidas e indicar as medidas coercitivas, nos termos e limites constitucionais e legais.

O estado de sítio a suspensão temporária e localizada das garantias constitucionais, apresentando maior gravidade do que o Estado de defesa e obrigatoriamente o Presidente da República deverá solicitar autorização da maioria absoluta dos membros da Câmara dos Deputados e do Senado Federal para decretá-lo (MORAES, 2007, p. 760).

Desta forma, estando qualquer Estado da federação vivendo dentro de uma normalidade de paz social, não há o que se falar em regimes de escalas de serviço ou jornadas de trabalho estatutário superior ao que prevê a Constituição Federal. Assim, a Lei nº 8.033/75, deve ser apreciada dentro dos preceitos constitucionais, estabelecendo uma jornada máxima de trabalho semanal.

Ainda, na obra *Duração do Trabalho em Todo o Mundo*, Lee, Messenger, McCann, destacam que existe uma tendência global de redução das jornadas de trabalho em todo mundo como padrão da satisfação social humana: “[...] a norma regulatória da duração da jornada do trabalho está ilustrada na recomendação para a Redução das Horas de Trabalho, conforme Convenção de trabalho nº 116/1962, a qual estabelece o princípio da semana de 40 horas, como um padrão social” (LEE, MCCANN, MESSENGER, 2007, p.33).

Vê-se que os princípios constitucionais trabalhistas estão consonantes com os da Organização Internacional do Trabalho. Logo, não pode existir fundamento doutrinário dominante para não acatar o texto da PEC Estadual nº 08/11, que pontualiza acrescentando o § 15 no art. 100 da Constituição Estadual, o qual passará a estabelecer a prestação de 40 (quarenta) horas semanais de atividades, acarretando em 160 horas mensais.

### **3.3 Política de Valorização do Policial Militar com Relação à Jornada de Trabalho**

O trabalho do policial militar é, sem dúvida, muito estressante devido à tensão diária vivida perante os incidentes, por vezes dramáticos, bem como o cumprimento da jornada de trabalho, que atualmente muito se exige desse profissional, levando-o muitas vezes à exaustão física/psicológica, além de influenciar no bom andamento de suas atividades, de acordo o com que relata João Cavalim de Lima:

De todas profissões, a de policial talvez seja a mais complexa no mundo moderno, pois é rejeitada por uma sociedade liberal e libertina que se opõem à qualquer instrumento coercitivo de sua pseudoliberalidade, ao mesmo tempo que assume um papel paradoxal de lixeiro social, responsável pelo ingrato papel de tirar de circulação ou esconder dos olhos da população aqueles indivíduos que não lhes interessam, que violam o bem estar psicológico ou sensação de bem estar e que precisam ser removidos e esquecidos (LIMA, [...], p. 30).

Nesse aspecto, o policial está se tornando uma ferramenta fundamental para o exercício da atividade de segurança pública, ou pelo menos para clarear, aos olhos do povo, a violência crescente que domina a sociedade, impondo sua presença e sua coragem em colocar em risco sua vida e, conseqüentemente, a vida de seus familiares, uma vez que pode ser alvo de perseguição de delinquentes que veem os policiais como seu maior inimigo.

É sabido por todos que o policial militar deve proteger e preservar a segurança e a ordem pública, como afirma a Constituição Federal em seu art. 144: “Às polícias militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública” (BRASIL, 2008, p. 44). Todavia, é evidente também esses policiais que são seres humanos, acima de tudo, precisam de tempo suficiente para o restabelecimento das suas forças físicas e/ou psicológicas, o que não anda acontecendo devido à atual jornada de trabalho imposta a estes destacando-se que profissional valorizado é profissional produtivo.

Dentro das instituições de trabalho, empresas, cooperativas, fábricas ou qualquer outro ambiente onde se exerça um ofício, precisa haver um clima saudável, bem estruturado, especialmente nessas últimas décadas, quando as dificuldades se tornaram um peso na vida do indivíduo em função do ativismo capitalista, do medo, da angústia, uma vez que a cada dia que passa, a violência se torna crescente e o custo de vida mais sofrível, obrigando o policial militar a aceitar dobras de serviço, escalas extras remuneradas e até o exercício de atividade fora da sua área, como cita Maria Diva:

A organização do trabalho em ambientes estruturados sob a forma de instituições, empresas, fábricas, cooperativas, associações, etc., tem sido a característica dominante da sociedade contemporânea desde a Revolução Industrial, com suas máquinas e a produção em massa concentrou grandes contingentes de trabalhadores (LUCENA, 2007, p. 51).

Dentre tantos dissabores encontrados pelos profissionais da segurança pública, discutidos acima, ainda tem o militar que enfrentar a concorrência tecnológica, que muitas vezes substitui a mão de obra humana, que leva cidadãos de bem a cair na marginalidade. Por outro lado, a discrepância também pode existir. Algumas corporações obrigam os militares a trabalhar sem recursos materiais, com mínima segurança, quando poderiam estar equipados de tecnologia com ponta, tornando, assim, o seu desempenho mais completo e eficaz.

A Constituição Federal estabelece que o empregado deve desempenhar, no máximo, 44 horas semanais; volta-se aqui a afirmar que o Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás não prevê a jornada máxima e sim a mínima de 40 horas, enquanto que em Santa Catarina essa é a jornada de trabalho máxima permitida aos trabalhadores da Segurança Pública. Essa desvalorização do Policial Militar em Goiás acarreta uma sobrecarga excessiva de trabalho e, por extensão, o surgimento de várias doenças, algumas consideradas prematuras para o indivíduo:

**Síndrome Burnout** – É o estado de esgotamento físico, mental, e emocional, que leva o policial a perda da motivação pessoal, desenvolvendo atitudes negativas em

seu trabalho. **Síndrome do Estresse de Incidente Crítico** – Qualquer situação enfrentada por pessoal de serviço de emergência que causa indescritível experiência de reações emocionais fortes que têm o potencial para interferir com a habilidade para atuar no serviço ou depois (LIMA, [sd.d], p. 125).

No referido estatuto, ainda no que diz respeito às escalas de serviços cumpridas pelos militares, vale a pena ressaltar as variedades de horas de trabalho que diferem um grupo do outro, abrindo espaço entre 56 horas semanais para 44 dispensadas aos celetistas e, no mínimo, 40 aos estatutários, provando a discrepância existente na política de valorização do policial militar. É óbvio que, como foi discorrido anteriormente, o surgimento de enfermidades acontecerá, desgastando o físico e o psicológico do profissional, que acarretará prejuízos, tanto financeiro quanto social para toda a sociedade.

No sistema capitalista em que vivemos, a qualidade de vida é quase deixada de lado em detrimento da quantidade que, infelizmente, move a cabeça dos homens, levando-os a buscar riquezas, poderes, sempre mais e mais. O lazer, nessas últimas décadas, tem ficado a desejar, primeiro pela falta de tempo e depois pelo fato de estar vivendo a família desses profissionais, cada vez mais ausentes. E a falta desses momentos de total descontração, cria indivíduos estressados, mal-humorados e, conseqüentemente, doentes. Nesse sentido por ocasião da ministração de sua palestra no primeiro Seminário sobre Jornada de Trabalho e seus Reflexos na Saúde do Militar Estadual (anexo B) a Doutora Ana Cláudio Moreira Cardoso destacou o seguinte:

O excesso da jornada de trabalho conjugado com a pressão excessiva em seu ambiente provoca estresse. Dentre os fatores precursores do estresse destacam-se o assédio moral, aumento de funções e de responsabilidades, aumento de metas a cumprir, trabalhar mais horas, impossibilidade de aquietar a mente e o corpo, estar sempre tenso com o que deve fazer a seguir, dieta de produção e tensão techonostress – necessidade de resposta imediata. Diante do excesso de pressão no ambiente de trabalho o empregado começa a naturalizar as doenças, ele não correlaciona as suas enfermidades aos fatores laborais: “Dor de cabeça e azia todo mundo tem” (CARDOSO, 2011, p. 3).

Essa dificuldade em perceber e assumir que está extrapolando seu próprio limite, nasce do medo de ser mandado embora, o que, empiricamente, agrava ainda mais a situação negativa do trabalhador. Daí a escolha e defesa do tema aqui trabalhado, que acreditamos estar reforçando a já tão falada política de redução da jornada de trabalho que, no momento, é uma tendência mundial.

## **4 CONSEQUÊNCIAS INSTITUCIONAIS E PSICOPATOLÓGICAS DO EXCESSO DA JORNADA DE TRABALHO NO POLICIAL MILITAR**

### **4.1 Gestão de Qualidade Administrativa e Operacional**

Ao longo do trabalho, procuramos mostrar as diversidades encontradas no que diz respeito à fundamentação legal da jornada de trabalho na Polícia Militar do Estado de Goiás. Ficou evidenciado que existe um diferencial entre as jornadas de trabalho, no que se refere ao campo administrativo e operacional, selecionada e adaptada de acordo com as necessidades e realidade de cada região. As escalas de serviço são desproporcionais dentro do contexto institucional.

Assim, existe uma necessidade real na busca pela qualidade funcional para o operador de segurança pública. Vejamos o que diz Silveira Bueno: “Qua.li.da.de [do latim *qualitatem*] S.F. 1. propriedade específica, própria de um ser vivo ou inanimado. 2. aspecto determinado de uma realidade. 3. maneira, modo, atributo, condição social” (BUENO, 2010, p. 458).

E também Aurélio Buarque de Holanda em seus minidicionários, respectivamente: “Qua.li.da.de S.F. 1. Propriedade, atributo ou condição das coisas ou das pessoas que as distingue das outras e lhes determina a natureza. 2. Superioridade, excelência de alguém ou de algo. 3. Dote, virtude. 4. Condição social, civil, jurídica, etc.; casta, laia” (FERREIRA, 2001, p. 571).

Dentro desse parâmetro, podemos analisar as inúmeras formas de definir qualidade, focando o melhor conceito relacionado às áreas administrativa e/ou operacional, pois são delas a consequência, positiva ou não, que recai sobre os policiais militares. Gerenciar qualquer empresa, instituição, exige preparação, muito conhecimento e cautela para que a atividade produtiva alcance o nível desejado de quem administra e, claro, deixe

satisfeito o público receptor que se beneficia dessa atividade. Para isso, é necessário observar a clientela e, caso não estejam contentes, buscar alternativas que possam trazer mudanças ou abrir possibilidades de adequação que correspondam à demanda, chegando, assim, a um consenso que venha aproximar, o máximo, da qualidade total.

Qualidade é a garantia pela condução do planejamento da qualidade a ser colocada no mercado e pelo o controle de qualidade conduzido por todas as pessoas da empresa (ciclo da garantia da qualidade). [...] Adoção do “controle da qualidade ofensiva” é um rompimento com a situação atual, pois procura antecipar as necessidades do cliente (CAMPOS, 1994, p. 106-107).

Não é fácil, por certo, chegar a um nível de qualidade máxima, mas que pelo menos tente desenvolver os requisitos básicos de produção e atividades que atendam às necessidades, gostos, preferências, sonhos e conveniências da clientela. Dessa forma, o consumidor passará boas referências a outros clientes, que na expectativa de serem atendidos, criam vínculos e até demonstram segurança permanente junto à instituição, desenvolvendo interação entre toda a sociedade.

É a partir da gestão de qualidade administrativa e operacional que podemos avaliar as consequências institucionais e patológicas no profissional militar. Se a filosofia de funcionamento der errado, a gestão de qualidade administrativa e/ou operacional deve ser revista e adequada para que não cause danos às classes beneficiadas. No caso dos policiais militares em Goiás, percebe-se uma gestão hierárquica rígida. O fator principal da insatisfação do grupo advém da excessiva jornada de trabalho, que não foi sugerida pelo conjunto das classes representativas, causando desagrado, desânimo, estresse, ansiedade, depressão, dentre outras doenças. Assim, destaca Paladini:

Se deseja adequar um produto ou serviço inteiramente ao uso, todos os setores, áreas, pessoas ou, enfim, elementos que tiverem alguma participação, direta ou indiretamente, em sua produção serão igualmente responsáveis pela qualidade. Nada nem ninguém na empresa está excluído desse esforço, até porque, se a qualidade é o objetivo da organização, qualquer item de produção que não estiver comprometido com esse empenho não contribui para o objetivo em questão e torna-se, por isso, perfeitamente disponível seja uma pessoa, uma máquina ou uma operação (PALADINI, 2004, p. 33).

Segundo o doutrinador, a participação de todos na gestão de qualidade administrativa e operacional se faz necessária para o bom desempenho e resultado positivo no processo produtivo. Essa afirmativa só veio acrescentar aos nossos argumentos de que agregar

opiniões é abrir para novas visões e maximizar o produto final. Da mesma forma afirma Alexandre Luzi:

As empresas satisfeitas com o atendimento que recebem, passam a fazer indicações, multiplicando-se assim a clientela. A casos em que os indivíduos acompanham o prestador de serviços nestas visitas ou então fazem indicações por cartas, telefones etc., passando a ser perfeitos colaboradores (LAS CASAS, 2004, p. 30).

Neste contexto de qualidade, a Polícia Militar do Estado de Goiás tem evoluído consideravelmente quando da utilização das ferramentas disponíveis no Procedimento Operacional Padrão e no tocante às atividades do policiamento comunitário (visitas solidárias, visitas comunitárias e reuniões mensais) interagindo com a comunidade local.

## **4.2 Consequências Sociais no Policial Militar em Função do Excesso de Trabalho**

O modelo burocrático de administração da Polícia Militar do Estado de Goiás vem, sem dúvida, estudando novos rumos, buscando novos modelos que possam adequar-se aos vários regulamentos que norteiam o bom desempenho da classe, sem prejudicar o lado social, tanto dos policiais militares quanto da comunidade à qual estão inseridos.

Ao longo desse trabalho foi abordado o tema **“Análise Crítico-Jurídica da Jornada de trabalho da Polícia Militar do Estado de Goiás”**, o que mostra uma perspectiva quantitativa em detrimento da qualitativa, já que inclui escalas noturnas e, às vezes, até atividades que não estão envolvidas na atividade afim.

As jornadas de trabalho, como vimos, estão distribuídas de acordo com a escala A= (12x60), B=(12x24-12x72), C=(expediente), D=(12x24-12x48), E=(12x36), F=(24x72), G=(6x18), H=(8x16) e I=(24x48). Contudo, o sistema administrativo carece de um maior efetivo de policiais militares para bem atender às necessidades sociais, no que tange à Segurança Pública, uma vez que a falta de efetivo contribui, de forma significativa, para que aflore os fatores negativos da prestação de serviço policial militar junto à sociedade.

Entende-se que um PM exercendo suas atividades dentro de uma jornada de trabalho salutar prestará um melhor serviço à sociedade, se integrando no contexto comunitário, despertando a confiança, a cumplicidade e a conseqüente participação da

sociedade, ações que resultarão na diminuição do número de determinados delitos e extinguindo outros.

Além da falta de pessoal na área operacional, entende-se que é necessário a participação da comunidade na resolução dos problemas de segurança local, que por sua vez se sentirá mais segura.

É explícita a falta de legislação regulamentadora nas instituições, tanto bombeiros quanto policiais militares, que venha resolver a situação caótica das escalas de trabalho desse pessoal, ficando à mercê do bom senso da instituição que, por sua vez, se baseia na simples necessidade entre contingente e demanda. Ainda, deve-se levar em consideração o ambiente onde trabalha esses policiais militares que acabam desempenhando funções atribuídas a eles, à contra gosto, trazendo consequências negativas ao público externo (sociedade).

A sociedade, nesse contexto, também sofre duras penas, já que convive direta ou indiretamente com o policial que está sendo submetido a um excesso de trabalho, às vezes compreendendo, às vezes ignorando esse estágio. Sobre esse aspecto argumenta muito bem João Cavalim de Lima:

Alterações em relação com outros. – Entre os sintomas que se desenvolve na pessoa com DEPT complexo está a alteração com relação aos outros, pois tende as pessoas com trauma modificar suas condutas conforme segue; Inabilidade em confiar nas pessoas – perda na capacidade de habilidade em relacionar e tratar outras pessoas. Vitimização de terceiros – necessidade psicológica de submeter outros ao mesmo instrumento estressor e traumático (LIMA, [s.d.d], p. 88).

A jornada de trabalho do policial militar, adicionada a todas essas reações pós-traumáticas devem ser estudadas, revistas e consideradas, para que o servidor abandone a imagem sub-humana que até então tem carregado e passe a apresentar o seu lado implícito mais humano, real e completo.

### **4.3 Consequências Psicopatológicas Sofridas pelo PM em Razão do Excesso da Jornada de Trabalho**

O policial militar está inserido em um contexto externo tão complexo que pode ou não adquirir consequências psicopatológicas indesejáveis que vão acompanhá-lo para o resto de sua vida. Uma dessas consequências pode ser em razão do excesso de trabalho, como discutiremos ao longo desse estudo. Entretanto, é na jornada de trabalho do servidor militar

estadual que as doenças, tanto físicas quanto psicológicas, tendem a agravar, já que essa jornada é demasiado extensa e o exercício da profissão estressante.

A sociedade, infelizmente, cultua o hábito de achar que o policial é um super-homem, capaz de enfrentar e solucionar qualquer problema relacionado à segurança do povo, esquecendo que ele é um ser como qualquer outro, com tendências a adquirir diabetes, hipertensão, insônia, problemas cardiovasculares, azias, dores nas costas e, principalmente, as doenças emocionais, tais como estresse mental, motivacional e sentimental, que se sucedem em razão do excesso da jornada de trabalho.

Assim, a redução dessa jornada, teoricamente, pode minimizar os problemas psicopatológicos ocorridos nessa área, aguçando o estímulo dos trabalhadores que, conseqüentemente, desempenharão melhor as suas funções.

De um modo geral, a jornada dos policiais é pesada, conjugando tempo e trabalho, especialmente em se tratando de escalas de plantões que geram um desgaste físico e emocional preocupante.

Os efeitos dessa escala de serviço são muitos. Há aqueles diretamente ligados à privação do sono, como o desânimo, a fraqueza e a insônia; há também os eventos corporais físicos: tremor, obesidade e envelhecimento precoce; temos ainda os aspectos essencialmente psíquicos, como o descontrole e a agressividade (MINAYO e SOUZA, 2003, p. 140).

O excesso de trabalho pode acarretar um mal estar físico e/ou psicológico, obrigando os policiais militares a buscar sustentáculo no HPM ou outros nosocômios, onde são submetidos a uma rigorosa e completa avaliação, para então ser encaminhados a um tratamento mais adequado e eficaz, dependendo do estado de cada um, como afirma a Tenente Coronel Mirian Nogueira em sua palestra ministrada no primeiro Seminário sobre Jornada de Trabalho e seus Reflexos na Saúde do Militar Estadual (anexo B).

A Polícia Militar do Estado de Goiás desenvolve no Hospital da Polícia Militar (HPM) sob a gerência da Fundação Tiradentes diversos programas de apoio, prevenção, diagnóstico, reabilitação e recuperação da saúde e qualidade de vida dos policiais, por exemplo: CSI – PM, PAIS PM, Programa de Saúde para Diabéticos, Teste de Aptidão Física, etc... É necessário aprender a lidar com o estresse, a pensar naquilo que nos estressa. A atividade policial é de altíssimo risco, um segundo de desatenção pode ser fatal para si e para seu colega (NOGUEIRA, 2011, p. 5).

Ainda que possuam aparência de super-heróis, os policiais militares precisam ser beneficiados com uma jornada de trabalho mais justa e suportável, visando não só a melhoria

no desempenho dos serviços prestados, mas também o ressurgimento da qualidade de vida desses militares.

## CONCLUSÃO

Discorrer sobre a fundamentação legal da jornada de trabalho na Polícia Militar do Estado de Goiás, a priori, se constituiu em um grande desafio. De forma que no decorrer do trabalho ficou constatado que muito se tem discutido no seio institucional sobre a jornada de trabalho ideal a ser desenvolvida pelos operadores de segurança pública na PMGO.

Vale ressaltar que, diante das várias doutrinas e de diferentes autores pesquisados, foi possível conhecer e aprofundar um pouco mais na complexidade do assunto em voga, que é a atual jornada de trabalho do policial militar estadual frente às suas várias escalas de serviço.

Esta pesquisa proporcionou uma reflexão mais detalhada sobre o tema, que acarretou uma certeza de que devem ser revistas e aprimoradas as escalas referentes às jornadas de trabalho no corpo interno (policiais militares).

Nesse contexto, a busca de respostas para a solução deste problema desdobra-se em várias escalas e horários diferenciados, onde alguns militares chegam a trabalhar até a 56 (cinquenta e seis) horas semanais, como pode ser constatado na tabela de distribuição das escalas mais empregadas institucionalmente, conforme itens H e I que correspondem às escalas de 8x16 e 24x48, respectivamente.

Nas escalas apresentadas pelos Comandos Regionais de Polícia Militar, Diretorias e demais Unidades da Polícia Militar do Estado de Goiás, foram levantadas horas trabalhadas em dia, semana, mês, ano e ao final de 30 (trinta) anos, com base comparativa na estimativa de 40 (quarenta) horas semanais e também nas 44 (quarenta e quatro) horas semanais previstas na Constituição Federal de 1988.

Na análise comparativa de 40 (quarenta) horas semanais trabalhadas foi identificado o seguinte: as escalas A=12x60, B=12x24-12x72 (equivalente a escala de 24x96)

e C=expediente administrativo, proporcionam um déficit semanal de 12 (doze), 6,4 (seis vírgula quatro) e 4 (quatro) horas semanais, respectivamente.

Por outro lado, as escalas D=12x24-12x48, E=12x36, F=24x72 e G=6x18, todas proporcionam um superávit semanal de 2 (duas) horas semanais. Enquanto as escalas H=8x16 e I=24x48, proporcionam um superávit semanal de 16 (dezesesseis) horas semanais, respectivamente.

Agora, na análise comparativa de 44 (quarenta e quatro) horas semanais trabalhadas, foi identificado que as escalas A=12x60, B=12x24-12x72 (equivalente a escala de 24X96), C=Expediente Administrativo, D=12x24-12x48, E=12x36, F=24x72 e G=6x18, proporcionam um déficit considerado semanal de 16 (dezesesseis), 10, 4 (dez vírgula quatro), 8 (oito), e as demais de 2 (duas) horas semanais, respectivamente.

Já as escalas H=8x16 e I=24x48, ambas proporcionam um superávit semanal de 12 (doze) horas semanais, respectivamente.

A adequação do Sistema de Segurança Pública a uma jornada de trabalho requer muita cautela, pois envolvem todo um corpo complexo de militares que trabalham diretamente nas mais diversas camadas da sociedade, além do que se faz necessária a ação de implementação de legislação no âmbito estadual, Artigos, Decretos e Corporações que, juntos possuem paradigmas milicianos a serem reconstruídos que só passam a ser concretos nas consequências psicopatológicas sofridas pelos militares.

O estudo aqui proposto procurou associar os postulados de grandes autores como Nascimento, Lee, Cavalim, dentre outros, fazendo uma analogia entre suas ideias e as atuais técnicas de gestão que regem as instituições espalhadas pelo país. Concluimos que, apesar de apresentarem algumas semelhanças na jornada de trabalho dos policiais militares de algumas regiões, como Santa Catarina, Mato Grosso e Goiás, verificou-se que as jornadas de trabalho são divergentes.

Os trabalhos de observação e levantamento realizados ao longo desse período comprovaram uma carência legislativa a fim de proporcionar melhorias na área de trabalho no operador de segurança pública, desenvolvendo programas de incentivo à saúde psicopatológica dos policiais e escalas mais adequadas ao estado democrático de direito.

Percebeu-se, durante o trabalho, que em várias situações alguns especialistas das áreas médica e psicológica tentam sugerir, através de palestras, que é necessário achar, o quanto antes, um ponto de equilíbrio entre instituição e os policiais militares, enquanto trabalhadores, para que se possa extinguir as consequências negativas do excesso de trabalho.

De qualquer maneira, as considerações feitas neste trabalho de pesquisa visam à valorização da classe de policiais militares em Goiás e a busca por uma segurança efetiva que possa proporcionar uma melhor qualidade de vida ao policial militar e à sociedade.

Conclui-se que a jornada de trabalho ideal para a atividade policial militar no Estado de Goiás deve ser de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais. Também se destaca que o referido trabalho científico não teve como finalidade atingir as bases institucionais da PMGO ou afrontar os princípios da hierarquia e da disciplina.

Assim, encerramos com as palavras da Mestre Ana Clara Vitor da Paixão, em seu artigo Regulamento Disciplinar e a Reserva Legal: “os quartéis não são ilhas onde a constituição não vigora” (PAIXÃO, [s.d.d], p. 2).

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, João Ferreira, SHEDD, Russel. **BÍBLIA SAGRADA**. São Paulo: Vida Nova, 2008.

ALVES, Armando Carlos. **Em busca de uma sociologia da polícia**. Lisboa: SIG, 2008.

ASSEMBLEIA. **Relatório do Seminário e Audiência Pública sobre Jornada de Trabalho e seus Reflexos na Saúde do Militar Estadual**. nº 01, Goiânia, 2011b, Assembléia Legislativa, 2011.

BRASIL. Constituição (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, 1934. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del2010.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2010.htm)>. Acesso em: 19 fev. 2012.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília; 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 19 fev. 2012.

\_\_\_\_\_. **Decreto 88.777, de 30 de setembro de 1981 que aprova o regulamento para as Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares (R-200)**. Brasília, 1981. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D88777.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D88777.htm)>. Acesso em: 19 fev. 2012.

\_\_\_\_\_. **Decreto Federal nº 2010 de 12 de janeiro de 1983**. Altera o Decreto Lei 667 de 02 de julho de 1969 que reorganiza as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, Territórios e Distrito Federal, e da outras providências. Brasília, 1983. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del2010.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2010.htm)>. Acesso em: 19 fev. 2012.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 2008.

BUENO, Francisco da Silveira. **Minidicionário Escolar da Língua Portuguesa**. São Paulo: DCL, 2010.

CAMPOS, Vicente Falconi. **Controle da Qualidade Total**. Rio de Janeiro: QFCO, 1994.

COSTA, Laciêl Castro. O serviço policial militar e o excesso de horas trabalhadas. **REBESP**, Goiânia, n.3, vol. 4 jan./jul. 2010. Disponível em: <<http://revista.ssp.go.gov.br/index.php/rebsp/article/view/102/51>>. Acesso em: 10 fev. 2012.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário Jurídico**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

DI PIETRO, Maria Silvia Zanella. **Direito Administrativo**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário Brasileiro Aurélio**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

GOIÁS. **Lei n.º 8.033, de 02 de Dezembro de 1975**. Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás e da outras providências. Goiânia; 1975. Disponível em:

<[http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis\\_ordinarias/1975/lei\\_8033.htm](http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/1975/lei_8033.htm)>. Acesso em: 19 fev. 2012.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 10.460, de 22 de fevereiro de 1988.** Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Goiás e de suas Autarquias. Goiânia, 1988a. Disponível em: <[http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/pagina\\_leis.php?id](http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/pagina_leis.php?id)>. Acesso em: 19 fev. 2012.

\_\_\_\_\_. Constituição (1989). **Constituição do Estado de Goiás.** Goiânia: Assembleia Legislativa; 2006.

\_\_\_\_\_. **Lei Estadual n.º 14.012, de 18 de dezembro de 2001.** Goiânia, 2001. Disponível em: <<http://www.gabcivil.go.gov.br/legislação>>. Acesso em: 10 fev. 2012.

\_\_\_\_\_. **Lei Estadual n.º 15.125 de 25 de fevereiro de 2005.** Goiânia, 2005. Disponível em: <<http://www.gabcivil.go.gov.br/legislação>>. Acesso em: 10 fev. 2012.

\_\_\_\_\_. **Proposta de Emenda Constitucional Estadual de n.º 08, de 21 de dezembro de 2011a.** Goiânia: Assembléia Legislativa, 2011.

LAS CASAS, Alexandre Luzzi. **Qualidade Total em Serviços.** São Paulo: Atlas. 2004.

LAZZARINI, Álvaro. **Temas de Direito Administrativo.** 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, C. Jon. **Duração do Trabalho em Todo Mundo – OIT.** Brasília, 2007.

LIMA, João Cavalim de. **Estresse Policial.** vol. VII. Curitiba: AVM – Associação da Vila Militar, [s.d.d].

LUCENA, Maria Diva da Salete. **Planejamento de Recursos Humanos.** São Paulo: Atlas, 2007.

MINAYO E SOUZA; SOUZA, Maria Cecília de; SOUZA, Ednilsa Ramos de. **Missão investigar.** 2. ed. Rio de Janeiro: Garamond, 2003.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional.** 21. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** São Paulo: LTR, 2001.

PAIXÃO, Ana Clara Vitor da. **Regulamento Disciplinar e Reserva Legal (A inconstitucionalidade do Decreto 4717/96 Regulamento disciplinar da PM GO).** Goiânia, [s.d.d]. Disponível em: <[www.ujgoias.com](http://www.ujgoias.com) e [www.angleline.com](http://www.angleline.com)>. Acesso em: 08 mar. 2012.

PALADINI, Edson Pacheco. **Gestão da qualidade: Teoria e prática.** São Paulo: Atlas, 2004.

POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS. **Procedimento Operacional Padrão da Polícia Militar do Estado de Goiás,** 3. ed. Goiânia: 2010.

POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS. **Manual de Policiamento Comunitário**. Goiânia: Polícia Militar, 2011.

SANTA CATARINA, **Lei Complementar nº 137 de 22 de junho de 1995**, Majora indenização e gratificação. Limita a jornada de trabalho na Segurança pública estadual. Florianópolis: Assembléia Legislativa, 1995.

SILVA TRIVIÑS, Augusto Nivaldo. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

TROJANOWICZ, Robert; BUCQUEROUX. **Policiamento Comunitário como começar**. Tradução de Mina Seinfeld de Carakushanky. Rio de Janeiro: Polícia do Militar do Rio de Janeiro, 1994.

**APÊNDICE A - RESULTADO DA PESQUISA SOBRE ESCALAS DE SERVIÇO MAIS EMPREGADAS NA PMGO.**

<b>CRPM</b>	<b>ESCALAS DE SERVIÇO</b>	<b>FONTE</b>
1º CRPM/Goiânia	12 x 24 / 12 x 48; 8 x 16; 12 x 24 / 12 x 72; Expediente.	1º Ten QOAPM 20.108 João Divino Rodrigues Melo
2º CRPM/Aparecida de Goiânia	12 x 24 / 12 x 48; 08 x 16; 12 x 24 / 12 x 72; 24 x 72; Expediente	Maj QOPM 17.985 Valdir Lima Barros
3º CRPM/Anápolis	12 x 24 / 12 x 48; 24 x 48 12 x 24 / 12 x 72; expediente	1º Ten QOAPM 19.706 Edson Peres Dourado
4º CRPM/Goiás	24 x 48; 06 x 18; expediente	1º Ten QOPM 30.806 Cleyton de Oliveira.
5º CRPM/Luziânia	12 x 24 / 12 x 48; expediente	1º Ten QOAPM 14.904 José Antônio Leles de Araújo
6º CRPM/Itumbiara	12 x 24 / 12 x 48; 24 x 48; expediente	Ten Cel 14.622 Rejânio Mendes Lopes
7º CRPM/Iporá	12 x 24 / 12 x 48; 24 x 48; expediente	Cap QOPM 29.719 Michella Rodrigues Pires
8º CRPM/Rio Verde	12 x 36; 24 x 48; 06 x 18; expediente	Cap QOPM 18.416 José Maria de Campos
9º CRPM/Catalão	12 x 24 / 12 x 48; 24 x 48; 06 x 18; expediente	Cap QOPM 24.236 Consolines Paz Júnior
10º CRPM/Ceres	12 x 36; 24 x 48; expediente	Cap QOPM 28.919 Paulo César Lopes
11º CRPM/Formosa	24 x 72; expediente	Cap QOAPM 19.066 Deusamar Silva Guimarães
12º CRPM/Porangatu	12 x 24 / 12 x 48; expediente	1º Ten QOAPM 16.817 Carlos Alberto Silva Bidú
13º CRPM/Águas Lindas	12 x 24 / 12 x 48; expediente	Maj QOPM 22.545 Dakson Lima de Almeida
14º CRPM/Jataí	12 x 24 / 12 x 48; 24 x 48;	Sub Ten QPPM 20.826

	expediente	Marcondes Venceslau Rodrigues
15° CRPM/Cmdo Rod	24 x 48; 08 x 16; expediente	Cap QOPM 30.577 Munildo Gonçalves de Miranda
16° CRPM/Ambiental	24 x 48; 12 x 36; 08 x 16; expediente	1° Ten QOPM 27.057 Sônia Barbosa dos Santos
CCDPM	08 x 16; 06 x 18	Cap QOPM 28.629 Geraldo Pascoal Soares Neto
CAPM	expediente	1° Ten QOPM 32.208 Marcelo Ribeiro da Cunha
CAL	08 x 16; 24 x 48; expediente	Cap QOPM 25.639 Edson Soares Branquinho

**APÊNDICE B - RESULTADO DA PESQUISA SOBRE A REGULAMENTAÇÃO DA  
JORNADA DE TRABALHO NAS POLÍCIAS MILITARES DO BRASIL.**

<b>Estado</b>	<b>Jornada de trabalho</b>	<b>FONTE</b>
Acre	Projeto de lei 6399/09 (tramitação) fixa em 48 hs Semanais a jornada de trabalho	<a href="http://a4domaio.blospot.com/2010/01/projeto">http://a4domaio.blospot.com/2010/01/projeto</a> Acesso em: 12 de fev de 2012.
Alagoas	Aspra-Alagoas Campanha 30 hs semanais, horas extras, e adicionais noturno.	<a href="http://www.aspra.al.blospot.com">www.aspra.al.blospot.com</a> Acesso em: 12 de fev de 2012.
Amazonas	x-x-x	x-x-x
Bahia	Portaria nº 067cg/11 em 04/08/11 Fixa em 40 hs semanais	<a href="http://www.chicosabe.tudo.com.br">http://www.chicosabe.tudo.com.br</a> Acesso 12/fev/12
Ceará	Carga horária 40 hs semanais Resultado da manifestação em 29/12/11	<a href="http://g1.globo.com/ceara/noticia/2012/01">http://g1.globo.com/ceara/noticia/2012/01</a> . Acesso em: 12 de fev de 2012.
Distrito Federal	Mandado de injunção nº 2009.002.005851-3 (Rej. Da jornada de trabalho) Ind. (Ministro Gilmar Mendes)	<a href="http://www.pmdf.df.gov.br">www.pmdf.df.gov.br</a> Acesso em: 12 de fev de 2012.
Espírito Santo	x-x-x	x-x-x-
Goiás	PEC nº08 de 11 de 2011 – Prevê jornada de trab. De 40 hs semanais	<a href="http://www.deputado.majoraraujo.org/">www.deputado.majoraraujo.org/</a> Acesso em: 12 de fev de 2012.
Maranhão	Proposta de jornada de 44 hs semanais em tramitação	<a href="http://Joselitomendes.blogspot.com">Joselitomendes.blogspot.com</a> Acesso em: 12 de fev de 2012.
Mato Grosso	Lei 760/08 Fixa a jornada de trabalho em 40 hs semanais	<a href="http://www.jusmilitar.blogspot.com/2008">http://www.jusmilitar.blogspot.com/2008</a> Acesso em: 12 de fev de 2012.
Mato Grosso do Sul	Projeto de Lei e 25/08/11 Prevê jornada de trab. De 40 hs semanais	<a href="http://www.amigosdecasenna.com.br">www.amigosdecasenna.com.br</a> Acesso em: 12 de fev de 2012.
Minas Gerais	PEC nº 10/11 24/fev/11 Jornada de 40 hs semanais	
Pará	Portaria n... 1/set/11 CG Jornada máxima de 40 hs	<a href="http://www.pm.pa.gov.br">http://www.pm.pa.gov.br</a> Acesso em: 12 de fev de 2012.
Paraíba	Lei 6399/09 Prevê 48 hs / superara em caso de escala...	<a href="http://www.paraibagemqaq.com.br">www.paraibagemqaq.com.br</a> Acesso em: 12 de fev de 2012.
Paraná	Em tramitação no TJPR. Apelação	<a href="http://www.jusbrasil.com.br/diario">www.jusbrasil.com.br/diario</a>

	Cível 44 hs	<a href="#">s.djpa 11 07 11 pg.38.</a> Acesso em: 12 de fev de 2012.
Pernambuco	x-x-x	x-x-x
Piauí	Portaria do set. 2011 GG 40 hs semanais	<a href="http://sddadopi.stive.com.br/2011/09/01">http://sddadopi.stive.com.br/2011/09/01</a> Acesso em: 12 de fev de 2012.
Rio de Janeiro	x-x-x	x-x-x
Rio Grande do Norte	x-x-x	x-x-x
Rio Grande do Sul	x-x-x	x-x-x
Rondônia	x-x-x	x-x-x
Rorãima	x-x-x	x-x-x
Santa Catarina	Lei complementar n 137 de 22 de junho e 2005 reg. Em 40 horas semanais	Lei em anexo
São Paulo	Jornada de trabalho em estudo – Lei 6399/09	<a href="http://Capitaoaugusto.com.br">Capitaoaugusto.com.br</a> Acesso em: 12 de fev de 2012.
Sergipe	Parecer PGE 11/11/11, jornada mínima de 40 hs em tramitação	<a href="http://Ameseluta.blogspot.com">Ameseluta.blogspot.com</a> Acesso em: 12 de fev de 2012.
Tocantins	x-x-x	x-x-x

ANEXO A - PROPOSTA DE EMENDA CONSTITUCIONAL NÚMERO 08 DE 21 DE  
DEZEMBRO DE 2011.

ANEXO B- RELATÓRIO DO SEMINÁRIO SOBRE JORNADA DE TRABALHO E SEUS  
REFLEXOS NA SAÚDE DO MILITAR ESTADUAL.

ANEXO C - LEI COMPLEMENTAR NÚMERO 137 DE 22 DE JUNHO DE 1995.

## ANEXOS