

Estado de Goiás
Polícia Militar
Academia de Polícia Militar
Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais

Serviço Extra PM Para Cobrir
Salário da Profissão
(Moralidade Distorções e Consequências)

Edmar Cardoso da Silva

Goiânia - 1996

EDMON CARDOSO DA SILVA - CAP PM

**SERVIÇO EXTRA PM PARA COBRIR
SALÁRIO DA PROFISSÃO (MORALIDADE,
DISTORÇÕES E CONSEQUÊNCIAS)**

Trabalho técnico profissional apresentado como exigência parcial para a conclusão do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais - CAO/96, da Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás, realizado sob orientação metodológica da professora Nancy R. de Araujo e Silva e orientação de conteúdo do major PM Sílvio Brasil Rezende.

Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás

Goiânia - Julho de 1996.

HOMENAGENS

Ao Excelentíssimo senhor Coronel PM José Jorge Vieira, digníssimo Comandante Geral da Polícia Militar do Estado de Goiás, por ser um exemplo ímpar de administrador do bem público, de gerenciador de crises, além de ser um incansável viajante em busca de dias melhores para a Corporação, sendo tudo isso feito com humildade e sabedoria evidenciadas sempre em suas ações.

Ao Excelentíssimo senhor Cel PM Eurípedes Barsamulfo Lima, digníssimo comandante da Academia de Polícia Militar, pela forma humanística que conduziu os destinos desta Escola, dando exemplo de sabedoria, humildade e acima de tudo de um excelente empreendedor em busca de dias melhores para esta casa de ensino.

AGRADECIMENTOS

A Deus que nos deu força e luz para continuarmos a trilhar o caminho do bem.

À professora Nancy Ribeiro de Araújo e Silva, docente da cadeira de metodologia científica que, com notada dedicação e zelo, soube tão bem transmitir seus conhecimentos.

À minha esposa Dianaídes Ribeiro, pela compreensão durante as longas horas de ausência e pelo incentivo que sempre motivou-me nos momentos de grandes dificuldades.

AGRADECIMENTOS ESPECIAIS

Desejo expressar meu profundo agradecimento à amiga Angela Maria, que de forma participativa, com sábias orientações e sugestões inteligentes, muito contribuiu para a realização deste trabalho.

É muito melhor arriscar coisas grandiosas,
alcançar triunfos e glórias, mesmo
expondo-se à derrota, do que formar fila
como os pobres de espírito, que não
gozam muito, nem sofrem muito, pois
vivem nessa penumbra cinzenta dos que
não conhecem a vitória nem a derrota.

Winston Churchill.

COMISSÃO JULGADORA

SUMÁRIO

- INTRODUÇÃO 1
- I. FUNDAMENTAÇÃO HISTÓRICA 5
- II. A POLÍCIA MILITAR E A CONSTITUIÇÃO 9
 - 1. CONSIDERAÇÕES GERAIS 9
 - 2. DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS 12
 - 3. DIREITOS SOCIAIS 12
- III. PRODUTIVIDADE E DESEMPENHO DO POLICIAL MILITAR..... 15
 - 1. CONSIDERAÇÕES GERAIS 15
 - 2. HORAS EXTRAORDINÁRIAS 18
 - 2.1 Conceito de horas extraordinárias..... 18
 - 2.2 Classificação das horas extraordinárias. 19
 - 2.3 Forma de acordo..... 20
 - 2.4 Cabimento 20
 - 2.5 Efeitos..... 21
 - 2.6 Sistema de compensação de horas. 22
 - 2.7 Horas extraordinárias nos casos de força maior. 23
 - 2.8 Horas extraordinárias para conclusão de serviços inadiáveis..... 24
 - 3. Jornada de Trabalho 26
- IV. MORALIDADE NA PMGO 27
- INTRODUÇÃO 27
 - 1. O POLICIAL MILITAR E A ÉTICA 28
 - 2. FUNDAMENTOS PARA A DEONTOLOGIA POLICIAL 31
- V. CONSEQUÊNCIAS DO SERVIÇO EXTRA 34
- VI. DISTORÇÕES PROVOCADAS PELO SERVIÇO EXTRA 37
- VII. METODOLOGIA DE TRABALHO..... 40
 - 1. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA 40
 - 2. POPULAÇÃO E AMOSTRA 40
 - 3. VARIÁVEIS..... 41
 - 4. DA ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS 41
 - RELAÇÃO COM AS LEIS TRABALHISTAS 51
 - O TRABALHO POLICIAL MILITAR FACE À CONSTITUIÇÃO E ÀS LEIS TRABALHISTAS. 53
 - 3) FALTA DE RECURSOS DE ORDEM FINANCEIRA PARA IMPLEMENTAÇÃO DE ATIVIDADE 53
 - 4) OUTROS MOTIVOS..... 54
 - 5) NÃO RESPONDERAM 54
- CONCLUSÃO..... 67
- PROPOSTAS 69
- BIBLIOGRAFIA..... 72

INTRODUÇÃO

Este trabalho técnico-profissional teve sua gênese ^{na análise} ~~na aplicação~~ de questionários, (elaborados pelo capitão, seu autor, e) respondidos pelos integrantes de diversos setores de atuação da Instituição, na Capital; em dados fornecidos pela Diretoria de Pessoal de Finanças; em informações colhidas na lide cotidiana com policiais militares e em fontes oriundas de outras ~~co~~irmãs.

Se o conjunto do que é necessário para manter a própria vida vai se restringindo para o policial militar, ele se sente quase que forçado a tomar atitudes que tenham por objetivo minimizar esta afronta a sua subsistência. Buscará, então, outros tipos de atividades conhecidas no meio miliciano como “bicos”, dentre as quais estão as de motorista particular, taxista, vendedor de roupas, pedreiro, pintor, lanterneiro, soldador servente, eletricitista, encanador, cobrador, cantor, segurança de festas em geral, segurança particular de autoridades e dignitários e outras que se fossem aqui enumeradas, de muito estenderia esta relação.

Por outro lado, existem policiais de personalidade mal estruturada que se enveredam pelos caminhos da obscuridade e cometem atos ilícitos, tais como: assalto a bancos, furto de armas, roubo e furto de automóveis e em residências, corrupção ativa e passiva, peculato, estelionato, enfim uma série de outros ilícitos pressupostamente cometidos em razão da má situação financeira por que passam momentaneamente.

Estado de Goiás
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
BIBLIOTECA

A escassez ou falta de motivação financeira tem influenciado negativamente para a diminuição da qualidade profissional de nossos componentes. O policial militar que trabalha em sua folga prejudica a Corporação primeiro, pelo cansaço físico e mental, em função do excesso de horas trabalhadas; segundo, pela falta de interesse para com a boa execução do serviço policial.

A pequena motivação financeira tem obrigado a maioria dos integrantes da Polícia Militar a arrumarem um serviço extra, seja em empresas particulares, seja montando seu próprio negócio, no objetivo de ganhar mais para complementar sua renda e, conseqüentemente, poder honrar seus compromissos financeiros.

Por outro lado, está a sociedade que clama por segurança, fator essencial para a existência de nossa profissão que, em certos momentos, passa de prioritária para secundária; pois o policial, desmotivado pelo baixo salário e precárias condições de trabalho, se sente obrigado a procurar todas as formas e meios possíveis para complementar seu orçamento. Os diferentes tipos de serviços, sem dúvida nenhuma, o desgastam sensivelmente, prejudicando a qualidade do seu desempenho na execução da atividade policial-militar; às vezes, ele vem a faltar ao serviço e também às escalas extras, surgidas durante o seu período de folga.

Quando as escalas de serviço da Corporação começam a atrapalhar o serviço extra, o PM que não consegue conciliar seu desempenho em ambos os setores, se vê obrigado a pedir licença ou outro tipo de afastamento das fileiras da Instituição. Para minimizar esta situação, a concessão de horas extraordinárias e de gratificação de operacionalidade

aumentaria o rendimento do PM, contribuindo para diminuir o número de faltas ao serviço. O PM, então, seria mais assíduo ao trabalho e teria maior disposição para o exercício de sua profissão, isto sem mencionar que o serviço policial militar voltaria a ser prioritário, ou seja, estaria em primeiro plano. Destarte, seriam diminuídos os desgastes ocasionados pelos serviços extras.

Superados esses problemas, com certeza, o policial não seria corrupto, seu desempenho seria aprimorado, mais eficiente seria o resultado e, por certo, mais importante seria a Instituição para a sociedade. Cabe dizer que a corrupção acima citada, vem, muita das vezes, contida na formação educacional, na instrução cotidiana do meio em que vive, além de ser fortalecida pelos conflitos familiares, gerando influência negativa na vida profissional do policial militar.

Diante da complexa soma de fatores que influenciam, direta ou indiretamente, no rendimento do PM, convém ressaltar o financeiro que, no sistema capitalista, de certa forma, funciona como uma válvula de controle para todas as demais atividades rotineiras. O PM sente-se inseguro sabendo que seus familiares estão sofrendo privações, ou seja, que lhes falta alimentação adequada, moradia digna, vestuário, escola e saúde. O PM vai então para o trabalho com todas estas preocupações e desestimulado para a execução do seu serviço.

Certamente, com a melhoria substancial dos vencimentos do PM teremos uma satisfação imediata e, paulatinamente, uma recuperação da qualidade do serviço prestado pelo policial nos diversos setores de sua atuação, tornando atrativo o trabalho na Organização.

Em face da problemática (acima) relatada, é nosso objetivo, neste trabalho, propor a introdução da concessão de horas extraordinárias e gratificação de operacionalidade no código de vencimentos da PMGO.

Procuraremos mostrar, no decorrer do presente trabalho técnico profissional, que é perfeitamente viável a criação das referidas gratificações sem onerar o erário público, e sendo que a melhor produtividade dos policiais militares melhorará o desempenho da atividade-fim da Corporação. No final, proporemos sugestões para que sejam criados mecanismos para gratificar aqueles que, constantemente, são afetados pelas escalas extras e aqueles que, na operacionalidade, estão na linha de frente, mas que não recebem qualquer tipo de motivação financeira para bem cumprir sua missão.

I. FUNDAMENTAÇÃO HISTÓRICA

Desde o advento dos primeiros grupos humanos, como as tribos, aglomerados de pessoas e famílias, até a formação de grupos empresariais, a vigília se fez necessária para dar segurança e proteção tanto para as pessoas como para seu patrimônio.

A busca do aprimoramento do sistema de segurança é incessante e tem evoluído cotidianamente, inclusive com o uso de novas técnicas e equipamento modernos que oferecem maior conforto e dinamismo.

O policiamento ostensivo é algo que antecede à criação da própria Instituição Policial, visto ter a atividade policial, segundo Epitácio Torres, surgido com os primeiros aglomerados e tendo como objetivo principal a conciliação dos interesses e necessidades dos clãs. Contudo, foi com o surgimento do Estado que a atividade policial tornou-se instrumento responsável pela garantia e segurança desse mesmo Estado, permanecendo esse caráter até a Idade Média. No século XV, começou-se a falar, mormente na França, da polícia como Instituição destinada a zelar pela ordem e pela segurança pública. A história moderna nos ensina, seguindo Foucault que:

a polícia, como instituição, foi realmente organizada sob a forma de um aparelho de Estado, e se foi mesmo diretamente ligado ao centro de soberania política, o tipo de poder que exerce, os mecanismos que põe em funcionamento e os elementos aos quais ela os aplicam são específicos. É um aparelho que deve ser co-extensivo ao corpo social inteiro, e não só pelos limites extremos que

atinge, mas também pela minúcia dos
detalhes de que carrega¹.

O que retemos concretamente da contribuição histórica e teórica do pensamento de Foucault, para compreendermos a criação e função da Instituição Policial na sociedade humana, é que ela está vinculada ao sistema disciplinar de funcionamento da sociedade.

A instituição policial nasce como instrumento disciplinar do Estado, não sendo o resultado de um ordenamento espontâneo e natural da sociedade civil; ao implementar a segurança pública deve-se fazer dentro da legalidade da ordem jurídica. Sendo, contudo, a idéia de disciplina que fundamenta a Instituição Policial, e é dentro dessa visão de sociedade disciplinada que buscamos compreender e explicar a criação da Instituição Policial.

Em suma, na sociedade brasileira, o policiamento é uma tarefa que teve seu início espacial no litoral, quando os portugueses buscavam um sistema de defesa e vigilância ^{por meios} através da construção de fortalezas, de vilas e povoados.

Com o aumento da população e o conseqüente surgimento de vilas e cidades, o disciplinamento das relações sociais se fazia necessário. Coube aos donatários, governadores gerais, administradores e senhores locais a tarefa de realizar serviços de polícias e de justiça, ou seja, prover as populações desses serviços. Com isso, verificou-se uma certa transposição das leis e normas portuguesas para a Colônia, o que podemos facilmente verificar ao longo de nossa história, cujo exemplo maior é a

¹ FOUCAULT, Michel. *Vigiar e punir - Nascimento da prisão*. Petropolis: Rio de Janeiro, 1983.

nossa legislação penal que, até o final do século XIX, ainda aplicava as sanções e penalidades oriundas do Livro V das Ordenações Filipinas.

Logo após a primeira monarquia inicia-se, basicamente, a formação do Estado brasileiro que, naquele momento, era governado por uma regência, devido à menoridade de D. Pedro II. O Estado não possuía as condições necessárias para sua própria gestão e sua administração se fazia de maneira debilitada, cabendo à sociedade civil disseminar seu próprio disciplinamento e garantir sua ordem social.

Coube inicialmente ao segmento agrário da sociedade essa tarefa, além de ser o responsável pela formação das milícias particulares, chegando estas a socorrer o Estado que tinha um exército por demais limitado para proteger nossas fronteiras e uma Força Policial que não chegava a atender às necessidades de policiamento da capital. Essa força tinha a tarefa de delimitar o espaço social e manter a ordem pública, num momento em que se iniciava a formação do Estado no Brasil que obtivera sua independência política de Portugal.

Sendo as Milícias particulares que irão engrossar as fileiras da Guarda Nacional e, posteriormente, o Estado, mais forte no poder de governar, assumira por si só, o poder coercitivo, o que não eliminou de todo a prática anterior de exercer o disciplinamento social. A vigilância não perdera seus antigos executores e auxiliares, apenas se legitimara enquanto atividade específica do Estado que, numa determinada conjuntura, não consegue abarcar por inteiro sua atividade de guardião da ordem e da segurança pública. Relegado em várias situações sua obrigação

legítima a grupos despreparados que exercem esta atividade de maneira perniciosa à sociedade.

A insegurança é uma realidade na vida do brasileiro, estando todos à mercê de criminosos. A população constantemente clama e exige do sistema de segurança, mais empenho e dedicação em suas funções, e a PMGO não pode afastar-se de suas responsabilidades constitucionais de policiamento ostensivo; preservação da ordem pública; garantia e defesa da sociedade, elaborando seu produto (segurança) para satisfazer os anseios da sociedade em todos os níveis de sua existência.

Embora os índices de criminalidade e violência no Estado de Goiás não sejam tão alarmantes quanto os do Rio de Janeiro e São Paulo, a população não se sente segura. A PMGO, preocupada, procura criar condições de cooperação e parceria com a comunidade, se desdobrando até o limite máximo de sua capacidade operacional, para que a convivência pacífica da população tenha um grau de estabilidade aceitável.

“A Polícia é uma panacéia universal, por todos reclamada, por quase todos censurada”, afirmação esta produzida por Aureliano Leal, em 1918, em sua obra “Polícia e Poder de Polícia”².

Ao longo de todas as épocas, a Polícia Militar tem passado por diversos períodos críticos. A Instituição conta com um público sedento de uma prestação de serviço ágil e qualificada. Felizmente, a Corporação é uma das poucas Instituições Públicas desburocratizadas, pois basta um aceno de mão, uma constatação pelo próprio policial, um telefonema sem usar ficha, para estar a serviço da coletividade.

² BRAZ, Carlos Alberto et alii. Trabalho de pesquisa sobre o sistema integrado de segurança pública, nov/90

II. A POLÍCIA MILITAR E A CONSTITUIÇÃO

1. Considerações gerais

Segundo Rodrigo Octavio “Constituição é um corpo de regras e princípios de conformidade com os quais são normalmente exercidos os poderes públicos do Estado e asseguradas as liberdades e direitos individuais”³. Sendo essencial na organização da vida estrutural e funcional da nação, as Polícias Militares do Brasil estão previstas nos preceitos constitucionais desde 1934.

No que se refere ao “poder de polícia”, trataremos do assunto, dentro de uma visão histórica, iniciando desde os primórdios da criação de organizações semelhantes às Corporações instituídas pelas Constituições Brasileiras, a partir da promulgada em 1934.

No tempo do Reinado e do Império existiram, concomitantemente, a Força Policial da Província e a Guarda Nacional, sendo que a última foi extinta com a Proclamação da República.

A Força Policial Provinciana, ao contrário, ganhou um novo alento com os ares republicanos, militarizando-se. Floresceu e cresceu, assumindo maiores dimensões em suas atribuições, com o surgimento de uma sociedade moderna e democrática.

Estado de Goiás
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
BIBLIOTECA

³ MALUF, Sahid. Direito Constitucional. 18.^a ed. São Paulo: Sugestões Literária, 1986. p. 50.

Ao serem inseridas na Constituição de 1934, as Polícias Militares tornaram-se objeto de legislação específica, no que concerne à sua organização, instrução, justiça e utilização em caso de mobilização ou de guerra, pela sua caracterização de força reserva do Exército.

Cabia ao legislador ordinário disciplinar as Polícias Militares com as forças do Exército, bem como sistematizar as suas condições de existência e de sua atuação. Surge, então, o primeiro diploma legal regulamentador da matéria, a Lei nº 192, de 17 de Junho de 1936.

As Polícias Militares continuaram previstas nos textos constitucionais de 1937, 1946, 1967 e na Emenda Constitucional de 1969, bem como na atual, promulgada em 05/10/1988.

Outros decretos regulamentam a matéria, como o de nº 317, o nº 667, de julho de 1969, ambas em vigor.

Nessa rápida síntese sobre o processo de mudanças sofridas pelas Polícias Militares por diploma legal, há de se enaltecer a publicação do Decreto nº 2.010 que outorgou aos governadores a nomeação e exoneração dos comandantes das Polícias Militares, escolhidos estes, em princípio, entre os oficiais da ativa da própria Corporação, depois de aprovado pelo Ministério do Exército.

Vale ressaltar também que as Polícias Militares de todo o país foram beneficiadas pela criação, em 1966, da Inspetoria Geral de Polícias Militares (IGPM), órgão do Ministério do Exército, que propiciou às mesmas, a formação de profissionais de seus quadros com alta capacitação

técnico-profissional, melhorando, conseqüentemente, o padrão dos serviços prestados à sociedade.

A Polícia Militar tem hoje, sobre seus ombros, a responsabilidade pela segurança e convivência harmônica do povo brasileiro; seja exercendo controle social, dentro das rígidas normas do Direito Público, seja funcionando como força auxiliar de defesa dos interesses maiores da Pátria.

O poder de polícia deve ser visto nos dias atuais por um prisma multifacetado, pelo qual se vislumbram as mais complexas e diversas funções, desde a proteção à ética e aos bons costumes, até outras áreas menos específicas, como a saúde pública, o trânsito e o socorro nas inundações, incêndios e epidemias.

O Estado para bem cumprir sua missão não deve dispensar a polícia de costumes, a polícia sanitária, a polícia das águas, da atmosfera, florestal, de trânsito, dos meios de comunicação e divulgação, das profissões, de economia popular e outras mais caso surjam empecilhos que afetem a coletividade ou se oponham aos objetivos permanentes impostos pelo povo.

Tudo isso pressupõe haver a mais perfeita integração dos policiais militares com a comunidade; entretanto, o desconhecimento de grande parte do povo brasileiro sobre os seus direitos constitucionais é espantoso. O conhecimento dos textos constitucionais torna-se imprescindível para qualquer cidadão, em todos os níveis sociais, principalmente para os policiais, militares ou civis; visto que estes estão

frequentemente participando, através do poder de polícia do Estado, das controvérsias que ocorrem no seio da comunidade. Compete fazer prevalecer as regras de direito para garantir as relações harmônicas entre os indivíduos. Para o policial militar é fundamental o conhecimento dos dispositivos constitucionais.

2. Direitos e Garantias Fundamentais

A Constituição de 1988 reconhece cinco grupos de direitos fundamentais concernentes à vida, à liberdade, à segurança individual, à propriedade e à igualdade.

Os direitos fundamentais , prescritos no art. 5º da Carta Magna, estão desdobrados em setenta e sete incisos, e aplica-se a brasileiros e estrangeiros residentes no país e em trânsito pelo Território Nacional.

3. Direitos Sociais.

A Lei maior da Nação reservou grande espaço para a declaração dos direitos humanos, inclusive os colocou antes dos textos relacionados com os poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, tal a importância desses direitos. Em seguida, estabeleceu o art. 6º que trata dos direitos sociais, resultados das conquistas advindas do empenho magistral dos diversos segmentos da sociedade. No art. 7º, ressaltamos os incisivos VI (irredutibilidade dos salários), VII (garantia de salário, nunca inferior ao mínimo), XIII (duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de

trabalho), XVI (Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal).

Conforme o previsto no art. 42 da CF/88, somos considerados servidores públicos militares do Estado. Em razão deste dispositivo, os policiais militares têm tratamento funcional diferenciado, como se pode verificar no art. 7º ou mais precisamente do constante nos incisos VIII, XII, XVII, XVIII e XIX, que estão abaixo delineados:

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

XII - salário família para os seus dependentes;

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 120 dias;

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

Além dos direitos previstos aos servidores públicos militares, há uma série de outros, como se pode verificar nos incisos IV, VI, VII, IX, XIII, XV, XVI, XX, XXII, XXIII, XXX, do art. 7º da CF/88, Denotam-se claramente que há uma restrição de direitos relacionados aos servidores públicos militares, o que caracteriza, a bem da verdade, uma discriminação.

No universo de direitos rezados na Constituição Estadual, o artigo 95, inciso VIII, prevê para os servidores públicos civis:

VIII - Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal ⁴;

Contudo, “o artigo 100, quanto aos servidores públicos militares não faz a previsão, porém não veda a concessão da remuneração do serviço extraordinário e outras gratificações, vindo assim confirmar uma desigualdade de tratamento combatida pela Constituição Federal”⁵.

A legislação, explicitamente, não prevê para o servidor público militar a gratificação de hora extraordinária, entretanto, atualmente, há em outro Estado da Federação o pagamento de hora extraordinária. É o que ocorre por exemplo no Estado do Espírito Santo. (Vide anexo)

Podemos alegar categoricamente que a Magna Carta não veda a remuneração por serviço extraordinário prestado pelo servidor público militar. Eis a razão (maior) pela qual precisamos buscar este benefício para o quantitativo de policiais que lidam rotineiramente com o perigo e são excluídos deste direito. O policial Militar à luz do justo é, dentre todas as categorias profissionais, a que mais se justifica, dada a sua própria atuação.

⁴ GOIÁS, Assembléia Estadual Constituinte. Constituição do Estado de Goiás, Goiânia: Saraiva, 1989.

⁵ GOIÁS, Op. cit., 1989 p. 53.

III. PRODUTIVIDADE E DESEMPENHO DO POLICIAL MILITAR.

1. Considerações gerais

Produtividade e qualidade é o objetivo maior de uma empresa que produz e manufatura, visando atender os reclames da sociedade e sua própria sobrevivência e prosperidade. A produção de determinado bem é a sua atividade-fim; podendo esta apresentar índices abaixo da expectativa ou níveis excelentes, sendo que este produto deve estar associado à idéia intrínseca de qualidade. Se houver na quantidade a dissociação da qualidade não há de se falar em satisfação de produtividade.

As Polícias Militares, instituídas para a manutenção da ordem pública, apresentam um conjunto de ações predominantemente de policiamento ostensivo, constituído das operações de manutenção da ordem pública. O que na empresa é chamado de produção, na Polícia Militar é denominado de operação.

Assim como as indústrias analisam variáveis para medir sua produtividade, as Polícias Militares preocupam-se com o emprego operacional de seus recursos disponíveis, oferecendo o máximo possível ^{de} ~~em~~ qualidade.

Toda instituição humana é criada e sobrevive em razão de um papel social, isto é, a sua finalidade precípua. As Polícias Militares foram instituídas para a manutenção da ordem pública nos Estados membros da União, executando ações que visem a tranquilidade pública. Se não a

fizerem, falharão e estarão ocupando o lugar de outra Instituição que poderia executar com qualidade esta missão.

Normalmente, a Polícia Militar emprega a tropa rotineiramente nas atividades operacionais em obediência a um plano sistemático, que contém a escala de prioridades, chamada de emprego ordinário. Entretanto, constantemente a tropa é empregada extraordinariamente em operações, ante os acontecimentos previstos, ou não, que exigem manobras de recursos humanos.

Em face do desenvolvimento das atividades policiais militares, nota-se, em épocas de crise no setor remunerativo da Corporação, que o desempenho profissional do PM sofre profundas influências negativas.

Este fator, constantemente, tem forçado o PM a procurar outros meios de captar recursos, levando-o a exercer os mais variados tipos de serviços extras em seu horário de folga; isto é, quando não pratica algum tipo de ato ilícito, visando recursos financeiros.

Nota-se que o PM, após ter exercido diversas atividades extras durante a sua folga, apresenta-se desgastado para a atividade policial rotineira. Outros, trabalham irritados, ^{pois} falta-lhes a compreensão necessária para solucionar as ocorrências de forma a não trazer transtornos sérios à Corporação. Alguns, por estarem fadigados em razão de outras atividades alheias ao serviço essencial de segurança da comunidade, entram de serviço, porém ficam omissos no desenrolar de certas situações surgidas

durante aquele período, prejudicando assim o bom desempenho do policial militar.

Conforme levantamento ~~que~~ realizado por meio da aplicação de questionários, ficou constatado que a maioria dos policiais militares ~~exercem~~ atividades extra PM durante seu período de folga, visando principalmente complementar seu salário.

No entanto, inúmeros policiais que disseram não exercer nenhum tipo de atividade extra PM. Contudo, constata-se inclusive alguns, cuja estrutura moral não foi formada em bases sólidas, envolvidos na prática de atos indignos de um policial, tais como: recebimento de propina o conhecido arrocho corrupção, furto de armas, roubo de bancos, de automóveis e diversos outros crimes, denegrindo com tais procedimentos o conceito da instituição, perante a comunidade. *confus* ?

Outros têm buscado saídas mais dignas e honradas, fazendo concursos públicos (muitas vezes com sucesso), na procura da melhoria salarial; o que tem privado a Corporação do convívio e da colaboração de valorosos profissionais que se cansaram de esperar pelo reconhecimento, por parte do Governo e da comunidade, de um trabalho realizado com seriedade e honestidade.

O ser humano, por sua própria natureza, necessita indubitavelmente de ser recompensado financeiramente ou não de modo justo, pela realização de um serviço, a fim de que possa ter suas necessidades de subsistência sob controle. Além de funcionar é claro, ?

como fator de motivação para a melhoria do padrão de qualidade de sua atividade-fim.

A melhoria salarial e a gratificação de horas extraordinárias e de operacionalidade são de suma importância para a melhoria da qualidade total da prestação do serviço ^{da} PM, ~~que~~ colocada à disposição da comunidade.

2. Horas Extraordinárias

2.1 Conceito de horas extraordinárias.

SAAD afirma que, segundo a jurisprudência, hora extraordinária é aquela que excede o máximo legal da jornada ou da semana com o máximo legal da jornada ou das semanas com o ajustado contratualmente. Existe limitação da jornada efetiva por via local ou contratual, onde se conclui que será hora extraordinária aquela que exceda a jornada que se estipulou no contrato ⁶.

Existem vários ângulos pelos quais podem ser conceituadas as horas extras, seja pela duração, como é certo, seja pela remuneração. Horas extras são aquelas que ultrapassam a jornada normal de trabalho fixada por lei, convenção coletiva, sentença normativa ou contrato individual de trabalho. Pelo critério da remuneração, seriam extras apenas as horas pagas com acréscimo salarial; mas não é correto esse posicionamento, uma vez que há horas excedentes da duração normal e que não são pagas com adicional.

⁶ SAAD, Eduardo Gabriel. Consolidação das Leis do trabalho comentada. 1978.

Observa-se, portanto, que nem sempre coincide a duração da jornada legal com a normal. Isto ocorre desde que um empregado tenha ajustado o contrato com a duração normal inferior à legal, sendo extraordinárias as horas que ultrapassarem os limites estabelecidos pelo acordo trabalhista.

Não há como fazer distinção entre ^{estas} duas expressões que são “horas extraordinárias” e “horas suplementares”, pois ambas são encontradas na lei e têm o mesmo significado.

2.2 Classificação das horas extraordinárias.

As prorrogações da jornada normal de trabalho podem ocorrer, na teoria, de forma bilateral ou unilateral; conforme decorram de acordo de vontades ou venham a ser impostas pelo empregador, nos casos permitidos em lei.

Há horas extras que são prestadas por interesse exclusivo do empregador ou por interesse do empregado. Há, por outro ângulo, horas extras cuja prestação depende de autorização do Ministério do Trabalho e Previdência Social, e outras horas extraordinárias que não se sujeitam a essa formalidade. Tendo-se em vista o Direito Brasileiro, as horas extras classificam-se em cinco tipos:

- a) horas extras resultante do acordo de prorrogação;
- b) horas extras do sistema de compensação;
- c) horas extras destinadas à conclusão de serviços inadiáveis ou cuja não execução possa causar prejuízos ao empregador;

- d) horas extras prestadas para recuperação de horas de paralisação;
- e) horas extras cumpridas nos casos de força maior.

2.3 Forma de acordo

Para os funcionários civis a forma jurídica do acordo é escrita, se individual, basta um documento assinado pelo empregado expressando a sua concordância em fazer horas extras.

Para os policiais militares, observando o quantitativo do efetivo, o grande número de eventos e de situações extraordinárias, a forma de acordo naturalmente é tácita.

2.4 Cabimento

O acordo de prorrogação de horas é cabível para todo empregado, todavia, há exceções que devem ser respeitadas. Como regra geral, toda empresa pode fazer acordo de prorrogação de horas com seu pessoal, de modo que o ajuste em questão não seja ilegal. O fundamento legal é a Consolidação das Leis de Trabalho, art. 59, que declara: “A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em nº não excedente de duas, mediante acordo isento entre empregador e empregado, ou mediante convenção coletiva de trabalho.”

A Constituição Federal de 1988, art. 7º, XVI, ao fixar, no mínimo, em cinquenta por cento a remuneração do serviço extraordinário, automaticamente, manteve a permissão para o acordo de prorrogação da jornada normal de trabalho.

Estado de Goiás
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
BIBLIOTECA

O inciso X do art. 37 da CF/88 cita que “a revisão geral da remuneração dos servidores públicos, sem distinção de índices entre servidores públicos civis e militares far-se-á sempre na mesma data”. Na seção dos servidores civis, § 2º do art. 39, desta Magna Carta, aparece a seguinte citação “aplica-se a esses servidores o disposto no art. 7º, XVI”. A seção: dos servidores públicos militares (§ 11 art. 42 da Constituição Federal) reza o seguinte: “§ 11 - Aplica-se aos servidores a que se refere este artigo o disposto no art. 7º, VIII, XVII, XVIII, XIX ”, não citando ou versando sobre o assunto de remuneração do serviço extraordinário para o organismo PM, e, para corroborar com este parecer, a Constituição Federal, no seu art. 5º, caput, cita que todos são iguais perante a lei. Ora, o que é aplicável aos servidores públicos civis é aplicável, igualmente aos militares, salvo o que for expressamente vedado. Para confirmar este nosso parecer, lembremos que a Polícia Militar do Espírito Santo usa o seu direito de pagar horas extraordinárias.

Atualmente, a comunidade anscia em obter da Corporação uma qualidade total no serviço prestado, mesmo que se utilize de expedientes diversos para estimular o PM a efetuá-lo. Um desses expedientes, menos oneroso para o Estado, é o pagamento de horas extraordinárias e ou gratificações.

2.5 Efeitos

Os efeitos do acordo de prorrogação são salariais, isto é, a obrigação do pagamento de adicional de horas extras de pelo menos cinquenta por cento (Art. 7º, XVI, CF) resulta para o empregador na correspondente obrigação assumida pelo empregado de ser desenvolvido o trabalho prorrogado por até duas horas diárias (art. 58, CLT). Nessas

condições, o empregado, como é comum, fará, diariamente, duas horas extras. Poderá fazê-las em número menor. Poderá, ainda, não fazer em todos os dias. Serão, ainda, intermitentes. O acordo de prorrogação é instituído para o empregador e não para o empregado.

O acordo de prorrogação não é criado pela lei para proporcionar aumento permanente de horas extras, já que nesse caso estaria revogado o princípio da jornada de 8 horas. Para a empresa, é preferível que os empregados sejam mantidos em horas extras a admitir outro empregado, pois esse procedimento visa diminuir ônus trabalhistas.

Na Polícia Militar não existe esse tipo de acordo, tendo em vista sermos regidos por Estatuto. Alguns policiais militares são empregados nas mais variadas frentes de serviços extras, de forma equitativa e justa, fora de sua escala normal, devido a claros existentes no efetivo da Corporação. O serviço da PM é fator primordial para a sociedade e, devido ao aumento do índice de criminalidade, se faz necessária a utilização constante do PM de forma extraordinária, isto é, no horário de sua folga.

2.6 Sistema de compensação de horas.

Este sistema consiste na distribuição das horas de uma jornada por outra ou outras jornadas diárias da semana. É comum a antecipação das horas dos sábados que passam a ser feitas de segunda até sexta-feira em número de até duas por dia (art. 59, § 2º, CLT). Não se confundem o descanso do sábado resultante de sistema de compensação com o que emana da semana inglesa. Esta é a jornada semanal com o sábado livre por contrato. Aquela é a jornada semanal com o sábado, dia útil, mas

antecipadas as horas a ele correspondentes. Na semana inglesa, para a jornada diária de 8 horas normais corresponderá à jornada semanal de 40 horas normais.

Na Polícia Militar, o PM é considerado de serviço desde o momento que sai de sua residência, sem desviar a rota, até o quartel ou local do trabalho, serviço, para cumprimento da escala, e no retorno até a sua residência. Computando-se o tempo total gasto, com certeza ultrapassará as 40 (quarenta) horas semanais, mesmo nos serviços administrativos e também nos serviços operacionais de escala de 6x18 horas. Por isso, é bom salientar que será difícil o emprego do sistema de compensação de horas na Corporação, porém não é impossível.

2.7 Horas extraordinárias nos casos de força maior.

Força maior é o acontecimento imprevisível, inevitável, para o qual o empregador não concorreu, sendo exemplos os mesmos do direito comum como o incêndio, a inundação etc. (Art. 501, da CLT).

Relacionados à Polícia Militar, consideram-se força maior, os casos de Estado de Defesa e de Estado de Sítio, ou qualquer perturbação da ordem pública, conforme se verifica no art. 136 e 144, § 5º, do CF/88. Em tais casos as Polícias Militares são convocadas para o reestabelecimento da paz social e do bem-estar da comunidade.

A permissão legal para o empregado celetista fazer horas extras nos casos de força maior, resultou do disposto na Consolidação das Leis de Trabalho, art. 61, que autoriza, nesses casos, a prorrogação de jornada normal. Por analogia, após a concessão do benefício, objeto deste

trabalho, poderia o PM fazer horas extraordinárias nos casos de força maior, com direito a ser remunerado.

2.8 Horas extraordinárias para conclusão de serviços inadiáveis.

Conforme Marcaro serviços inadiáveis são os que devem ser concluídos na jornada do trabalho e não podem ser terminados na jornada seguinte sem prejuízos. Devem ser terminados no mesmo período contínuo, não porque assim pretende o empregador, mas em decorrência da sua própria natureza⁷.

Basta a ocorrência do fato, o serviço inadiável para que as horas extraordinárias possam ser exigidas do empregado, em número máximo de 04 (quatro) por dia, remuneradas com adicional de pelo menos cinquenta por cento.

Quanto à duração, a jornada de trabalho é extraordinária ou normal, sendo assim considerada aquela que se desenvolve dentro dos limites estabelecidos pelas normas jurídicas. É extraordinária aquelas que ultrapassam os limites normais fixados pelas normas jurídicas ou outras formas contratuais ou consensuais. Ilimitada, quando a lei não fixa em termo final para a sua execução, como nos casos de força maior. Contínuas, quando “corrida” sem intervalos, como nos casos dos vigias. Descontínuas, quando há intervalos regulares e programados e intermitentes, quando com sucessivas paralisações, casos dos motoristas rodoviários.

⁷ NASCIMENTO, Armani Marcaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. São Paulo: Lts, 1991, p. 268.

A Organização Mundial de Saúde prevê a jornada de trabalho que o organismo humano suporta, de quarenta horas semanais, porém, algumas escalas de serviço em vigor na Corporação têm exigido bem mais, deixando assim o PM impedido de uma convivência familiar desejável.

O Serviço Operacional na Corporação tem aumentado substancialmente, em contrapartida, o efetivo do polícia militar não tem acompanhado esse crescimento, para se fazer presente nos locais onde possivelmente possam ocorrer crimes. Há uma necessidade de reestruturação desse setor, pois os meios existentes já foram por demais racionalizados, comprometendo as condições de trabalho, uma vez que houve um arrocho nas escalas de serviço, obrigando os escassos recursos humanos a suprirem o aumento na demanda de ocorrências. Contudo a Corporação se mantém firme no propósito de bem cumprir sua missão, chegando a sacrificar seus fiéis combatentes em prol da segurança do povo de Goiás.

É evidente que a presença do PM nas ruas inibe ações de delinquentes e, por consequência, baixa o índice de criminalidade, sendo isto fator primordial para uma maior eficiência no setor da segurança pública.

3. Jornada de Trabalho

Na Polícia Militar considera-se como jornada de trabalho o período de tempo em que o PM exerce suas atividades, de acordo com as escalas 6, 12 e 24 horas, na área operacional. Enquanto que na atividade meio, o período, normalmente é de 08 horas.

A Consolidação das Leis de Trabalho - CLT, considera como jornada de trabalho o período de tempo não superior a 08 (oito) horas diárias, no qual os empregados exercem qualquer atividade privada, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Após fixar a jornada normal em oito horas de trabalho por dia, a CLT admite o trabalho em horas suplementares, largamente utilizado no Brasil, pelas empresas privadas, devidamente remuneradas por elas, o que não ocorre com algumas empresas públicas.

Essa, entretanto, é uma prática que deve ser abandonada pelos malefícios que causam ao trabalhador e à produtividade. Os empregados precisam conscientizarem-se de que o trabalho extraordinário só excepcionalmente deve ser realizado. Os dirigentes devem ter a idéia de que o trabalhador levado à exaustão, produz pouco e que, afinal, para se obter melhor produtividade ou resultados positivos, há que se utilizar o homem de forma justa e equacionada.

IV. MORALIDADE NA PMGO

INTRODUÇÃO

O verbete Deontologia, compõe-se de duas palavras gregas: “deon” que significa “o que é conveniente, obrigatório, que deve ser feito, o dever” e “logia” o conhecimento metódico, sistemático e fundado em argumentos e provas. (Jeremy Benthan).

Há algum tempo, é alimentada a idéia de organizar em trabalho com maior profundidade a respeito da moral policial militar. Os estudos realizados sobre ética na Corporação, mais precisamente sobre a ética dos deveres profissionais, indicam claramente a necessidade de se criar uma Deontologia Policial Militar.

A necessidade de uma Deontologia Policial Militar surge quando se considera que um dos aspectos fundamentais da formação policial militar refere-se à moral dos deveres, no dizer de Jeremy Benthan. Por certo, existe nos regulamentos Policiais Militares, de forma esparsa, uma série de preceitos que, somados aos costumes da vida castrense, instituíram deveres que são peculiares da profissão do policial militar.

A organização sistematizada dessas regras de conduta, feita dentro dos princípios da filosofia, daria origem a uma Deontologia própria.

1. O Policial Militar e a Ética

A preocupação com o atuar deontológico não é em vão. Sabe-se que os policiais militares, oriundos de mães de diversas camadas e ambientes sociais, trazem para dentro da Corporação valores pessoais diversos, adquiridos no convívio social e especialmente no familiar. Tais diferenças afloram durante a convivência profissional na forma de comportamentos éticos, a exemplo da omissão diante do dever, dos conflitos pessoais encerrados nas traições e perseguições, na promiscuidade, no abuso da coisa jurídica, no desamor à profissão, enfim, na indisciplina. Evidentemente, a existência de uma Deontologia Policial Militar, por si só, não eliminaria completamente tais problemas; mas, por certo, contribuiria para sua diminuição de forma significativa, ao proporcionar um padrão de comportamento ^{mais bem} ~~melhor~~ definido do que o da atualidade.

Importa, também, considerar que cotidianamente o policial militar lida com os resultados dos desajustes pessoais e sociais, traduzidos na forma de fatos ilícitos; portanto, num ambiente adverso, ~~onde~~ ^{que} torna-se imperiosa a sólida formação ética para permitir o exercício pleno de sua autoridade, sem se deixar contaminar pela prática delitiva que assiste, quer pela adesão a ela, quer pela ~~repressão dela, com excesso.~~

Um padrão ético superior, representado pela internalização consciente da disciplina, será o principal instrumento de melhoria da imagem apresentada pela Corporação perante a opinião pública, que, infelizmente, no Estado, não ~~se vê~~ ^{se vê} a Polícia com a exata dimensão social que esta representa. Nesse contexto há que se trabalhar para distinguir a Polícia Militar. ✓

Considera-se ainda os aspectos atinentes à vida particular do policial militar, ~~onde~~ a melhor formação moral permitiria a condução responsável e pacífica do lar, a integração na comunidade, enfim, o comportamento de homem público, mesmo quando não esteja no exercício da função profissional.

Por certo pode argumentar-se que nem só de valores morais e deveres éticos sobrevive o policial militar, especialmente se considerado o materialismo que vigora na sociedade.

Isso é verdade, porém tal afirmativa é parcial e não contempla a idéia maior que é preciso ter da Corporação. A evolução sob o ponto de vista ético, é apenas parte do aprimoramento institucional, devendo representar objetivo permanente para cada um dos seus integrantes. Somente esse caminho levará ao maior bem-estar de todos, como reflexo direto do reconhecimento moral e material da sociedade. Aquele através da consideração e este por meio de melhor remuneração, na justa contrapartida à elevação dos serviços recebidos. A melhoria de todos passa, necessariamente, pela de cada um.

Convém aqui salientar a relação entre dever e direito, pois enquanto se nota a busca desenfreada por direitos, poucos se importam com os deveres. É preciso entender que: se fixados estão os limites desses direitos, ~~há~~^{de} ~~que~~ se fixar também os dos deveres, na equivalência que visa equilibrar os anseios da pessoa com os da corporação, estes identificados com o interesse público. É preciso, mais e mais, retomar o princípio básico da moralidade na administração pública que embora tenha dignidade

constitucional auferida pelo artigo 37 da Carta Política, está, hoje, lamentavelmente, relegado a plano inferior em nosso país.

Do exposto, conclui-se que a Deontologia Policial Militar terá de ser ministrada como matéria curricular em todos os Cursos de Formação e Aperfeiçoamento da Corporação; esperando-se que traga resultados positivos a médio e longo prazo, através da busca de uma uniformidade de conduta e com reflexos nas relações entre público interno e, principalmente, na evolução da qualidade dos serviços prestados, que serão melhores na medida em que o homem, policial militar, também o for.

Passo importante, nesse sentido, foi dado pelo Comandante-Geral da Polícia Militar do Estado de São Paulo, Coronel PM José Francisco Profício, ao fixar a política de Ensino e Introdução para o quinquênio 1994/99 com a definição do perfil básico do ensino de formação policial militar sob os aspectos: fundamental ou geral, técnico policial, militar e moral, este “visando preparar e incentivar a internalização da disciplina e a atuação deontológica, para compor a autêntica figura de um soldado de polícia responsável pela ordem pública”⁸ A Deontologia, em verbete, é a ciência do que é justo e conveniente que o homem faça, do valor a que visa e do dever da norma que dirige o comportamento humano, no que coincide à “Deontologia”, com a “ciência da moralidade da ação humana” ou com a “ética” (pequena Enciclopédia de moral e civismo”, ed., p. e verbete citados).

⁸ Profício, José Francisco. Política de Ensino e Instrução. Portaria Cmt Geral DEIP 001/11/94.

2. Fundamentos para a Deontologia Policial Militar Conceito do

Professor Miguel Reale

Recentemente, analisando a temática deste trabalho, o eminente professor Miguel Reale, sem dúvida, um dos mais representativos sociólogos brasileiros, manifestou-se favorável à criação de uma Deontologia Policial Militar, assim fundamentada: “Toda profissão pressupõe uma hierarquia de valores a serem respeitados e realizados. No caso especial da Polícia Militar é necessário reunir um conjunto transmônico de valores e deveres para compor a autêntica figura de um soldado responsável pela segurança pública. Dentre esses valores nós devemos destacar:

a) a compreensão do serviço policial militar como uma verdadeira missão, em benefício da comunidade, implicando dedicação e responsabilidade por parte do agente;

b) a coragem e o destemor balizados pelo equilíbrio e pela prudência, a fim de que, quando impossível uma solução pacífica, o emprego da força seja feito com critério e medida;

c) o espírito e disciplina, que exige alta compreensão da hierarquia, não como um privilégio, mas sim, como uma escala de direitos e deveres, essenciais à preservação da ordem pública;

d) a compreensão de que os delitos que cabe ao soldado prevenir ou reprimir são tanto atribuíveis às pessoas que os praticaram, como a fatores sociais que os condicionam e explicam;

e) a necessidade do respeito, físico, moral e psíquico, devido à pessoa do criminoso ou de quem esteja sendo objeto de alguma incriminação penal;

f) a dignidade da carreira militar que envolve e exige um comportamento isento, dentro e fora dos quartéis;

g) a consciência permanente de que o exercício da função militar deve sempre obedecer aos imperativos da Constituição e das leis do país;

h) por fim, como consequência de tudo que foi dito acima, a firme convicção de estar sendo exercida uma função essencial, tanto para o bem dos indivíduos como da coletividade, redundando em aperfeiçoamento intelectual e moral do soldado”⁹.

Na verdade, o real objetivo de uma deontologia Policial Militar é mostrar ao homem o sentido correto de sua profissão, sob o ponto de vista ético. Esse objetivo é, portanto, a de educá-lo, com destaque para a fase de formação. Com certeza, as fragilidades do ser humano não admitem a existência do homem absolutamente ético ou aético. O comportamento humano é variável e por essa razão necessita de referências para situar-se. Assim, na medida em que todos estudem e conheçam perfeitamente seus deveres, aprofunda-se a consciência do certo e do

⁹ LAZZARINI, Álvaro. Magistratura: deontologia, função e poderes do juiz. Revista de Jurisprudência do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. São Paulo, Lex, v. 109/13-22.

errado (grifo meu), que funciona como inibidora do comportamento aético. Isso dispensa a existência de conselhos de ética, pois a própria pressão do grupo atua rejeitando as condutas sinuosas, e quando não suficientes para coibi-las, usa-se os mecanismos regulamentares apropriados para a aplicação da disciplina, através da cadeia de comando anormal.¹⁰

¹⁰ LOPES, Paulo Marino. Da Deontologia Policial militar. Revista Unidade. a. 12, p. 61-76. Porto Alegre, 1994

12, 1994, p. 61-76

✂ V. CONSEQUÊNCIAS DO SERVIÇO EXTRA

O homem, um ser complexo, carente de uma série de fatores e condições, é a parte que compõe os principais recursos de que a corporação necessita. No âmbito da Corporação, o excesso de trabalho é um problema que vem se agravando, uma vez que no exercício das atividades de preservação da ordem pública, o trabalho policial militar recebe constantemente uma sobrecarga de atividades. As escalas de serviços não oferecem condições para o descanso, e, desta forma, o policial militar é submetido a um esgotamento físico, além de passar a sofrer problemas de ordem emocional, tais como: depressão, ansiedade, neurose, desajuste familiar, improdutividade, patologias diversas, com consequências graves para si e para a instituição.

Em nossa organização, o homem é empregado em escalas normais, policiamentos especiais, policiamentos extraordinários, prontidões, instrução de manutenção, normalmente realizadas com prejuízo da folga e demora nas trocas de turnos. Esses fatores têm como consequências o excesso de trabalho que mina sensivelmente a moral do policial militar.

É evidente que estes fatores acumulados concorrem, também, para o abatimento da moral da tropa, com reflexos negativos na execução do serviço, pois os homens tensos e esgotados geralmente tomam atitudes deseducadas e agressivas, o que é profundamente condenável na função policial militar. É necessário, evidenciar o fato de que o pouco tempo disponível, as dificuldades do dia-a-dia, geram também sérias

consequências nos relacionamentos familiares, na vida social e na interação com a comunidade.

Já está plenamente comprovado que o excesso de trabalho causa diminuição da produtividade. Em nosso caso, pode ser traduzido como serviço de má qualidade. Provoca a diminuição da capacidade de esforço na qualidade do atendimento ao público, tendo em decorrência o desgaste físico e psicológico do policial militar. É bom salientar que estas situações aumentam consideravelmente o momento de faltas ^{ao}do serviço, de visitas médicas, baixas hospitalares e solicitações de dispensas.

Considerando os fatores acima relatados, procuramos obter, junto ao serviço de saúde da PMGO, informações de caráter técnico a respeito das consequências do excesso de trabalho. Da pesquisa feita conseguimos a seguinte resposta, como justificativa nos quadros patológicos apresentados pelos policiais militares:

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

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

3 - a insatisfação e o cansaço tendem a refletir na vida do indivíduo, provocando desajustes que, em casos de pessoas com estrutura psicológica frágil, causam neuroses graves ou até mesmo psicose.

4 - o cansaço, comprovadamente, teve participação fundamental no desencadeamento e agravamento de uma série de patologias físicas, como gastrite, úlcera, problemas cardíacos, hipertensão e diversas outras.

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

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

Desta forma, admitamos que o policial militar constantemente é sacrificado com excesso de serviço, visando tão-somente a necessidade do serviço ou a melhoria na prestação deste, quando necessário. É importante que a corporação observe que é necessário cumprir os preceitos trabalhistas, atendendo as necessidades físicas, psicológicas, familiares, sociais e os interesses de seus componentes, vez que o policial militar trabalha em prol da comunidade e também é um ser sociável.

VI. DISTORÇÕES PROVOCADAS PELO SERVIÇO EXTRA

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

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

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

Segundo princípios da Psicologia do Trabalho, o homem é um ser complexo, repleto de condições, comportamentos e necessidades e como tudo isto está ligado às condições psicológicas. ✓ Contamos com a Psicologia do Trabalho para fazer com que o trabalho seja ~~algo~~ agradável, fácil de ser executado e se torne ~~em~~ algo que ofereça condições relativamente confortáveis para atender às necessidades do trabalho com a finalidade de alcançar resultados à altura das aspirações da

comunidade, dos objetivos da corporação e, ao mesmo tempo, agradar o policial militar e minimizar ao máximo o surgimento de distorções nos diversos campos da convivência social.

A Corporação tem seus objetivos traçados. Os esforços humanos estão direcionados para um fim, um objetivo. Esses esforços são caracterizados pela natureza organizada do homem. Estando devidamente estimulado e dirigido pela racionalidade, as idéias importantes e criativas surgem espontaneamente, sem esforço ou tensão. As emoções que acompanham a pessoa são agradáveis.

A partir do momento em que o candidato ingressa na Corporação passa a vigorar uma espécie de expectativa em forma de contrato informal entre ele e a Polícia Militar. Em pouco tempo o militar percebe o que a organização espera dele. Se a PM não valoriza o seu trabalho, ele descobrirá logo qual o limite de rendimento mínimo que poderá apresentar sem criar problemas. Deixando de exercer sua criatividade no serviço e canalizar a parte não aproveitada de suas energias, para atividades alheias às da Organização, tais como os trabalhos extras e o que é pior, a perversão, o alcoolismo, podendo chegar até mesmo a praticar delitos graves, vindo manchar o nome da Corporação.

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

Estado de Goiás
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
BIBLIOTECA

A Organização que deveria funcionar como meio de dar vazão às qualidades do policial militar, transforma-se numa forma de bloqueio para sua capacidade de realização.

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

De acordo com esse ponto de vista, a estrutura concentra o poder nas mãos de um pequeno número de pessoas, provocando apatia e falta de flexibilidade dos subordinados. Na liderança impositiva e autocrática, os chefes tomam as decisões e exigem dos subordinados apenas o cumprimento das tarefas restritas ao cargo. Os controles administrativos estabelecem restrições que anulam as iniciativas, mesmo que a natureza do trabalho exija liberdade de ação e autonomia. São situações geradoras de insatisfação e distorções no trabalho.

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

VII. METODOLOGIA DE TRABALHO

A presente pesquisa desenvolveu-se em duas fases.

Esta parte do trabalho é dedicada à descrição da pesquisa realizada com vistas, dentre outros, a caracterizar a situação financeira do PM. Na primeira, denominada laboratorial (ou de fontes secundárias), foram levantadas informações pertinentes ao tema, utilizando-se da legislação atual, registros oficiais de órgãos da Corporação e de relatos literários do verso. Na segunda fase, denominada de campo, foram levantadas informações diretamente com os policiais militares do 1º Batalhão de Polícia Militar, 7º Batalhão de Polícia Militar, Batalhão Rodoviário, Batalhão de Trânsito, Tribunal de Contas do Município, Regimento de Polícia Montada e Segurança do Governador.

1. Caracterização da Pesquisa

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

2. População e Amostra

A pesquisa teve como população, o efetivo Policial militar, classificado nos Batalhões da Capital.

A amostra foi aleatória, tirada dentre 182 integrantes da Corporação que responderam a um questionário simples (em anexo) contendo 11(onze) questões. Seu objetivo foi o de conhecer, em parte, a realidade sócio-econômica vivenciada pelo policial militar de hoje.

Vale ressaltar que o plano de amostragem contou com policiais militares dos dois sexos, tendo predominância o masculino, o que pode ser explicado pela representatividade do efetivo de homens ser muito superior ao de mulheres.

3. Variáveis

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

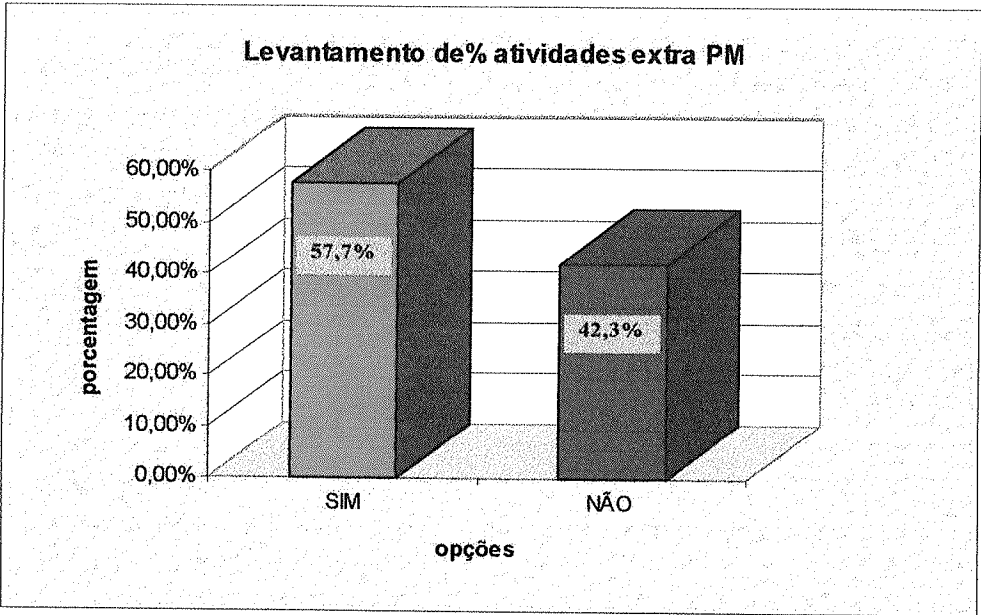
4. Da análise e interpretação dos dados

Considerando que muitos policia abandonaram a profissão, pelo desencanto e decepções sem fim, e tantos outros tornaram-se bandidos para serem tratados com mais dignidade, que outros estão inválidos, doentes e incapacitados para o trabalho ou numa indignidade que deveria revoltar a todos, pretendemos, neste, como se disse, levantar a situação financeira dos policia militares, por meio dos questionamentos enunciados a seguir.

a) Levantamento de atividade extra PM

Ao serem indagados se executavam alguma atividade profissional fora da PM, 57,7% dos policiais militares afirmaram que sim, contra 42,3% que disseram não. Um valor significativo para a pesquisa e preocupante para a Instituição, pois mais da metade do efetivo necessita complementar seu salário, exercendo algum tipo de atividade extra PM.

O gráfico abaixo figura os levantamentos de atividades extra PM, entre os policiais militares dos batalhões: 1º BPM, 7º BPM, RPMont, BPMTrân, Batalhão Rodoviário, Tribunal de Contas do Município e Segurança do Governador. Maio/96.



Fonte: Pesquisa direta aplicada ao efetivo classificado nas unidades da capital.

b) Objetivo da atividade extra PM

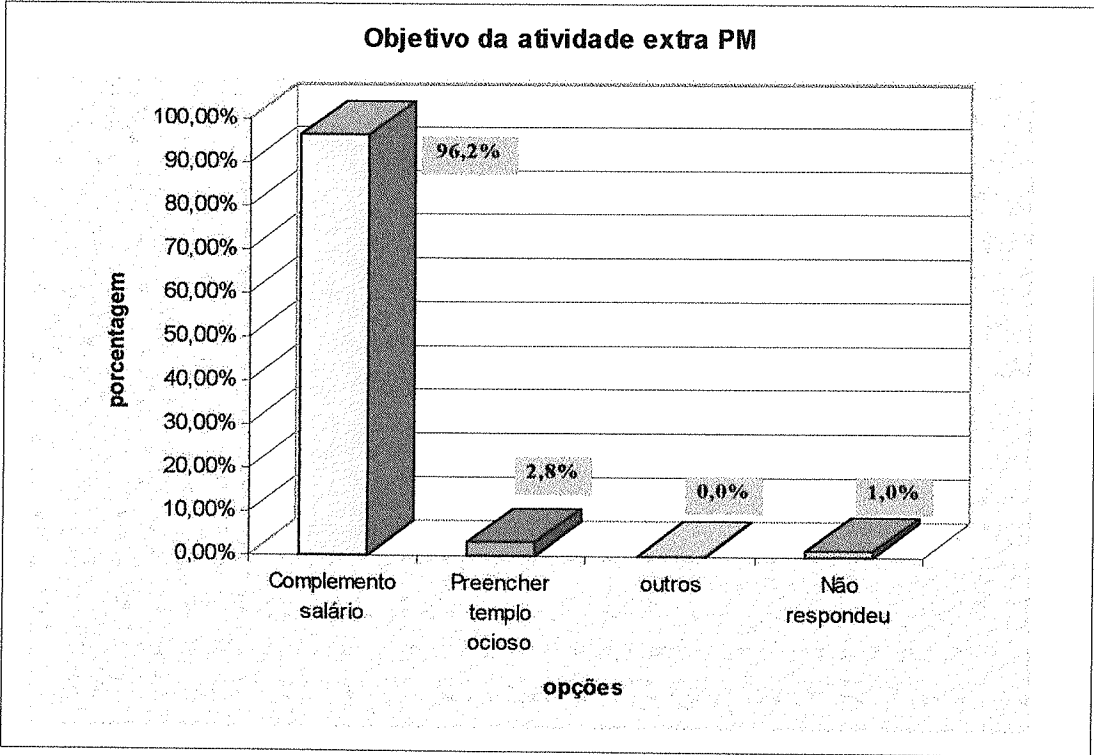
Ao exercerem outra atividade os policiais têm por objetivo principal complementar sua remuneração mensal? 96,2% dos investigados escolheram esta assertiva. Apenas 2,8% disseram que pretendiam preencher o tempo ocioso e 1,0 % dos investigados se abstiveram de responder.

Para complementar a pergunta foi pedido que descrevessem sua situação financeira. Um deles disse: “Tendo em vista que o ganho (R\$ 350,00) trezentos e cinquenta reais, pago água, luz, aluguel e ainda faço feira. Com esse salário dá para fazer tudo isso?”. Outro entrevistado disse que “com o salário da PM só pago o aluguel”.

Ficou, pela pesquisa, constatada uma profunda preocupação com o bem-estar da família entre os policiais entrevistados. Uma boa exemplificação do que se afirma é a de um dos policiais entrevistados, que deu a seguinte declaração: “Devido ao alto custo de vida hoje é quase impossível a um pai de família, que tenha dois ou três filhos na escola para conseguir dar à sua família, uma vida digna com o salário que ganhamos na PM. É preciso que a esposa deixe de cuidar da casa e vá trabalhar fora para poder ajudar o marido, com isso às vezes nem é possível acompanhar o filho nos trabalhos escolares e em outras atividades. E ainda mesmo com o auxílio da esposa torna-se necessário que o PM trabalhe em outra atividade, mesmo sacrificando suas horas de folga, horas essas que poderá estar descansando, para poder trabalhar bem em outra jornada.”

veja gráfico a seguir

Objetivo da atividade extra PM exercida pelos policiais militares dos batalhões: 1º BPM, 7º BPM, RPMont, BPMTrân, Batalhão Rodoviário, Tribunal de Contas do Município e Segurança do Governador. Maio/96.



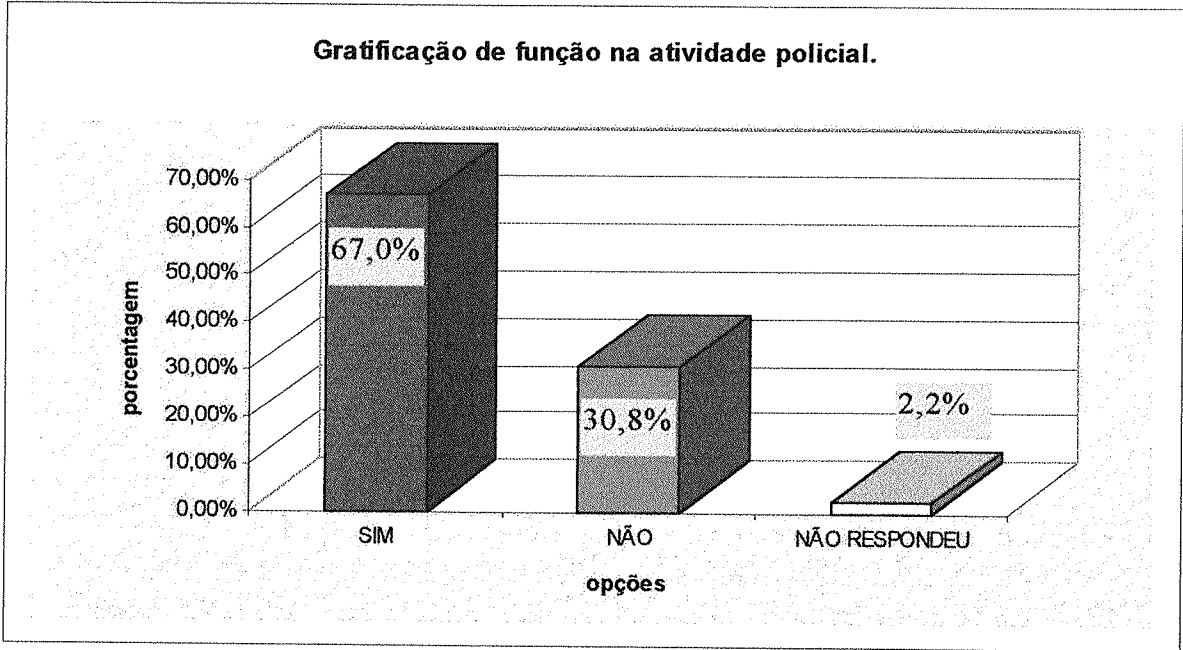
Fonte: Pesquisa direta aplicada ao efetivo classificado nas unidades da capital.

c) Recebimento de gratificação de função na atividade policial.

Com relação ao recebimento de gratificação, foram obtidos os seguintes valores: 67% dos entrevistados responderam afirmativamente. Os policiais que não recebem nenhuma gratificação correspondem a 30,8%, e 2,2% dos policiais não responderam a questão, logo conclui-se que a maioria dos entrevistados possuem algum tipo de gratificação. O gráfico abaixo é ilustrativo da resposta à indagação em epígrafe.

veja gráfico a baixo.

Gratificação de função na atividade policial - percebida por policiais militares dos Batalhões: 1º BPM, 7º BPM, RPMont, BPMTrân, Batalhão Rodoviário, Tribunal de Contas do Município e Segurança do Governador. Maio/96.



Fonte: Pesquisa direta aplicada ao efetivo classificado nas unidades da capital.

d) Incentivos necessários ao policial militar

1) Melhor salário

É uma das reivindicações que se tornou voz corrente entre os milicianos. Cerca de 31,3%, cobram melhorias salariais. Veja a declaração a seguir: “trabalhamos, estudamos para conseguir algo melhor e ao mesmo tempo não somos recompensados com um salário merecido.”

2) Melhor Profissionalização da PM

Este é outro desejo que se faz presente entre eles, 21,4% solicitaram este benefício, sendo que um dos entrevistados declarou

“somente através da profissionalização é que teremos melhor salário, melhores condições de trabalho, etc”.

3) Melhores condições de trabalho

Este incentivo é aspiração de 28% dos policiais militares. Um dos entrevistados colocou uma observação curiosa: “Devido as condições do local, incluindo a falta de segurança própria”. Esta declaração vem reforçar mais uma vez a falta de condições adequadas ao exercício da atividade social, vez que a polícia tem como função primordial garantir a segurança da sociedade. Ora, se quem deve garantir esta segurança não tem “segurança própria”, como poderá a sociedade se sentir segura?

4) Limites de horas trabalhadas

Cerca de 14,3% dos entrevistados optaram por este incentivo. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, traz no art. 7º, XIII: “Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.”

5) Horário regular de trabalho

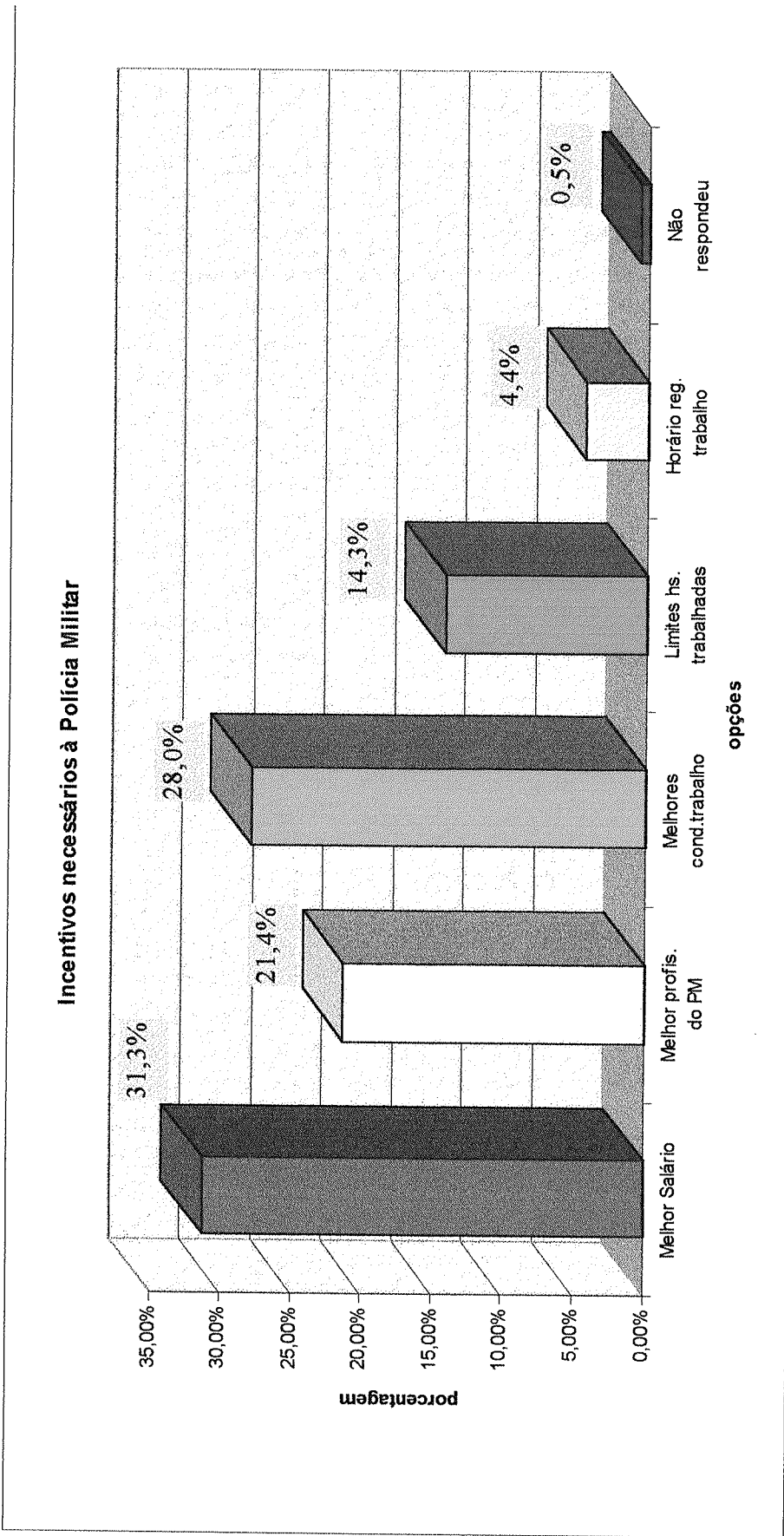
Do universo pesquisado, apenas 4,4% dos entrevistados requereram este incentivo, numa flagrante contradição com outras respostas discursivas, pelas quais se protesta intensamente contra as escalas extras. Vejamos a seguir uma das declarações de muitas outras apresentados:

“... mudança de períodos de trabalho constante, devido a formaturas, escalas extras, às vezes estou escalado 12x36, 6x18, etc...”.

Deixaram de responder às perguntas cerca de 0,5% dos inqueridos pela pesquisa.

Com relação aos incentivos necessários, o desejo dos policiais parecem estar explicito na seguinte declaração de um dos 182 entrevistados, que, após marcar todos os itens apresentados, complementou suas respostas com a seguinte declaração: “Esses são os incentivos que todos nós, policiais militares precisamos para desempenhar nossa função de guardiões da sociedade.” **Vide gráfico a seguir.**

Incentivos necessários ao Policial Militar. Tipificado pelos integrantes dos Batalhões: 1º BPM, 7º BPM RPMont, BPMTrân, Batalhão Rodoviário, Tribunal de Contas do Município e Segurança do Governadc Maio/96.



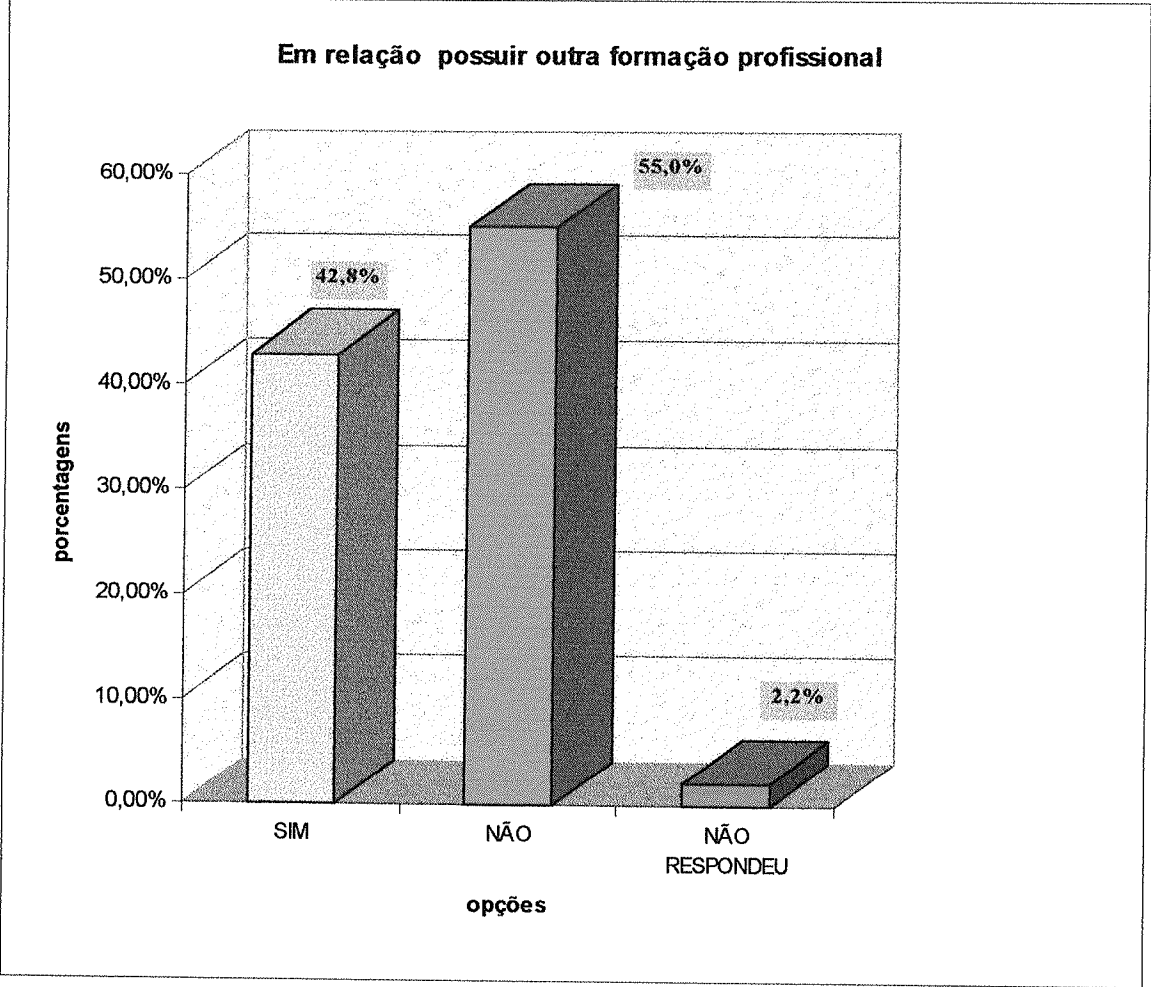
Fonte: Pesquisa direta aplicada ao efetivo classificado nas unidades da capital.

e) *Em relação a possuir outra formação profissional e ser impedido do exercício.*

Ao serem indagados se possuíam outra qualificação profissional além de policial, 55,0% do universo pesquisado responderam *não*, mas em contra partida 42,8% disseram que são qualificados para outra atividade profissional. Apenas 2,2% dos entrevistados não opinaram.

Vide gráfico abaixo

Com relação a possuir outra formação profissional e ser impedido do exercício, quanto aos policiais militares lotados nos batalhões: 1º BPM, 7º BPM, RPMont, BPMTrân, Batalhão Rodoviario, Tribunal de Contas do Municipio e Segurança do Govenador. Maio/96.



Fonte: Pesquisa direta aplicada ao efetivo classificado nas unidades da capital.

Estado de Goiás
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
BIBLIOTECA

f) Motivos do não exercício de outra atividade profissional

A pesquisa procurou traçar um perfil das dificuldades apresentadas para o desempenho de outra atividade extra PM.

Como suposição da causa ou motivo desse não exercício, foram elencados o seguinte: incompatibilidade de horário, existência de impedimento legal, falta de recursos financeiros para implementar a atividade e no caso daqueles ^{entrevistados} que não se enquadrassem em nem um destes tópicos, ^{a eles} foi ~~lhes~~ fornecida a opção de “outros”, e ^o pedido ^{para} a seguir que especificassem ^{a resposta}.

1) Incompatibilidade de horário

Com relação a esta opção, cerca de 27,2% dos pesquisados optaram por ela. A presente pesquisa vem reforçar um descontentamento muito grande com relação ao horário de trabalho, bem como, com as escalas. Colhemos vários relatos. Eis alguns exemplos: “A carga horária que um PM cumpre é até razoável, exceto a escala 24x48 que é contra a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Segundo a Carta Magna da nação o trabalhador deve trabalhar no máximo 44 horas por semana. E a escala considerada legal é 24x72 horas. “Por não termos uma escala fixa e muitas escalas extras”. “As escalas extras e formaturas atrapalham muito o serviço extra PM.”

“O local de serviço da PM (Quartel) localiza-se distante da área Central e por sua vez distante da minha residência dificultando assim o horário de serviço. Não tenho como conciliar um com o outro.”

2) Existência de impedimento de ordem legal ao exercício de outra atividade profissional.

Cerca de 10,0% dos policiais militares alegam a existência de impedimento de ordem legal para executarem outra atividade profissional, conforme declaração feita por um dos nosso entrevistados. Segue-se :

“por trabalhar para o Estado, é ilegal trabalhar em outro emprego que assine carteira de trabalho.”

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

A destinação legal já é algo mais específico no campo da ação humana, pois surge a partir das leis, os deveres e obrigações e com menos destaque, os direitos. As normas legais estabelecem as regras e os procedimentos nas diversas situações e determinam os critérios para o funcionamento da Polícia Militar no sistema de Segurança Pública. Mas, pouco se preocupam com aqueles que vão exercer de fato os serviços de segurança pública que são os recursos humanos internos.

Relação com as leis trabalhistas

Os policiais militares não contam com a proteção das leis trabalhistas. Não temos aqui a pretensão de criticar o legislador, mas sim de evidenciar a discriminação praticada contra os policiais militares. É necessário analisar os fatos à luz dos princípios trabalhistas, estabelecendo um paralelo entre o que se destina aos trabalhadores e o que na realidade

atinge os policiais militares, os efetivos das Polícias Militares são formados por homens trabalhadores como os demais. As diferenças consistem nas características de emprego prático que são mais complexas, o que certamente deveria assegurar mais direitos, dadas às suas características de risco com grande probabilidade de incidentes fatais.

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

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

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

de semana. Isto ocorre por estarmos regidos pela Lei 8.033, de dezembro de 1975, mais especificamente em função de seu art. 28 que restringe a participação em atividades fora da Polícia Militar.

O trabalho policial militar ^{em} face ^{da} à Constituição e ^{das} as leis trabalhistas.

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

3) Falta de recursos de ordem financeira para implementação de atividade

Relacionado à carência de recursos para implementação de atividade, foi considerado como motivo por 13,25% do universo atingido pela pesquisa. Abaixo seguem algumas declarações concernentes ao tema.

“... não tenho recursos para ir adiante com o projeto.”

“... Sou classificado no curso médio pelo CRCA e falta recurso para aquisição de aparelhos de trabalho...”

“...falta recursos, pois preço do material curso não é compatível com o meu salário.”

Ficou evidenciada a dificuldade que os policiais têm de conseguir recursos para implementar a outra atividade.

4) Outros motivos

6,3% dos respondentes, alegam outros motivos que não os acima mencionados.

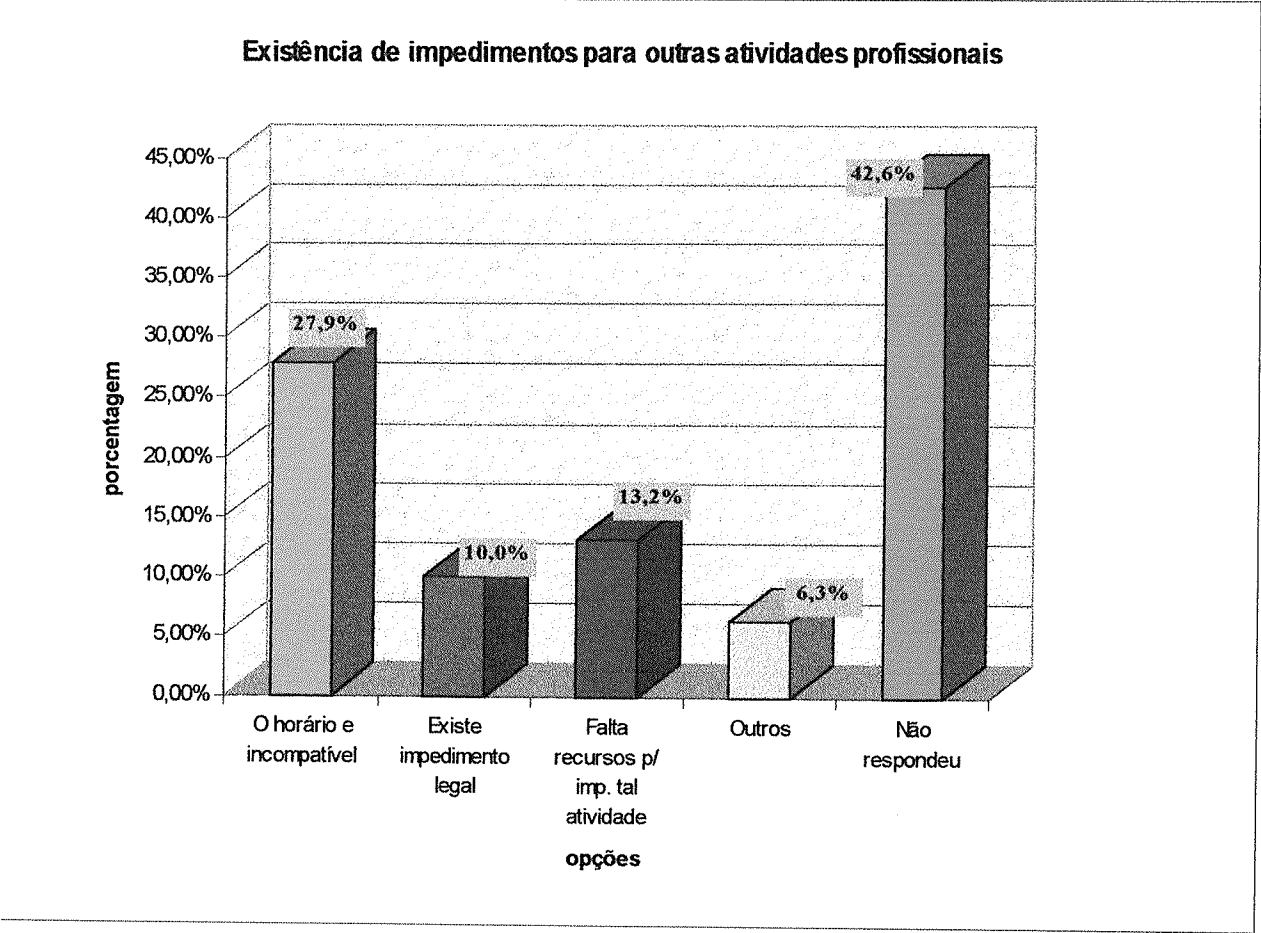
Um dos pesquisados deu a seguinte declaração:

“... falta de oportunidade para os oficiais no desempenho de outras atividades fora da PM.”

5) Não responderam

Cerca de 42,6% do universo pesquisado não se manifestaram sobre o assunto, o que é ilustrado no gráfico seguinte.

xistência de impedimento de ordem legal ao exercício de outra atividade
rofissional alegados pelos policiais militares lotados nos batalhões: 1º BPM,
º BPM, RPMont, BPMTrân, Batalhão Rodoviário, Tribunal de Contas do
Município e Segurança do Governador. Maio/96.

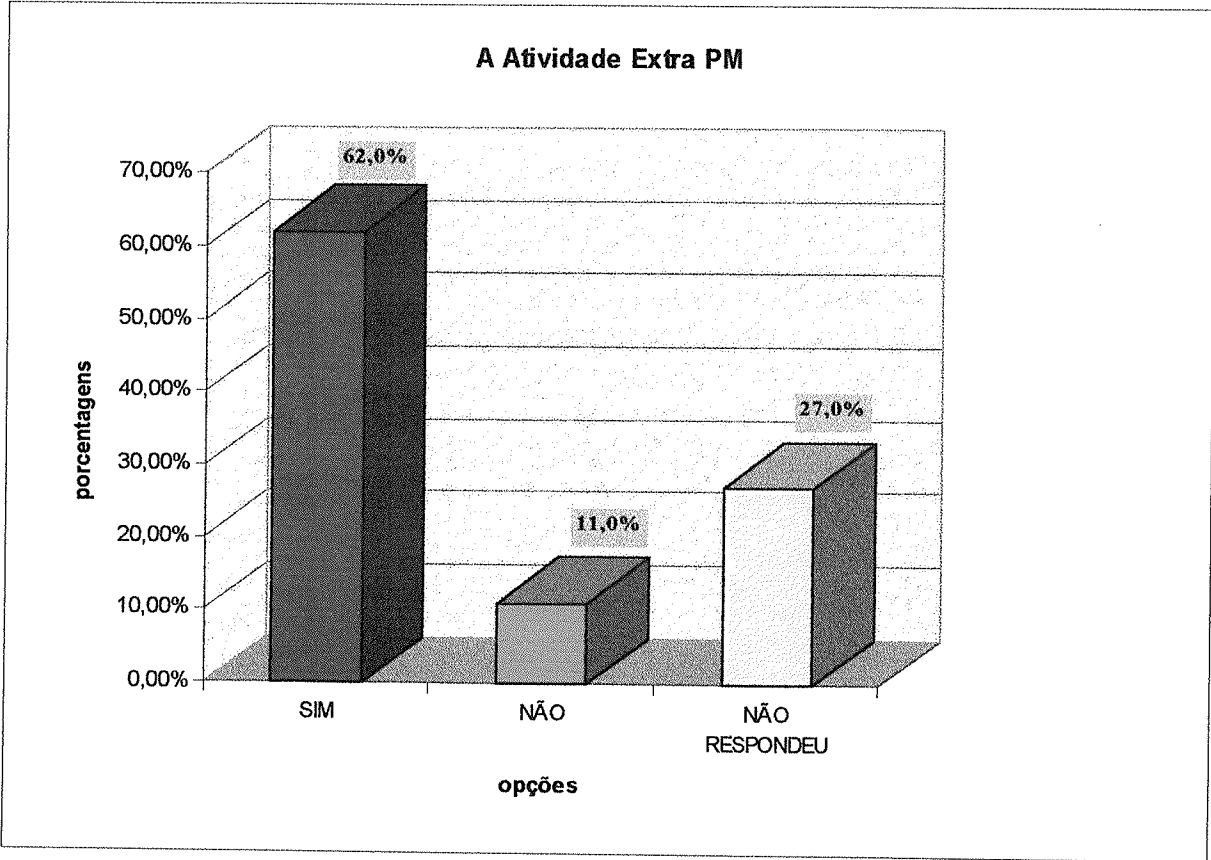


onte: Pesquisa direta aplicada ao efetivo classificado nas unidades da capital.

g) A atividade extra PM contribui para melhorar o padrão de vida?

A maioria absoluta dos entrevistados responderam afirmativamente, correspondendo a 62%; 11% não tiveram nenhuma melhoria no seu padrão de vida e 27% deixaram de responder à questão levantada. Vide gráfico.

A atividade extra PM contribuiu para melhorar o padrão de vida dos policiais militares lotados nos batalhões: 1º BPM, 7º BPM, RPMont, BPMTrân, Batalhão Rodoviário, Tribunal de Contas do Município e Segurança do Governador. Maio/96.



Fonte: Pesquisa direta aplicada ao efetivo classificado nas unidades da capital.

h) Os rendimentos provenientes da atividade extra PM permitiram a obtenção de bens

Neste estudo ficou demonstrado a necessidade que o PM tem de complementar os proventos recebidos, com os de outra atividade lucrativa, a fim de permitir a obtenção de bens móveis, imóveis e bens de consumo.

Foram sugeridos os seguintes bens: veículos automotor, imóvel, bens moveis (exceto veículo automotor), e outros bens.

1) Veículo automotor

Cerca de 24,5% dos policiais obtiveram este bem com ajuda da atividade extra PM. Veja declaração a seguir: “O serviço extra proporcionou um salário digno, que me permitiu economizar e adquirir um veículo”.

2) Imóvel

Apenas 17,4% dos entrevistados possui bens imóveis. É uma constante a preocupação com o aluguel, construção de casa e compra de lote para o abrigo da família, como se pode notar nas declarações abaixo:

“... não tenho renda extra PM e moro de aluguel”

“... comprei um lote e construí um barraco com mais ou menos um ano de salário extra PM”

“... comprei um lote e agora estou construindo”.

“... pago um apartamento financiado pelo governo”.

3) Bens Móveis (exceto veículo)

Cerca de 18,3% possui bens móveis, conforme atesta declaração a seguir:

“bens móveis adquiri um telefone, um aparelho de som com CD e uma televisão com controle remoto...”

4) Outros Bens

Aproximadamente 8,9% dos policiais que participaram da pesquisa escolheram esta alternativa. Seguem algumas declarações:

“... Com o trabalho extra consegui comprar máquina de marcenaria e ampliar minha residência...”

“... só melhorou alimentação, vestuário e a escola das crianças...”

5) Não respondeu a questão

A maior parte dos entrevistados, 27,6%, deixou de responder, certamente por não possuir bens a enumerar.

6) Não adquiriu nada

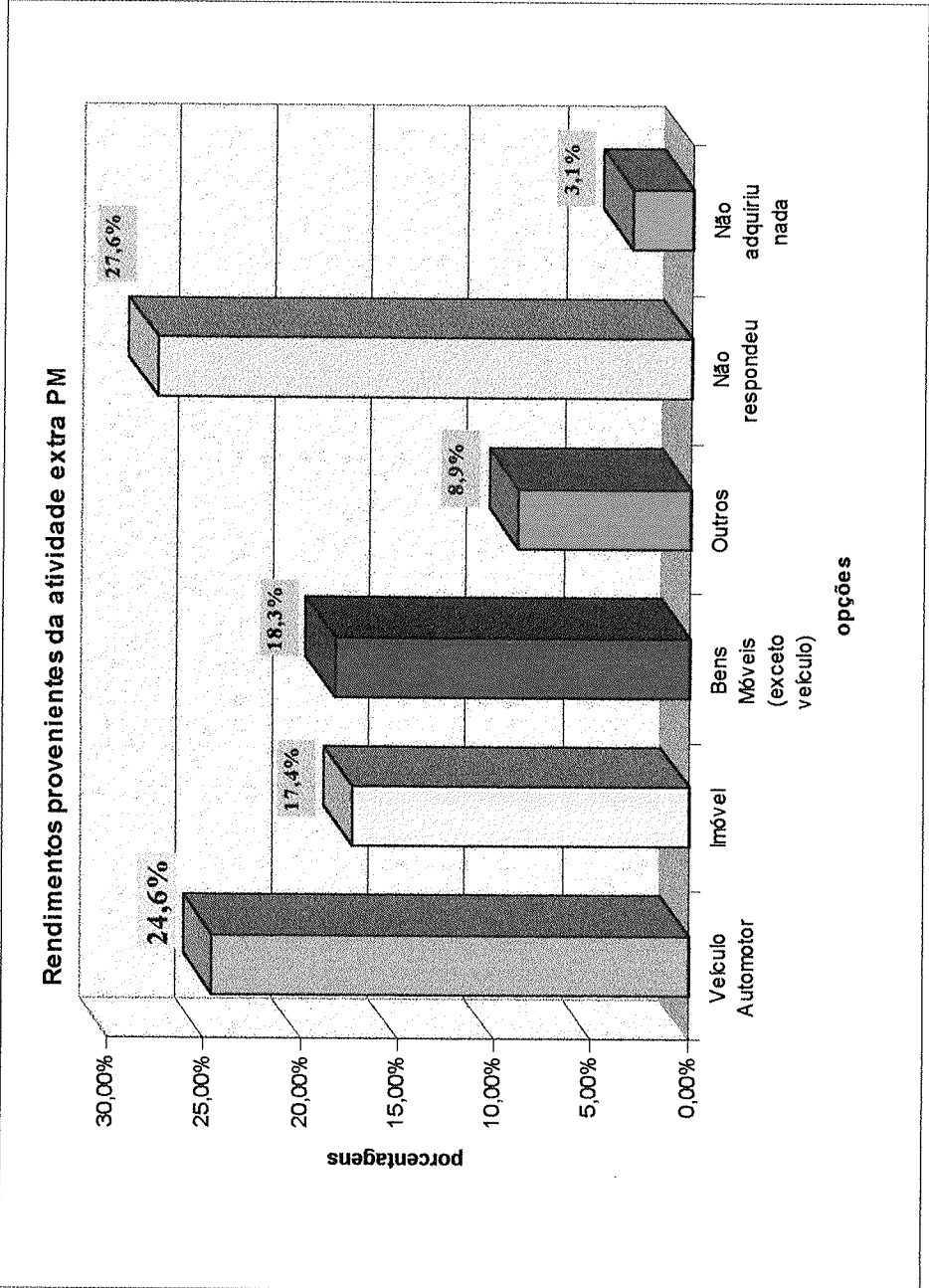
Um percentual de 3,1% dos investigados disse nada ter conseguido adquirir com os rendimentos obtidos com o seu trabalho, o que causa profunda preocupação, pois, ao que se parece, o policial vive uma situação de penúria, de uma quase indigência; é o que se apura nos relatos que se seguem:

“... só com o salário de policial, eu não consegui nem comprar uma arma para o meu próprio uso, coisa que os bandidos tem armas possantes que a nossa corporação não tem.”

“... é apenas um complemento para manter o mínimo necessário na vida familiar”.

A seguir segue-se gráfico relacionado à questão em epígrafe.

Os rendimento provenientes da atividade extra PM permitiram a obtenção de bens. Qualificação desses bens pelos policiais militares lotados nos batalhões: 1º BPM, 7º BPM, RPMont, BPMTrân, Batalhão Rodoviário, Tribunal de Contas do Município e Segurança do Governador. Maio/96.



Fonte: Pesquisa direta aplicada ao efetivo classificado nas unidades da capital.

i) Recebe auxílio financeiro da família

Com este questionamento pretende-se saber se o militar conta com o respaldo financeiro de algum membro da família para ajudá-lo a custear suas despesas.

1) Não recebe auxílio financeiro

71,4% dos policiais não recebem nenhum tipo de ajuda para custear suas despesas de alimentação, transporte, vestuário e moradia, ou seja, eles são os únicos provedores das famílias e trazem sobre si esta responsabilidade de sustentar todos.

2) Recebe ajuda da esposa

20,3% conta com ajuda da esposa para incrementar o orçamento doméstico, vale ressaltar que esta ajuda é de total relevância para o orçamento familiar.

3) Recebe ajuda dos pais

Cerca de 4,9% ainda recebe apoio financeiro dos progenitores para arcar com suas responsabilidades financeiras.

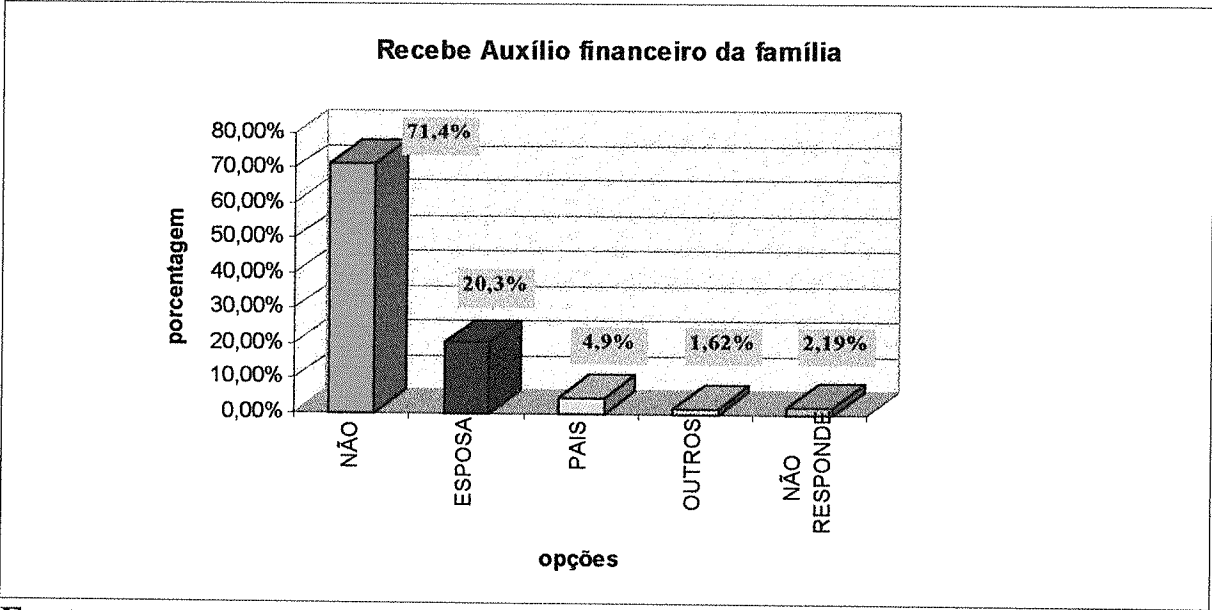
4) Recebe auxílios outros

1,62% recebe auxílio de outros membros da família, que não acima mencionados.

5) Não opinaram

2,19% do universo investigado pela presente pesquisa deixou de se manifestar sobre o assunto. Vide gráfico.

Recebe auxílio financeiro da família especificação do membro da família pelos policiaes militares lotados nos batalhões: 1º BPM, 7º BPM, RPMont, BPMTrân, Batalhão Rodoviário, Tribunal de Contas do Município e Segurança do Governador. Maio/96.



Fonte: Pesquisa direta aplicada ao efetivo classificado nas unidades da capital.

j) Horas extraordinárias como substituto da atividade extra PM

A maioria esmagadora dos pesquisados substituiria a atividade extra-PM pelas horas extraordinárias; a esta assertiva corresponde 81,9% da população pesquisada.

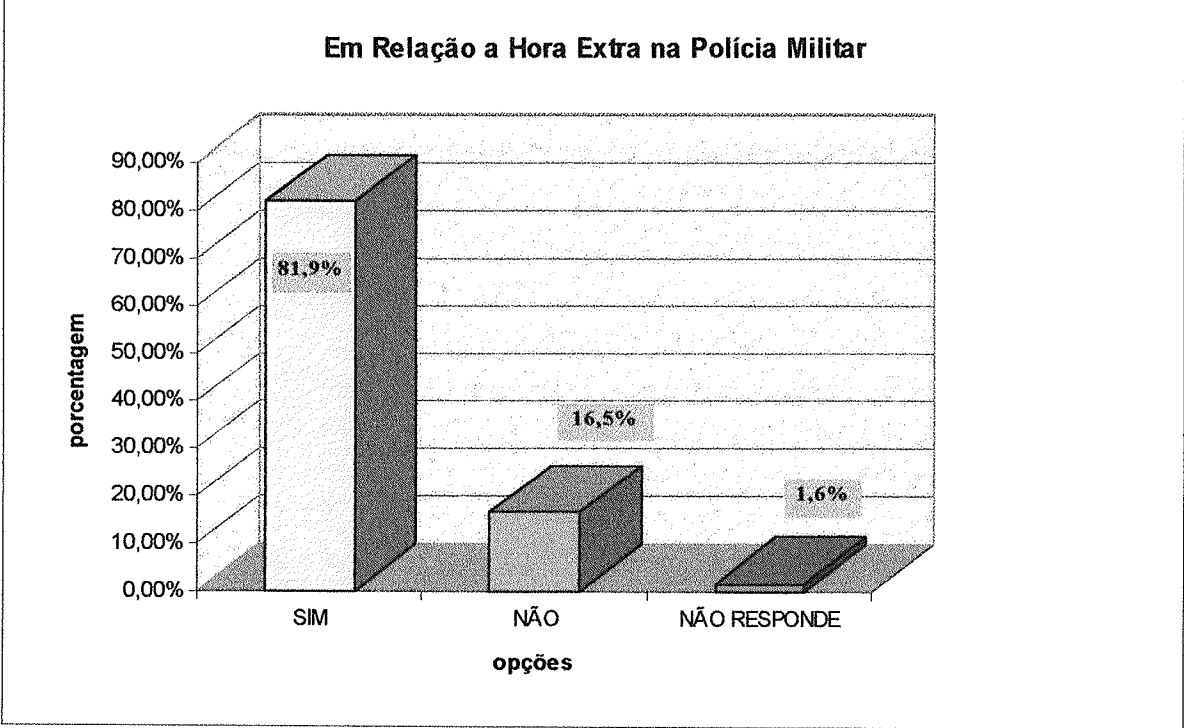
Contrários à substituição do trabalho fora da PM, pelas horas extraordinárias, foram apenas 16,5%. Sendo que um dos pesquisados contrários deu a seguinte declaração:

“... Com este salário atual não vai compensar, o valor da hora extraordinária é de acordo com o salário atual.”

Constatou-se, também, a existência de policiais defensores do trabalho extra-PM, como citamos a seguir.

“Obs.: Os policiais militares que exercem outras atividades por maioria são os que menos cometem erros (dão problemas) para a Polícia Militar. **Gráfico a seguir relacionado.**

Em relação a hora extra na Polícia Militar como substituto da atividade extra PM, segundo os policiais dos batalhões: 1º BPM, 7º BPM, RPMont, BPMTrân, Batalhão Rodoviário, Tribunal do Contas do Município e Segurança do Governador. Maio/96



Fonte: Pesquisa direta aplicada ao efetivo classificado nas unidades da capital.

I) Grau de satisfação com as atividades desempenhadas em seu local de trabalho

A maioria da população investigada mostra um bom grau de satisfação com as atividades desempenhadas - 81,9% - o que permite concluir que são pessoas dotadas de vocação para o trabalho militar, têm aptidão para o serviço e estão satisfeitas com o seu local de trabalho.

Estão insatisfeitos com as atividades que desempenham atualmente, 16,5%, e deixaram de responder, 1,6% dos inquiridos.

As questões desenvolvidas no presente Capítulo permitem concluir que um dos mais importantes objetivos da pesquisa foi alcançado, ou seja, constatou-se uma insatisfação generalizada na tropa com relação às condições atuais de trabalho e remuneração.

Dos dados levantados verifica-se uma flagrante necessidade, da parte dos policiais militares, do exercício da atividade extra PM devido à deterioração dos níveis salariais e da própria renda. Para remediar esta situação insustentável, honrar seus compromissos e garantir uma vida digna a si e seus familiares, o policial vê-se na contingência de aumentar suas horas de trabalho, reduzindo suas horas de lazer e descanso. Como consequência deste esforço sobre-humano, ocorre um desgaste físico e mental, ocasionando, em sua maioria, doenças psicológicas, cardíovasculares, ortopédicas etc. ^{Alguns} Outros policiais ~~trabalham~~ trabalham irritados, comportam-se de forma violenta e agressiva; outros tornam-se omissos no desempenho da função; outros apelam para o banditismo, fraude, propina, corrupção ativa e passiva e muitos outros meios ilícitos de ganhar a vida.

Aliado ao trabalho policial militar, os chamados “bicos”, tem-se ainda outro fator cruel a desgastar as forças já combalidas do policial, as ditas escalas extras, onde vê-se escalado durante sua folga para policiar estádios, ginásios de esportes, parque agropecuários, festas religiosas, formaturas e muitos outros acontecimentos imprevistos.

Estatisticamente comprova-se que 67% dos policiais recebem gratificação de função na atividade policial, contra 30,8% que não recebem, sendo estes que trabalham na linha de frente e com jornada de

trabalho abusiva, enquanto ^{aqueles} os primeiros mantêm atividade burocrática ou de assessoria em horário regular e limitado.

Verifica-se que 42,8% dos policiais têm outra qualificação profissional e devido à necessidade imperiosa de angariar recursos, demonstraram desejo de exercê-la. Esbarram-se, porém, numa série de dificuldades que são enumeradas a seguir:

1 - incompatibilidade de horário (29,0%), foi o argumento alegado pelos policiais tornando quase impossível exercer outras atividades profissionais;

2 - existência de impedimento legal (18,4%), resumindo que a Polícia Militar permaneceu estática à evolução do direito trabalhista;

3 - carência de recursos financeiros para implemento de atividade produtiva (13,7%) - a falta de recursos financeiros devido aos baixos vencimentos, associados às despesas com moradia, transporte, saúde e educação, torna quase impossível a captação de recursos para uma poupança privada.

Os dados coletados comprovaram também que 74,4% dos policiais militares são arrimo de família, contra 20,3% que contam com o apoio da esposa e 4,5% são ajudados pelos pais.

Parece-nos claro o motivo que leva o policial militar a buscar outra atividade: a necessidade urgente de trilhar caminhos que possibilitem atender as suas necessidades vitais básicas e às de sua família com

moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte, etc.

As horas extraordinárias como alternativa à atividade extra PM, obteve-se um bom grau de aceitação. Cerca de 58,8% consideraram uma solução para a questão, mas ressaltaram a necessidade de uma revisão salarial, pois as mesmas têm por base o salário do policial, sem um reajuste do salário, as horas extraordinárias, nada mais seriam do que um abono simbólico.

Os índices de satisfação com as atividades policiais desempenhadas no local de trabalho, chegam a patamares excelentes, 81,9% dos inqueridos. Isso que nos permite afirmar que os mesmos possuem aptidão para o desempenho da atividade militar propriamente dita. Ficou claramente comprovado que o policial, componente das fileiras da Corporação, é acima de tudo um profissional convicto de seus ideais.

CONCLUSÃO

O estudo que se desenvolveu ao longo deste trabalho, no sentido de desnudar os principais desafios e obstáculos enfrentados pela Polícia Militar no cumprimento do seu dever em nossa Capital, seguramente nos levou a montar um quadro, que nos lembra as trombetas apocalípticas. Como transformar tal realidade que, conforme os dados coletados, se mostra adversa ao policial militar? Não será mais inteligente e sensato admitirmos que, num quadro geral de descaso com a atividade policial, não há qualquer esperança de um futuro digno e promissor?

Quisera ser um decidido pessimista, pois o pessimista é o único sujeito que descobriu a verdadeira fórmula do descanso. Ora, se tudo está perdido não resta muito mais do que contemplar o espetáculo. Dois ou três suspiros fundos, um lamento e mais nada. Daqui para frente é lavar as mãos, cruzar os braços e só descansar.

Ao mesmo tempo que penso nestas coisas, sinto uma profunda certeza de minha pessoal incapacidade para o pessimismo. O pensador Zargwell disse certa vez: “Tirem-me a esperança de mudar o futuro, e enlouquecer-me-ão”. Esta posição de Zargwell, que já traz em si um certo tom de abandono e desespero, é uma coisa com a qual me afino inteiramente. Então, ressalta-se a importância de diferenciarmos bem três termos: pessimismo, otimismo e esperança, pois só se é pessimista ou otimista por razões objetivas. Isto é, como costumamos dizer em nossa prosa cotidiana, sou pessimista pelas seguintes razões: temos sempre motivos bem objetivos e identificáveis para sermos pessimistas ou

1º
pessoa
sing

otimistas. Esperança, já frisaram os pensadores, é alguma coisa que se tem “a despeito de”, busca constante de melhores dias.

Andando pela metrópole, lendo o noticiário policial, sentindo a incapacidade de realização de sua missão, constatando o profundo desrespeito pela atividade policial e por sua qualidade de vida, não podemos reunir razões objetivas para o otimismo.

Mas, antes de entrarmos no descanso (ou na loucura) do pessimista, temos que examinar alguns pontos importantes.

No futuro moram todas as possibilidades, as más e as boas. Assim, os pessimistas podem ter total razão, mas não têm que ter necessariamente razão. A história do homem é muitas vezes histórias de surpresas. Não faltarão exemplos disto, ao que se ponham a investigar o tecido histórico. Chamamos de raciocínio indutivo a algo assim: olhamos para o que vem repetindo ao longo da história e concluimos que isto vai se repetir sempre. Mas já houve quem nos lembrasse que o sol até hoje nasceu e se pôs, mas isto não garante que o sol nascerá amanhã. Aristóteles, antes de Cristo, ensinava que uma das cláusulas da chamada lei das probabilidades garante que o improvável pode acontecer. O mundo não está formatado e inalterado, com ele, nossa vida caminha para um futuro onde estão todas as possibilidades. Cuidemos para que esta idéia não nos aliene e nos torne conformistas. O futuro será também um produto de nossa ação.

Serão, os obstáculos e dificuldades do policial militar, possíveis de soluções?

Parece claro que os obstáculos e dificuldades, ora vivenciados pelos milicianos, são frutos do mau aproveitamento dos recursos humanos, da desvalorização do policial militar, da falta de uma política de profissionalização e condições de trabalho que dignifique o trabalho militar.

Após laboriosa análise dos dados coletados na pesquisa de campo, levantamento de legislações e literatura pertinente ao tema, e isso tudo associado à convivência com os componentes da Polícia Militar, durante quatorze anos, nas mais diversas e variadas frentes de serviço, permite-nos um certo conhecimento de causa, para discutir, investigar, questionar e sugerir se não soluções, pelo menos, modestamente, indicar ou sinalizar caminhos, conforme propostas abaixo:

É necessária a criação de incentivos ao trabalho militar, tais como:

PROPOSTAS

1 - Melhoria salarial: piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho e proteção do salário na forma da lei;

2 - Profissionalização: qualificar a mão-de-obra, através de cursos de reciclagem periódicos, abordando temas tais como: relações humanas, saúde física e mental;

3 - Jornada de Trabalho Normal: limite de horas trabalhadas, associada a uma tabela de escalonamento inteligente e

eficaz, de modo a promover o crescimento da produtividade no trabalho;

4 - Condições de Trabalho: Aquisição de meios necessários, instruir e qualificar o profissional para que tenha uma segurança em níveis aceitáveis, só assim teremos uma polícia eficaz, eficiente e respeitada pela comunidade.

Permito-me dizer à guisa de encerramento, o que já disse alhures:

1. Melhoria salarial: é necessária, indispensável, por uma questão de justiça e, até mesmo, por questão de segurança;

2. Profissionalização: não se pode mais adiá-la. Não se pode contemporizar em causa tão séria e relevante;

3. Jornada de Trabalho e Escalas: não serão válidas se não levarem em conta interesses do policial, da Corporação e da sociedade;

4. Gratificação de Operacionalidade. Sugerimos a concessão de uma gratificação para os militares que trabalham na linha de frente, enfrentando dificuldades sem fim, além de se exporem constantemente ao perigo.

Por oportuno gostaria de citar trechos de um artigo, em que faço minhas as palavras de Renzo Sansani, em editorial do Jornal "O Popular", do dia 27.05.96.

*19
p. 10
ning*

“Para podermos dormir em paz, trabalhar em paz, divertir em paz e termos direito de ir e vir em paz, certamente que precisaremos (e muito) de uma instituição policial severamente respeitada, humanamente remunerada, moralmente elevada e preparada no que há de melhor para o desenvolvimento das potencialidades do ser humano; nossas forças policiais não podem ficar sob as botas de políticos mal intencionados e espertalhões vigaristas.

A sociedade brasileira só terá sossego quando compreender que a polícia é sua aliada e que não se pode exigir nada de onde não se colocou quase nada, e não será com pedradas e desaforos que haveremos de ter um sistema policial adequado às necessidades do nosso país”.

É importante lembrarmos que toda crise se parece com um apocalipse. Olhando, entretanto, para as conquistas adquiridas, instruimos ter muito ainda pelo que lutar. O futuro é um cofre onde estão guardados todas as possibilidades, e uma coisa é indiscutível: o tamanho real do futuro não pode ser definido pelo tamanho do momento imediato que estamos vivendo.

BIBLIOGRAFIA

- ALVES, Burt Lancaster; SILVA, Izaías Ferreira da. *Criação da gratificação de horas extraordinárias no código de vencimentos da PMGO*. Goiânia: A PM/CAO, 1995. Monografia. Mimeo.
- CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - organização de Juarez de Oliveira. São Paulo: Saraiva, 13ª, ed., 1991.
- CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, 1988. Brasília: Centro Gráfico do Senado Federal, 1988.
- LOPES, Paulo Marino. *Revista Unidade*, a. 12, p. 61-76. Porto Alegre, 1994.
- NASCIMENTO, Armani Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. São Paulo: Lts, 1991, p. 268.
- SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das leis do trabalho comentada*. 1978.
- VALENTIM, José Arimatéia. *Análise científica das escolas das diversas frentes de serviço na Polícia Militar do Estado de Goiás*. Goiânia: APM/CAO, 1993. Monografia. Mimeo



ANEXO I

QUESTIONÁRIO



QUESTIONÁRIO

5. Você tem outra formação profissional e é impedido de exercê-la ?
☐ Sim ☐ Não

6. Caso tenha outra formação profissional, assinale a alternativa correta?

- ☐ O horário é incompatível;
- ☐ existe impedimento legal;
- ☐ falta recursos para implementar tal atividade;
- ☐ Outros.

Especifique.

7. Em razão do serviço extra você melhorou seu padrão de vida?

- ☐ Sim
- ☐ Não

8. Com o salário obtido fora da PM, você adquiriu:

- ☐ Veículo automotor;
- ☐ imóvel;
- ☐ bens móveis (exceto veículo)
- ☐ outros.

Especifique.

9. Você recebe ajuda financeira por parte de membros de sua família?

- ☐ Não;
- ☐ da esposa;
- ☐ dos pais;
- ☐ outros.

10. Se você pudesse fazer hora extra na PM deixaria o serviço extra PM?

- ☐ Sim
- ☐ Não

11. Você está satisfeito com as atividades policiais que exerce em seu local de trabalho?

- ☐ Sim
- ☐ Não



ANEXO II

**BOLETIM COMANDO GERAL Nº 006
DE 20 DE JANEIRO DE 1994 - DA POLÍCIA
MILITAR DO ESPÍRITO SANTO**



O Secretário de Estado da Justiça e da Cidadania faça publicá-la, imprimir e correr.

Palácio Anchieta, em Vitória, 20 de dezembro de 1993.

Ass. ALBUINO CUNHA DE AZEREDO
Governador do Estado

(1)

3.3 REAJUSTE DE VENCIMENTOS

3.3.1 Concessão

- DECRETO nº 3.639-N, de 31 Dez 93

O GOVERNADOR DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO, no uso das atribuições que lhe confere o Art. 91, Inciso III, da Constituição Estadual,

Considerando o disposto no Art. 6º da Lei nº 3.935, de maio de 1987,

Considerando as dificuldades financeiras que atravessa, no momento, o tesouro estadual,

DECRETA:

Art. 1º Ficam reajustados em 80,15% (oitenta e oito vírgula treze por cento) a partir de 1º de dezembro de 1993 os valores dos vencimentos, salários, soldos, proventos, gratificações e honorários das seguintes categorias:

I - Pessoal Civil e Militar, ativo e inativo, da Administração Direta do Poder Executivo Estadual;

II - Servidores regidos pela legislação trabalhista da Administração Direta, inclusive os dos órgãos em regime especial e os que exercem função sem correspondência com valores aos dos vencimentos dos cargos do Serviço Civil do Poder Executivo.

III - Dirigentes de órgãos da Administração Indireta do Poder Executivo.

Parágrafo Único - O pagamento do reajuste previsto no caput deste artigo será em duas etapas, correspondendo a primeira ao acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre os valores vigentes em novembro de 1993 a ser paga até o dia 12 de janeiro de 1994.

Art. 2º - O reajuste de que trata o Art. 1º é extensivo aos servidores ativos e inativos e aos pensionistas do Instituto de Previdência e Assistência Jerônimo Monteiro - IPAM.

Art. 3º - As despesas decorrentes da execução deste Decreto correrão à conta das dotações próprias do orçamento correspondente.

Art. 4º - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 5º - Revogam-se as disposições em contrário.

Palácio Anchieta, em Vitória, aos _____ de 1993, 172ª da Independência, 105ª da República e 459ª do Início da Colonização do Solo Espírito Santense.

Ass. ALBUINO CUNHA DE AZEREDO
Governador do Estado

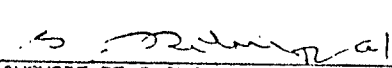
(1)

4ª PARTE
JUSTIÇA E DISCIPLINA
(Sem Alteração)

5ª PARTE
COMUNICAÇÃO SOCIAL
(Sem Alteração)

EDILSON NEVES DE CARVALHO - CEL PM
COMANDANTE GERAL

CONFERE COM O ORIGINAL


CARLOS AUGUSTO DE OLIVEIRA RIBEIRO - TEN CEL PM
RESP PELO AJUDANTE GERAL

(1) D.O.E. nº 18.682, de 31.12.93.