

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

**O IMPACTO DO SERVIÇO EXTRA-REMUNERADO NA
QUALIDADE DE VIDA DO POLICIAL MILITAR DO ESTADO DE
GOIÁS**

PATRICK DUMONT DE CASTRO – CAP PMGO
WELLINGTON ALENCAR LATALIZA – CAP PMGO

GOIÂNIA
2013

PATRICK DUMONT DE CASTRO – CAP PMGO
WELLINGTON ALENCAR LATALIZA – CAP PMGO

**O IMPACTO DO SERVIÇO EXTRA-REMUNERADO NA
QUALIDADE DE VIDA DO POLICIAL MILITAR DO ESTADO DE
GOIÁS**

Monografia elaborada e apresentada na Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás, para atender exigência do currículo do Curso de Especialização em Gerenciamento de Segurança Pública (CEGESP/2013).

ORIENTADOR DE CONTEÚDO: Ten Cel QOPM Carlos Henrique da Silva
ORIENTADOR METODOLÓGICO: Maj QOPM Virgílio Guedes da Paixão

Goiânia
2013

S587a

Castro, Patrick Dumont de.

O Impacto do Serviço Extra Remunerado na Qualidade de Vida do Policial Militar em Goiás / Patrick Dumont de Castro; Wellington Alencar Lataliza – Goiânia, 2013.

60 f.: il, enc.

Trabalho Técnico-Científico (especialização) – Polícia Militar do Estado de Goiás, Comando da Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás, 2013.

1. Polícia Militar – Noções de Patrulhamento. 2. Polícia Comunitária – Conceitos e fundamentos. 3. Polícia Militar de Goiás – Noções de Segurança. I. Título. II. Vilela, José Varley.

CDU: 357.53(817.3)



SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
POLÍCIA MILITAR
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
CEGESP/2013

Atestado de conformidade com a Avaliação Final do TTC CEGESP/2013

Orientador de Conteúdo: Ten Cel QOPM Carlos Henrique da Silva

Orientador e Avaliador de Metodologia: Maj QOPM Virgílio Guedes da Paixão

Avaliador de Conteúdo: Cel BM Hárison de Abreu Pancieri

Avaliador de Conteúdo: Maj QOPM André Henrique Avelar de Sousa

Avaliador Gramatical: Cel QOPM Carlos Antônio Borges

Tema da Monografia:
O IMPACTO DO SERVIÇO EXTRA-REMUNERADO NA QUALIDADE DE VIDA
DO POLICIAL MILITAR DE GOIÁS

Discentes:

Patrick Dumont de Castro – Cap QOPM

Wellington Alencar Lataliza – Cap QOPM

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

Goiânia 21, de maio de 2013.

Carlos Henrique da Silva – Ten Cel QOPM

Hárison de Abreu Pancieri – Cel QOBM

Carlos Antônio Borges – Cel QOPM

Virgílio Guedes da Paixão – Maj QOPM

André Henrique Avelar de Sousa – Maj QOPM

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO	09
1	A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO HUMANO.....	12
1.1	O feudalismo e a revolução industrial.....	12
1.2	O fim do feudalismo.....	13
1.3	A primeira massa trabalhadora do Brasil.....	16
1.4	A Consolidação das Leis do Trabalho.....	18
2	O SERVIÇO EXTRA-REMUNERADO NA PMGO.....	21
2.1	A necessidade de efetivo policial militar.....	21
2.2	A implantação do SER na PMGO.....	24
2.3	O SER na atualidade na PMGO.....	26
3	QUALIDADE DE VIDA.....	29
3.1	Conceito de Qualidade de Vida.....	31
3.2	Instrumento de avaliação da qualidade de vida (WHOQOL).....	32
4	ANÁLISE DA PESQUISA DE CAMPO.....	38
4.1	Coleta de dados.....	38
4.2	Procedimento na coleta de dados.....	38
4.3	Análise dos dados.....	39
	CONCLUSÃO.....	49
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	51
	APÊNDICE.....	55

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho ao meu “porto seguro” que se chama Fernanda Bitencourt, esposa e mãe digna de todas as dedicatórias. Ao meu amado pai, Jerônimo Tomaz de Castro, à minha mãe, Neusa Maria Dumont de Castro, e a todos aqueles que contribuíram para confecção deste.

(Patrick Dumont de Castro – Cap QOPM)

Dedico à minha querida família e em especial à minha mãe Maria Zilma Alencar Lataliza, pela luta, história e por ter me transmitido o dom da vida pela vontade de Deus. Ao meu saudoso pai, Divino Lataliza, por sua luta e seu exemplo de dignidade e honestidade, saudades eternas. A todos aqueles que lutam por melhores condições de trabalho dentro da Polícia Militar de Goiás e aos amigos que facilitaram de alguma maneira as condições para execução deste trabalho.

(Wellington Alencar Lataliza – Cap QOPM)

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ser o Criador do Universo e ainda ter-nos acompanhado e nos abençoado de forma imensurável em nossas vidas profissionais.

Aos nossos pais que nos deram a vida e nos permitiram estarmos aqui cobertos de sabedoria e bênçãos. A eles a nossa eterna lembrança e agradecimentos.

Aos nossos familiares que entenderam nossa falta nos dando motivação e apoio para continuarmos até o fim.

Ao senhor Tenente Coronel Carlos Henrique da Silva, orientador de conteúdo, pela nobreza de camaradagem, dedicação e empenho para que pudéssemos fazer o melhor possível em nosso trabalho e conclusões.

Aos Oficiais Superiores da Polícia Militar de Goiás, Major Virgílio Guedes da Paixão e Major Clives Pereira Sanches, os quais foram de importância também imensurável na confecção de nossas personalidades profissionais.

A todos os policiais militares que contribuíram de alguma forma para a conclusão deste trabalho, destacando nossos comandantes e aqueles que em muito foram importantes na confecção de nossa pesquisa de campo, sendo sinceros, verdadeiros e pacientes nas respostas.

RESUMO

O serviço extra-remunerado (SER) foi criado no âmbito da Secretaria de Segurança Pública de Goiás (SSP), e em especial na Polícia Militar de Goiás (PMGO), com o claro objetivo de suprir a insuficiência de efetivo policial na atividade fim da instituição. Diante de tal situação, o Governo do Estado de Goiás sancionou no dia 29 de dezembro de 2006 a Lei nº 15.949/06, que criava no âmbito da SSP a indenização AC4, tendo como premissa remunerar policiais militares e civis, além dos componentes do Corpo de Bombeiros Militar, em consequência de horas trabalhadas em seu horário de folga e emprego direto e exclusivo na operacionalidade. O policial militar deveria ser voluntário para tal situação. No entanto, para melhorar a condição financeira o policial militar de Goiás correu para que fosse escalado e tivesse a oportunidade de ampliar suas finanças. Trabalhando em suas escalas normais e ainda no SER o policial fica com poucas horas de sua vida cotidiana para prática de lazer, convívio familiar e prática de esportes e exercícios físicos, colocando assim em xeque sua qualidade de vida.

Palavras-Chave: Serviço Extra Remunerado. Qualidade de vida. Saúde.

ABSTRACT

The extra-service paid (SER) was created within the department of public safety of Goiás (SSP), and especially in the Military Police of Goiás (PMGO)., With the clear objective of addressing the lack of effective police activity at the end of institution. Faced with this situation the Government of the State of Goiás signed on december 29, 2006 Law nº 15.949/06, which created within the SSP compensation AC4, which was premised on compensating military and civilian police, besides the components the fire brigade, as a result of hours worked on their time off and direct employment and exclusive operation. The police officer should volunteer for such a situation. However, to improve the financial condition of the Military Police of Goiás ran it was scaled and had the opportunity to broaden their finances. Working from their normal ranges and still BE in the cop gets a few hours of your life everyday to practice leisure, family life and practice of sports and exercise, thus putting into question their quality of life.

Keywords: Extra Paid service. Quality of life.Health.

INTRODUÇÃO

A Polícia Militar de Goiás (PMGO), que em 28 de julho de 2013 completará 155 (cento e cinquenta e cinco anos) faz parte da vida do cidadão goiano, garantindo sua segurança e tranquilidade, buscando a conquista do respeito e credibilidade de toda a sociedade.

Indo de encontro ao seu desiderato constitucional, o serviço extra-remunerado (SER) foi implantado na PMGO objetivando suprir as deficiências de efetivo humano na atividade fim – entende-se operacionalidade – da Instituição. Neste SER o policial militar voluntário abre mão de seus momentos de folga e descanso para trabalhar, exclusivamente na operacionalidade, recebendo pagamentos de horas extras ao valor de R\$ 15,00 (quinze reais) no período diurno compreendido entre as 06h01min e a 23h59min, e o valor de R\$ 18,00 (dezoito reais) durante o período noturno compreendido entre a 00h00min e 06h00min (PMGO, 2011).

O que se percebe é que o período de descanso entre as escalas de serviço ordinário, período este em que deveriam ser priorizadas atividades de lazer, exercícios físicos, convivência familiar, resolução de problemas particulares dentre outros, fica prejudicado, já que o policial militar resolveu dar continuidade em sua jornada de trabalho, reduzindo ou extinguindo a possibilidade de se processar os itens citados anteriormente, o que pode causar estresse excessivo, vindo a prejudicar a qualidade de vida deste trabalhador.

Portanto, há a necessidade de se tratar este assunto com extrema seriedade uma vez que o colaborador de uma empresa, e devemos ver a PMGO como uma Empresa Pública prestadora de um serviço essencial, desenvolve melhor o seu trabalho estando com suas capacidades físicas e psicológicas saudáveis. Assim, a qualidade de vida do policial militar deve estar em constante observação e aprimoramento para que suas faculdades estejam sempre no melhor de sua potencialidade.

O serviço operacional policial militar não distingue data, uma vez que é executado diuturnamente, independente de feriado ou fins de semana sendo de igual forma a característica do serviço extra remunerado devendo, no entanto, atender as necessidades da Instituição.

Através de uma simples operação matemática verifica-se que, pelo valor de R\$ 15,00 (valor da hora no período diurno), o policial poderá trabalhar

aproximadamente 133 horas mensais, ou seja, fará jus a um montante de R\$ 2.000,00, máximo autorizado para recebimento em virtude do SER de acordo com a Portaria nº 3190, de 25 de fevereiro de 2013. Se cada escala que participar dentro do SER for de 08 horas, este policial terá que deslocar para o policiamento extra em seu horário de folga aproximadamente 16 dias em cada mês para “fechar” o total autorizado.

A maioria das escalas normais de serviço na PMGO é do sistema 12x24 – 12x48, ou seja, 12 horas trabalhadas no período diurno com 24 horas de folga e 12 horas trabalhadas no período noturno com 48 horas de folga, gerando na unidade policial militar (UPM) quatro equipes de trabalho na atividade fim. Tendo esta escala como norte do estudo, vemos que o policial militar cumpre aproximadamente 15 dias trabalhando nestas 12 horas diárias em um mês. Desconsiderando o período noturno – reservado para dormir - o policial militar tem para descanso outros 15 dias.

Conclui-se então que o policial militar de Goiás tem em sua vida profissional 15 dias – período diurno – livres para poder praticar o SER mensalmente e o Estado lhe autoriza a trabalhar até 16 dias em escalas de 08 horas ininterruptas. Todos estes cálculos são feitos considerando apenas o período diurno de 12 horas, uma vez que se entende a noite como período de sono e não de lazer. Isto se torna uma disparidade.

Qualidade de vida é a forma existente de mensurar como vive o ser humano. Ter uma boa qualidade de vida significa que a pessoa está bem físico, mental, espiritual e até mesmo emocionalmente. O ser humano que não está bem de saúde e apresenta quadro indesejado de estresse não consegue ter uma boa qualidade de vida.

Por isto a importância do estudo das consequências diretas do SER na qualidade de vida do policial militar na PMGO.

Considerando que uma pesquisa desta amplitude não pode ater-se apenas a um método de instrução, busca-se comprovar a viabilidade da ação em tela por meio do método dedutivo, indutivo e por pesquisas de campo.

A presença dedutiva será evidenciada quando da interpretação das legislações relativas ao serviço extra remunerado em paralelo às normas de interpretação jurídica e ao arcabouço legal correlato, ainda vinculado ao interesse público como ente norteador da pesquisa.

A indução é fundamental quando da construção de um modelo de gestão de recursos humanos com vistas à adequação do serviço extra remunerado a uma

situação em que sejam respeitados os quesitos mínimos relativos à qualidade de vida do policial militar. Pois, em ambos os casos serão criados critérios com foco em normas federais, valores, dogmas, princípios e ideais voltados para boa prestação de serviços à comunidade.

A pesquisa de campo também será ferramenta metodológica, haja vista que para validar a pesquisa serão realizados testes em uma amostra aleatória de $n = 100$ policiais militares. O instrumento de pesquisa será dividido em duas partes: a primeira se trata de um questionário que busca fazer uma análise sobre aspectos relacionados à qualidade de vida do policial militar e a segunda parte da abordagem submete a amostra ao instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida “WHOQOL – bref”.

A abrangência desta forma de pesquisa patrocinará a validade deste trabalho científico, daí a impossibilidade de adoção de um único método para aferição dos resultados.

O trabalho está subdividido em cinco capítulos. O primeiro trata da evolução histórica do trabalho humano partindo do feudalismo e a revolução industrial, momento histórico ocorrido entre os séculos V e X na Europa Ocidental. Aborda também considerações sobre a primeira massa trabalhadora no Brasil, o trabalho escravo, culminando com a Consolidação das Leis do Trabalho em nossa Nação.

O segundo capítulo objetiva demonstrar o surgimento e implantação do Serviço Extra Remunerado na Polícia Militar de Goiás, apresentando sua evolução deste desde seu surgimento até os dias atuais.

O terceiro capítulo trata da Qualidade de Vida e a abordagem realizada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) com o desenvolvimento do instrumento de avaliação de qualidade de vida, o WHOQOL – bref.

O quarto capítulo faz a apresentação da pesquisa de campo, a caracterização e qualificação da amostra por gênero, idade, tempo de serviço, estado de saúde, prática de esportes e lazer, bem como a discussão buscando estabelecer uma relação entre o SER e a qualidade de vida do policial militar de Goiás. A amostra de policiais militares foi submetida ao instrumento de avaliação da qualidade de vida para que esta fosse mensurada.

1 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO HUMANO

1.1 O feudalismo e a revolução industrial

Desde os primórdios da humanidade que o homem se junta em grupos para garantir a sobrevivência, a reprodução e evolução da espécie. Se agrupar para se defender não era privilégio, era necessidade. Necessidade esta que poderia mudar a continuidade da vida de muitos seres humanos que viviam em um mundo onde, literalmente, o mais forte era quem sobrevivia. É a pré-história, período estudado nos livros do ensino fundamental, que antecede a invenção da escrita. Muito pouco se conhece deste período devido à falta de documentos que comprovem suas particularidades, o que nos priva de conclusões completas sobre sua forma de trabalho individual ou em grupo, que garantisse a produção de alimentos e consequentemente a vida do grupo.

O feudalismo já é uma organização social conhecida pela história. Existiu entre os séculos V e X na Europa ocidental. Graças a este período a humanidade sofreu mudanças consideráveis no âmbito social, econômico e político. Uma das principais mudanças ocorreu no campo que passou a produzir somente para subsistência, graças à crise do império romano que propiciou uma ruralização da população. O senhor feudal era o detentor de terras e a mão de obra era propiciada. Um camponês agora trabalhava em regime de servidão – ao senhor feudal - na lida do campo, em troca recebia a proteção militar devido às ameaças dos conflitos ainda existentes.

Segundo Caroline Faria (2007), feudalismo é um sistema econômico, político e social fundamentado na propriedade sobre a terra. Esta pertence ao senhor feudal que cede uma porção de terra ao vassalo em troca de serviços ocasionando uma relação de dependência.

A forma de trabalho, em resumo, funcionava da seguinte forma: os senhores feudais eram proprietários de terras, grandes terras, que ganhavam dos reis. A mão de obra nestas fazendas era composta por vassalos, que eram antigos camponeses, os quais cuidavam da agropecuária e em troca recebiam uma quantidade de terra suficiente para morar e ter proteção. O problema maior é que esta forma de convivência criava uma dependência com o senhor feudal e não havia contrato de trabalho, período e muito menos acordos entre patrão e empregado, uma vez que se tratava de senhor e vassalo.

Mas o sistema de funcionalismo do feudalismo viria a desfalecer lentamente a partir do século XII, quando muitos dos vassalos compravam sua liberdade ou fugiam para as urbes, ou cidade em nascimento, atrás de emprego e melhores condições de trabalho. Uma vez que as cruzadas ajudaram a desenvolver o comércio, em consequência as moedas voltaram a circular e a tradição das trocas de mercadorias, muito caracterizadas e praticadas no feudalismo, ficaram fracas, acabando por deixar de existir. O êxodo rural era grande e o senhor feudal foi aos poucos perdendo sua identidade de rei, o que gerou também sua perda de poder político e financeiro. Ruía-se assim o sistema dos feudos e nascia o capitalismo.

Os períodos históricos nos dias atuais são bem definidos. No entanto, temos que analisar e lembrar que as mudanças destes períodos não ocorriam da noite para o dia. Era necessário que se passassem muitos anos para que fosse percebida uma outra perspectiva, uma mudança considerável. O feudalismo acabou e deu lugar ao capitalismo e à revolução francesa não em questão de dias, mas de séculos. O fim do feudalismo é basicamente datado do século XIII enquanto que a revolução industrial data do século XVIII.

O crescimento demográfico, observado na Europa a partir do século X, modificou o modelo autossuficiente dos feudos. Entre os séculos XI e XIII a população europeia mais que dobrou. O aumento das populações impulsionou o crescimento das lavouras e a dinamização das atividades comerciais. No entanto, essas transformações não foram suficientes para suprir a demanda alimentar daquela época. Nesse período, várias áreas florestais foram utilizadas para o aumento das regiões cultiváveis (SOUSA, 2002, p. 1).

1.2 O fim do feudalismo

Letícia Bicalho Canêdo esclarece a data aproximada do início da revolução industrial:

Estas transformações constituem a Revolução Industrial, termo estabelecido pela tradição para nomear os acontecimentos que, a partir do século XVIII, modificaram de forma brusca a vida das sociedades humanas, dando forma e vigor à sociedade industrial que conhecemos. Marcam já etapa decisiva de transição de um esquema incompleto pré-capitalista para um estado em que as características fundamentais do capitalismo se impõem: progresso técnico continuado, capitais mobilizados para o lucro, separação mais clara entre uma burguesia possuidora dos bens de produção, um corpo técnico encarregado de gerir o capital e o proletariado. O capitalismo propriamente dito, portanto, ganhou forma e vigor com a grande

indústria, desenvolvendo-se há cerca de duzentos anos (CANÊDO, 1987, p. 6).

O período compreendido entre as duas épocas é reconhecidamente normal, já que as mudanças históricas, de cultura, de economia e principalmente de uma sociedade leva tempo para ser percebida, estudada e caracterizada. A transição do feudalismo para o capitalismo, através da revolução industrial, não foi diferente.

A revolução francesa é um período histórico iniciado em meados do século XVIII onde houve consideráveis transformações técnicas e econômicas, iniciadas na Inglaterra e espalhada por toda a Europa ao longo dos anos seguintes. A invenção da máquina a vapor e sua aplicação na indústria além da evolução dos transportes, são os marcos históricos do novo conceito industrial que seguiria. A invenção da máquina e a nova visão de mão de obra e produção em massa são as principais características deste período.

Fala-se genericamente, que tudo começou em 1769, quando um escocês chamado James-Watt aperfeiçoou a máquina a vapor, um ano depois de um outro senhor de nome Arkwright haver aperfeiçoado o tear hidráulico para a indústria têxtil. Mas não é tão simples estabelecer uma data inicial para um processo tão caprichoso (CANÊDO, 1987, p. 7).

A mão de obra muda completamente. Os camponeses transformados em vassalos não aceitam mais as medidas impostas pelos seus senhores e resolvem fugir ou apenas deslocar para as cidades, que cresciam a cada dia mais, atrás de melhores condições de emprego e qualidade de vida.

Mas a revolução industrial não pode ser explicada só em função de uma aceleração do crescimento tecnológico. Sua emergência implicou uma aceleração no crescimento econômico em virtude de transformação econômica e social (alargamento da rede do comércio, internacional; êxodo rural contribuindo para a criação da nova mão de obra industrial; substituição da manufatura pela fábrica; transferência de capitais do campo para a cidade etc.) (CANÊDO, 1987, p. 9).

Percebe-se então a mudança drástica na utilização da mão de obra. No entanto, isto não significou melhorias, pelo contrário, o grande êxodo fez crescer as cidades e junto com elas as mazelas do crescimento desenfreado. Ensina-nos ainda Canêdo (1943, p. 55): “Uma vida urbana impregnada de fumaça e imundícies, sem serviços públicos básicos, repleta de doenças respiratórias ou intestinais, que eliminou as festas, os passeios e os jardins, transformando os operários em pálidas massas amarelas”.

A qualidade de vida do trabalhador não melhorou, pelo contrário, abandonou a vida no campo onde era explorado pelos senhores feudais e viajou para as cidades imaginando ter herdeiros com qualidade de vida melhor. No entanto, o que se viu foi apenas uma mudança de cenário: ao invés do campo e da agricultura de subsistência, mantida pela cultura da troca, as fábricas e a produção em massa utilizando as máquinas e fazendo do homem uma máquina.

Tendo conseguido um número suficiente de trabalhadores, o problema seguinte ficou colocado no controle do capitalista sobre eles: os trabalhadores precisavam aprender a trabalhar no ritmo exigido pelo capitalista: precisavam também responder aos estímulos monetários e não parar o trabalho quando se sentiam em condições de sobreviver a ele (CANÊDO, 1987, p. 54).

Horrorizados com a nova ordem em que se mantinham os trabalhadores, antes artesãos e agora escravos de uma parafernália férrea chamada de máquina, executando suas funções sem nenhuma condição de trabalho, higiene e preocupação por parte dos patrões, percebia-se que logo estes ex-artesãos, agora agrupados, iriam se movimentar contra esta nova ordem de obrigações. Começam a se organizar e buscar melhorias para os grupos, reconhecimento profissional e implementos na questão remuneratória. Assim, nasciam os sindicatos.

Os grandes movimentos que mobilizaram os trabalhadores pobres contra a classe patronal morreram, ficando esquecidos aqueles que sonhavam com uma nova ordem social. Em seu lugar, os operários mais bem pagos, reconhecendo a revolução, se agruparam em respeitáveis e poderosos sindicatos. Dentro da ordem capitalista, estes sindicatos procuraram, pela negociação com os patrões, ou através de greves, criar escassez de mão de obra e assim aumentar os salários de seus membros, ou melhorar as condições de trabalho (CANÊDO, 1987, p. 57).

O capitalismo estava jovem e como um vampiro estava fadado a nunca mais morrer. Este crescia em todo o mundo e os países que teimavam em não adotar a nova ordem social estavam potencialmente dispostos à estagnação de seu crescimento. A capacidade de exploração do trabalho torna-se diferencial para o crescimento econômico e a modernização do novo mundo. O mundo a partir daí se divide em dois: os industrializados e os que não o são, os “adiantados e os subdesenvolvidos” (CANÊDO, 1987, p. 73).

1.3 A primeira massa trabalhadora do Brasil.

“Comprei um negro por 93.600 réis. O arquivista Luiz Joaquim dos Santos Marrocos em carta ao pai, uma semana depois de chegar ao Rio de Janeiro, em 1811” (GOMES, 2007, p. 212).

Conta a história do Brasil que no ano de 1808 o príncipe D. João VI e a família real chegam ao Brasil em fuga com medo da invasão de Portugal que era prevista de ocorrer pelas tropas de Napoleão Bonaparte. Na manhã de 29 de novembro de 1807 a família real embarca em direção ao Brasil. (GOMES, 2007).

A vinda da família real para o Brasil nesta data não é objeto de estudo deste trabalho, no entanto é importante citar tal fato histórico considerando que, junto com esta simples viagem, foram implantadas mudanças drásticas para o povo brasileiro que aqui morava e ainda para os estrangeiros que por aqui se aventuravam. A vinda do rei foi, por um lado, importante marco para nossa história. A cultura mudou e evoluiu, levando consigo a imprensa e o teatro, o comércio se modernizou, a população cresceu, a religião se estabeleceu com as centenas de padres que a acompanhavam, enfim muitas coisas boas e desejadas vieram junto com a família de D. João VI, então rei de Portugal e de suas províncias.

Mas junto veio também o aumento considerável de escravos:

Quando a corte portuguesa chegou ao Brasil, navios negreiros vindos da costa da África despejavam no mercado do Valongo (Rio de Janeiro) entre 18.000 e 22.000 homens, mulheres e crianças por ano. Permaneciam em quarentena, para serem engordados e tratados das doenças. Quando adquiriam uma aparência mais saudável, eram comercializados da mesma maneira como hoje boiadeiros e pecuaristas negociam animais de corte no interior do Brasil. A diferença é que, em 1808, a “mercadoria” destinava-se a alimentar as minas de ouro e diamante, os engenhos de cana de açúcar e as lavouras de algodão, café, tabaco e outras culturas que sustentavam a economia brasileira (GOMES, 2007, p. 213).

Voltando à revolução industrial na Europa, lembramos que neste mesmo século Inglaterra e França, bem como outros países do mesmo continente, passavam por mudanças drásticas na forma de se utilizar a mão de obra humana. As fábricas cresciam e a exploração do trabalho aumentava a cada dia para acompanhar o crescimento econômico e a nova ordem que se estabelecera, obrigando os patrões a sugar seus trabalhadores até o último fio de força e disposição. O camponês corre para as cidades atrás de qualidade de vida e melhoria financeira, encontra cidades

sujas e péssimas condições de trabalho. Estes mesmos se unem e se revoltam contra os patrões, criando fortíssimos sindicatos.

Enquanto isto, neste mesmo século, o Brasil província vivencia ainda o que seria uma das maiores barbáries praticadas pela raça humana, que é a escravidão. Neste período, esta forma de comércio que trazia pessoas negras a condições de trato piores do que de animais de estimação ou de trabalho. Sequestrados em outros países, principalmente africanos, estes seres humanos negros eram trazidos para o Brasil em péssimas condições de vida e aqui eram tratados e ceifados como animais a fim de incrementar seu valor de mercado.

Este seria na época o comércio mais rentável do Brasil colônia, que abrigava o rei. Mas que diferença iria fazer sua presença aqui, já que esta aumentou em muito o comércio e a presença de escravos, os quais eram obrigados a trabalhar sem descanso e com péssima alimentação nas lavouras de café, minas de ouro, residências de brancos endinheirados da época, além de servir ao próprio rei.

Esta era a situação do Brasil no que diz respeito à exploração do trabalho e da mão de obra humanos. Enquanto na Europa os trabalhadores se organizavam em sindicatos na luta pelas melhorias de trabalho e salários, no Brasil os humanos que praticavam quase que exatamente a mesma labuta eram chicoteados e humilhados, sendo vendidos como animais e obrigados a trabalhar em jornadas insustentáveis.

O desembarque, a compra e a venda de escravos faziam parte da rotina da colônia brasileira havia quase três séculos. Para os estrangeiros que, pela primeira vez, foram autorizados a visitar o Brasil depois da chegada da corte, era sempre uma visão constrangedora. Ao visitar o local em 1823, Maria Graham, viajante inglesa e amiga da imperatriz Leopoldina, registrou no seu diário:
1º de maio de 1823: vi hoje o Valongo. É o mercado de escravos do Rio. Quase todas as casas desta longuíssima rua são um depósito de negros cativos. Passando pelas suas portas à noite, vi na maior parte delas bancos colocados rente às paredes, nos quais filas de jovens criaturas estavam sentadas, com a cabeça raspada, os corpos macilentos, tendo na pele sinais de sarna recente. Em alguns lugares, as pobres criaturas jaziam sobre tapetes, evidentemente muito fracas para sentarem-se (GOMES, 2007, p. 214).

A partir daí pode-se imaginar o quão longo foi o caminho percorrido por trabalhadores brasileiros na conquista de direitos e reconhecimentos. Não cabe a tal estudo valorizar as peculiaridades de como eram tratados os escravos no Brasil, uma vez que além de fugir do propósito irá tomar por demais tempo. No entanto, é de conhecimento de todos os brasileiros, seja por estudo ou pela cultura televisiva que

sempre está relatando alguns destes males, uma pequena amostra do que passaram os trabalhadores para aqui trazidos à força para serem escravizados.

A escravidão no Brasil foi abolida em 1888, após a promulgação da Lei Áurea, assinada pela princesa Isabel, filha de D. Pedro II.

Este é o retrato da primeira grande massa trabalhadora no Brasil. Ao longo dos anos a mão de obra vem conquistando direitos e valores, inclusive o direito irremediável a uma qualidade de vida que lhe proporcione condições de executar suas funções sem comprometer sua saúde mental e física.

2.4 A Consolidação das Leis do Trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) entrou em vigor no dia 10 de novembro de 1943 determinada pelo artigo 2º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio do mesmo ano.

Seu principal objetivo é a regulamentação das relações coletivas e individuais de trabalho, nela prevista. A Consolidação das Leis do Trabalho é o resultado de 13 anos de trabalho – desde o início do estado novo até 1943 – de destacados juristas, que se empenharam em criar uma legislação trabalhista que atendesse a necessidade de proteção do trabalhador, dentro de um contexto de estado regulamentador (ZANLUCA, 2013, p. 1).

Como se percebe, a CLT surgiu para regulamentar o relacionamento entre empregado e empregador, de forma a garantir equilíbrio entre as partes e a garantia de direitos existentes. Como a sociedade muda de acordo com novas culturas, novas idéias e principalmente novas concepções de política e economia, a Consolidação das Leis do Trabalho, ao longo dos anos, também sofre alterações. Mas mesmo assim é sempre a lei que garante harmonia e equilíbrio.

No dia 13 de maio de 1888 o Brasil aboliu a escravidão. Foi o último país no mundo a acabar com estes absurdos trabalhistas, entendendo erroneamente que dependia desta mão de obra, para manter um crescimento que não se via aos olhos. Desde a assinatura da Lei Áurea pela princesa Izabel dando fim definitivo na escravidão no Brasil, até a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) se passaram longos 55 anos. Foi uma evolução necessária e tardia, mas finalmente ocorreu quando

o então Presidente da República Getúlio Vargas assinou a lei que determinou e legalizou a CLT.

Nos artigos 1º e 2º da CLT está escrito:

Art. 1º - Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas (BRASIL, 1943, p. 1).

As relações individuais e coletivas de trabalho nada mais são do que o relacionamento entre patrão e empregado, ou melhor expressando, entre as empresas empregadoras e seus funcionários trabalhadores, hodiernamente chamados de colaboradores.

Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (BRASIL, 1943, p. 1).

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943, p.1).

A instituição da CLT é de suma importância ao trabalhador brasileiro, considerando que antes de sua existência o empregado vivia à mercê de seus patrões sem direitos pré-definidos ou garantias que o mantivesse no mercado. Em tempos de desemprego e dependência com o trabalho, os patrões tinham o poder de leiloar o trabalhador, eximindo este de qualquer direito e exigindo além do necessário e possível. Com a CLT o trabalhador brasileiro ganhou o direito a férias, 13º salário, auxílio doença e maternidade, previdência, dentre outros importantes direitos, como o seguro desemprego. As cargas horárias de trabalho passaram a serem negociadas e a exploração proibida.

É indiscutível a importância da CLT para trabalhadores e para empregadores. O Brasil vem evoluindo economicamente ao longo dos anos, no entanto é importante também evoluir no trato com seus trabalhadores e na qualidade de vida destes. Os direitos humanos estão inseridos nas qualidades do trabalho e todos devem estar continuamente atentos, assim como os legisladores e fiscais da lei, para que direitos adquiridos não sejam negados aos nossos trabalhadores. É necessário que, dentro de uma ótica humanística e evolutiva, a visão dos empregadores em investir em seus recursos humanos, praticando atos que busquem a melhoria do bem-estar e da qualidade de vida destes, seja ampliada e ainda mais garantida pelos seus mantenedores.

2 O SERVIÇO EXTRA REMUNERADO NA PMGO

2.1 A necessidade de efetivo policial militar

A Constituição Federal de 1988, Carta Magna apelidada de constituição cidadã, justamente por descrever os Direitos Humanos em suas entranhas de forma clara e concisa, distingue claramente as funções específicas das Polícias existentes no País, tanto as Federais quanto as Estaduais. Define ainda a segurança pública como um dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, sendo que esta deve ser exercida com vistas à preservação da ordem pública, da incolumidade das pessoas e do patrimônio (BRASIL, 1988, p. 61). Esta definição vem explicitar de forma incontestante a obrigatoriedade do Estado para com a promoção de uma segurança pública de qualidade com o escopo de garantir o cumprimento das leis em nossa Nação.

A função específica da Polícia Militar está claramente definida no artigo 144, parágrafo 5º, a saber:

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

§ 5º às policias militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública [...] (BRASIL, 1988, p. 61).

O artigo 2º, nº 27 do Decreto nº 88.777, de 1983, define policiamento ostensivo, a saber:

O policiamento ostensivo é ação exclusiva das Polícias Militares em cujo emprego o homem ou fração de tropa engajados sejam identificados de relance, quer pela farda quer pelo equipamento, ou viatura, objetivando a manutenção da ordem pública. São tipos desse policiamento, a cargo das Polícias Militares ressalvadas as missões peculiares das Forças Armadas, os seguintes:

- ostensivo geral, urbano e rural;
- de trânsito;
- florestal e de mananciais;
- rodoviário e ferroviário, nas estradas estaduais;
- portuário;
- fluvial e lacustre;
- de radiopatrulha terrestre e aérea;
- de segurança externa dos estabelecimentos penais do Estado (BRASIL, 1983, p. 1).

Através desta definição legal entende-se o porquê do uso da farda por policiais militares, a postura e a compostura, o giroflex das viaturas geralmente em funcionamento, as plotagens nos veículos sempre com cores fortes que chamam a atenção. Estas são técnicas utilizadas para pôr em prática o que diz a definição, ou seja, preparar o policial para que seja reconhecido e identificado como policial militar somente com um olhar de relance. A presença policial militar por si só é repressiva para a marginalidade e objetiva a manutenção da ordem pública e a promoção da sensação de segurança das pessoas que notem a presença ostensiva do policial.

Esta característica é peculiar e obrigatória às Polícias Militares, uma vez que são as responsáveis pela manutenção da ordem e pela fiscalização do cumprimento da lei.

Moreira Neto (1988, p. 97) vai além nesta concepção e acrescenta:

Na acepção sistêmica, a ordem pública é o pré-requisito de funcionamento do sistema de convivência pública. Não só ele contém no polissistema social como é imprescindível a seu funcionamento, uma vez que viver em sociedade importa, necessariamente, em conviver publicamente. É necessário dispor-se a convivência pública de tal forma que o homem, em qualquer relação em que se encontre, possa gozar de sua liberdade inata, agir sem ser perturbado, participar de quaisquer sistemas sociais que deseje (econômico, familiar, lúdico, acadêmico, etc.), sem outros impedimentos e restrições que não os necessários para que essa convivência se mantenha sempre possível, sem outra obrigação que de observar a normatividade que lhe é imposta pela ordem jurídica constituída para todo o polissistema e admitida como o mínimo necessário para assegurar, na convivência, a paz e harmonia indispensáveis. A essa disposição de convivência pública, pré-requisito de funcionamento do respectivo sistema, é que se denomina de ordem pública.

Na prática, executar policiamento ostensivo e garantir a manutenção da ordem pública, bem como a incolumidade da pessoas e do patrimônio não é tão fácil quanto parece.

O que se vê é um aumento desenfreado das cidades, sejam capitais ou municípios interioranos que, com o crescimento generalizado da economia do país, estão adquirindo as mesmas características das grandes cidades. Os serviços sociais e essenciais não acompanham este crescimento, fazendo com que serviços básicos deixem a desejar quase que em toda a totalidade das cidades. A arrecadação e os investimentos estaduais são outros problemas que não conseguem acompanhar o crescimento. Estes e outros motivos, tais como uma legislação fraca, um código penal arcaico e idoso de nascimento, uma educação pública de qualidade duvidosa, fazem com que os números da criminalidade aumentem e conseqüentemente a necessidade

de policiamento ostensivo e da presença policial, tanto nas áreas urbanas como nas rurais, uma vez que esta última está cada vez mais rica e equipada, virando também alvo da criminalidade.

Acompanhar o crescimento e garantir a segurança da sociedade não é tarefa fácil. O policiamento ostensivo em sua generalidade é caro e necessita de um grande número de policiais militares na atividade fim, ou seja, no embate direto ou operacionalidade. O pior ainda é que quanto maior o número de agentes da lei na operacionalidade, maior o número também será na atividade meio ou administração para o gerenciamento institucional.

O ideal seria que tivéssemos todas as praças, escolas, áreas comerciais, áreas residenciais, postos de combustíveis e etc, policiados durante todo o dia e a noite. Apenas a presença policial maciça já seria o necessário para a prevenção e em consequência a redução da criminalidade.

A implantação da filosofia do policiamento comunitário, a aproximação do policial com a sociedade, o aumento do efetivo das tropas especializadas, o uso racional do efetivo através do patrulhamento dirigido com uma análise criminal efetiva e eficaz, são exemplos de atitudes que ajudam a minimizar o problema e se utilizar de forma eficiente o efetivo disponível, incrementando de forma significativa a produtividade da instituição.

Entretanto, tudo acima exposto não é suficiente para efetivarmos o ideal de um policiamento ostensivo que garanta a execução de suas obrigações constitucionais, uma vez que o efetivo atual da PMGO, apesar de bem distribuído, não consegue estar 24 horas por dias em todos os lugares que o requer.

Então se conclui que a PMGO necessita de um número maior de policiais militares para garantir a execução de um policiamento digno da sociedade goiana. Como o aumento de efetivo é um assunto complexo, muito discutido e, principalmente difícil de se concretizar em consequência dos mais variados motivos, vimos o nascimento do que se passou a chamar de SER, o Serviço Extra Remunerado, aumentando o efetivo ativo disponível nas ruas de forma operacional pagando horas extras aos policiais militares de folga sem mudar o efetivo real da PMGO.

2.2 A implantação do SER na PMGO

Pelos motivos expostos e pelas novas tendências em relação a pagamentos de hora extras nas instituições policiais, a PMGO instituiu em seu âmbito o SER, onde o policial militar em seu horário de folga se voluntaria e passa a trabalhar neste período como reforço na operacionalidade, dando à instituição um número maior de policiais a serem utilizados na atividade fim. Esta forma de policiamento extra está em conformidade com a legislação e sua utilização norteadas por diretrizes emanadas do comando que garantem a melhor utilização destes recursos.

A Lei Estadual nº 15.949, de 29 de dezembro de 2006, é a precursora do pagamento de indenização a policiais militares, civis e componentes do Corpo de Bombeiros Militar. Vejamos o texto do artigo 1º:

Art. 1º Ficam instituídas, para os fins do art. 1º, § 3º, inciso V, da Lei nº 15.668, de 1º de junho de 2006, do art. 1º, § 3º, inciso IV da Lei nº 15.397, de 22 de setembro de 2005 e do art. 1º, § 3º, inciso V, da Lei nº 15.696, de 7 de junho de 2006, estas duas últimas com as alterações promovidas por esta Lei, as ajudas de custo de natureza indenizatória a seguir especificadas, no âmbito da Secretaria de Segurança Pública, pagas aos policiais civis e militares e aos bombeiros militares da ativa, para custeio de despesas pertinentes a:

- I - mudança, instalação e transporte - AC1;
- II - horas-aula ministradas - AC2;
- III - localidade - AC3;
- IV - serviço extraordinário - AC4 (GOIÁS, 2006, p. 1).

A indenização a que se refere nosso estudo está especificada como AC4, que é justamente a que se refere a indenizações por serviço extraordinário. Mas é importante conhecermos a que se referem as outras indenizações para que se entenda melhor a AC4.

A AC1 é indenização destinada a policiais militares e civis, bem como os bombeiros militares que, quando por interesse do serviço público, são transferidos de uma região de trabalho para outra com o traslado mínimo de 60 quilômetros. Vejamos:

Art. 2º A indenização por mudança, instalação e transporte - AC1 visa compensar as despesas extraordinárias decorrentes de interesse da segurança pública, com modificação de domicílio e acomodação em nova sede de serviço, em caso de transferência, bem como com viagens para fins de curso ou estágio.

§ 1º No caso de transferência, a nova sede de serviço deve ser distante pelo menos 60 (sessenta) quilômetros em relação à anterior.

§ 2º Quando se tratar de viagem para fins de curso ou estágio, a sua duração deve ser igual ou superior a 6 (seis) meses, sendo concedida a metade do valor atribuído na ida e a outra metade no retorno.

§ 3º O valor da indenização de que trata este artigo e as condições para concessão serão definidas, no âmbito da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, em Instruções Normativas, de seus Comandantes-Gerais e, no âmbito da Polícia Civil, do Diretor-Geral, não podendo exceder a R\$ 1.000,00 (um mil reais) (GOIÁS, 2007, p. 1).

A indenização AC2 é aquela que é paga aos mesmos agentes em referência a horas-aula ministradas por estes agentes nas unidades de ensino no âmbito da Secretaria de Segurança Pública (SSP). Vejamos:

Art. 3º A indenização por horas-aula ministradas - AC2 será paga ao policial civil ou militar ou bombeiro militar docente dos colégios e das unidades de ensino das Academias das Polícias Civil e Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, em valor mensal não excedente a R\$ 700,00 (setecentos reais), conforme dispuser Instruções Normativas a serem baixadas pelos Diretor-Geral e Comandantes-Gerais, respectivamente, para custeio de despesas extraordinárias, notadamente com qualificação profissional específica para o magistério e atualização intelectual (GOIÁS, 2007, p. 1).

A AC3 é a indenização paga para os agentes que prestam serviço na região do entorno de Brasília e é justificada considerando o auto custo de vida naquela região. Vejamos novamente:

Art. 4º A indenização por localidade AC3 será atribuída ao policial militar, ao bombeiro militar, ao policial civil, bem como ao servidor integrante das carreiras especificadas na Lei nº 17.090, de 02 de julho de 2010, e dos Grupos Ocupacionais referidos na Lei nº 17.095, de 02 de julho de 2010, lotados e em efetivo exercício em município situado no Entorno de Brasília, para fazer face às despesas extraordinárias, notadamente em decorrência do elevado custo de vida, atribuível por ato dos Comandantes-Gerais, do Diretor-Geral e do Titular da Secretaria de Estado da Segurança Pública e Justiça, respectivamente.

Parágrafo único. A indenização de que trata este artigo é fixada em R\$ 552,00 (quinhentos e cinquenta e dois reais), qualquer que seja o posto, graduação ou cargo do beneficiário, podendo ser acrescida de R\$ 300,00 (trezentos reais), a título de mérito, para quem, até o limite de 500 (quinhentos), se destacar na Avaliação de Desempenho Individual –ADI–, a ser regulamentada por ato do Chefe do Poder Executivo Estadual (GOIÁS, 2007, p. 2).

A indenização definida como AC4 é aquela que nosso estudo se propõe e está assim especificada na lei:

Art. 5º A indenização por serviço extraordinário – AC4 – será atribuída ao militar e ao policial civil pela prestação de serviços operacionais fora de suas escalas normais de trabalho, para fazer em face de despesas extraordinárias, a que estão sujeitos, conforme as circunstâncias de cada caso, não podendo exceder a R\$ 1.440,00 (um mil, quatrocentos e quarenta reais), conforme instruções normativas a serem baixadas pelos Comandantes-Gerais e Delegado-Geral, respectivamente (GOIÁS, 2007, p. 2).

A Portaria nº 008 de 2007 da PM1 regulamentou o pagamento destas ajudas de custo no âmbito da Polícia Militar de Goiás, definindo valores e condições de pagamento. Ressalta-se que a AC4 será paga ao policial militar pela prestação de serviços operacionais fora de suas escalas normais de serviço, não podendo exceder ao valor estabelecido na Lei n. 15.949 de dezembro de 2006, que anteriormente se tratava de R\$ 1.440,00.

Então, neste período de criação da lei que estabelecia o pagamento da indenização por serviço extraordinário, se definia o valor máximo a ser recebido por cada policial militar mensalmente. O valor definido para a hora trabalhada foi primeiramente de R\$ 15,00 e de R\$ 18,00 no horário compreendido entre as 00h00min e 06h00min (PMGO, 2007). Dividindo o montante total autorizado a recebimento por cada policial militar pelo valor unitário da hora, tem-se que mensalmente este poderia trabalhar exatamente 96 horas diurnas. No entanto a Portaria nº 000318, datada de 01 de dezembro de 2009 e assinada pelo então comandante geral, o senhor Coronel Carlos Antonio Elias, baixou o valor desta hora trabalhada para apenas R\$ 12,00, não definindo horários. Estes valores voltaram a ser corrigidos pela Portaria nº 1985, datada de 24 de novembro de 2011 e devidamente assinada pelo então comandante geral, o senhor Coronel Raimundo Nonato de Araújo Sobrinho.

2.3 O SER na atualidade na PMGO

O serviço extra-remunerado no âmbito da Polícia Militar de Goiás sofreu algumas mudanças nos últimos anos. Algumas críticas foram estabelecidas e alguns acreditam que o SER tem sido um mal na estrutura da PMGO uma vez que, em virtude do aproveitamento do policial em horário de folga, impede o crescimento do efetivo da Instituição. Outros pregam que a saúde e o bem estar do PM têm sido

afetados em virtude da grande carga horária imposta a estes seres humanos que estão com a qualidade de vida ameaçada devido aos trabalhos realizados.

A Portaria nº 003191 datada de 25 de fevereiro de 2013 redefiniu o que viria a ser escalas normais de serviço no âmbito da PMGO para efeito da Portaria nº 008 de 24 de janeiro de 2007. Passou assim então a vigorar a definição legal de escalas normais de serviço:

Art 1º O artigo 11 da portaria nº 00807-PM/1, de 24 de janeiro de 2007, publicada no BG nº 019/2007, passa a vigorar com a seguinte alteração:

“art 11. A indenização por prestação de serviço extraordinário - AC4, será paga ao policial militar pela prestação de serviços operacionais fora de suas escalas normais de serviço.

§ 1º Para efeito deste artigo, considera-se escala normal de serviço, aquela prestada tanto na área administrativa quanto na operacional, atendidas as peculiaridades e o interesse do serviço policial militar de cada OPM, desde que cumpridas, no mínimo, 42 (quarenta e duas) horas semanais” (PMGO, 2013, p. 1).

O montante total a qual o policial está autorizado a receber em virtude de serviço extra-remunerado também foi alterado: passou de R\$ 1.440,00 para R\$ 2.000,00 com ressalvas aos policiais militares em gozo de férias ou licença especial, os quais poderão alcançar o valor máximo de R\$ 3.000,00.

Vejamos a Portaria nº 3190, de 25 de fevereiro de 2013, que estabeleceu a mudança:

Art. 1º estabelecer o valor mensal de até R\$ 2.000,00 (dois mil reais) para o pagamento de indenização por prestação de serviço extraordinário, para cada policial militar.

Parágrafo Único – Para cada policial que se encontre em gozo de férias ou em licença especial o valor mensal para o pagamento da referida indenização será de até R\$ 3.000,00 (PMGO, 2013, p. 1).

Em resumo o serviço extra-remunerado da Polícia Militar de Goiás encontra-se atualmente com o valor da hora trabalhada de R\$ 15,00 no período diurno e R\$ 18,00 no período noturno, compreendido entre a 00h00min as 06h00min, podendo o policial militar perfazer um valor máximo de R\$ 2.000,00 em condições normais, o que resulta aproximadamente em 133 (cento e trinta e três) horas no período diurno ou 111 (cento e onze) no período noturno aproximadamente. Estando este em gozo de férias ou licença especial o valor máximo passaria para R\$ 3.000,00.

No entanto, no dia 18 de abril de 2013 foi publicada determinação nº 009/2013 – CG, assinada pelo Coronel Jurai Alves de Sousa, Subcomandante Geral, determinando aos comandantes e chefes da PMGO que não fossem mais escalados policiais militares no Serviço Extra Remunerado que estivessem em gozo de férias:

Considerando o Parecer nº 053/12-AS/CGE emitido pela Advocacia Setorial da Controladoria Geral do Estado, acatado o despacho “AG” nº 729/2013, no âmbito do processo nº 201111867000459, **determino-vos**, não escalar policiais militares sob vossos comandos no Serviço Extra Remunerado, a partir do mês de maio, que estejam usufruindo do gozo de férias, face a disposição da lei nº 8.033/75, na parte que regulamenta a matéria de afastamentos. (Grifo original).

3 QUALIDADE DE VIDA

Atualmente, muito se tem falado a respeito da qualidade de vida, sua importância para o homem, as consequências e as causas que levam à redução da mesma. A qualidade de vida é a forma existente de mensurar como vive o ser humano. Ter uma boa qualidade de vida significa que a pessoa está bem física, mental, espiritual e até mesmo emocionalmente. O que mais tem sido visto são casos de pessoas que possuem um quadro satisfatório de saúde física e apresentam um quadro indesejado de saúde mental ou emocional, o que levará à redução de sua qualidade de vida, bem como o surgimento de sintomas em diversas áreas de sua saúde física.

Na vida moderna as pessoas permanecem cada vez mais tempo em sua empresa, no seu ambiente de trabalho. Para Chiavenato (2010, p. 470) “o ambiente de trabalho se caracteriza por condições físicas e materiais e por condições psicológicas e sociais”. Assim fica evidente que o ambiente de trabalho tem a capacidade de influenciar a saúde do colaborador graças à capacidade que este tem de interagir com o ambiente em que está inserido, tanto no aspecto físico quando no aspecto psicológico, na saúde mental e até moral do homem.

É entendimento pacífico a dualidade da responsabilidade da Gestão de Pessoas dentro da Empresa, tanto daqueles que lidam diretamente com o gerenciamento e comando da atividade-fim quanto do staff especialista em Gestão de Pessoas da Instituição. Explicitam-se ainda as “responsabilidades legais e morais de assegurar um lugar de trabalho livre de riscos desnecessários e de condições ambientais que possam provocar danos à saúde física e mental das pessoas” (CHIAVENATO, 2010, p. 470).

Na PMGO não poderia ser diferente, o policial militar desenvolve melhor o seu trabalho estando com suas capacidades físicas e psicológicas saudáveis. Assim a qualidade de vida do policial militar deve estar em constante observação e aprimoramento para que suas faculdades estejam sempre no melhor de sua potencialidade.

O serviço operacional da Polícia Militar não distingue data, uma vez que é executado diuturnamente, independente de feriado ou fins de semana sendo de igual forma a característica do SER devendo, no entanto, atender às necessidades da

Instituição. Este fato pode estar influenciando diretamente a qualidade de vida do policial militar.

O homem tem a necessidade de ser livre e não depender das outras pessoas, neste ponto o trabalho se torna uma das principais ferramentas utilizadas pelo ser humano para conquistar a liberdade e a independência no mundo cada vez mais capitalista em que vive. Provido de liberdade, emprego e independência, o homem passa a construir e usufruir de uma boa e satisfatória qualidade de vida. Sendo assim, aliado a exercícios físicos, boas relações interpessoais, convívio religioso, convívio familiar e o lazer, o trabalho também gera qualidade de vida.

Porém o trabalho excessivo pode gerar várias situações prejudiciais ao ser humano. Dentre elas podem ser citadas cansaço, dor de cabeça, falta de estímulo, lesões, depressão, dentre outras e talvez a pior, o estresse.

O trabalho policial militar é naturalmente favorável ao quadro de estresse ou de outras moléstias relacionadas à natureza ou excesso de carga de trabalho: ter que lidar com a tomada de decisões sob o constante risco de sua própria vida, bem como a de outras pessoas, enfrentar cotidianamente a criminalidade, se adaptar à hierarquia e disciplina, estas basilares na vida da caserna.

Ainda por administrar conflitos relacionados à discrepância entre a interpretação errônea que a sociedade muitas vezes atribui a respeito da natureza da função policial militar, mesmo chegando ao extremo de se expor a elevado risco de morte ou de ter que, no uso dos meios disponíveis e necessários, usar de técnicas e equipamentos letais em desfavor de outro ser humano e outras situações que fazem o serviço policial militar ser considerado insalubre por sua própria natureza.

Um policial trabalhando sob o efeito de um quadro de estresse excessivo em consequência de sua carga horária não terá uma qualidade de vida favorável.

O estudo poderá conceder às autoridades interessadas o conhecimento necessário sobre como está a qualidade de vida do policial em consequência direta do SER, o que dará à Instituição o benefício de tratar melhor os seus agentes para contar com estes em suas perfeitas condições físicas e mentais.

Ainda existem muitas dúvidas sobre as consequências do SER para a pessoa do policial militar, suas relações familiares, a necessidade de descanso, lazer, prática de esportes ou mesmo se desligar do serviço para se recuperar da jornada cumprida anteriormente. É necessário também verificar o impacto do SER na qualidade de vida do policial militar. Assim aprofundaremos no assunto buscando

identificar variáveis e resultados da interação policial militar x serviço extra remunerado.

3.1 Conceito de Qualidade de Vida

Popularmente, qualidade de vida está relacionada a uma condição de sobrevivência em que o homem dispõe do que lhe é necessário, no momento adequado e em conformidade com suas necessidades. Nesta ótica percebe-se a qualidade de vida como a satisfação das vontades e necessidades do homem, possuir uma residência que atenda as necessidades, dispor de um veículo de seu interesse, frequentar bons lugares, dentre outros.

Assim o termo qualidade de vida costuma ser utilizado em duas abordagens distintas: a primeira se refere à linguagem cotidiana citada anteriormente, utilizada na “linguagem cotidiana, por pessoas da população em geral, jornalistas, políticos, profissionais de diversas áreas e gestores ligados às políticas públicas” (BROWLING A apud Seidl e Zannon, 2004, p. 580) e a segunda “no contexto da pesquisa científica, em diferentes campos do saber, como economia, sociologia, educação, medicina, enfermagem, psicologia e demais especialidades da saúde” (ROJERSON RJ apud Seidl e Zannon, 2004, p. 580).

Buscando a formação de um conceito de qualidade de vida, Campbell (1976, apud Awad & Voruganti apud Seidl e Zannon, 2004, p. 581) tentou explicitar as dificuldades que cercavam a conceituação do termo qualidade de vida: “qualidade de vida é uma vaga e etérea entidade, algo sobre a qual muita gente fala, mas que ninguém sabe claramente o que é”.

Fica evidente a dificuldade de se estabelecer um conceito para a expressão voltada para a área da saúde, o que ficou claro com os estudos de Gil et al (1994 apud Seidl e Zannon, 2004, p. 582) que “após revisarem 75 artigos que tinham este termo em seus títulos, publicados em revistas médicas” constatou que apenas “15% dos trabalhos apresentavam uma definição conceitual do termo e 36% explicitavam as razões para a escolha de um determinado instrumento de avaliação”, Assim ficou evidente a falta de objetividade e consenso em relação à qualidade de vida e métodos para sua mensuração.

Seidl e Zannon (2004, p. 583) nos mostram que dentro mesmo da construção de um conceito de qualidade de vida na área da saúde do homem há uma

duplicidade de entendimentos. Em um ponto verifica-se um conceito mais genérico e outro voltado para a qualidade de vida relacionada à saúde especificamente (health-related quality of life).

Assim, a Organização Mundial da Saúde (OMS) chega a um conceito genérico, com aplicabilidade internacional, sob influência aparente de estudos sociológicos. Segundo o World Health Organization Quality of Life Group (WHOQOL GROUP) (apud Fleck et al,1999, p. 20) e Seidl e Zannon (2004, p. 583) o conceito adotado pela OMS:

Teve por objetivo principal elaborar um instrumento que avaliasse a qualidade de vida em uma perspectiva internacional e transcultural. A qualidade de vida foi definida como “a percepção do indivíduo sobre sua percepção na vida, no contexto da cultura e dos sistemas de valores nos quais ele vive. e em relação a seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”.

Este conceito é consequência de:

Uma falta de consenso a respeito do conceito de qualidade de vida, três aspectos fundamentais referentes ao construto qualidade de vida foram obtidos através de um grupo de experts de diferentes culturas.: (1) subjetividade, (2) multidimensionabilidade, (3) presença de dimensões positivas (ex mobilidade) e negativas (ex. dor).

Para Fleck et al (1999, p. 20) a definição acima possui uma característica multidimensional que levou “a busca de um instrumento que avaliasse a qualidade de vida dentro de uma perspectiva genuinamente internacional”. Dentro desta característica é estruturado um instrumento para avaliação da qualidade de vida baseado em “seis domínios: o domínio físico, domínio psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade/religião/crenças pessoais”.

3.2 Instrumento de avaliação da qualidade de vida (WHOQOL)

O instrumento de avaliação da qualidade de vida surgiu a partir do desenvolvimento do construto qualidade de vida através das diferentes culturas (FLECK et al. 1999, p. 20). Foram relacionados em uma lista de domínios e

subdomínios (facetas) para que fossem debatidos a fim de identificar os mais importantes:

Quinze centros estiveram envolvidos nesta etapa: Melbourne (Austrália), Zagreb (Croácia), Paris (França), Nova Delhi (Índia), Madras (Índia), Beer-Sheeva (Israel), Tóquio (Japão), Tilburg (Holanda), Panamá (Panamá), São Petersburgo (Rússia), Barcelona (Espanha), Bangkok (Tailândia), Bath (Reino Unido), Seattle (EUA), Harare (Zimbabwe) (FLECK et al. 1999, p. 20 e 21).

Foram realizadas discussões nos grupos para a identificação da forma com que cada subdomínio interferiria em sua qualidade de vida e também a forma mais adequada para que fosse indagado a respeito de cada um destes. Após esta fase foram realizados:

“painéis para a redação das questões que incluíam o investigador principal do centro, os moderadores dos grupos focais, além de uma pessoal leiga para que assegurar que as questões fossem formuladas com uma linguagem natural e compreensível (FLECK et al. 1999, p. 21).

Todas as questões elencadas nos centros foram reunidas em um total de 1800 questões aproximadamente e foram tratadas a fim de eliminarem as redundâncias ou não preencherem os critérios estabelecidos pela Organização Mundial da Saúde.

Destas restaram um total de 1000 questões. A partir de então os investigadores encarregados de cada centro se classificaram questões a seguir, os investigadores principais de cada centro classificaram as questões de cada faceta de acordo com a pergunta: “O quanto ela fornece informações sobre a qualidade de vida em sua cultura”. (FLECK et al. 1999, p 21).

Após a identificação das perguntas mais significativas, observando o questionamento acima, restaram 235 questões selecionadas. A partir de então, as questões do WHOQOL foram formuladas para:

uma escala de respostas do tipo Likert, com uma escala de *intensidade* (nada - extremamente), *capacidade* (nada - completamente), *frequência* (nunca - sempre) e *avaliação* (muito insatisfeito - muito satisfeito; muito ruim - muito bom). Embora estes pontos âncoras sejam de fácil tradução nos diferentes idiomas, a escolha dos termos intermediários apresentam dificuldades de equivalência semântica (por exemplo, entre as âncoras “nunca” e “sempre” existe “às vezes”, “frequentemente”, “muito frequentemente”, “muitas vezes” etc). A escolha das três palavras entre os dois pontos âncoras seguiram metodologia do Quadro 1 (FLECK et al. 1999, p. 21).

Segundo Fleck (1999, p 22) foi estabelecida a “sensibilidade à mudança, confiabilidade teste-reteste, validade de critério, especificamente com relação às validades convergente, discriminante e preditiva”. Foi elaborada a nova versão WHOQOL com 100 questões e escores de 6 domínios e 24 facetas (quadro 2).

Após todos os estudos e desenvolvimento do instrumento chega-se ao WHOQOL – 100. Houve o processo de tradução, escolha mais adequada das palavras e formatação do instrumento para o português brasileiro.

“A versão em português do WHOQOL-100 foi desenvolvida no Departamento de Psiquiatria e Medicina Legal da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil” (FLECK et al. 1999, p. 22). Foram realizados testes para a validação deste instrumento com elevado índice de confiabilidade, resultando em segurança considerável na aplicação no idioma pátrio.

Quadro 1- Metodologia para desenvolvimento das escalas de respostas do WHOQOL-100

- Definição das palavras âncoras para cada uma das escalas (intensidade, capacidade, frequência e avaliação).
- Seleção de 15 palavras com significados intermediários entre os dois pontos âncoras através de dicionários, literatura e outros instrumentos psicométricos (p.ex. escala de intensidade: âncora 0% = nada ; âncora 100% =extremamente; palavras selecionadas: quase nada, levemente, pouco, ligeiramente, nem muito nem pouco, moderadamente, razoavelmente etc)
- Confecção de uma escala visual analógica de 100 mm para cada uma das palavras selecionadas.
- Aplicação das escalas em 20 indivíduos representativos da população que procura o serviço de saúde em questão.
- Seleção das palavras que tiveram média entre 20 - 30 mm (25%), entre 45 - 55mm (50%) e entre 70 - 80 mm (75%). Se mais de uma palavra ficou com média entre as faixas acima, seleciona-se a de menor desvio padrão.
- Verificação da característica ordinal da escala em 10 indivíduos que ordenam as palavras sorteadas entre as duas palavras âncoras

Fonte: FLECK et al. 1999, p. 24

Entretanto, um dos entraves no WHOQOL – 100 era a grande quantidade de questões, um total de 100, como citado anteriormente. Foi necessário o desenvolvimento de um instrumento curto, breve, que apresente “características

satisfatórias de consistência interna, validade discriminante, validade de critério, validade concorrente e fidedignidade teste-reteste”.

Quadro 2- Domínios e facetas do WHOQOL

Domínio I - Domínio físico

1. Dor e desconforto
2. Energia e fadiga
3. Sono e repouso

Domínio II - Domínio psicológico

4. Sentimentos positivos
5. Pensar, aprender, memória e concentração.
6. Auto-estima
7. Imagem corporal e aparência
8. Sentimentos negativos

Domínio III - Nível de Independência

9. Mobilidade
10. Atividades da vida cotidiana
11. Dependência de medicação ou de tratamentos
12. Capacidade de trabalho

Domínio IV - Relações sociais

13. Relações pessoais

14. Apoio social

15. Atividade sexual

Domínio V- Ambiente

16. Segurança física e proteção
17. Ambiente no lar
18. Recursos financeiros
19. Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade
20. Oportunidades de adquirir novas informações e habilidades
21. Participação em, e oportunidades de recreação/lazer.
22. Ambiente físico: (poluição/ruído/trânsito/clima)
23. Transporte

Domínio VI - Aspectos

espirituais/Religião/Crenças pessoais

24. Espiritualidade / religião / crenças pessoais

Fonte: FLECK et al. 1999, p. 23

Surge então o WHOQOL – bref, uma versão resumida que:

...consta de 26 questões, sendo duas questões gerais de e as demais 24 representam cada uma das 24 facetas que compõe o instrumento original. Assim, diferente do WHOQOL-100 em que cada uma das 24 facetas é avaliada a partir de 4 questões, no WHOQOL-bref é avaliada por apenas uma questão. Os dados que deram origem à versão abreviada foram extraídos do teste de campo de 20 centros em 18 países diferentes

O critério de seleção das questões foi tanto psicométrico como conceitual. No nível conceitual, foi definido pelo Grupo de Qualidade de Vida da OMS de que o caráter abrangente do Instrumento deveria ser preservado. Assim, cada uma das 24 facetas que compõe o instrumento original (o WHOQOL-100) deveria ser representado por uma questão. No nível psicométrico foi então selecionada a questão que mais altamente se correlacionasse com o escore total, calculado pela média de todas as facetas. Após esta etapa, os itens selecionados foram examinados por um painel de experts para estabelecer se representavam conceitualmente cada domínio de onde as facetas provinham. Dos 24 itens selecionados, seis foram substituídos por questões que definissem melhor a faceta correspondente. Três itens do domínio Meio-ambiente foram substituídos por serem muito correlacionados com o domínio Psicológico. Os outros três outros itens foram substituídos por explicarem melhor a faceta em questão. Uma análise fatorial confirmatória foi realizada para uma solução a quatro domínios. Assim o WHOQOL-bref é composto por 4 domínios: Físico,

Psicológico, Relações Sociais e Meio- ambiente. (FLECK et al. 1999, p. 23)

A forma resumida o WHOQOL – bref veio reduzir o tempo da realização da aferição da qualidade de vida sem, no entanto, que tenha ocorrido uma perda significativa na confiabilidade dos resultados que se esperam da aplicabilidade do instrumento.

A versão resumida é composta de 26 questões, sendo duas de caráter geral em relação à qualidade de vida e as demais uma para cada uma das facetas que compõem o instrumento original, conforme o quadro 3.

Quadro 3 – Domínios e facetas do WHOQOL – bref

Domínio I – domínio físico

- 1 – Dor e desconforto
- 2 – energia e fadiga
- 3 – sono e repouso
- 10 – atividades da vida cotidiana
- 11 – dependência de medicação ou de tratamentos
- 12 – capacidade de trabalho

Domínio II – domínio psicológico

- 4 – sentimentos positivos
- 5 – pensar, aprender, memória e concentração
- 6 – auto estima
- 7 – imagem corporal e aparência
- 8 – sentimentos negativos
- 24 – espiritualidade/religiosidade/crenças pessoais

Domínio III – relações sociais

- 13 – relações pessoais
- 14 – suporte (apoio) social
- 15 – atividade sexual

Domínio IV – meio ambiente

- 16 – segurança física e proteção
- 17 – ambiente no lar
- 18 – recursos financeiros
- 19 – cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade
- 20 – oportunidades de adquirir novas informações e habilidades
- 21 – participação em, e oportunidades de recreação/lazer
- 22 – ambiente físico: (poluição/ruído/trânsito/clima)
- 23 – transporte

Fonte: Fleck et al. Ciência e saúde coletiva. Vol.5 n.1 Rio de Janeiro 2000

O que temos visto é um grande esforço do Grupo WHOQOL a fim de “desenvolver medidas que avaliem a qualidade de vida dentro de uma perspectiva internacional”(Fleck et al. 2000). Para Fleck (2000) o Grupo WHOQOL buscou facilitar a influência de diferentes países e culturas para que este instrumento fosse elaborado e validado.

Segundo Fleck (2000) o instrumento possui aplicação vasta, não se limitando à “prática clínica individual, mas também a avaliação de efetividade de tratamentos e de funcionamento de serviços de saúde. Além disso, podem ser importantes guias para políticas de saúde.”

Assim, fica evidente a efetividade do instrumento para a avaliação da qualidade de vida do policial militar de Goiás, com vistas ao desenvolvimento de

políticas de gestão de pessoal para minimizar o impacto que o excesso da carga horária de serviço causa na qualidade de vida deste mesmo policial.

Para Chiavenato (2010, p. 482) “uma pequena porcentagem de pessoas (em torno de 20%) são responsáveis por uma alta porcentagem de acidentes (em torno de 80%)”. Entretanto, as pesquisas que tentaram identificar traços de personalidade que distinguem as pessoas que são predispostas a identificar e a provocar acidentes não lograram êxito:

...não há consenso de que a predisposição aos acidentes seja universal, pois uma pessoa predisposta a acidente em um tipo de trabalho pode não ser em outra atividade. A predisposição parece ser situacional. Os traços de personalidade (como instabilidade emocional ou pouca resistência à frustração) podem distinguir as pessoas predispostas a acidentes em atividades que envolvam riscos (CHIAVENATO, 2010, p. 482).

Isto explicita a dificuldade de se buscar um padrão a respeito do perfil da pessoa predisposta a se envolver em acidentes e elevar o índice de absenteísmo no serviço policial militar. Entretanto, eleva a responsabilidade da gestão de recursos humanos no sentido de desenvolver mecanismos que minimizem o desenvolvimento de condições que levam à redução da qualidade de vida do policial militar, permitindo com que o mesmo reúna condições plenas para o cumprimento de seu desiderato funcional.

4 ANÁLISE DA PESQUISA DE CAMPO

O tema proposto para estudo, o impacto do serviço extra-remunerado na qualidade de vida do policial militar, nos remete a uma problemática de caráter abrangente e que alcança todo o Estado de Goiás, atingindo o efetivo da PMGO em sua totalidade. Para início dos estudos de campo é necessário primeiramente ter conhecimento da porcentagem de policiais que se voluntariam para tal escala, onde e quais suas condições de trabalho, como isto tem influenciado sua vida profissional e pessoal, identificar os motivos que levam o policial militar a sacrificar seu horário de folga e a exercer um trabalho na operacionalidade em troca de remuneração financeira pelas horas extras empenhadas. Para tanto foi feita uma pesquisa de campo para que, por amostragem, se tenha uma visão geral de como estão sendo utilizadas as horas extras e quem são estes policiais.

Feita a pesquisa passamos agora a conhecer o perfil dos policiais militares entrevistados para que se tenha de antemão a visão das peculiaridades destes policiais.

4.1 Coleta de dados

A coleta de dados foi realizada no mês de abril de 2013.

4.2 Procedimento na coleta de dados

Foi solicitada a autorização dos instrutores presentes nas salas de instrução dos cursos em andamento no Comando da Academia de Polícia Militar de Goiás, após o consentimento e com a presença destes foi explicado o objetivo da pesquisa a ser desenvolvida a todos os instrutores presentes. Todas as pesquisas foram realizadas com o objetivo de que houvesse maior receptividade por parte dos respondentes. Após os esclarecimentos iniciais, o questionário foi administrado.

4.3 Análise dos dados

Foram questionados 100 policiais que pertencem a 63 diferentes unidades policiais independentes, que vão desde a Companhia de Operações Especiais (COE) à Base Administrativa, passando pelo Comando de Saúde (CS) e em número significativo as unidades de policiamento convencional.

Ressalta-se também que não foram escolhidos por pertencerem a determinada área, estando inseridos na pesquisa policiais pertencentes a unidades espalhadas por todo o Estado de Goiás, o que fornece ainda uma visão de como está a vida do PM no interior do Estado e também no entorno de Brasília, considerando ser uma região de características diferentes das demais do Estado de Goiás.

As idades dos policiais pesquisados variam entre 30 e 50 anos, que é a faixa de idade a qual compreendem a grande maioria dos policiais militares desta gloriosa instituição. Destes 5% estão compreendidos entre 30 e 35 anos; 40% entre 35 a 40 anos; 38% entre 40 e 45 anos e finalmente 17% entre 45 e 50 anos.

Vejamos o gráfico:

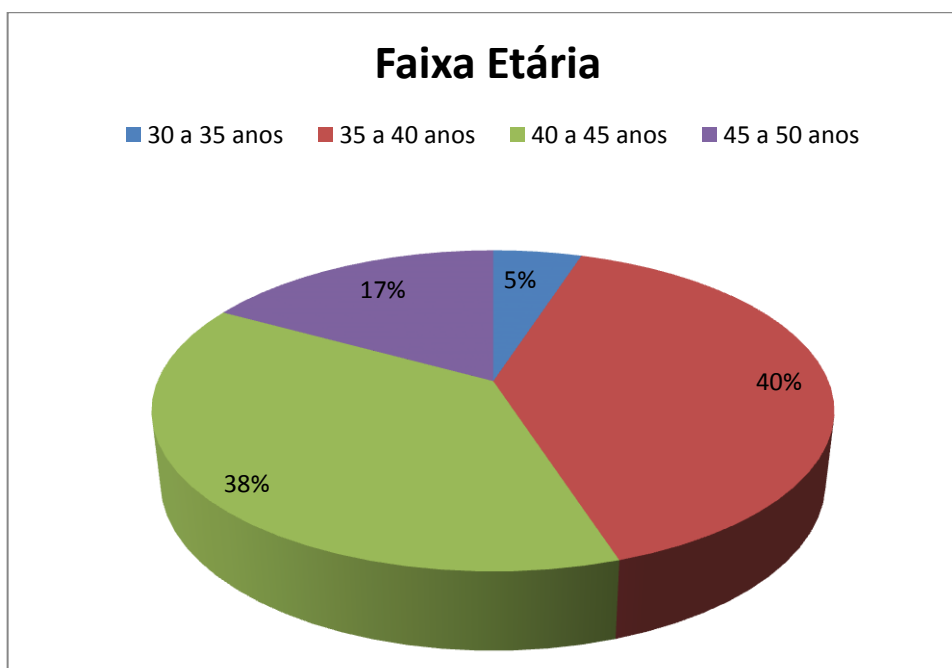


Figura 01 – Gráfico das idades dos policiais entrevistados.

Outro dado importante para análise é o tempo de serviço prestado na Polícia Militar de Goiás. O SER não distingue tempo de serviço, uma vez que qualquer policial militar pode se voluntariar, no entanto é importante conhecer o tempo de

serviço deste policial militar a fim de que seja facilitada a análise da qualidade de vida deste.

O tempo de serviço dos questionados variou de 10 a 30 anos de serviço prestado, ficando 11% de 10 a 15 anos, 56% de 15 a 20 anos, 28% de 20 a 25 anos e finalmente 5% de 25 a 30 anos de serviço, vejamos a Figura 02:

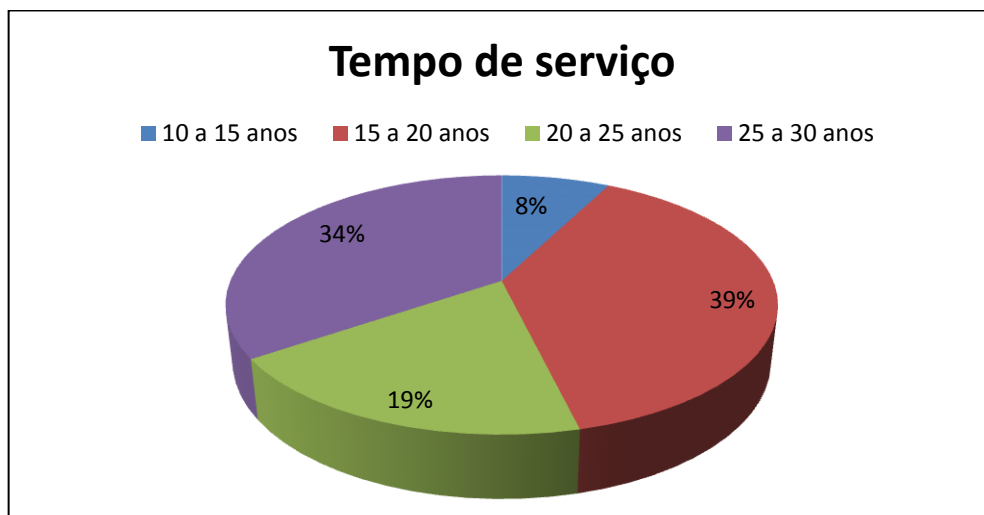


Figura 02 – Gráfico do tempo de serviço dos policiais militares pesquisados.

Quanto ao gênero, a amostra estava dividida entre 86% de policiais militares do sexo masculino e 14% do sexo feminino. Figura 03:

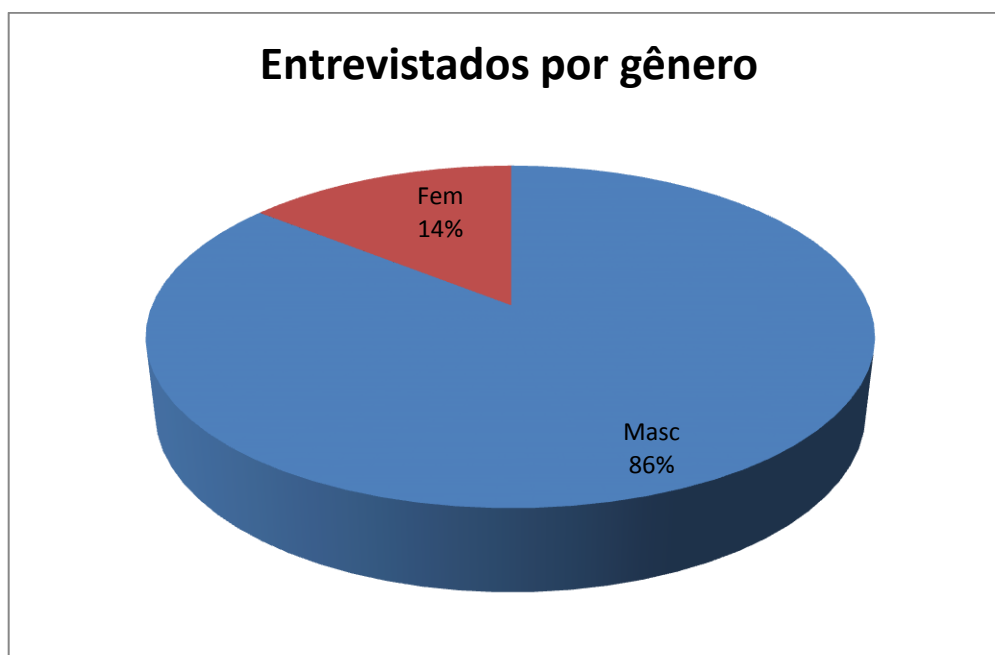


Figura 03 – Policiais Militares por gênero

Este é o perfil dos entrevistados, praças do serviço ativo prestadores de serviço nas mais variadas unidades policiais militares e as mais diversas funções. No total pertencem a 63 diferentes unidades, suas idades variam de 30 a 50 anos e o tempo de serviço prestado de 10 a 30 anos.

O método de abordagem utilizado para pesquisa foi do tipo survey, por entender que esta seria a melhor forma de angariar as informações para a conclusão dos efeitos do SER na população policial militar de Goiás. Segundo a professora Betânia Totino Peixoto, um survey é realizado quando se pretende construir enunciados sobre uma população, isto é, descobrir a distribuição de certos traços e atributos, avaliar o impacto de alguma política ou ação, etc. (PEIXOTO, 2008, p 07). As perguntas na formação do questionário foram fechadas e oferecidas opções para resposta, uma vez que os entrevistados conheciam os tópicos, os quais não eram subjetivos e desta forma as respostas seriam facilmente respondidas, o que não daria vantagem considerando que o interesse do entrevistado aumenta.

O questionário objetivou captar conhecimento sobre algumas dúvidas e tabulações importantes para uma conclusão lógica do impacto do SER na vida do policial. Seria importante saber a porcentagem de policiais que trabalham neste sistema, os motivos que os levam a deixar suas folgas para trabalhar, a consequência disto na vida em lazer e, na medida do possível, a frequência que isto ocorre. Mas um dos pontos mais importantes do questionamento é justamente aquele que procura saber se o policial em questão sofre com cansaço excessivo ou não.

Para analisar as consequências do SER é importante conhecer em qual escala de serviço ordinário o policial militar trabalha. Durante a pesquisa constatou-se que 4% seguem o regime de 12x36, ou seja, para 12 horas trabalhadas o PM terá 36 horas de folga. 10% na escala 24x72 (muito utilizada no entorno de Brasília), 30% no regime 12x24 e 12x72 intermitente. Em horário de expediente são 20% e outras escalas como 24x48, 12x60 e 6x18 somaram juntas um total de 36%, conforme a Figura 04.

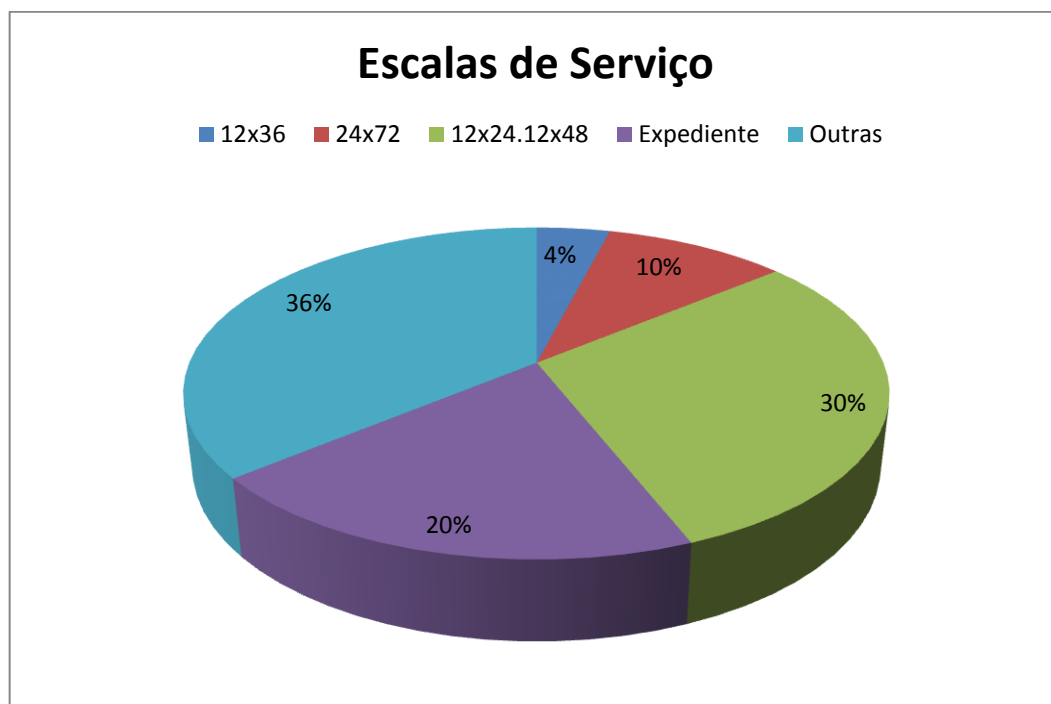


Figura 04 – Escalas de serviço normal dos entrevistados.

Da amostra de policiais militares uma proporção considerável, 69%, afirma que praticam o serviço extra-remunerado em seus horários de folga, enquanto que 11% não praticam por vontade própria e 20% apenas eventualmente. Somando os que se voluntariam e praticam o SER com regularidade e aqueles que somente eventualmente, mas mesmo assim fazem parte dos números, temos um total de 89%, um dado significativo.

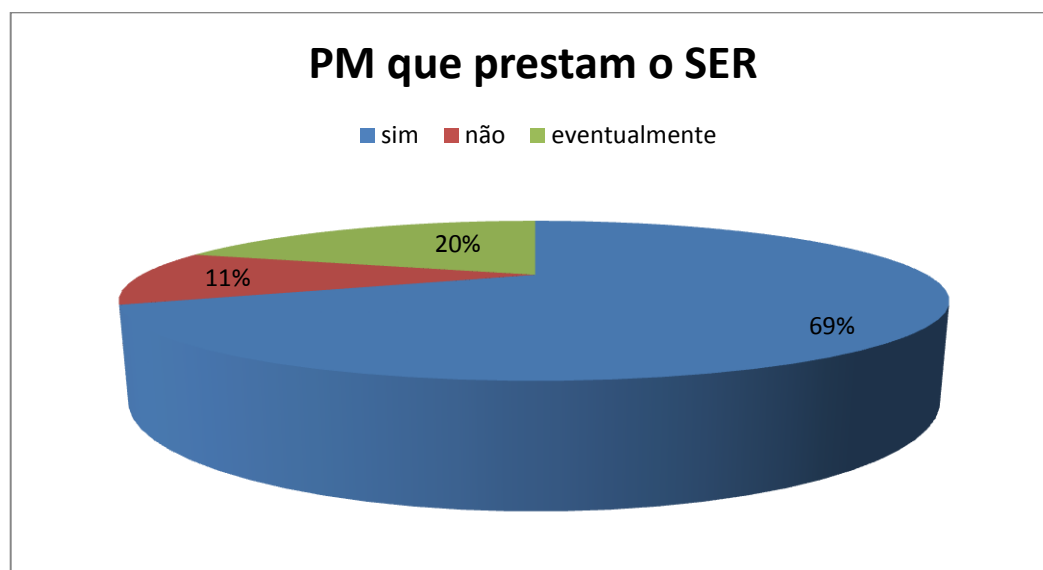


Figura 05 – Proporção de policiais militares que prestam o SER.

As horas dedicadas por estes policiais semanalmente para o cumprimento do serviço extra-remunerado ficaram distribuídas conforme a Figura 6.

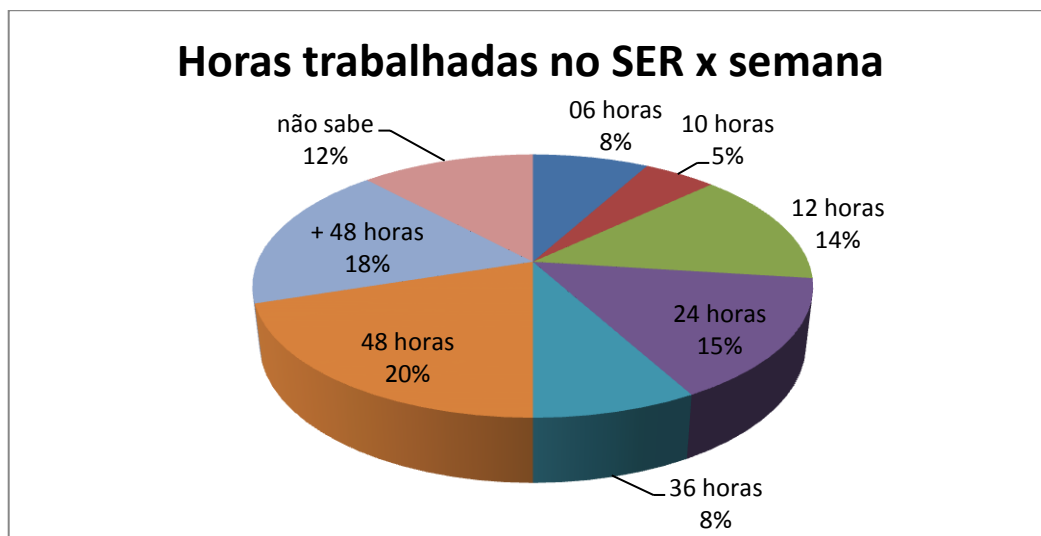


Figura 06 – Quantidade de horas que os policiais militares praticam o SER/semana.

Em contrapartida às horas dedicadas ao serviço ordinário e ao período de tempo dedicado ao serviço extra-remunerado estão as horas reservadas a momentos de lazer. Aqui colocadas como horário reservado para leituras, práticas de esportes e exercícios físicos e convívio familiar. Entende-se que os momentos para lazer deveriam equiparar-se com o tempo no trabalho, mas não é o que se vê. 18% dos entrevistados dedicam apenas 02 horas ao lazer semanalmente, 15% não dedica nenhuma e 10% apenas 04. O gráfico da Figura 7 expõe toda a leitura:

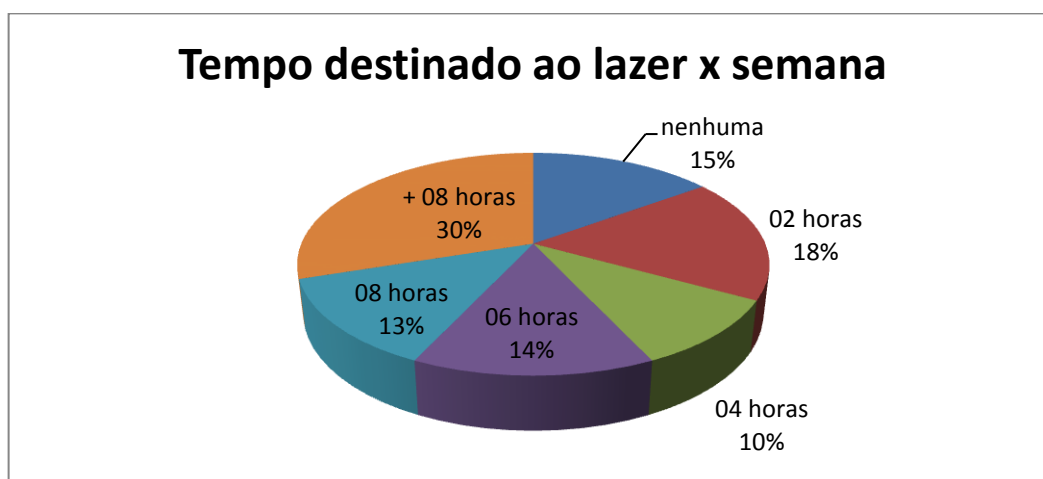


Figura 07 – Quadro de horas que os policiais dedicam ao lazer semanalmente.

O número de horas dedicadas ao lazer por aqueles que praticam o SER é realmente pequeno. Como vimos apenas 30% conseguem dedicar algum tempo para esta prática, estar com a família, praticar exercícios físicos e outras atividades necessárias à boa qualidade de vida. Mas então ficou o questionamento: por que um número tão grande de policiais militares deixa de lado algo importante para sua qualidade de vida para trabalhar em seus horários de folga? A resposta foi quase que unânime: 82% responderam que o motivo é financeiro. O complemento financeiro de suas rendas mensais, o dinheiro como incentivo para se submeterem a tal situação. Vejamos a figura 8:

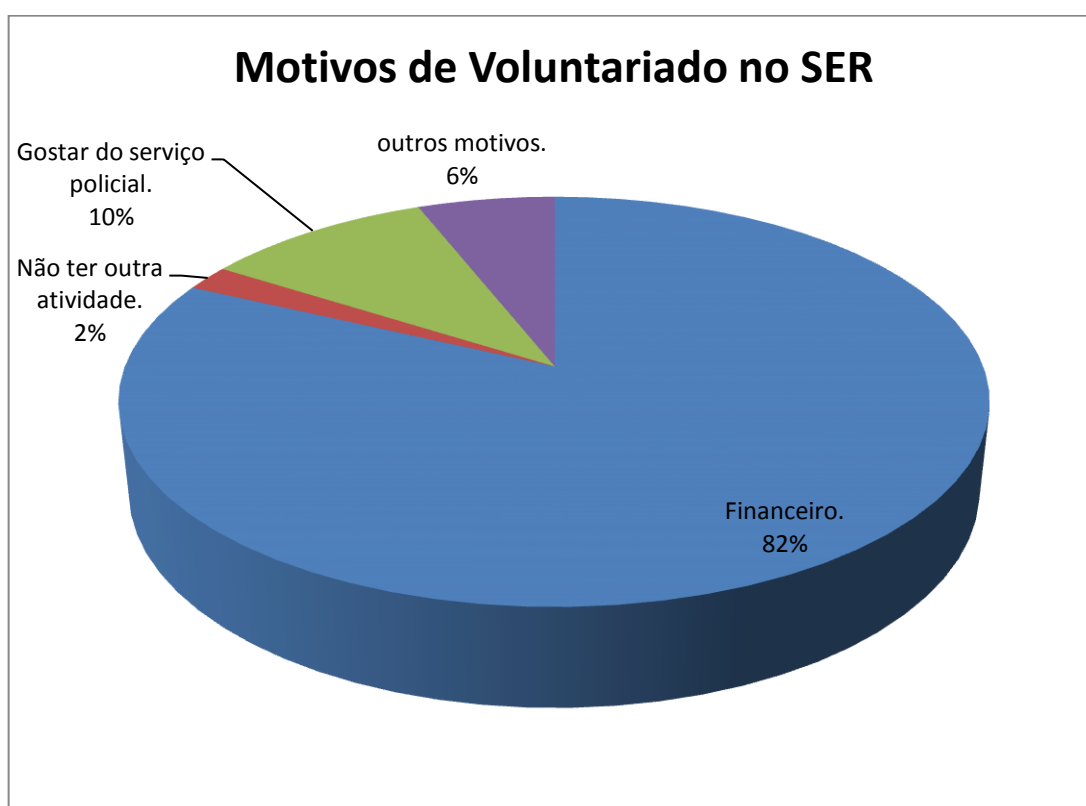


Figura 08 – Motivos que levam os policiais militares a praticarem o SER.

Agora sabemos as proporções das escalas de serviço normais praticadas pelos policiais militares em Goiás, daqueles que praticam o serviço extra-remunerado, uma noção da quantidade de horas semanais que dedicam a este trabalho e principalmente os motivos que os levam a estar no SER. Mas e as consequências da falta de lazer? Os problemas surgidos pela falta do descanso? O físico e o psicológico do policial militar que se dedica tanto tempo assim ao trabalho, o que ocorre com eles? Questionados, 57% responderam que sentem cansaço excessivo com frequência,

26% às vezes apresentam cansaço e apenas 17%, ou seja, a minoria, não tem este problema. Para melhor ilustrar esta realidade, vejamos a figura seguinte:

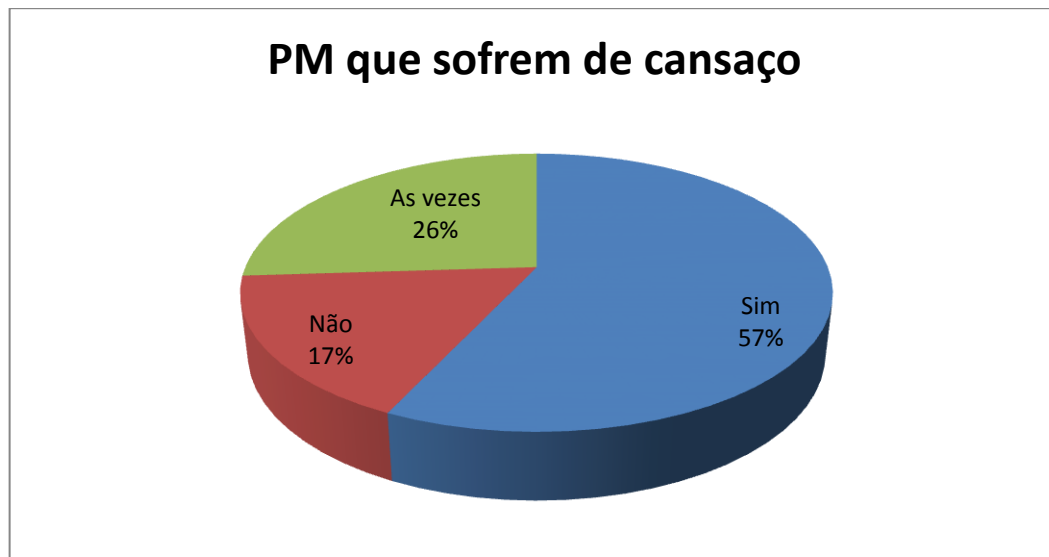


Figura 09 – Quadro de policiais militares que sofrem cansaço excessivo.

Complementando este questionário, a amostra foi submetida ao instrumento para avaliação da qualidade de vida WHOQOL – bref, as questões são as seguintes:

Domínio I – Físico

Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?

Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?

Quão satisfeito(a) você está com seu sono?

Quão bem você é capaz de se locomover?

Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?

O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?

Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?

Domínio II – Psicológico

O quanto você aproveita a vida?

O quanto você consegue se concentrar?

Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?

Você é capaz de aceitar sua aparência física?

Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?

Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?

Domínio III - Relações Sociais

Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?

Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?

Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?

Domínio IV - Meio-ambiente

Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária?

Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?

Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?

Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?

Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?

Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?

Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?

Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?

Qualidade de vida global e percepção geral da saúde

Como você avaliaria sua qualidade de vida?

Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?

As questões grafadas em itálico tiveram as escalas de seus escores invertidas, conforme orientações contidas na Análise do WHOQOL – bref.

É evidente o cuidado em realizar a aferição das respostas dentro do que o instrumento recomenda, sob pena de prejudicar os resultados.

Em relação às respostas das questões WHOQOL – bref verificam-se os resultados contidos na tabela 1.

Tabela 1 – Respostas do WHOQOL

QUESTÃO	MÉDIA	DESvio PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Q1	3,79	0,77	20,30	2	5	3
Q2	3,64	0,80	21,92	2	5	3
Q3	2,38	1,00	41,82	1	4	3
Q4	2,36	1,01	42,88	1	5	4
Q5	3,40	0,88	25,77	1	5	4
Q6	4,21	0,84	19,94	2	5	3
Q7	3,32	0,77	23,23	2	5	3
Q8	3,43	0,86	25,19	1	5	4
Q9	3,18	0,75	23,49	2	5	3
Q10	3,28	0,81	24,63	2	5	3
Q11	3,79	0,99	26,06	1	5	4
Q12	2,85	0,86	30,08	1	5	4
Q13	3,06	0,82	26,87	1	5	4
Q14	2,86	0,90	31,61	1	5	4
Q15	3,94	0,96	24,28	1	5	4
Q16	2,95	0,95	32,10	1	5	4
Q17	3,35	0,94	27,94	1	5	4
Q18	3,46	0,94	27,07	1	5	4
Q19	3,70	0,95	25,62	1	5	4
Q20	3,67	0,92	25,12	1	5	4
Q21	3,71	1,07	28,74	1	5	4
Q22	3,50	0,92	26,16	1	5	4
Q23	3,70	0,98	26,48	1	5	4
Q24	2,88	0,97	33,76	1	5	4
Q25	3,62	0,93	25,68	1	5	4
Q26	2,33	0,97	41,85	1	5	4

Fonte: Pesquisa de campo realizada pelos autores.

Agrupando as questões por domínios, os resultados obtidos traduzem-se por:

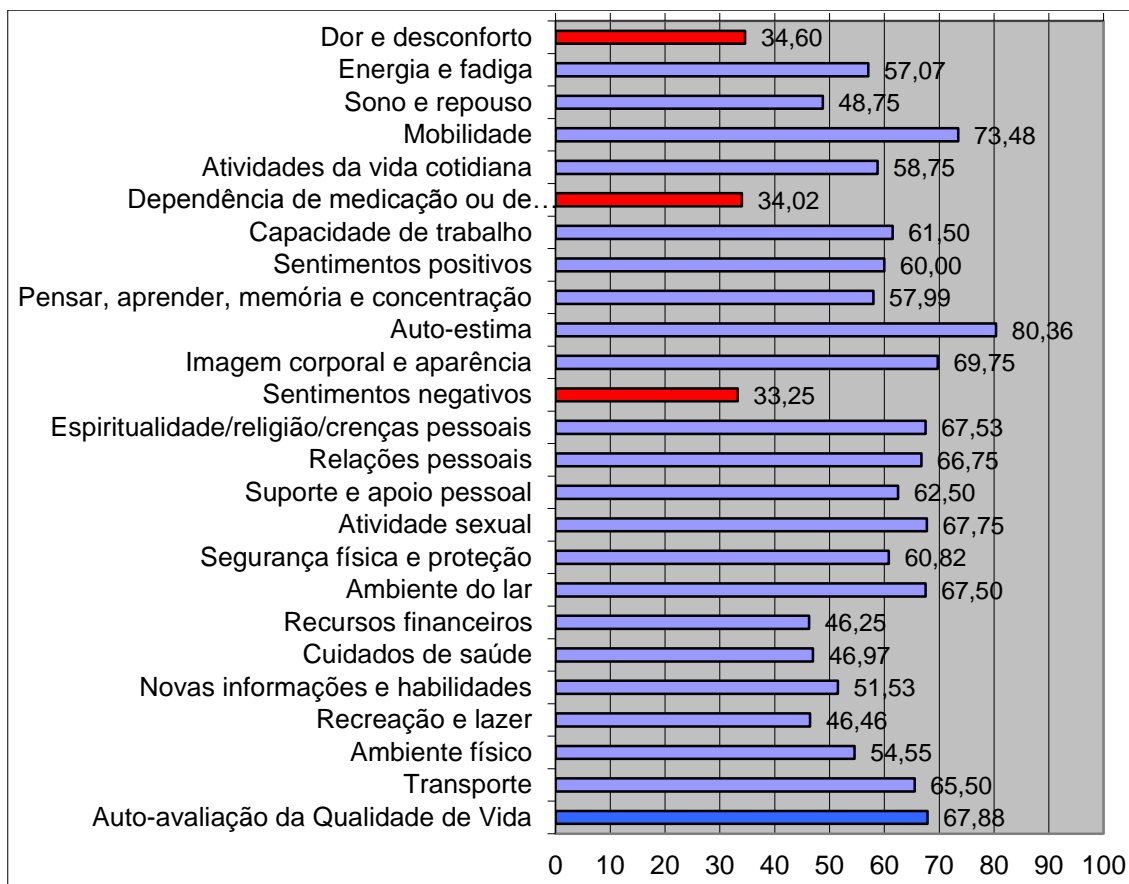
Tabela 2 – Distribuição das respostas nos Domínios do WHOQOL - bref

DOMÍNIO	MÉDIA	DESvio PADRÃO	COEFICIENTE DE VARIAÇÃO	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	AMPLITUDE
Físico	13,83	2,56	18,50	8,00	19,43	11,43
Psicológico	14,70	2,55	17,37	9,33	19,33	10,00
Relações Sociais	14,51	3,06	21,08	6,67	20,00	13,33
Meio Ambiente	12,80	2,11	16,50	6,50	17,50	11,00
Auto-avaliação da QV	14,86	2,90	19,53	8,00	20,00	12,00
TOTAL	13,88	2,07	14,93	9,08	18,31	9,23

Fonte: Pesquisa de campo realizada pelos autores.

Em relação às respostas do instrumento WHOQOL – bref, os dados podem ser agrupados da seguinte forma:

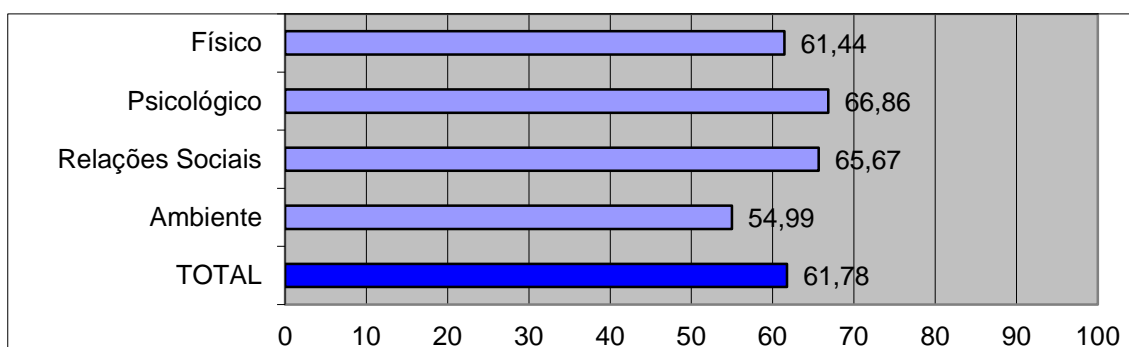
Gráfico 1 – Respostas por questões WHOQOL - bref



Fonte: Pesquisa de campo realizada pelos autores.

Os resultados do instrumento, observando os domínios são explicitados abaixo:

Gráfico 2 – Respostas por domínios e totalização



Fonte: Pesquisa de campo realizada pelos autores.

CONCLUSÃO

O presente estudo permitiu que fosse realizada uma análise da qualidade de vida dos policiais militares do Estado de Goiás, evidenciando uma predominância de policiais militares do sexo masculino, com idade prevalecendo principalmente entre 35 e 45 anos.

Com relação à qualidade de vida, o instrumento WHOQOL – bref evidenciou uma avaliação positiva da mesma, principalmente em relação aos domínios psicológico e social.

Entretanto, analisando o instrumento de forma mais específica, verificamos que nos quesitos dor e desconforto, dependência de medicação ou de tratamentos e sentimentos negativos, verificamos um valor razoavelmente baixo e que pode desencadear problemas maiores em relação à qualidade de vida de nossos policiais militares.

Verifica-se que 61% dos entrevistados praticam o SER em um período superior a 24 horas semanais, sacrificando seus horários de folga e aumentando o cansaço acumulado diuturnamente.

Este cansaço é resultante da ausência de descanso e de lazer. 70% dos entrevistados afirmam que usufruem no máximo de 8 horas de lazer semanais, 15% não possuem horário destinado ao lazer, isto impacta diretamente na saúde do profissional, se exteriorizando em dores pelo corpo e surgimento de sintomas. Segundo Robazzi:

Trabalho realizado de modo excessivo é a condição em que o trabalhador, por sua própria vontade ou determinação de terceiros, aumenta o número de horas laboradas além das habituais. Deste modo, expande-se tal número, podendo acontecer em mais de uma jornada ou vínculo empregatício, em horários extras nestes ambientes ou na residência deste trabalhador. A realização do excesso pode implicar em diminuição de horários de alimentação, lazer, repouso, sono e de contato social e familiar (ROBAZZI MLCC et al. 2012, p. 527).

Segundo o verificado na pesquisa de campo, os policiais militares de Goiás têm seus horários de lazer, repouso, sono e de contato social e familiar reduzidos em contrapartida à sua participação no SER da Corporação.

“Longas horas laborais parecem propiciar efeitos nocivos sobre a saúde, aumentando a possibilidade de acidentes de trabalho, lesões musculoesqueléticas,

fadiga, sintomas psicológicos e fatores de risco cardiovasculares” (LANDSBERGIS P. LONG apud ROBAZZI MLCC et al. 2012, 527).

Resta evidente assim o impacto negativo do excesso da carga de trabalho a que é submetido o policial militar através do serviço extra-remunerado, resultando em riscos e redução do nível de sua qualidade de vida, na ocorrência de absenteísmos, desvios de conduta durante atendimento de ocorrências policiais, acidentes de trabalho, abusos policiais, exaustão, sobrecarga laboral e ausência de lazer.

Caso houvesse melhores condições de trabalho para os policiais militares de Goiás, com uma remuneração, justa não haveria a necessidade deste se submeter a excesso de cargas de trabalho no serviço extra-remunerado.

Noutra vertente, é necessário o incremento do efetivo da PMGO para que seja reduzida a necessidade da instituição de convocar policiais militares para o serviço extra-remunerado, observando o que preconiza a legislação em relação às situações especiais para a convocação de policiais em horários de folga e férias.

Necessário ainda se faz a normatização em relação à quantidade de horas de SER permitidas para cada policial militar, buscando um equilíbrio entre horas trabalhadas e horas de repouso/lazer. Neste diapasão a Determinação n. 009/2013 – CG, assinada pelo senhor Cel QOPM Juraí Alves de Sousa, Subcomandante Geral da PMGO, determina a proibição da utilização de policiais militares em período de gozo de férias no SER. Deve-se ainda observar o estrito cumprimento da normatização, criando mecanismos para que sejam os policiais militares impedidos de realizarem o SER em nome de outros policiais militares.

A fim de prevenir problemas de saúde dos policiais militares de Goiás, é necessário também que a PMGO desenvolva, de forma efetiva e em todo o Estado, Programas de Bem-Estar dos policiais militares. Estes programas devem ajudar os policiais militares a identificarem riscos potenciais à saúde, educar os policiais militares a respeito destes riscos e encorajá-los a mudar seus estilos de vida através de exercícios físicos, reeducação alimentar e monitoramento da saúde.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Análise do WHOQOL – bref. Disponível em http://www.cefid.udesc.br/arquivos/id_submenu/1173/whoqol_bref.pdf. Acesso em 30 abr. 2013.

ALMEIDA, José Ivan de. **Escala de serviço**. 1988. 54 f. monografia (Aperfeiçoamento de Oficiais) – Academia de Polícia Militar, 1988.

BORGES, Alice Gonzales. **IN Temas do Direito Administrativo Atual**, Belo Horizonte, Ed. Forum 2004, pág. 200.

BRASIL, Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao Trabalho: Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde**; organizado por Elizabeth Costa Dias; colaboradores Idelberto Muniz de Almeida et al. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

_____. **Constituição Federal (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm acessado em 03 maio de 2013.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho (1943)**, <Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del452.htm>

_____. LEI 15.949. de 29 de dezembro 2006. Dispõe sobre a ajuda de custo, no âmbito da secretaria de segurança pública, e dá outras providencias. Goiânia, 2006.

CANÊDO, Leticia Bicalho. **A revolução Industrial**. Tradição e ruptura, adaptação da economia e da sociedade rumo a um mundo industrializado. 3ª ed. São Paulo: Atual, 1987.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. – 3ª Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010 – 6ª reimpressão.

COSTA, E. ARAÚJO, W. **Escalas de serviço**: Criação de novos modelos para aumento da capacidade administrativa e operacional da PMGO. 2005. 19 f. Artigo Científico (Especialização em Gerenciamento de Segurança Pública) – Academia de Polícia Militar de Goiás, 2005.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 23ª ed. São Paulo: Editora Atlas 2009.

FLECK, Marcelo PA et al. **Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida “WHOQOL – bref”**. Revista de Saúde Pública; 34(2):178-83. 2000; disponível em <www.fsp.usp.br/rsp>. Acessado em 22 de abril de 2013 às 13:00hs.

_____. **Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida “WHOQOL – bref”**. Revista Brasileira de Psiquiatria; 21 (1), 1999.

_____. **Ciência e saúde coletiva**. Vol.5 n.1 Rio de Janeiro. 2000; disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232000000100004&script=sci_arttext> Acessado em 30 de abril de 2013 às 20:00hs.

GOIÁS, Secretaria de Gestão e Planejamento. Dinâmica Populacional de Goiás: Análise de Resultados do Censo Demográfico 2010 – IBGE. Em <http://www.seplan.go.gov.br/sepin/down/dinamica_populacional_de_goiias.pdf> Acessado em 22 de abril de 2013 às 12:00hs.

_____. Constituição do Estado. **Da Administração Pública**, Título III. Capítulo II Dos Servidores Públicos

_____. Lei nº 8.033 de 02 de dezembro de 1975. **Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás**

_____. Lei nº 8.125 de 18 de junho de 1976. **Dispõe sobre a organização da Polícia Militar de Goiás** e dá outras providências.

_____. Lei nº 14.012 de 18 de dezembro de 2001. **Serviço Auxiliar Voluntário na Polícia Militar de Goiás.**

_____. Lei nº 14.809 de 23 de junho de 2004. **Altera Lei nº 14.012** que Institui Serviço Auxiliar Voluntário na Polícia Militar de Goiás.

_____. Lei nº 15.162 de 20 de abril de 2005. **Institui o Regulamento Disciplinar do Serviço Auxiliar Voluntário** e dá outras providências.

_____. Lei nº 16.902 de 26 de janeiro de 2010. **Fixa o Efetivo da Polícia Militar de Goiás** e dá outras providências.

GOMES, Laurentino. **1808**: Como uma rainha louca, um príncipe medroso e uma corte corrupta enganaram Napoleão e mudaram a História do Portugal e do Brasil. 2 ed. São Paulo: Planeta, 2007.

_____. **1822**: Como um homem sábio, uma princesa triste e um escocês louco por dinheiro ajudaram D. Pedro a criar o Brasil – um país que tinha tudo para dar errado. 1 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo demográfico 2010. Rio de Janeiro, 2011.

MAXIMILIANO, Carlos. **IN Interpretação e Aplicação do Direito**, 2ª ed. 1993 pág. 183.

MEIRELLES, Eli Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 33ª ed. São Paulo: Editora Malheiros 2007.

MELLO, Celso Antonio Bandeira. **Curso de Direito Administrativo**. 25ª ed. São Paulo: Editora Malheiros 2007.

_____. **IN Revista Diálogo Jurídico**, ano I – vol. I, nº 6 – setembro/2001 Salvador-BA – pág. 19.

MICELI, Paulo. **O Feudalismo**. O que foi o feudalismo, o tempo e o espaço do feudalismo, o papel da igreja – um poder absoluto. 10ª ed. São Paulo: Atual 1988.

_____. **As revoluções burguesas**. O fim do feudalismo, a transição burguesa, as revoluções inglesas e francesas. 7ª ed. São Paulo: Atual 1987.

PEIXOTO, Betânia Totino. Análise Criminal. Curso de Análise Criminal, 53 f. SENASPMJ.

ROBAZZI MLCC et al. **Alterações na saúde decorrentes do excesso de trabalho entre trabalhadores da área da saúde**. Artigo de Revisão. Revista Enferm. UERJ, Rio de Janeiro, 20(4):526-32 out-dez, 2012.

SEIDL, E.; ZANNON, C. **Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos**. Artigo. Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, 20(2):580-588, mar- abr, 2004.

SILVA, Edmar Cardoso de. **Serviço extra PM para cobrir salário da profissão**. Moralidade distorções e consequências. 1996. 72 f. monografia (aperfeiçoamento de oficiais) – Academia de Polícia Militar de Goiás, 1996.

SÍRIS, B. PINANGÉ, R. **Serviço extra remunerado e as consequências para a operacionalidade do 7º BPM**. 2012. 82 f. monografia (Especialização em Gerenciamento de Segurança Pública) Academia de Polícia Militar de Goiás, 2012.

SOUSA, Juraí Alves de. Determinação n. 009/2013 – CG. Polícia Militar de Goiás. Goiás. 2013.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA DE CAMPO

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

O presente questionário, voltado para policiais militares da ativa, tem como objetivo subsidiar a elaboração do trabalho técnico científico – TCC de final de curso do CEGESP-2013.

Discentes: Patrick Dumont de Castro – CAP PM
Wellington Alencar Lataliza – CAP PM

Nome (opcional): _____

Unidade: _____ Posto.Graduação: _____ Idade _____

Tempo de serviço na PMGO (em anos) _____

1. Qual escala de serviço que V. S^a. cumpre atualmente no serviço regular da PMGO? .

- 12x36.
- 24x72.
- 12x24 – 12x48
- Expediente
- Outra: _____

2. V. S^a cumpre escalas no serviço extra remunerado (SER)?.

- Sim
- Não
- Eventualmente.

3. V. S^a cumpre outras escalas do SER que não sejam pagas pela Polícia Militar de Goiás (PMGO) como prefeituras, conselhos, fóruns e etc?

- Sim
- Não
- Eventualmente

4. Quantas horas, em média, V. S^a trabalha no SER da PMGO semanalmente?

- 06 horas
- 10 horas
- 12 horas
- 24 horas
- 36 horas
- 48 horas
- Mais de 48 horas
- Não sabe.

5. V. S^a reserva quantas horas semanalmente para prática de lazer, esportes, exercícios, leitura e convívio familiar?

- Nenhuma.
- 02 horas.
- 04 horas.
- 06 horas.
- 08 horas.
- Mais de 08 horas.

7. Qual motivo leva V. S^a a trabalhar no SER?

- Financeiro
- Não ter outra atividade durante a folga.
- Gostar do trabalho policial militar.
- Outro: _____

8. A quanto tempo V. S^a pratica o SER?

- 01 mês.
- 06 meses.
- 01 ano.
- 02 anos.
- Mais de 02 anos.

9. V. S^a já teve ou tem problemas com cansaço excessivo?

- Sim
- Não
- As vezes.

10. V. S^a acredita que merece dispor mais tempo para prática de lazer?

- Sim
- Não
- As vezes.

11. A família de V. S^a apóia a jornada de trabalho praticada no SER?

- Sim
- Não
- Não opina.

12. V. S^a trabalha no SER em outras unidades alheias a que pertence?

- Sim
- Não

13. Se sim em “13”, quanto tempo é gasto para o deslocamento para o local do SER (considerar deslocamento de ida e volta)?

- Até 02 horas.
- Entre 02 e 04 horas.
- Entre 04 e 06 horas.
- Entre 06 e 08 horas.
- Acima de 08 horas.

14. No caso do SER ocorrer em outra urbe, qual o meio utilizado para o deslocamento?

- Automóvel.
- Motocicleta.
- Transporte rodoviário intermunicipal.
- Outros.
- Não pratico o SER em outras cidades.

QUESTIONÁRIO DE PERCEPÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA

WHOQOL – BREF – Versão em Português

FLECK MPA, LEAL OF, LOUZADA S, XAVIER M, CHACHAMOVICH E, VIEIRA G, et al. *Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL -100)*. Rev Bras Psiquiatria 1999; 21(1): 19-28.

Instruções

Este questionário é sobre como você se sente a respeito de sua qualidade de vida, saúde e outras áreas de sua vida. **Por favor, responda a todas as questões.** Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Esta, muitas vezes, poderá ser sua primeira escolha.

Por favor, tenha em mente seus valores, aspirações, prazeres e preocupações. Nós estamos perguntando o que você acha de sua vida, tomando como referência as **duas últimas semanas**. Por exemplo, pensando nas últimas duas semanas, uma questão poderia ser:

	nada	muito pouco	médio	muito	completamente
Você recebe dos outros o apoio de que necessita?	1	2	3	4	5

Você deve circular o número que melhor corresponde ao quanto você recebe dos outros o apoio de que necessita nestas últimas duas semanas. Portanto, você deve circular o número 4 se você recebeu "muito" apoio como abaixo.

	nada	muito pouco	médio	muito	completamente
Você recebe dos outros o apoio de que necessita?	1	2	3	4	5

Você deve circular o número 1 se você não recebeu "nada" de apoio.

Por favor, leia cada questão, veja o que você acha e circule no número e lhe parece a melhor resposta.

		muito ruim	ruim	Nem ruim nem boa	boa	muito boa
1	Como você avaliaria sua qualidade de vida?	1	2	3	4	5

		muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
2	Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?	1	2	3	4	5

As questões seguintes são sobre o quanto você tem sentido algumas coisas nas últimas duas semanas.

		nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
3	Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?	1	2	3	4	5
4	O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?	1	2	3	4	5
5	O quanto você aproveita a vida?	1	2	3	4	5
6	Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?	1	2	3	4	5
7	O quanto você consegue se concentrar?	1	2	3	4	5
8	Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária?	1	2	3	4	5
9	Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?	1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre quão completamente você tem sentido ou é capaz de fazer certas coisas nestas últimas duas semanas.

		nada	muito pouco	médio	muito	completamente
10	Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5

11	Você é capaz de aceitar sua aparência física?	1	2	3	4	5
12	Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?	1	2	3	4	5
13	Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
14	Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?	1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre **quão bem ou satisfeito** você se sentiu a respeito de vários aspectos de sua vida nas últimas duas semanas.

		muito ruim	ruim	nem ruim nem bom	bom	muito bom
15	Quão bem você é capaz de se locomover?	1	2	3	4	5

		muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
16	Quão satisfeito(a) você está com o seu sono?	1	2	3	4	5
17	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
18	Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?	1	2	3	4	5
19	Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?	1	2	3	4	5
20	Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?	1	2	3	4	5
21	Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?	1	2	3	4	5
22	Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?	1	2	3	4	5
23	Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?	1	2	3	4	5

24	Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?	1	2	3	4	5
25	Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?	1	2	3	4	5

As questões seguintes referem-se a **com que frequência** você sentiu ou experimentou certas coisas nas últimas duas semanas.

		nunca	algumas vezes	freqüente mente	muito freqüente mente	sempre
26	Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?	1	2	3	4	5

Verifique para ter certeza que nenhuma pergunta ficou sem resposta!

Obrigado por completar este questionário!