

**PAULO ROBERTO DUARTE WALTRICK**

**ESTUDO SOBRE JORNADAS DE TRABALHO  
ADEQUADAS FRENTE ÀS DIVERSAS MISSÕES DA  
POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ**

Monografia apresentada ao Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais, em convênio com a Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Planejamento e Controle da Segurança Pública.

Orientadora metodológica: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Sônia Maria Breda.

Orientador de conteúdo: Maj. QOPM Wellington Alves da Rosa

CURITIBA  
2009

Waltrick, Paulo Roberto Duarte  
Estudo sobre jornadas de trabalho adequadas frente às diversas missões da Polícia Militar do Paraná – 2009  
60 p.

Monografia – Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais – Especialização em Planejamento e Controle da Segurança Pública, Universidade Federal do Paraná, 2009

1. Polícia Militar. 2. Jornada de trabalho. 3. Repouso.  
I. Título

Dedico este trabalho a todas as pessoas que acreditaram em mim e colaboraram para a realização.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus pela bênção e pela oportunidade de vencer mais uma etapa importante em minha carreira e a participação de pessoas que gentilmente colaboraram para tornar este trabalho melhor;

Agradeço à professora Doutora Sônia Maria Breda pela orientação prestada e de fundamental importância para a conclusão do presente trabalho;

Ao senhor Coronel QOPM Anselmo José de Oliveira, Comandante Geral da Polícia Militar do Paraná pela oportunidade de podermos evoluir em nossa carreira profissional;

Ao senhor Coronel QOPM Luiz Rodrigo Larson Carstens, Chefe do Estado Maior Geral da PMPR;

Ao senhor Coronel QOPM Jorge Costa Filho, Comandante do Policiamento da Capital;

Ao senhor Coronel QOPM Roberson Luiz Bondaruk, Comandante da Academia Policial Militar do Guatupê;

Ao senhor major QOPM Welington Alves da Rosa, meu orientador de conteúdo, cujo apoio foi fundamental para a elaboração do presente estudo;

Aos oficiais da APMG e colegas de curso, com os quais o convívio também é aprendido;

Agradeço especialmente a todos os professores, os quais, não medindo esforços, dedicaram todo seu conhecimento ao nosso crescimento profissional e nosso futuro na corporação;

Agradeço a todos os oficiais da Academia Policial Militar do Guatupê pela disposição em contribuir para a evolução cultural e profissional de todos os oficiais envolvidos no curso;

Agradeço infinitamente a todos os colegas de curso, com os quais o convívio também se transforma em aprendizado.

*“Existem três tipos de empresas (e pessoas). As que fazem as coisas acontecer, as que ficam vendo as coisas acontecer e as que perguntam: O que aconteceu?”*

PHILIP KOTLER

## LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – VARIÁVEIS MEDIDAS E VARIÁVEIS CATEGÓRICAS DO ESTUDO .....	42
---	----

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – NÍVEIS DE CONCORDÂNCIA E DISCORDÂNCIA COM JORNADAS DE TRABALHO SUGERIDAS .....	43
TABELA 2 – NÍVEIS DE CONCORDÂNCIA E DISCORDÂNCIA COM PERÍODOS DE FOLGA .....	45
TABELA 3 – NÍVEIS DE CONCORDÂNCIA E DISCORDÂNCIA COM COMPORTAMENTOS ORGANÍSMICOS .....	46

## LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – PERCENTUAIS DE CONCORDÂNCIA E DISCORDÂNCIA COM JORNADAS DE TRABALHO SUGERIDAS .....	44
GRÁFICO 2 – PERCENTUAIS DE CONCORDÂNCIA E DISCORDÂNCIA COM PERÍODOS DE FOLGA CONCEDIDOS .....	45
GRÁFICO 3 – PERCENTUAIS DE CONCORDÂNCIA E DISCORDÂNCIA COM COMPORTAMENTOS ORGANÍSMICOS .....	47

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADIN	- AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE
APMG	- ACADEMIA POLICIAL MILITAR DO GUATUPÊ
BPM	- BATALHÃO DE POLÍCIA MILITAR
CF	- CONSTITUIÇÃO FEDERAL
CG	- COMANDO GERAL
CIA	- COMPANHIA
CPI	- COMANDO DO POLICIAMENTO DO INTERIOR
CPC	- COMANDO DO POLICIAMENTO DA CAPITAL
EM	- ESTADO MAIOR
IBGE	- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA
LOB	- LEI DE ORGANIZAÇÃO BÁSICA
OMS	- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE
ONU	- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS
OPM	- ORGANIZAÇÃO POLICIAL MILITAR
PM	- POLÍCIA MILITAR
PMPR	- POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ
PR	- PARANÁ
PRONASCI	- PROGRAMA NACIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA COM CIDADANIA
QO	- QUADRO ORGANIZACIONAL
UFPR	- UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

## RESUMO

Estudo que aborda as jornadas de trabalho adequadas para aplicação ao efetivo da Polícia Militar do Paraná (PMPR). Efetivo distribuído em todos os municípios paranaenses, que se adaptem aos regionalismos, índice de criminalidade e fatores sociais intervenientes que contribuem para a não existência de escalas padronizadas para emprego do efetivo ou encontra-se carente nesse aspecto. Com seu efetivo muito aquém da necessidade atual, inclusive da previsão legal, as unidades operacionais estão aplicando seu efetivo em jornadas excessivas de trabalho, considerando a demanda por policiamento em eventos esportivos, shows, entre outros. A necessidade de presença policial militar vem se acentuando nos últimos anos. Levando ao sacrifício dos períodos destinados e necessários ao repouso para reposição da energia dispendida em uma jornada de trabalho, considerando a peculiaridade do trabalho policial, tido como altamente estressante. Paralelo às jornadas de trabalho excessivas, a ausência quase total de treinamento e prática de atividades físicas. Demonstram assim estarem exercendo influências negativas no comportamento de uma amostra de cento e doze policiais militares estudados em quatro unidades da Polícia Militar do Paraná, atuantes em Londrina, Maringá, Cascavel e na capital do Estado. Constata-se a presença de estresse e manifestação de comportamentos comprometedores à eficácia do trabalho pretendido e esperado pela sociedade paranaense. Revisão de jornadas de trabalho, notadamente as extras, estudo de uma escala padronizada de trabalho e preocupação com treinamento e períodos de repouso necessários ao restabelecimento do indivíduo. São medidas necessárias e urgentes no sentido de manter e melhorar a qualidade e a imagem da corporação.

**Palavras-chave:** Polícia Militar do Paraná. Jornadas de trabalho. Estresse. Treinamento

## ABSTRACT

I study that approaches the work days adapted for application to the cash of the Military police of Paraná (PMPR), distributed in all of the from Paraná municipal districts, that you/they adapt to the regionalisms, criminality index and intervening social factors that contribute to the not existence of scales standardized for job of the cash or he/she is lacking in that aspect. With his/her cash very on this side of the current need, besides of the legal forecast, the operational units are applying his/her cash in excessive of work, considering the demand for policing in sporting events, shows, among others. The need of presence military policeman comes if accentuating in the last years, taking to the sacrifice of the destined periods and necessary to the rest for replacement of the energy spent in a work day, considering the work policeman's peculiarity, had as highly stressful. Parallel to the excessive work days, the almost total absence of training and practice of physical activities demonstrate to be exercising negative influences in the behavior of a sample of hundred and twelve military policemen studied in four units of the Military police of Paraná, active in Londrina, Maringá, Rattlesnake and in the capital of the State, when it is verified the stress presence and manifestation of compromising behaviors to the effectiveness of the intended work and expected for the from Paraná society. Revision of work days, especially the extras, study of a standardized scale of work and concern with training and necessary rest periods to the individual's re-establishment are measured necessary and urgent in the sense of to maintain and to improve the quality and the image of the corporation.

**Word key:** Military police of Paraná. Work days. Stress. Training

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	16
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA.....	17
1.2 OBJETIVOS.....	18
1.3 JUSTIFICATIVA.....	19
<b>2 LITERATURA PERTINENTE</b> .....	21
2.1 PECULIARIDADES DO TRABALHO POLICIAL MILITAR .....	21
2.2 PERFIL CONTEMPORÂNEO DA PMPR .....	23
2.3 PMPR: MISSÕES, NORMAS DE EMPREGO E EFETIVO .....	25
<b>2.3.1 Missões da Polícia Militar do Paraná</b> .....	25
<b>2.3.2 Efetivo da PMPR</b> .....	29
2.4 JORNADA DE TRABALHO – CONCEITOS E CONSIDERAÇÕES .....	31
<b>2.4.1 Jornada de trabalho do policial militar</b> .....	32
<b>2.4.2 Jornada de trabalho na PMPR</b> .....	35
2.4.2.1 Jornada de trabalho praticada nas Unidades da PMPR objeto do estudo (4º., 5º., 6º. e 13º. BPM) .....	36
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	39
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA .....	39
3.2 POPULAÇÃO ALVO E AMOSTRA .....	39
3.3 PROCEDIMENTO PARA A COLETA DE DADOS .....	39
3.4 ANÁLISE DOS DADOS .....	40
<b>4 ANÁLISE DOS RESULTADOS</b> .....	41
4.1 JORNADA DE TRABALHO ADEQUADA .....	43
4.2 PERÍODO DE FOLGA COMPATÍVEL .....	44
4.3 COMPORTAMENTOS ORGANÍSMICOS .....	46
<b>5 INTERPRETAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</b> .....	48
<b>6 CONCLUSÃO E SUGESTÕES</b> .....	51
<b>GLOSSÁRIO</b> .....	55
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	56
<b>APÊNDICE</b> .....	59

## 1 INTRODUÇÃO

A segurança pública é uma função essencial do Estado, o qual deve zelar pela integridade física dos seus cidadãos, buscando evitar a ocorrência das infrações penais, de forma a permitir que a sociedade possa realizar suas diversas atividades junto aos vários setores da economia.

Cabe às polícias militares dos estados brasileiros a responsabilidade pelo policiamento ostensivo fardado, atuando de forma a prevenir e reprimir a violação às leis vigentes no país, sendo que essa atividade, estabelecida pela Constituição Federal, se multiplica, considerando as múltiplas missões a elas atribuídas, até mesmo pela própria sociedade cada vez mais exigente e esperançosa de maior tranquilidade.

A Polícia Militar do Estado do Paraná (PMPR) vem atuando em todos os municípios paranaenses sem exceção e, no transcorrer do tempo, em virtude do crescimento populacional e dos problemas sociais (desemprego, crise na economia global, narcotráfico, entre outros), geradores do aumento do índice de criminalidade, tem sido cobrada com mais evidência por parte da sociedade, demandando maiores investimentos em recursos humanos e materiais.

Entretanto, em virtude de problemas alheios até mesmo aos seus dirigentes, a instituição tem passado por um processo de diminuição do efetivo, o qual se acentuou nos últimos anos, considerando que a evasão foi maior que a inclusão de novos integrantes, vindo a gerar sobrecarga de trabalho na maioria dos batalhões da PMPR em todo o território paranaense.

Enquanto a criminalidade aumenta e junto a ela os apelos da sociedade por mais segurança, o que se tem processado na maioria absoluta dos batalhões da PM é a aplicação do efetivo em escalas extras, sacrificando, destarte, períodos de folga e aqueles destinados à instrução de manutenção (de vital importância para a qualidade do serviço prestado), além da geração de conflitos pessoais, contributivos para a elevação dos índices de estresse, que por sua vez refletem em atitudes negativas e comprometedoras do nome da corporação perante a sociedade.

O presente estudo pretende discutir a situação atual, tomando como base algumas unidades da PMPR, com o propósito de buscar soluções que possam vir a

contribuir futuramente para a melhoria da qualidade do trabalho e de vida dos seus integrantes.

## 1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

A Polícia Militar assume papel de relevância na preservação da ordem pública, prevenindo ou inibindo atos anti-sociais, adotando medidas de proteção e socorro comunitários ou atuando em apoio aos órgãos da administração pública no exercício do poder de polícia.

No cumprimento ao disposto nas Constituições Federal e Estadual, desempenha seu trabalho fazendo frente à criminalidade no cumprimento de missões, quais sejam formas de policiamento de maneira a atender as peculiaridades apresentadas por locais onde é exigida a presença policial.

A aplicação do contingente policial nessas missões objetiva proporcionar atendimento à população e dar condições ao efetivo de descanso equivalente à jornada de trabalho desempenhada, para um novo emprego, gerando um ciclo.

Em virtude do número de unidades e subunidades existentes na PMPR, em que seu efetivo é distribuído em todos os municípios paranaenses, bem como das peculiaridades relativas a cada uma delas, relativamente aos regionalismos, índice de criminalidade, nível cultural e fatores sociais intervenientes, não há uma padronização nas escalas de serviço atualmente aplicadas ao efetivo disponível.

Assim, entende-se que efetivo e jornada de trabalho estão ligados, principalmente pelo tipo de trabalho desempenhado pelo órgão Polícia Militar, que é a segurança pública, que exige a presença do elemento humano vinte e quatro horas, uma vez que a solicitação da comunidade não obedece a horários ou a dias úteis e feriados.

Todavia, essa relação, efetivo e jornada de trabalho, resulta não raras vezes, em escalas impróprias para o ser humano que a desempenha, causando-lhe sobrecarga, gerando estresse e até mesmo problemas de saúde de natureza mais grave. Essa visão conduz à reflexão de que deva ser pensado em uma forma de minimizar a ocorrência desses problemas sem, no entanto, haver prejuízo no atendimento da população em suas necessidades de segurança pública, dever do Estado, sendo a Polícia Militar o instrumento para proporcionar tal serviço.

Diante disso, os problemas focados objetivam respostas às seguintes indagações: É POSSÍVEL O ESTABELECIMENTO DE ESCALAS PADRONIZADAS PARA ATENDIMENTO ÀS VÁRIAS MISSÕES AFETAS ÀS UNIDADES DA PMPR, COM A DEVIDA FOLGA AOS SEUS INTEGRANTES E APLICAÇÃO DE INSTRUÇÃO DE MANUTENÇÃO COM O EFETIVO DISPONÍVEL NA ATUALIDADE?

## 1.2 OBJETIVOS

O presente estudo tem como objetivo geral apresentar sugestões conducentes a uma escala de serviço ideal para a Polícia Militar do Paraná (PMPR) e adequada às suas missões, ao mesmo tempo em que possibilite a prestação de um atendimento eficiente e eficaz à população e ofereça ao policial militar um período de descanso hasteado pela legalidade e suficiente para propiciar qualidade de vida e atendimento às suas necessidades. Como objetivos específicos:

- a) Identificar as escalas praticadas atualmente no âmbito dos 4º., 5º. e 6º. batalhões de Polícia Militar (BPM) sediados em Maringá, Londrina e Cascavel, respectivamente e subordinadas ao Comando do Policiamento do Interior (CPI) e 13º BPM, com sede na capital do Estado e subordinado ao Comando do Policiamento da Capital (CPC);
- b) averiguar o efetivo existente nas Unidades objeto do estudo e disponível para aplicação nas escalas de serviço;
- c) verificar a existência de estudos relativos à aplicação do efetivo no Estado Maior (EM) da PMPR;
- d) traçar parâmetros entre efetivo previsto em legislação específica, efetivo existente, efetivo disponível e falta de efetivo em relação à jornada de trabalho, período de descanso, escalas extras e a instrução de manutenção (primordial para a melhoria da qualidade do trabalho).
- e) identificar níveis de estresse nos integrantes das unidades foco do estudo, bem como sua relação com excesso de trabalho, falta de instrução, reconhecimento pelo trabalho, entre outros fatores;

### 1.3 JUSTIFICATIVA

Em decorrência das diversas missões executadas pela Polícia Militar em todo o território paranaense, torna-se necessária a elaboração de escalas com vistas ao atendimento às necessidades da população. Entretanto, tem sido verificado, no decorrer do tempo, que cada região do Estado demanda uma variação na aplicação do efetivo disponibilizado, considerando-se particularidades e comportamentos diversos.

As diferenças culturais e comportamentais de cada região do Estado do Paraná tem levado os planejadores a procurar adaptar as escalas de trabalho dos policiais militares de forma a atender eficazmente as missões variadas.

Outro aspecto que tem preocupado os comandantes de unidades de polícia militar no Estado está relacionado ao aumento considerável do índice de criminalidade, oriundo do crescimento populacional, desemprego e outros fatores que, somados, geram a necessidade de emprego de maior número de policiais a cada dia, com a agravante que o efetivo tem sido insuficiente para essa demanda, gerando sobrecarga de trabalho com sacrifício dos períodos destinados ao descanso, sem condições satisfatórias de convivência familiar e social e recebimento de instrução de manutenção e melhoria da capacitação profissional.

A evasão de integrantes da PMPR tem sido superior à inclusão, em virtude das oportunidades oferecidas ao profissional de segurança pública no mercado privado, com possibilidade de ganhos superiores àqueles oferecidos pelo governo estadual, resultando em investimento na formação do futuro policial militar e a posterior absorção deste pelo mercado de trabalho ansioso por profissionais dessa estirpe e assim sendo, a cada dia contabilizam-se mais perdas de efetivo e o crescimento da necessidade de sacrifícios por parte daqueles que permanecem.

Diante do quadro atual, das missões afetas à PMPR, da carência de efetivo e das necessidades da comunidade é que cada unidade vem procurando adaptar suas escalas de trabalho da melhor forma possível, sem, contudo, observar as carências individuais de cada um dos seus integrantes, fatores passíveis de geração de conflitos pessoais, estresse e mudanças comportamentais que possivelmente venham a depor contra a instituição e em detrimento aos anseios da comunidade.

Justifica-se a realização de um estudo abordando as escalas de serviço aplicadas atualmente na PMPR à luz da legislação, da sua missão constitucional, haja vista que é uma realidade a existência de um efetivo abaixo do previsto em praticamente todas as unidades da Corporação.

## 2 LITERATURA PERTINENTE

Tecer considerações a respeito da jornada de trabalho do policial militar paraense demanda, antes de tudo, a abordagem de alguns conceitos e considerações sob a ótica da legislação de amparo ao trabalhador das mais variadas atividades privadas, inclusive os vigias, submetidos, na maioria das vezes, a jornadas especiais de trabalho.

Entretanto, como estabelecido nos objetivos do presente estudo, cabem, antes que se aborde a jornada de trabalho aplicada aos integrantes da PMPR propriamente dita, algumas considerações a respeito das peculiaridades do trabalho policial militar, estabelecer um perfil da organização, descrever suas missões, discutir sobre o efetivo e normas de emprego, entre outros aspectos conducentes à sugestão de aplicação das jornadas mais propícias de trabalho que atendam, além das necessidades da comunidade, aquelas consideradas básicas para a saúde e o bem-estar dos policiais militares.

### 2.1 PECULIARIDADES DO TRABALHO POLICIAL MILITAR

O policial militar é um funcionário público estadual com características diferenciadas dos demais funcionários do quadro geral do Estado, tendo em vista sua condição de militar e sujeito a normas e regulamentos oriundos daqueles aplicados ao Exército, de quem é constitucionalmente força auxiliar. Na qualidade de funcionário público estadual, já que tem o Estado como empregador, o PM é responsável pela execução da política de segurança pública, podendo, também, ser submetido a sanções disciplinares por atos que não redundam em nenhum tipo de pena para o cidadão civil, além de poder responder por algum tipo de crime perante duas justiças (a militar e a civil) (PINTO, 2000).

Segundo Costa (2007), o policiamento ostensivo se constitui na atividade-fim da Polícia Militar, sendo exercido pelo policial militar fardado em locais públicos e com caráter preventivo, por intermédio da observação e fiscalização, com atitude de vigilância, na tentativa de coibir a ação de infratores, como forma de evitar a ocorrência de atos delituosos.

O Manual Básico de Policiamento Ostensivo (1999, p. 10) deixa bem claro os serviços de policiamento afetos à Polícia Militar, os quais são compostos de diversas variáveis que identificam seus aspectos.

O quadro 1, apresentado na sequência, explicita as variáveis e os aspectos do policiamento ostensivo executado pela Polícia Militar:

QUADRO 1 – VARIÁVEIS E ASPECTOS DO POLICIAMENTO OSTENSIVO EXECUTADO PELA POLÍCIA MILITAR

Variáveis	Aspectos
Processo	a pé, motorizado, embarcação, de bicicleta, aéreo e montado
Modalidade	patrulhamento, permanência, diligência e escolta
Circunstância	ordinário, especial, extraordinário
Lugar	urbano, rural
Desempenho	atividade de linha, atividade auxiliar
Duração	turnos, jornadas
Efetivo	individual, dupla, trio, grupamento, pelotão, companhia ou esquadrão, batalhão ou regimento
Forma	desdobramento, escalonamento
Tipo	rodoviário, trânsito, geral, ambiental, de guardas, comunitário, operações especiais ou outros
Suplementação	cães, rádio, transceptores, armamentos e equipamentos peculiares ou outros meios

FONTE: MANUAL BÁSICO DE POLICIAMENTO OSTENSIVO (1999)

Dentre as variáveis e aspectos acima, salienta-se alguns tipos de policiamento, que possuem características próprias, levando a um planejamento diferenciado de aplicação do efetivo e elaboração de escalas. Como exemplo, o policiamento de choque que emprega seu efetivo com duração que nem sempre é cumprida, uma vez que se tem hora para iniciar, mas o turno pode prolongar-se além do estabelecido pois atuam em operações que nem sempre tem hora para terminar. Ainda neste pensamento, o policiamento rodoviário e o ambiental, possuem também duração diferenciada, pois abrangem áreas de atuação extensas, tendo a necessidade do policial permanecer mais tempo na função, e por normalmente atuar em postos, que não raras vezes são distantes de seu domicílio, faz com que tempo de trabalho e

tempo de descanso seja diferenciado de outros tipos de policiamento. No policiamento rodoviário o policial trabalha vinte e quatro horas e descansa quarenta e oito. Já no policiamento desenvolvido pelo Batalhão Ambiental o policial trabalha três dias e folga seis. Para cada tipo de policiamento visto acima nas variáveis, é necessário um tipo de escala para aplicação do efetivo, vez que as peculiaridades de cada um enseja um emprego diverso dos policiais para atendimento às necessidades da comunidade e do próprio militar. Veremos mais a frente outros exemplos aplicados a nossa realidade.

No caso específico da Polícia Militar do Paraná, as variáveis e os aspectos do policiamento ostensivo encontram-se definidos pela Diretriz Geral de Planejamento e Emprego da PMPR (2000).

## 2.2 PERFIL CONTEMPORÂNEO DA PMPR

Segundo Porto (2008), a Polícia Militar do Paraná passou a existir como Corporação regularmente organizada em 10 de agosto de 1854, por intermédio da sanção da Lei Provincial nº. 7 (após o desmembramento da 5ª. Comarca da Província de São Paulo e a criação da Província do Paraná) pelo Conselheiro Zacarias de Góes e Vasconcellos, tendo sido criada a Companhia da Força Policial.

Em apenas dois artigos a Lei nº. 7 criava a Companhia da Força Policial da Província do Paraná:

Art. 1º. Fica o governo *autorizado a organizar* uma companhia de força policial com um total de sessenta e sete praças, e soldo constante do plano junto, assim como a despende o que for *necessário* para armamento, equipamento, expediente, luzes, aluguel de casas para *quarteis* da companhia e destacamentos. Art. 2º. O presidente da *província* fará o regulamento *necessário* á economia, disciplina e moralidade da companhia, marcando o modo e tempo do engajamento. Este regulamento será *submettido a aprovação* da *assembléa* em sua *proxima* reunião, ficando em vigor desde sua publicação.

A organização da Companhia foi moldada no tipo militar, com instrução de caçadores e imediatamente subordinada ao Presidente da Província, que dela podia dispor em ordem ao serviço como julgasse mais conveniente (PARANÁ, 2006c).

Cumprе ressaltar que o plano a que se refere o artigo 1º. da lei de criação da Força Policial da Província do Paraná era constituído de um anexo à aludida lei, aonde era estabelecido que o efetivo de sessenta e sete integrantes seria constituído

por um capitão, um tenente, um alferes, um primeiro sargento, dois segundo sargentos, um furriel, oito cabos, dois corneteiros e cinquenta soldados, fixando também os respectivos vencimentos diários, mensais e anuais. O mesmo plano anexo estabelecia que um segundo sargento, dois cabos e dez soldados da força deveriam formar uma Seção de Cavalaria (o que se deu somente 45 anos depois) (PARANÁ, 1854).

Entretanto, o que se viu foi que, transcorridos pouco mais de dois meses da criação da Companhia da Força Policial na Província do Paraná, seu efetivo era composto por apenas dois oficiais e cinco praças. A dificuldade encontrada para o preenchimento do efetivo estava relacionada com a falta de inclinação dos habitantes da província para o serviço das armas e aos castigos infames que eram aplicados àqueles que cometessem transgressões mais graves com chibatadas. Possivelmente tenham sido essas as motivações para que o Presidente Zacarias tenha decidido pela criação de um Regulamento para a nova Força Policial da Província, tendo nomeado uma comissão de oficiais do Exército para que o elaborassem, tendo sido aprovado e mandado adotar por Ato datado de 5 de dezembro de 1854 e vigorado por quarenta e cinco anos (PARANÁ, 2006c).

Dentre os mais de 50 artigos que compunham o Regulamento da Companhia da Força Policial, é relevante para o enriquecimento do presente estudo o contido nos artigos 20 e 21. Enquanto no artigo 20 ficava patenteada a dedicação integral do policial (era estabelecido que todas as praças de pré pernoitariam no seu quartel, exceção para os casados e alguns poucos com boa conduta que eventualmente poderiam pernoitar nas respectivas casas, desde que autorizadas pelo comandante da Companhia, o qual ficaria responsável pelo ato); no artigo 21 era previsto que os alistados na Companhia prestariam um juramento aos Santos Evangelhos de cumprir bem, pronta e fielmente todas as ordens oriundas dos superiores e alusivas ao serviço, bem como de ser fiel ao governo e ao sistema político adotado no Império (PARANÁ, 2006c).

Depois de ter passado por nove denominações, finalmente a Força Policial do Paraná, por força do Decreto-Lei nº. 554, de 17 de dezembro de 1946, passou a ser denominada Polícia Militar do Estado do Paraná, a qual perdura até a atualidade.

## 2.3 PMPR: MISSÕES, NORMAS DE EMPREGO E EFETIVO

A Polícia Militar do Paraná tem sua missão precípua definida nas Constituições federal e estadual. Entretanto, o processo de planejamento, coordenação, execução, controle da sua missão constitucional, normas de emprego e efetivo obedecem às orientações constantes na Diretriz 004/2000/3<sup>a</sup>. Seção do Estado-Maior.

### 2.3.1 Missões da Polícia Militar do Paraná

A Polícia Militar do Paraná, assim como as demais em todos os estados brasileiros é um órgão integrante do Sistema de Segurança Pública, tendo como missão precípua a atuação como polícia ostensiva, visando à preservação da ordem pública e a incolumidade das pessoas e do patrimônio. Sua missão está bem definida na Constituição Federal vigente, no capítulo Segurança Pública, artigo 144 e seu parágrafo 5º, aonde estabelece que:

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

[...]

V. polícias militares e corpo de bombeiros militares.

[...]

Parágrafo 5º. Às polícias militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública

A Constituição do Estado do Paraná manteve as mesmas disposições estabelecidas pela Constituição Federal, ao definir em seu artigo 46 que a segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos é exercida, para a preservação da ordem pública e incolumidade das pessoas e do patrimônio, entre a Polícia Civil e a Polícia Científica, pela Polícia Militar.

Em seu artigo 48, a Constituição estadual define a missão da Polícia Militar do Paraná, ao assegurar que:

À Polícia Militar, força estadual, instituição permanente e regular, organizada com base na hierarquia e disciplina militares, cabe a polícia ostensiva, a preservação da ordem pública, a execução de atividades de defesa civil, prevenção e combate a incêndio, buscas, salvamentos e socorros públicos, o policiamento de trânsito urbano e rodoviário, de florestas e de mananciais, além de outras formas e funções definidas em lei.

Com fundamento no texto constitucional, fica evidenciado que a Polícia Militar exerce a função de polícia administrativa, sendo responsável pelo policiamento ostensivo e preventivo e pela manutenção da ordem pública nos diversos Estados da Federação. Destarte, manutenção da ordem pública e policiamento ostensivo são conceituados no artigo 2º., 19 e 27 do Decreto nº. 88.777/83 (R-200):

Art. 2.

[...]

19) Manutenção da Ordem Pública - É o exercício dinâmico do poder de polícia, no campo da segurança pública, manifestado por atuações predominantemente ostensivas, visando a prevenir, dissuadir, coibir ou reprimir eventos que violem a ordem pública.

[...]

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

Quando a Constituição menciona polícia ostensiva, ao contrário de policiamento ostensivo, estende o conceito, elevando-o além do procedimento, à concepção, ao planejamento, à coordenação e à condução das atividades correlatas; quando deixa de atribuí-lo a outro órgão, estabelece a exclusividade. O termo polícia ostensiva foi adotado para estabelecer a exclusividade constitucional e para marcar a expansão da competência policial das polícias militares, além do policiamento ostensivo (PARANÁ, 2000).

Policiais e bombeiros militares são agentes de segurança pública, atuando nos estados brasileiros como forças auxiliares e reserva do Exército, conforme preceitua o parágrafo 6º. do artigo 144 da Constituição Federal, aonde prescreve que “as polícias militares e corpos de bombeiros militares forças auxiliares e reserva do Exército, subordinam-se, [...], aos Governadores dos Estados, [...]”, possuindo, destarte, a condição de militares estaduais, definida pelo artigo 42 da CF, com as modificações introduzidas pela Emenda Constitucional no. 18/88, aonde estabelece que: “os membros das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares, instituições organizadas com base na hierarquia e disciplina, são militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios”.

A hierarquia e a disciplina se constituem na base institucional da Polícia Militar, sendo definidos nos parágrafos 1º. e 2º. do artigo 14 da Lei nº. 6.880/80:

Art.14. [...] § 1º A hierarquia militar é a ordenação da autoridade, em níveis diferentes, dentro da estrutura das Forças Armadas. A ordenação se faz por postos ou graduações; dentro de um mesmo posto ou graduação se faz pela antigüidade no posto ou na graduação. O respeito à hierarquia é con-substanciado no espírito de acatamento à seqüência de autoridade. § 2º Disciplina é a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições que fundamentam o organismo militar e coordenam seu funcionamento regular e harmônico, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes desse organismo.

A Constituição do Estado do Paraná atribui grande importância à Segurança Pública e à Defesa Social, estabelecendo a missão geral, particular e eventual da PMPR, delineadas na Diretriz nº. 004/2000.

A missão geral da PMPR consiste em exercer, no Estado do Paraná, dentro das respectivas regiões de responsabilidade territorial, inerentes a cada comando intermediário, o exercício de polícia ostensiva de preservação da ordem pública e atividades de bombeiro, de conformidade com os preceitos constitucionais, cabendo-lhes, portanto, planejar, organizar, dirigir e controlar o emprego de suas unidades subordinadas. A Diretriz PM/3 004/2000 estabelece como missão particular da PMPR:

- a) Executar as atividades de socorrimto público inerentes à PMPR como integrante do sistema estadual de defesa civil, por meio de medidas preventivas, de socorro, de assistência e recuperativas;
- b) executar ações e/ou operações policiais militares preventivas ou repressivas imediatas, objetivando o combate sistemático ao crime organizado em todo o Estado;
- c) planejar e executar ações e/ou operações preventivas e/ou restauração, nos casos de saques, depredações, greves, distúrbios civis, rebeliões, motins, desobediência coletiva, terrorismo ou outro ilícito que cause a ruptura da ordem pública;
- d) executar escolta de presos dos presídios e estabelecimentos penais, mediante requisição de autoridades do Poder Judiciário, consoante o efetivo disponível, por intermédio da autoridade policial militar competente;
- e) executar ações e operações de polícia ostensiva e de bombeiro, visando a proteção, a preservação e a melhoria do meio ambiente no Estado;
- f) executar ações/operações de polícia ostensiva e de preservação da ordem pública visando a prevenção e repressão ao tráfico e ao uso de drogas;

- g) executar as ações/operações de polícia ostensiva e de preservação da ordem pública com a finalidade de prevenir e reprimir a prática de atos de extorsão mediante seqüestro em todo o Estado do Paraná;
- h) desenvolver ações/operações, diligenciando nos limites de sua competência e capacidade operativa, quando em procura ou busca ao infrator;
- i) desenvolver ações/operações preventivas e/ou repressivas em todo o Estado, com prioridade para os pontos estratégicos localizados nas áreas de divisa com outros Estados da Federação, além de outros pontos também considerados, objetivando o combate sistemático às infrações penais;
- j) executar o policiamento velado;
- k) realizar investigações criminais previstas na legislação militar ou por delegação ou solicitação de órgãos federais/estaduais;
- l) realizar operações de prevenção, combate a incêndio e busca e salvamento em todo o território paranaense;
- m) realizar ações e operações de preservação da ordem pública até a capacidade de atuação do governo estadual, antecedendo ao emprego das Forças Armadas, em caso de grave comprometimento da ordem pública;
- n) atuar em ações de defesa integrada e territorial, estando a Corporação sob o controle operacional do Comando Militar da Área, realizar operações de choque, restauração e do tipo polícia;
- o) realizar ações/operações de trânsito urbano e rodoviário nas formas preventiva/educativa e repressiva, no controle e fiscalização de acordo com a legislação em vigor, dentro de sua competência e mediante delegação por meio de convênios.
- p) apoiar, mediante solicitação ou convênio, os demais órgãos públicos, a fim de:
  - q) garantir-lhes o poder de polícia inerentes;
  - r) executar ações/operações de polícia ostensiva que visem prevenir e/ou reprimir o furto e roubo de veículos e cargas em todo o Estado, atuando especialmente junto aos estabelecimentos de recuperação e/ou desmanche de veículos e/ou comércio de peças usadas;
  - s) planejar e executar as atividades de responsabilidade da Polícia Militar, em parceria com a comunidade, visando a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio;

t) realizar, em suas áreas de competência, nos crimes de menor potencial ofensivo, o Termo Circunstanciado, regido pela Lei 9.099/95 e 10.259/01.

Como missões eventuais a Diretriz PM/3 004/2000 estabelece a realização de operações de contraguerrilha urbana e rural, de antiterrorismo, contra sabotagem, cívico comunitárias, reintegração de posse, defesa de pontos sensíveis e instalações vitais e dar atendimento à convocação das Forças Armadas.

### 2.3.2 Efetivo da PMPR

Atualmente existe uma desconexão entre o efetivo existente e o previsto em todas as unidades da PMPR, as quais apresentam considerável demanda de efetivo, embora a previsão legal dê conta que estejam até com excesso em seus quadros organizacionais.

Essa demanda no efetivo da PMPR resulta em sérios prejuízos para o desenvolvimento do trabalho e cumprimento das suas missões, considerando o aumento da população, crescimento no índice de criminalidade, aumento da frota de veículos circulantes, todos eles fatores que exigem presença policial ostensiva cada vez mais constante.

No Brasil, não existem critérios para a fixação do número de policiais militares para o exercício da atividade de policiamento ostensivo, embora estes estejam relacionados a algumas variáveis intervenientes (localidades portuárias, de fronteira, de jogos e diversões, de população flutuante e de baixa renda *per capita*, entre outros) (PARANÁ, 2006b).

Não obstante a inexistência de fórmulas reconhecidas e aceitas como indicadoras de sucesso na atividade de policiamento ostensivo fardado, estudiosos de segurança pública como Silva e Gall (1999), Meirelles e Espírito Santo (1987), Rico e Salas (1992) e Aymoré (1978) estabelecem o critério inicial de que em municípios com população abaixo de 20 mil habitantes o ideal seria a proporção de 1 policial para cada mil habitantes; municípios com população acima de 20 mil até 40 mil habitantes, 1,25 policiais para cada 1,8 mil habitantes; municípios com população acima de 40 mil habitantes, 2,5 policiais para cada 1,4 mil habitantes, observadas as peculiaridades de cada região.

Atualmente, o efetivo da PMPR é fixado em 21.047 integrantes, conforme estabelece a Lei Estadual nº. 15.353/2006. Entretanto, um estudo elaborado pela 1ª.

Seção do Estado Maior da PMPR no ano de 2006 já apontava um *déficit* de quase 11 mil policiais militares no Estado do Paraná.

O quadro geral do efetivo da Polícia Militar em todo o estado é deveras insuficiente, aspecto que deve ser levado em consideração quando é abordada a jornada de trabalho, já que enquanto a demanda por mais segurança pública aumenta cotidianamente, o efetivo da PMPR diminui consideravelmente, sem, contudo, haver o recompletamento dos quadros, já que as inclusões de novos integrantes não tem ocorrido de forma a satisfazer a real necessidade.

Segundo Anton (1984), nos últimos anos as polícias militares de praticamente todos os estados brasileiros vêm se defrontando com o grave problema da evasão nos quadros efetivos, principalmente cabos e soldados, acarretando sérias dificuldades no preenchimento desses cargos, criando, destarte, uma situação que tem acarretado um grau de rotatividade muito grande, gerando prejuízos significativos ao nível de competência profissional.

A exemplo da maioria das polícias militares do Brasil, a defasagem no efetivo da PMPR tem gerado a conseqüente necessidade de aplicação dos policiais militares disponíveis em jornadas de trabalho excessivas, sacrificando períodos de descanso, instrução de manutenção, além de estar contribuindo para a geração de desvios de conduta típicos, tais como absenteísmo, uso exagerado de bebidas alcoólicas, problemas no convívio familiar, entre outros, os quais, somados, são conducentes ao estresse (em que o indivíduo trata mal os envolvidos com seu trabalho, seus familiares e colegas de trabalho) (COSTA, 2007).

Relativamente ao estresse entre policiais militares, um estudo realizado com 258 integrantes do Batalhão de Polícia Militar de Foz do Iguaçu em 2002 obteve elevadas médias de exaustão emocional, falta de realização com a família e falta de estímulo, entre outros estressores com médias um pouco mais baixas. O relatório apresentado por Machado (2002, p. 25) dava conta que:

Indivíduos desestimulados com o trabalho que fazem, são tendentes ao afastamento familiar. Uma administração endurecida e rotineiramente insensível pode influenciar na limitação da vida social do soldado. Escalas extras de serviço, formaturas e necessidade de mais policiamento, aliado à falta de efetivo, podem estar levando o policial ao afastamento familiar, à redução da sua ambição e à baixa auto-estima, resultante da dúvida sobre a própria competência. Essa somatória de estressores pode estar levando o soldado a se considerar cidadão de segunda classe, e esse sentimento acaba explodindo na sua família.

Estudo realizado por Costa *et al* (2007) entre 264 integrantes da Polícia Militar do Estado do Rio Grande do Norte, objetivando diagnosticar a ocorrência e a fase de estresse entre policiais militares da cidade de Natal concluiu que a jornada de trabalho acima das 40 horas semanais, em virtude do número insuficiente de policiais para atender à demanda resultou em um percentual de pouco mais de 47% de entrevistados estressados e destes, 76% apresentaram sintomas psicológicos.

Assim sendo, é relevante que, antes de se buscar identificar tipos de jornadas de trabalho adequadas para fazer frente às missões da PMPR, se proceda a uma discussão mais aprofundada sobre o tema.

## 2.4 JORNADA DE TRABALHO – CONCEITOS E CONSIDERAÇÕES

Para que possa ser discutida mais profundamente a jornada de trabalho do policial militar, é importante que se estabeleçam as principais diferenças relativas à jornada de trabalho do trabalhador da empresa privada.

Nascimento (2003, p. 28) conceitua jornada de trabalho como:

O tempo em que o empregado permanece, mesmo sem trabalhar, à disposição do empregador e quando, em casos especiais, manda computar como de jornada de trabalho o tempo em que o empregado se locomove para atingir o local de trabalho.

O fato de se regular o período de trabalho para o ser humano é essencial para a ordem econômica, social e biológica. Essa relevância se principia pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, editada em 1948 e que destaca no artigo XXIV que “toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas”.

A jornada de trabalho no Brasil está fundamentada na Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e Lei nº. 605/49

Nos termos do artigo 7º., inciso XIII da Constituição Federal, a duração da jornada de trabalho normal não poderá exceder oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, sendo facultada a compensação de horários e a redução da jornada, desde que seja precedida de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

O Decreto-Lei nº. 5.452/43 (Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) considera, em seu artigo 4º., “como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo dispo-

sição especial expressamente consignada”. No artigo 58, estipula que “a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”.

A jornada de trabalho é uma medida do tempo de trabalho, o qual poderá ser interpretado em sentido amplo, quando o empregado se coloca à disposição desde o momento em que sai de sua casa até o retorno e em sentido restrito somente aquele período em que permanece à disposição do empregador (NASCIMENTO, 2003).

A limitação da jornada de trabalho é decorrente do direito à vida, na medida em que o excesso de horas de trabalho poderá acarretar a perda da própria vida ou, na melhor das hipóteses, uma restrição à sua qualidade. Pelo fato de ser um direito que tutela a vida, é indisponível. Entenda-se como um direito indisponível a impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio. (RODRIGUES, 2000).

#### **2.4.1 Jornada de trabalho do policial militar**

O trabalho policial militar se reveste de características muito peculiares, já que não possui horários predeterminados (principalmente para o término do serviço), ou seja, não tem uma jornada fixa, como os demais trabalhadores. Além disso, após o término da jornada de trabalho os policiais militares estão sujeitos, ainda, ao atendimento de ocorrências. Isso significa dizer que têm de estar à disposição do Estado, ou seja, da segurança da sociedade, por imposição legal (conforme é estabelecido no artigo 31 do Estatuto dos Servidores Militares (1997)), que versa sobre o compromisso dos policiais militares, abrangendo todos os níveis hierárquicos, determinando suas condutas a uma dedicação exclusiva para a manutenção da ordem pública e segurança da comunidade, mesmo estando sujeito ao sacrifício da própria vida.

A dedicação integral do policial militar também se encontra consubstanciada no Regulamento Disciplinar do Exército (Decreto nº. 4.346/2002, aplicável às polícias militares) onde, no parágrafo 1º. do artigo 8º. é estabelecido como uma das manifestações essenciais da disciplina, a dedicação integral ao serviço (BRASIL, 2002).

Apesar do Estatuto dos Militares não definir claramente o que vem a ser dedicação integral, deixa claro que o militar está sujeito a uma jornada mínima de traba-

lho (40 horas semanais), sem, contudo, estabelecer a jornada máxima. Diante disso, é necessário compreender o alcance da expressão dedicação integral, bem como sua diferença com dedicação exclusiva, afeta aos servidores públicos civis.

Para Meirelles (2007, p. 445):

A diferença entre o regime de tempo integral e o de dedicação plena está em que naquele o servidor só pode trabalhar no cargo ou na função que exerce na Administração, sendo-lhe vedado o desempenho de qualquer outra atividade profissional pública ou particular, ao passo que neste (regime de dedicação plena) o servidor trabalhará na atividade profissional de seu cargo ou de sua função exclusivamente para a Administração, mas poderá desempenhar atividade diversa da de seu cargo ou de sua função em qualquer outro emprego particular ou público, desde que compatível com o da dedicação plena. No regime de tempo integral o servidor só poderá ter um emprego; no de dedicação plena poderá ter mais de um, desde que não desempenhe a atividade correspondente à sua função pública exercida neste regime.

A Constituição Federal estabelece no inciso XIII do artigo 7º. a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Entretanto, esse dispositivo é aplicável apenas aos trabalhadores em geral, considerando que os militares (caso específico das polícias militares brasileiras) são sujeitos a regime especial de trabalho, também definido na Constituição Federal em seu artigo 142, parágrafo 3º., inciso X, aonde estabelece:

Art. 142

[...]

Parágrafo 3º.

[...]

X - a lei disporá sobre o ingresso nas Forças Armadas, os limites de idade, a estabilidade e outras condições de transferência do militar para a inatividade, os direitos, os deveres, a remuneração, as prerrogativas e outras situações especiais dos militares, consideradas as peculiaridades de suas atividades [...]

A propósito do regime diferenciado de trabalho a que são submetidos os policiais militares brasileiros, Lazarini (2005), em palestra proferida a oficiais de um curso na Polícia Militar do Estado de São Paulo, traça algumas diferenças que ao seu ver levam à desigualdade jurídica entre os servidores públicos civis e militares dos estados. Para ele, o servidor público civil já ingressa na carreira com conhecimento técnico necessário para o desempenho das suas atividades, enquanto o militar, além do nível de escolaridade exigido para o ingresso em cada posto ou graduação, dele

também será exigido o aprendizado ministrado pelo Estado, como é exigido para o exercício da função policial.

Entretanto, sob a ótica de Lazarini (2005), já que, enquanto dos agentes da Administração Pública é exigido a eficiência, a probidade, dedicação e interesse pela causa pública, como previsto no artigo 37 e parágrafos da Constituição Federal, do militar é esperado também o atendimento aos rigores deontológicos da organização, além de outras peculiaridades, como alto grau de letalidade e ferimentos em defesa da sociedade, riscos à vida, à saúde e à integridade física (riscos esses inerentes aos policiais e aos bombeiros militares), regime de trabalho sujeito a variações de horários, prolongamentos e antecipações de escala de serviço, sendo impossibilitados de recebimento de horas extras e remuneração por trabalho noturno, vedação ao direito de sindicalização e greve, sujeito à legislação penal militar e civil e vedação ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e ao seguro desemprego.

Martins (2005) também está entre os juristas que compactuam com o pensamento de Lazarini, quando se refere ao que chama de elenco limitativo da livre atuação do militar, proibido, taxativamente, de sindicalização, direito de greve e vida político-partidária, diferentemente do que ocorre com os demais servidores estaduais.

Na busca por mudanças na legislação sobre a jornada de trabalho dos policiais militares brasileiros, vários projetos de lei já foram apresentados, sem que nenhum deles tenha sido aprovado, já que ferem princípios constitucionais já discutidos. Uma dessas tentativas foi a Lei nº. 914/1995, promulgada pela Câmara Legislativa do Distrito Federal (depois de projeto vetado pelo governador do Distrito Federal) que, entre seus dispositivos, assegurava aos policiais e bombeiros militares jornada de trabalho de oito horas trabalhadas por quarenta horas de descanso, doze horas trabalhadas por sessenta horas de descanso e vinte e quatro horas trabalhadas por setenta e duas de descanso, não sendo permitida sua permanência na corporação durante o período destinado ao descanso, nem lhe ser atribuído outro tipo de missão ou tarefa (exceção para os casos de estado de sítio, de defesa ou de emergência, calamidade pública e grave comoção social). A Lei assegurava também que nenhum policial ou bombeiro militar poderia ser escalado para serviço extra que excedesse a quarenta horas, sem que tivesse um período mínimo de vinte e quatro horas de descanso entre o término de escala e início do mesmo.

O governador do Distrito Federal ingressou com a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN) nº. 1359-1, tendo sido a Lei nº. 914/95 julgada inconstitucional:

Ementa. CONSTITUCIONAL. DISTRITO FEDERAL. POLÍCIA MILITAR E CORPO DE BOMBEIROS MILITAR. COMPETÊNCIA PRIVATIVA DA UNIÃO. C.F., art. 21, XIV e 22, XXI. Lei Distrital 914, de 13.9.95. 00I. - Competência privativa da União para organizar e manter a Polícia Militar e o Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal: competência da União para legislar, com exclusividade, sobre a sua estrutura administrativa e o regime jurídico do seu pessoal. 0II. - Precedentes do STF: ADIn 1.045 (MC), Marco Aurélio, Lex 191/93; ADIn 1.359, Marco Aurélio; SS 846 (AgRg), Pertence; RE 198.799, Galvão; ADIn 1.475-DF, Gallotti, "DJ" de 04.5.2001; RE 241.494-DF, Gallotti, Plenário, 27.10.99. 0III. - ADIn julgada procedente.

Outra tentativa de fixação de jornada de trabalho policial militar partiu do Estado do Rio de Janeiro por intermédio do projeto de lei nº. 06/2007, do Deputado Estadual Paulo Ramos, onde se pretendeu fixar a jornada semanal de trabalho policial e bombeiro militar em período não superior a quarenta horas, com folga prevista de setenta e duas horas para cada vinte e quatro horas trabalhadas, não sendo admitido o emprego do policial ou bombeiro militar em escalas chamadas extras nesse período de folga, além de prever o pagamento de horas extras para os casos de se exceder as vinte e quatro horas de trabalho fixadas. O projeto de lei foi derrotado por uma votação de quarenta e cinco votos contrários e apenas nove votos a favor.

Com o propósito de buscar soluções e possivelmente uma padronização na jornada de trabalho nas polícias militares e valorizar o profissional de segurança pública no país, o Governo Federal instituiu, na Secretaria de Justiça, o Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania (PRONASCI), o qual até o momento não chegou a nenhum denominador comum no que diz respeito às escalas de trabalho nas polícias militares. Em outubro de 2008, o Secretário Nacional de Segurança Pública Ricardo Balestreli, em entrevista à imprensa nacional, afirmava que "a idéia é propor uma reforma completa no modelo de funcionamento das polícias, inclusive dessa questão da jornada de trabalho" (CHAME, 2008).

#### **2.4.2 Jornada de trabalho na PMPR**

Segundo a Diretriz PM/3 nº. 004/2000, jornada é o período de tempo, nas vinte e quatro horas do dia, em que o policial militar desenvolve sua atividade, turno é um período de tempo previamente determinado, dentro da jornada, ciclo é o conjunto de dias de empenho, incluindo o descanso e/ou folga, período é o conjunto de ciclos em que o descanso e/ou folga percorre todos os dias da semana, envolvendo

o equilíbrio de emprego entre as equipes de trabalho, folga é o espaço de tempo que fecha um ciclo, no qual o PM está liberado da escala de serviço e descanso é o espaço de tempo entre dois empenhos diários consecutivos, ou apenas o emprego noturno (após a zero hora).

Destaca ainda a Diretriz 004/2000 que as jornadas de trabalho operacional, os turnos, ciclos, períodos, folga e descanso, tendo em vista a atual deficiência de recursos humanos nas unidades da PM do Estado, deverão ser definidas pelos Comandos Intermediários, procurando, na medida do possível, não exceder a quarenta e quatro horas semanais de trabalho.

Quanto ao regime de trabalho do PM, é relativamente prescrito por escalas, podendo ser a de 6 horas de trabalho por 18 de folga; 12 por 48 ou até mesmo 24 por 72. Mas, justamente pela incerteza desse ofício e seu regime de dedicação exclusiva, as jornadas de percurso ao trabalho ou até mesmo os momentos de folga podem ser transformados em trabalho.

Se, por um lado não existe um padrão estabelecido para as jornadas de trabalho nas unidades da PMPR em virtude da influência de vários fatores (localização, população, índice de ocorrências, economia, entre outros), por outro a Diretriz nº. 004/2000 da 3ª. seção do Estado Maior da PMPR estabelece quatro turnos para efeito do cômputo de ocorrências e elaboração de relatórios de emprego, sendo que o 1º. turno compreende entre 00:00 hora e 05:59 horas, o 2º. turno das 06:00 às 11:59 horas, o 3º. turno das 12:00 às 17:59 horas e o 4º. turno das 18:00 às 23:59 horas.

#### 2.4.2.1 Jornada de trabalho praticada nas unidades da PMPR objeto do estudo (4º., 5º., 6º. e 13º. BPM)

O 4º. e 5º. BPM, sediados em Maringá e Londrina, respectivamente, praticam escalas de serviço praticamente idênticas, ou seja, quatro equipes em turnos de 12 horas de trabalho por 24 horas de descanso e de 12 horas trabalhadas por 48 horas de descanso. A aplicação do efetivo nas denominadas escalas extras (policimento em partidas futebolísticas, eventos que porventura aglomerem multidões, entre outras ocorrências comuns nas grandes metrópoles) é praticada com os grupos que se encontram nas folgas das 48 horas, não excedendo a cinco horas de jornada, totalizando a média de 48 horas semanais.

A instrução de manutenção nas duas unidades estudadas é que difere um pouco, já que no 4º. BPM esta é aplicada semanalmente, enquanto no 5º. BPM ocorre uma ou duas vezes por semana, considerando as atividades extras que se apresentam.

Segundo os oficiais encarregados dos setores de pessoal e planejamento das duas unidades estudadas, conforme vão surgindo necessidades de aplicação de efetivo extra em jornadas de trabalho, a instrução de manutenção é que sofre interrupção.

Já no 6º. BPM (Cascavel) a jornada de trabalho do efetivo é de cinco equipes em 12 horas de atividades por 48 horas de descanso, com aplicação do efetivo da folga de 48 horas que atuou durante o dia em jornadas extras de até 6 horas. Quanto ao efetivo aplicado nas 12 horas noturnas, estes gozam do período total de 48 horas de folga sem interrupção. Quanto à instrução de manutenção (treinamento), esta é ministrada esporadicamente nos horários de folga dos grupos que foram aplicados nas 12 horas diárias, desde que não haja escalas extras, o que, segundo os oficiais encarregados dos setores de pessoal e planejamento, ocorre raramente, considerando-se a demanda de trabalho e o efetivo muito aquém do necessário.

O 13º. BPM, sediado na capital do Estado atualmente pratica uma escala de serviço denominada de escala flexível ou flex. Praticada experimentalmente a partir de agosto de 2009, a escala consiste em turnos de 12 horas de trabalho por 24 e 48 horas de descanso, porém distribuída em diferentes horários. Enquanto um grupo inicia a jornada às 07:00 horas e a conclui às 19:00 horas e outro assume das 19:00 horas até às 07:00 horas do dia seguinte, outros grupos atuam das 08:00 horas às 20:00 horas e das 20:00 horas às 08:00 horas do dia seguinte. O grupo denominado flexível, como o próprio título explica, é aplicado em variados turnos, ou seja, das 10:00 a 18:00 horas, das 13:00 às 19:30 horas, das 16:00 às 22:30 horas, das 17:30 às 00:00 horas, das 17:00 à 01:00 hora, das 18:00 às 02:00 horas, das 19:00 às 03:00 horas e das 16:00 a 00:00 hora.

Segundo os oficiais encarregados do estudo das novas jornadas de trabalho para o efetivo do batalhão, a variação dos horários destas é estabelecida em razão da demanda de ocorrências na área de atuação do batalhão, de conformidade com os levantamentos estatísticos do índice de criminalidade na região, muito embora sua flexibilidade não acarreta mais que 35 a 40 horas de trabalho semanal, sendo

que o policial trabalha todos os dias e presumivelmente tem possibilidade de descanso noturno.

Há que ser observado que o PM aplicado na escala flexível nos turnos que avançam até uma ou três horas da madrugada, na realidade não estarão gozando o período noturno para descanso, já que somados os períodos de deslocamento, essa jornada se estenderá bem mais, podendo acarretar sérios prejuízos à saúde do indivíduo.

Outro aspecto a ser considerado é que para as jornadas extras de trabalho da unidade estudada, o efetivo aplicado é o mesmo da escala flexível, evitando-se, destarte, a aplicação do efetivo em folga.

Quanto à instrução de manutenção (treinamento) esta seria ministrada em curtos períodos antecedentes às jornadas de trabalho.

A constatação é que a PMPR ainda não possui estudos aprofundados sobre a aplicação do efetivo nas variadas atividades que se despontam em virtude da realidade vivenciada em cada município, possível motivo do não consenso. Nesse sentido, buscar identificar qual seria a jornada ideal para cada unidade da PMPR seria redundante, sem que se produzisse um estudo que possibilitasse verificar até aonde as escalas de trabalho praticadas atualmente pelas unidades da PMPR estudadas tem gerado satisfação ou insatisfação entre o efetivo, se a instrução de manutenção tem sido praticada conforme recomendado para o aprimoramento profissional e se os períodos de folga concedidos ao efetivo tem sido suficientes para permitir o convívio familiar esperado.

A discrepância das jornadas de trabalho praticadas em cada uma das unidades da PMPR estudadas, gerada pela demanda de efetivo em relação ao crescimento populacional e do índice de criminalidade e a quase ausência de treinamento (fator que pode estar contribuindo fortemente para o desgaste da imagem da corporação) direcionou o presente estudo à busca de identificar os níveis de estresse possivelmente gerados por esses fatores, como forma de buscar estabelecer a aplicação de jornadas de trabalho compatíveis com as reais necessidades da corporação e dos integrantes.

### 3 METODOLOGIA

Segundo Vergara (2004), a metodologia tem como função o estabelecimento do caminho e da prática, objetos que deverão ser utilizados para a abordagem de uma realidade, porém com um determinado objetivo a ser atingido segundo critérios básicos orientados quanto aos fins e aos meios.

#### 3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Trata-se de pesquisa bibliográfica desenvolvida com base em materiais publicados em livros, revistas, jornais, rede de alcance mundial (internet) e demais materiais disponíveis, complementada por levantamento de dados relativos à aplicação do efetivo da PMPR nos batalhões estudados, observação das sugestões de oficiais envolvidos com o desenvolvimento de escalas de serviço e levantamento de percepções do efetivo quanto aos níveis de estresse oriundos do excesso de trabalho.

#### 3.2 POPULAÇÃO ALVO E AMOSTRA (CAMPO EMPÍRICO)

A população alvo é constituída do efetivo de policiais militares (oficiais, graduados e soldados) em batalhões da PMPR em Curitiba (13º. BPM), Maringá (4º. BPM), Londrina (5º. BPM) e Cascavel (6º. BPM), aleatorizados entre oficiais encarregados de pessoal, graduados e soldados entre aqueles com no mínimo 5 anos de serviço ativo na corporação.

A amostragem foi intencional por agrupamentos e constitui-se de 112 entrevistas pessoais.

#### 3.3 PROCEDIMENTO PARA A COLETA DE DADOS

Os dados foram coletados por intermédio de questionários estruturados em quinze questões descritivas, destinadas a medir variáveis categóricas de satisfação ou insatisfação com a jornada de trabalho da unidade, instrução de manutenção, períodos de folga, convivência familiar e níveis de estresse. A descrição de cada variável sugeria ao respondente que este deveria interpretar a presença ou ausência

delas na sua unidade, segundo sua experiência, e não uma interpretação pertinente ao seu comportamento ou visão pessoal. Cada variável foi hasteada por uma escala de concordância e discordância com o enunciado, segundo a melhor interpretação da sua experiência. Esse tipo de escala foi escolhido porque provê a despersonalização necessária para tentar evitar tendências nas respostas.

Em cada uma das unidades da PMPR amostradas foram selecionados pela seção do pessoal os policiais militares que se encaixavam no perfil da pesquisa (entre aqueles com mais de 5 anos de serviço), presumindo-se estar entre os mais sujeitos a estresse e descontentamento em virtude da jornada de trabalho praticada.

Em dia e hora marcados, os amostrados foram reunidos em um local compatível, tendo sido explicado aos mesmos os objetivos almejados, as formas de preenchimento das respostas, bem como a garantia do anonimato.

### 3.4 ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados dos questionários constitui-se na tabulação das respostas, analisadas e apresentadas em tabelas simples, freqüencial e percentualmente, e ilustradas graficamente, para melhor visualização dos resultados obtidos.

## 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Uma escala de concordância com as escalas de trabalho sugeridas e comportamentos julgados e conducentes ao estresse (de discordo totalmente a concordo totalmente) foi utilizada para estimar a escala de serviço ensejada pelos entrevistados e comportamentos observados, passíveis de serem originários do excesso de trabalho e conducentes a níveis de estresse. Variáveis demográficas, tais como idade, sexo, nível hierárquico e escolaridade foram desconsideradas, objetivando maior garantia do anonimato dos respondentes e respostas mais sinceras. A variável tempo de serviço foi previamente levantada pela 1ª. seção (P/1) das OPM estudadas, em que foram buscados policiais militares com cinco anos ou mais de serviço na corporação, presumindo-se melhor capacidade para observar comportamentos de colegas de trabalho.

Para fins de análise dos questionários e melhor compreensão das variáveis estudadas, foram estabelecidas três categorias:

- a) Jornada de trabalho adequada (aonde são sugeridos vários tipos de jornadas de trabalho possíveis e aplicadas na maioria das unidades da PMPR);
- b) período de folga compatível (relação da jornada de trabalho e o período destinado ao repouso e à família);
- c) comportamentos orgânicos (reúnem os comportamentos resultantes de atributos pessoais e da personalidade do policial militar, que podem ser também conducentes ao estresse).

As observações interpretadas e pontuadas pelos entrevistados (variáveis medidas) foram reduzidas a variáveis categóricas, objetivando melhor adequação à realidade da PMPR, tendo sido utilizada uma escala ordinal para determinação de percentuais de concordância e discordância com as variáveis. Nesse sentido, na escala ordinal, 1 significa discordância total com a afirmativa, 2 significa discordância, 3 não concordam e nem discordam, 4 significa concordantes e 5 são totalmente concordantes com a afirmativa.

Para efeito de interpretação, serão consideradas apenas as médias percentuais de concordantes e discordantes.

O quadro 1 apresenta as afirmativas contidas no questionário de pesquisa (variáveis medidas), já convertidas em variáveis categóricas do estudo.

**QUADRO 1 - VARIÁVEIS MEDIDAS E VARIÁVEIS CATEGÓRICAS DO ESTUDO**

<b>VARIÁVEIS MEDIDAS</b>	<b>VARIÁVEIS CATEGÓRICAS</b>
A escala de serviço ideal para este Batalhão seria de turnos de 12 horas de trabalho por 36 horas de repouso com um período reservado para instrução	Jornada de 12h x 36h de repouso com Instrução de Manutenção
Uma escala com jornada de 8 horas e descanso de 24 possivelmente seria a ideal para os integrantes deste Batalhão	Jornada de 8h x 24h de repouso
Escalas de 24 horas de trabalho por 48 de folga ensejariam mais descanso e possibilidade do PM se dedicar aos seus assuntos particulares e à família	Jornada de 24h x 48 de repouso
Acredito que escalas de 12 x 24, 12x 36 e 12 x 48 seriam adequadas para todos os integrantes deste Batalhão	Jornadas de 12h x 24 de repouso, 12h x 36h e de 12h x 48 h
As escalas extras praticadas atualmente não prejudicam o período de repouso dos integrantes deste Batalhão, pois ocorrem esporadicamente	Escalas extras em relação ao repouso
As folgas concedidas ao efetivo deste Batalhão tem sido suficientes para o descanso e recuperação da energia gasta no turno de serviço	Folga compatível com o período almejado de descanso
Grande maioria dos integrantes deste Batalhão fazem bicos nas horas de folga para complementar a renda e assim sacrificam sua folga em detrimento ao próprio trabalho e à comunidade	Sacrifício da folga em bicos para complementar renda
Neste Batalhão ninguém trabalha mais de 44 horas semanais	Jornada de 44 horas semanais
Os policiais deste Batalhão tem tido tempo suficiente de folga para dedicação aos familiares e atendimento de seus assuntos particulares	Convívio familiar
Neste Batalhão todos os policiais empenhados no policiamento ostensivo recebem instrução de manutenção frequentemente	Melhoria da capacitação
Neste Batalhão todos praticam atividades físicas frequentemente, objetivando melhorar a performance no trabalho	Absenteísmo
O treinamento que o PM recebe neste Batalhão o impede de cometer erros e enganos que poderiam ser facilmente evitados	Treinamento suficiente
Tenho observado que à medida que o tempo passa, os policiais militares têm utilizado a arma de fogo com maior frequência.	Aumento da agressividade
Ultimamente o policial militar não tem tido muita motivação para ser calmo e eficiente nas abordagens de suspeitos nas ruas.	Motivação no trabalho
Os erros mais comuns cometidos pelo PM no atendimento de ocorrências são devidos à falhas dos superiores ou à falta de instrução mais condizente com a realidade vivida no dia-a-dia.	Falhas no treinamento

**FONTE:** QUESTIONÁRIOS DE PESQUISA DE CAMPO - 2009

#### 4.1 JORNADA DE TRABALHO ADEQUADA

Objetivando identificar o tipo de escala de trabalho almejada pelos integrantes dos batalhões estudados, foram sugeridas algumas jornadas e respectivos períodos de repouso. As jornadas sugeridas estão contidas nas variáveis 1, 2, 3 e 4 do questionário e correspondem às seguintes variáveis categóricas:

- a) Jornadas de 12 horas trabalhadas e de 36 horas de repouso, com a aplicação de Instrução de Manutenção (treinamento);
- b) jornadas de 8 horas de trabalho e de 24 horas de repouso;
- c) jornadas de 24 horas de trabalho e de 48 horas de repouso;
- d) jornadas de 12 horas de trabalho e de 24 horas de repouso, de 12 horas de trabalho e de 36 horas de repouso e de 12 horas de trabalho com 48 horas de repouso.

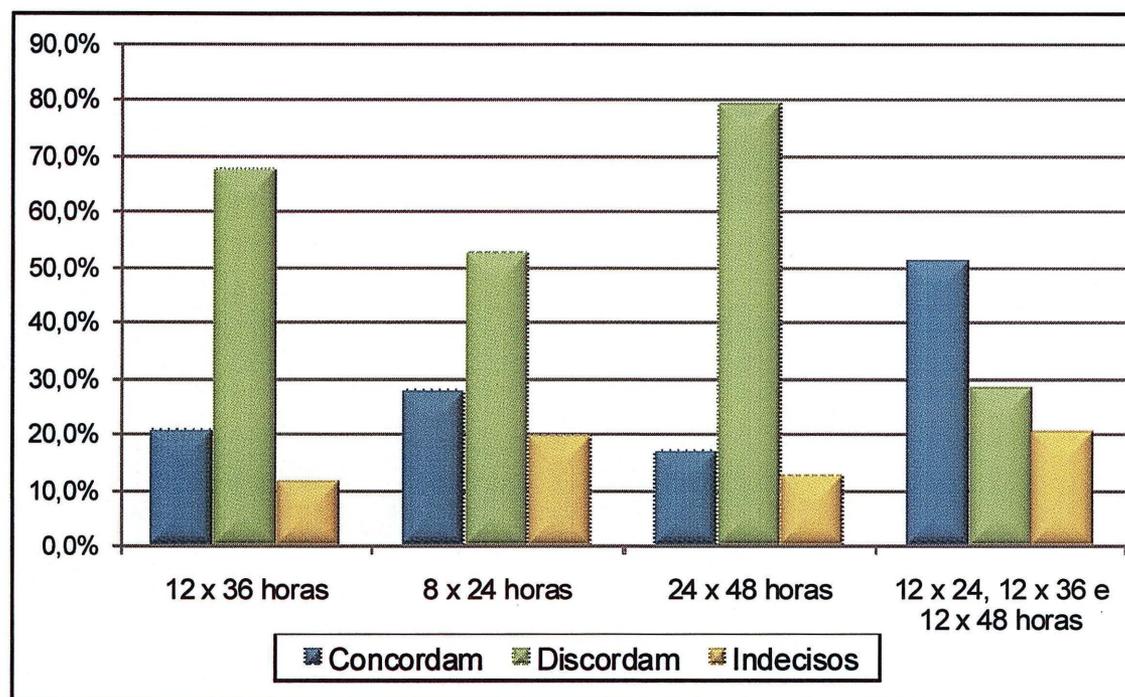
Há que se ressaltar que os entrevistados foram alertados para o fato de que cada uma das jornadas de trabalho estaria sujeita à aplicação eventual do efetivo em folga (de jornadas trabalhadas no período diurno) em escalas extras, tais como policiamento de futebol, eventos especiais e operações policiais militares complementares, conforme a necessidade de cada unidade estudada. A tabela 1 e o gráfico 1 representam os percentuais obtidos no agrupamento das variáveis.

TABELA 1 - NÍVEIS DE CONCORDÂNCIA E DISCORDÂNCIA COM JORNADAS DE TRABALHO SUGERIDAS

Variáveis categóricas	Escala											
	Discordo totalmente		Discordo		Nem concordo nem discordo		Concordo		Concordo totalmente		Total	
	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%
Jornada de 12h x 36h com Instrução de Manutenção	38	33,9	38	33,9	13	11,6	20	17,9	3	2,7	112	100,0
Jornada de 8h x 24h	20	17,9	39	34,9	22	19,6	23	20,5	8	7,1	112	100,0
Jornada de 24h x 48h	39	34,8	40	35,7	14	12,6	11	9,8	8	7,1	112	100,0
Jornadas de 12h x 24h, 12h x 36h e 12h x 48h	10	8,9	22	19,6	23	20,5	39	34,8	18	16,2	112	100,0

FONTE: PESQUISA DE CAMPO – JUNHO 2009

GRÁFICO 1 - PERCENTUAIS DE CONCORDÂNCIA E DISCORDÂNCIA COM JORNADAS DE TRABALHO SUGERIDAS



FONTE: PESQUISA DE CAMPO – JUNHO 2009

#### 4.2 PERÍODO DE FOLGA COMPATÍVEL

As variáveis 5, 6, 7 e 8 buscaram identificar se o período de folga do efetivo das unidades amostradas é visto pelos entrevistados como sendo compatível com suas expectativas. As quatro variáveis categóricas estudadas abordaram os seguintes aspectos observados:

- a) As escalas extras e sua relação com o período de repouso;
- b) folga compatível com o período almejado de descanso;
- c) sacrifício da folga em bicos para complementar a renda;
- d) jornada de trabalho não superior a 44 horas semanais.

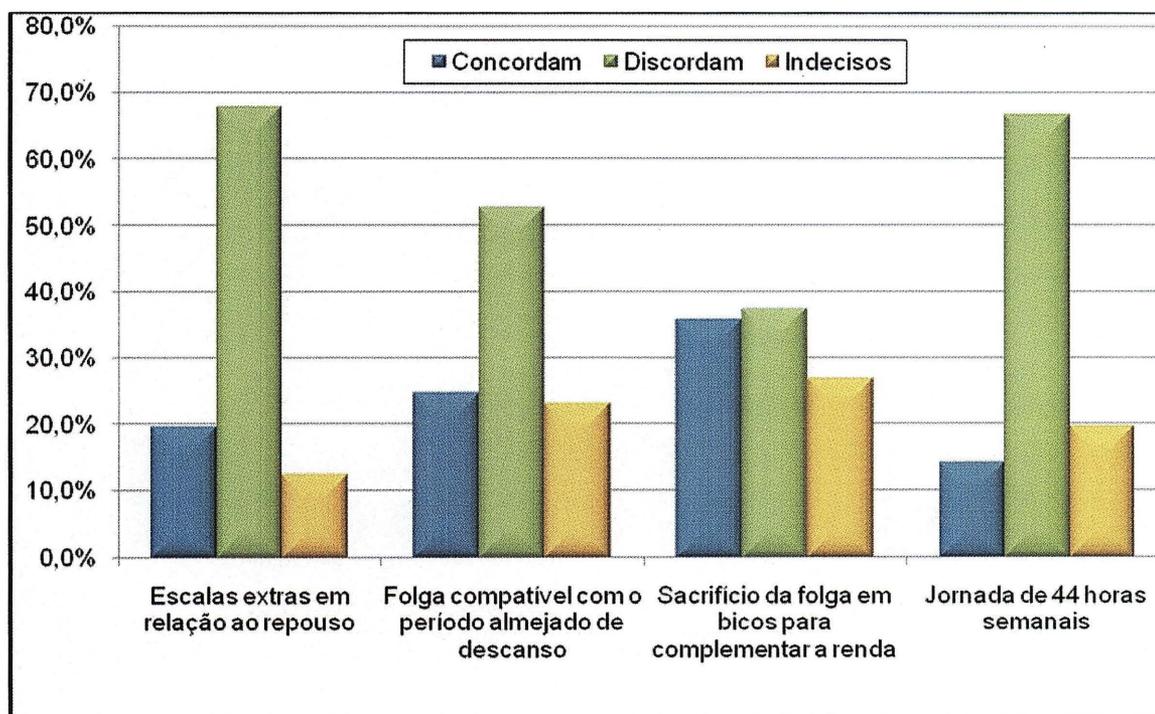
Acredita-se que o período de descanso proporcionado ao indivíduo após uma jornada de trabalho tenha muito a ver com a manifestação de estresse, já que jornadas de trabalho longas, com a concessão de curtos períodos de descanso são conducentes a várias mudanças no comportamento, quer seja no próprio trabalho como no relacionamento familiar. A tabela e a figura 2 mostram os resultados obtidos.

TABELA 2 - NÍVEIS DE CONCORDÂNCIA E DISCORDÂNCIA COM PERÍODOS DE FOLGA

Variáveis categóricas	Escala											
	Discordo totalmente		Discordo		Nem concordo nem discordo		Concordo		Concordo totalmente		Total	
	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%
Escalas extras em relação ao repouso	38	33,9	38	33,9	14	12,5	17	15,2	5	4,5	112	100,0
Folga compatível com o período almejado de descanso	20	17,9	39	34,8	26	23,2	26	23,2	1	0,9	112	100,0
Sacrifício da folga em bicos para complementar a renda	13	11,6	29	25,9	30	26,8	24	21,4	16	14,3	112	100,0
Jornada de 44 horas semanais	43	38,4	31	27,7	22	19,6	14	12,5	2	1,8	112	100,0

FONTE: PESQUISA DE CAMPO – JUNHO 2009

GRÁFICO 2 - PERCENTUAIS DE CONCORDÂNCIA E DISCORDÂNCIA COM PERÍODOS DE FOLGA CONCEDIDOS



FONTE: PESQUISA DE CAMPO – JUNHO 2009

### 4.3 COMPORTAMENTOS ORGANÍSMICOS

Os comportamentos organísmicos (que reúnem os comportamentos resultantes de atributos pessoais e da personalidade do policial militar), estão contidos nas variáveis medidas 9, 10, 11, 12, 13, 14 e 15, referindo-se às seguintes variáveis categóricas:

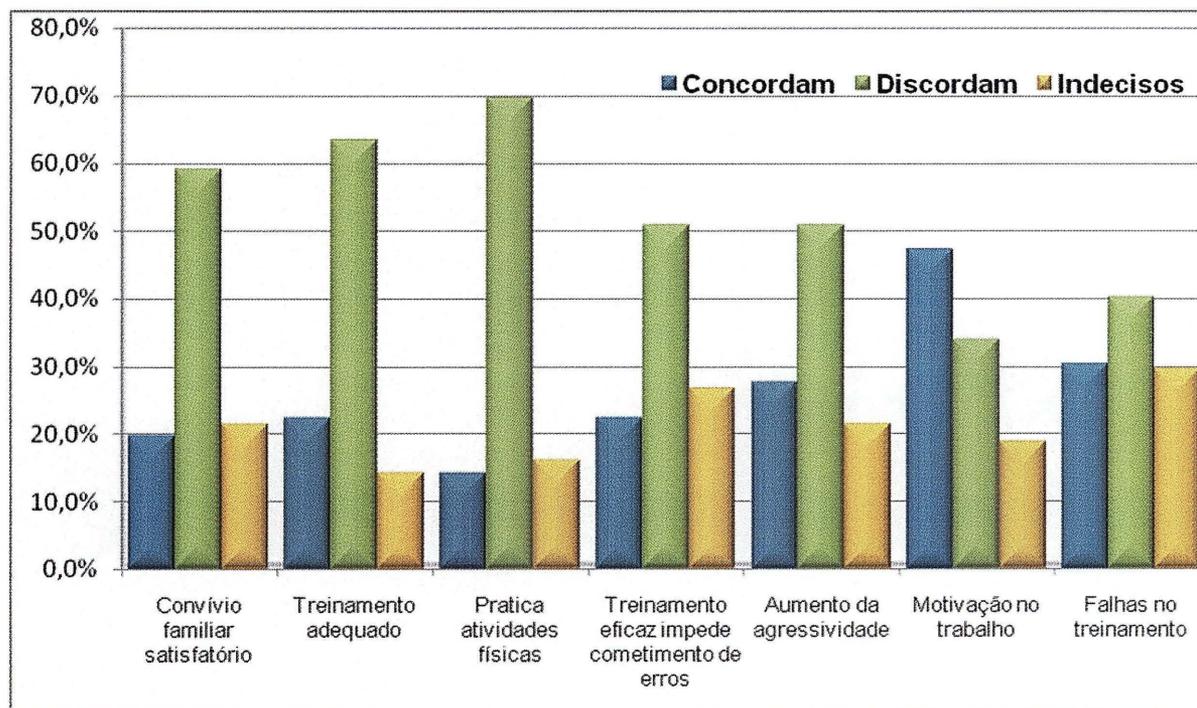
- a) Convívio familiar satisfatório;
- b) treinamento ministrado adequado;
- c) prática de atividades físicas freqüentes;
- d) treinamento eficaz que impede o cometimento de erros;
- e) aumento de agressividade;
- f) motivação do PM no trabalho;
- g) falhas no treinamento.

O objetivo do estudo das variáveis denominadas organísmicas é de avaliar até aonde o policial militar encontra-se auto-realizado na sua instituição, se cultiva a auto-estima e se é realizado com o trabalho que faz. Sabe-se que o homem motivado na organização onde trabalha, será mais criativo, desenvolve os valores humanos, é responsável, participa, orgulha-se de pertencer, inteira-se melhor com as pessoas e tem orgulho de pertencer.

TABELA 3- NÍVEIS DE CONCORDÂNCIA E DISCORDÂNCIA COM COMPORTAMENTOS ORGANÍSMICOS

Variáveis categóricas	Escala											
	Discordo totalmente		Discordo		Nem concordo nem discordo		Concordo		Concordo totalmente		Total	
	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%
Convívio familiar satisfatório	31	27,6	35	31,3	24	21,4	21	18,8	1	0,9	112	100,0
Treinamento adequado	34	30,3	37	33,0	16	14,3	20	17,9	5	4,5	112	100,0
Prática de atividades físicas freqüentes	44	39,2	34	30,4	18	16,1	14	12,5	2	1,8	112	100,0
Treinamento eficaz impede cometimento de erros	24	21,4	33	29,5	30	26,8	22	19,6	3	2,7	112	100,0
Aumento de agressividade	12	10,7	45	40,2	24	21,4	30	26,8	1	0,9	112	100,0
PM está motivado para o trabalho	6	5,4	32	28,6	21	18,8	39	34,7	14	12,5	112	100,0
Falhas no treinamento	9	8,0	36	32,2	33	29,5	24	21,4	10	8,9	112	100,0

GRÁFICO 3 - PERCENTUAIS DE CONCORDÂNCIA E DISCORDÂNCIA COM COMPORTAMENTOS ORGANÍSMICOS



FONTE: PESQUISA DE CAMPO – JUNHO 2009

Observa-se acima que o nível de satisfação e realização do policial com o trabalho, está abaixo da porcentagem ideal para o desempenho satisfatório ao serviço policial e ao convívio social, apresentando baixa motivação, fator importante para o exercício da atividade policial.

## 5 INTERPRETAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O maior percentual de rejeição demonstrado pelos entrevistados nas unidades amostradas alude à jornada de 24 horas de trabalho por 48 horas de repouso, considerando que 70,5% são discordantes com sua aplicação em suas respectivas unidades.

Já a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de repouso parece não ser a escala idealizada também pela grande maioria dos entrevistados, considerando que quase 68% deles não concordam com sua prática.

Quanto às jornadas de 8 horas de trabalho por 24 horas de repouso, quase 52% dos amostrados também não a veem como ideal.

Entretanto, a jornada diversificada de 12 horas de trabalho por 24 horas de descanso, com variações de 12 por 36 horas e de 12 por 48 horas parece ser a mais atraente para a amostra estudada, considerando que 46,5% são concordantes que sua aplicação seria a que mais viria de encontro aos seus anseios.

Cumprir observar que tem sido comum a busca de escalas com maiores períodos de folga, objetivando o exercício de atividades paralelas (bico) pelo policial militar. Nas unidades estudadas, 38% dos respondentes não relacionam a folga com essas atividades, contra quase 35% que o fazem e 26,8% preferiram omitir alguma resposta.

Relativamente ao período de folga observado como compatível pela amostra estudada nas unidades da PMPR, é possível concluir que:

- a) As escalas extras praticadas na atualidade têm sido frequentes, além de prejudiciais ao período de repouso, segundo observam quase 68% dos policiais militares partícipes da pesquisa;
- b) os períodos de folga concedidos não têm sido suficientes para o descanso e recuperação da energia dispendida em um turno de serviço para quase 53% dos entrevistados;
- c) o policial militar tem sido empregado em jornadas que ultrapassam as 44 horas semanais estabelecidas na legislação trabalhista, segundo pouco mais de 66% dos entrevistados.

Entre as sete variáveis orgânicas estudadas, apenas uma delas apresenta positividade, considerando o elevado percentual de negatividade nas demais. Trata-se da utilização da arma de fogo. Dentre os entrevistados nas unidades estudadas, a maioria absoluta (53,6%) discorda com a afirmativa de que ultimamente o policial militar tem utilizado a arma de fogo com maior frequência, enquanto que 27,7% concordam, significando que entre cada dez policiais militares praticamente três observam o emprego mais frequente da arma de fogo na solução de ocorrências e pouco mais de 21% são indecisos a esse respeito.

Nas demais variáveis orgânicas, o elevado percentual de negatividade com as afirmativas apresentadas não deixa margens ao entendimento de que o processo de treinamento encontra-se seriamente afetado e contribuindo para a queda acentuada da qualidade do trabalho prestado pelos integrantes da PMPR, considerando que:

- a) 62,5% dos entrevistados não têm recebido instrução de manutenção (treinamento com a frequência necessária para sua qualificação e bom desempenho da atividade de policiamento ostensivo;
- b) quase 70% da amostra afirmam não praticar atividade física com frequência, objetivando a melhoria da performance no trabalho;
- c) pouco mais de 49% dos policiais militares respondentes do questionário admitem não receber treinamento suficiente que possa contribuir para o impedimento do cometimento de erros comuns no dia-a-dia;
- d) 47,3% dos integrantes das unidades estudadas não têm tido muita motivação para serem calmos e eficientes nas abordagens de suspeitos nas ruas;
- e) pouco mais de 40% dos entrevistados observam que os erros mais comuns cometidos pelo PM no atendimento de ocorrências são atribuídos a falhas dos superiores hierárquicos e/ou falta de instrução mais condizente com a realidade vivenciada no cotidiano.

Os dados obtidos nas unidades estudadas deixam evidente que a PMPR está passando por uma fase bastante preocupante, considerando que as folgas não têm sido suficientes para o repouso, a instrução de manutenção (treinamento) e atividades físicas são praticamente ausentes, em virtude da necessidade de aplicação do efetivo em atividades complementares. Somente esses três fatores já são suficientes para conduzir o indivíduo ao estresse e ao absenteísmo, já que sente-se inseguro e

incapaz de solucionar os problemas que na maioria das vezes surgem no cotidiano, gerando a ocorrência de atitudes negativas e comprometedoras da eficácia da organização.

## 6 CONCLUSÃO E SUGESTÕES

O presente estudo mostra claramente que o efetivo da PMPR encontra-se defasado em relação à necessidade atual. Essa deficiência, somada à necessidade crescente de aplicação de maior efetivo no combate à crescente criminalidade tem levado os comandantes da maioria das unidades da PM a sacrificar os períodos destinados ao repouso do efetivo, prática que desencadeia uma série de comportamentos adversos e as doenças funcionais, entre elas o estresse.

Por outro lado, cada vez mais policiais militares se ocupam, em suas folgas, de outras atividades, os denominados *bicos*, aonde acabam por relegar a segundo plano os deveres funcionais para com a corporação e, por conseqüência, para com a sociedade, na busca do atendimento de interesses privados. Em decorrência disso se sentem cada vez menos integrados à PMPR e aos seus objetivos e interesses, passando a objetivar escalas de serviço que se condicionem à disponibilidade de tempo, invertendo a prioridade de sua dedicação, fazendo da função policial militar o *bico*, além de reduzir a produtividade em razão do estresse gerado pela falta de descanso mínimo necessário.

O estudo pretendeu conhecer e analisar os comportamentos dos policiais militares das unidades estudadas frente à sua aplicação na atualidade, bem como seus anseios quanto às jornadas de trabalho, períodos de folga e seu comportamento frente à organização.

É importante frisar que os questionários da pesquisa de campo foram estruturados em questões descritivas, destinadas a medir variáveis categóricas de comportamento operacional. Cada variável descritiva foi apresentada, de forma a não conduzir respostas autoprotetivas ou socialmente desejáveis. A descrição de cada uma das variáveis sugeriu ao respondente que este deveria interpretar a presença ou ausência delas nos Batalhões, segundo sua experiência profissional (os entrevistados deveriam ter mais que cinco anos de serviço) e não uma interpretação pertinente ao seu comportamento pessoal.

Para que a análise dos dados pudesse ser mais objetiva, as variáveis foram agrupadas em três tipos (jornadas de trabalho sugeridas, períodos de folga e comportamentos orgânicos), concluindo-se que:

- a) A jornada de trabalho observada como sendo a mais viável seria 12 x 24, 12 x 36 e 12 x 48;
- b) A aplicação do efetivo em escalas extras têm sido em períodos excessivos, interferindo nas condições de repouso;
- c) Os períodos disponibilizados para repouso não tem sido suficientes para o restabelecimento da energia dispendida durante os turnos de serviço;
- d) Quase quatro entre cada dez policiais militares exercem atividades paralelas (bico) nos horários que deveriam ser reservados para o repouso e convívio familiar;
- e) O efetivo das unidades estudadas tem sido aplicado em jornadas que excedem 44 horas semanais;
- f) O tempo disponibilizado para a folga não tem sido suficiente para que o PM possa se dedicar com mais afinco à família e aos seus assuntos particulares;
- g) A instrução de manutenção (treinamento) do efetivo estudado tem deixado muito a desejar em virtude da sua quase ausência nas unidades pesquisadas, fator contributivo para o cometimento de erros, emprego excessivo da arma de fogo e pouca eficiência, o que compromete a
- h) ~~Organização~~; frequência na prática de atividades físicas para os entrevistados.

A instrução de manutenção para os policiais militares é tida como um dos alicerces para a atualização profissional e melhoria no cometimento organizacional. A atualidade mostra que essa atividade tem sido relegada ao último plano, por força do aumento da criminalidade e dos problemas comuns na sociedade, os quais geram a necessidade de cada vez se aplicar mais policiais militares, quer seja na atividade de policiamento ostensivo ou nas escalas extras para prevenir ocorrência em grandes eventos, tais como shows, partidas de futebol, entre outros.

A ausência de treinamento programado e conducente à melhoria da qualidade profissional tem levado oficiais a tentar minimizar o problema com aplicação de ensinamentos hasteados no empirismo e sem qualquer doutrina, necessária para que as ações sejam levadas a efeito de forma organizada e objetiva, assegurando qualidade no serviço prestado.

Com referência à jornada de trabalho, foi possível a constatação que cada unidade estudada aplica seu efetivo em escalas variadas, na expectativa de atender à

demanda crescente e aos apelos da comunidade e, considerando a carência de efetivo em todas as unidades da PMPR, está ocorrendo o emprego excessivo do efetivo, com sacrifício dos períodos de repouso, sem os quais o indivíduo está sujeito a uma série de manifestações comportamentais desviantes.

O policial militar, ao ser aplicado da forma como está ocorrendo atualmente na PMPR, está sujeito a estresse e a várias doenças comportamentais, cujos níveis somente são possíveis de conhecimento com a aplicação de estudos específicos.

Apesar do presente estudo não estar dirigido diretamente para o levantamento de comportamentos desviantes em virtude do emprego excessivo, não é possível deixar de identificar alguns, entre eles o estresse manifestado em grande escala. A aplicação do efetivo da PMPR em escalas experimentais também pode ser forte gerador de estresse e outros comportamentos desviantes, já que o organismo do policial militar começa a passar por variadas mudanças nos hábitos de repouso, o que se torna nocivo à saúde de maneira geral.

Considerando os aspectos vistos e analisados para a conclusão da presente Monografia, os quais são geradores de preocupação em relação à qualidade dos serviços prestados pela PMPR, sugere-se que as medidas seguintes sejam tomadas:

- a) Seja criada uma comissão de oficiais de todas as unidades operacionais da PMPR para que, em conjunto, procedam ao estudo de uma jornada de trabalho efetiva e permanente para a corporação, tomando como parâmetro inúmeras escalas existentes e aplicadas com sucesso em grandes empresas, notadamente naquelas envolvidas com transporte coletivo. Acredita-se que seja possível o estabelecimento de uma escala de serviço padronizada para todas as unidades, com previsões de aplicação de reforços em horários e em eventos estatisticamente comprovados na exigência de presença policial militar;
- b) A 3ª. seção do EM da PMPR crie um programa de treinamento específico e objetivo para aplicação a todos os seus integrantes, em caráter obrigatório e que seja ministrado por uma equipe volante de oficiais e graduados em todas as unidades do Estado. Estima-se que poucos profissionais bem preparados tecnicamente poderão fazer frente a diversas situações em que seriam necessários muitos e tecnicamente despreparados. Seria a qualida-

de substituindo a quantidade, já que não se pode aventar aumento do efetivo a curto espaço de tempo;

- c) Que seja elaborado um estudo específico entre os integrantes de toda a PMPR, que objetive diagnosticar níveis de estresse e outros desvios de conduta possíveis de estar ocorrendo entre seu efetivo, tais como falta de dedicação ao trabalho, absenteísmo, conflito de papéis, despersonalização, exaustão emocional, entre outros.

## GLOSSÁRIO

Conflito de papéis	-ocorrência simultânea de dois ou mais conjuntos de comportamentos inconsistentemente esperados por um indivíduo. Ocorre quando uma pessoa não consegue reconciliar a inconsistência entre esses conjuntos de papéis e comportamentos esperados.
Despersonalização	- tendência do indivíduo a ver as pessoas que o procuram e seus problemas, como coisas ou objetos
Exaustão emocional	- manifestação de esgotamento ou tédio no contato com outras pessoas a quem deve servir.
Estresse	-sensação que acompanha o esforço muscular. Na psicologia do comportamento, é o estado emocional que resulta da insatisfação de necessidades ou do bloqueio de uma atividade dirigida no sentido da realização de um propósito inadiável. É uma síndrome, conjunto de sinais e sintomas que têm forma específica, sem causa específica. Suas causas podem ser mais simbólicas que físicas e sobrevivem resultados catastróficos quando a elasticidade geral do ego é insuficiente para enfrentar o mundo e os seus fatores de tensão. Sendo os recursos internos do indivíduo insuficientes para arrastar a realidade, ou se a realidade não oferece apoio às suas deficiências interiores, ou ainda, se a realidade fizer exigências tão severas que nem mesmo os recursos interiores comuns sejam suficientes, podem esperar-se reações catastróficas. Em geral, essas reações são suicídio e esquizofrenia.
Absenteísmo	-estado de alheamento à realidade, ao ambiente, ao mundo exterior.

## REFERÊNCIAS

ANTON, A. **Uma política de educação física e desporto**. 1984. 127 f. Monografia (Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais). Centro de Ensino da Polícia Militar. Polícia Militar de Santa Catarina. Florianópolis, 1984.

AYMOREÉ, C. O. V. **Doutrina e emprego da Polícia Militar e os aspectos conjunturais**. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso Superior de Polícia Militar). Polícia Militar do Estado de São Paulo. São Paulo, 1978.

BRASIL. 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

\_\_\_\_\_. Lei nº. 605, de 5 de janeiro de 1949. Dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Rio de Janeiro, 1949.

\_\_\_\_\_. Lei nº. 6.880, de 9 de dezembro de 1980. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, 1980.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943 e suas alterações. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Rio de Janeiro, 1943.

\_\_\_\_\_. Decreto nº. 88.777, de 30 de setembro de 1983. Aprova o Regulamento para as polícias militares e corpos de bombeiros militares (R-200). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1983.

\_\_\_\_\_. Decreto nº. 4.346, de 26 de agosto de 2002. Aprova o Regulamento Disciplinar do Exército (R-4) e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2002.

\_\_\_\_\_. Ministério do Exército. Estado Maior. Inspeção Geral das Polícias Militares (IGPM). **Manual Básico de Policiamento Ostensivo**. Brasília, 1999.

CHAME, Roberto Rabat. 2008. Governo pode mudar escala de trabalho na polícia. **R2Press Agência de Notícias**. Disponível em: <<http://www.r2cpres.com.br/>>. Acesso em: 10 jul. 2009.

CONFORTO, L. A. **Administração de polícia ostensiva**. Curitiba: PMPR, 1998.

COSTA, M. *et al.* Estresse: diagnóstico dos policiais militares em uma cidade brasileira. **Rev Panam Salud Publica**. V. 21, p.4, p. 217–22, 2007.

COSTA. T. S. 2007. O policial militar. In: Forum Brasileiro de Segurança Pública. Disponível em: <<http://www.forumseguranca.org.br/>>. Acesso em: 24 jun. 2009.

DISTRITO FEDERAL. Lei nº. 914, de 13 de setembro de 1995. Dispõe sobre as escalas de serviço dos Policiais e Bombeiros Militares do Distrito Federal e dá outras providências. **Diário Oficial [do] Distrito Federal**. Brasília, 1995.

LAZZARINI, A. Regime próprio de previdência para os militares estaduais. **Jus Navigandi**, Teresina, a. 10, n. 902, 22 dez. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/>> Acesso em: 9 jul. 2009.

MACHADO, E. G. **O fenômeno burnout no 14º. BPM**. Londrina: Mestre & Machado S/C Ltda., 2002. 30 p. Relatório técnico.

MARTINS, I. G. S. Regime geral dos servidores públicos e especial dos militares. **A Força Policial**. São Paulo, a. 12, n. 47, set. 2005.

MARX, K. **O capital**: crítica da Economia Política. [Trad. por Reginaldo Sant'Ana]. 20. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

MEIRELLES, A.; ESPÍRITO SANTO, L. E. do. **Policiometria**: um modelo para alocação de efetivo, de ocorrências e atuação preventiva. Belo Horizonte: PMMG, 1987.

MEIRELLES, H. L. **Direito Administrativo brasileiro**. 33. Ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2007.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2003.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela resolução 217 A(III) da Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Genebra, Suíça.

PARANÁ. 1989. Constituição do Estado do Paraná. Diário Oficial [do] Estado do Paraná. Curitiba, 1989.

\_\_\_\_\_. Lei nº. 7, de 10 de agosto de 1864. Autorisa organização de uma companhia de força policial. **Jornal Dezenove de Dezembro**, 1854.

\_\_\_\_\_. Lei nº. 1.943, de 23 de junho de 1954. Código da Polícia Militar do Paraná. **Diário Oficial [do] Estado do Paraná**. Curitiba, 1954.

\_\_\_\_\_. Lei 6.774, de 8 de janeiro de 1976. Dispõe sobre a organização básica da Polícia Militar do Estado do Paraná e dá outras providências. **Diário Oficial [do] Estado do Paraná**. Curitiba, 1976.

\_\_\_\_\_. Lei nº. 15.353, de 22 de dezembro de 2006. Fixa o efetivo da Polícia Militar do Paraná em 21.047 militares estaduais, conforme especifica e adota outras providências. **Diário Oficial [do] Estado do Paraná**. Curitiba, 2006.

\_\_\_\_\_. Decreto nº. 5.000, de 22 de junho de 2005. Aprova os Quadros de Organização (QO) da Polícia Militar do Paraná. **Diário Oficial [do] Estado do Paraná**, Curitiba, 2006.

\_\_\_\_\_. Secretaria de Estado de Segurança Pública (SESP). Polícia Militar. Diretriz nº. 004, de 16 de junho de 2000. Diretriz Geral de Planejamento e emprego da PMPR. PM/3. Curitiba, 2000.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Estado Maior. 3ª. Seção. **Diretriz Geral de Planejamento e Emprego da PMPR**. Curitiba, 2004.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Estado Maior. 1ª. Seção. **Análise do efetivo policial militar do Estado do Paraná**. Curitiba, 2006a.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Academia Policial Militar do Guatupê (APMG). **Nota de Instrução nº. 011: Curso de Estratégia em Doutorado em Segurança Pública**. Curitiba, 2006b.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Museu histórico Tenente Coronel Augusto de Almeida Garret**. Curitiba, 2006c.

PINTO, R. J. V. de M. **Trabalho e identidade: o eu faço construindo o eu sou**. Brasília: UnB, 2000.

PORTO, M. **História da polícia brasileira**. 2008. Disponível em: <[http:// www. marcioporto. wordpress.com/](http://www.marcioporto.wordpress.com/)>. Acesso em: 20 jul. 2008.

RICO, J. M.; SALAS, L. **Delito, insegurança do cidadão e polícia**. Rio de Janeiro: Polícia Militar do Rio de Janeiro, 1992.

RODRIGUES, A. P. **Princípios de Direito do Trabalho**. [Trad. por: Wagner D. Giglio]. São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, J. V. da; GALL, N. **Incentivos perversos e segurança pública**. 22. ed. São Paulo: Braudel Papers, 1999.

SOARES, O. **Comentários à Constituição da República Federativa do Brasil**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

TOLEDO, F. de. **Administração de Pessoal: desenvolvimento de recursos humanos**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 1989.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

## APÊNDICE

## APÊNDICE: QUESTIONÁRIO

### QUESTIONÁRIO

**PREZADO POLICIAL MILITAR:** A finalidade deste questionário é obter opiniões sobre escalas de serviço e sua influência na vida familiar. Sua opinião sobre cada afirmativa, embora *anônima*, será de grande importância, pois estará interpretando suas observações e experiências na PMPR. Os resultados desta pesquisa servirão para o desenvolvimento de uma Monografia do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO) e para subsidiar decisões futuras sobre ações administrativas, conducentes à melhoria da qualidade de vida do policial militar. Sendo sua decisão participar da pesquisa, solicitamos que pondere sobre cada afirmativa e assinale com um "X" na coluna à direita, conforme a escala a seguir:

1 – DISCORDO TOTALMENTE 2 – DISCORDO 3 – NEM CONCORDO/NEM DISCORDO  
4 – CONCORDO 5 – CONCORDO TOTALMENTE

Nº	AFIRMATIVAS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	A escala de serviço ideal para este Batalhão seria de turnos de 12 horas de trabalho por 36 horas de repouso com um período reservado para instrução					
2	Uma escala com jornada de 8 horas e descanso de 24 possivelmente seria a ideal para os integrantes deste Batalhão					
3	Escalas de 24 horas de trabalho por 48 de folga ensejariam mais descanso e possibilidade do PM se dedicar aos seus assuntos particulares e à família					
4	Acredito que escalas de 12 x 24, 12x36 e 12 x 48 seriam adequadas para todos os integrantes deste Batalhão					
5	As escalas extras praticadas atualmente não prejudicam o período de repouso dos integrantes deste Batalhão, pois ocorrem esporadicamente					
6	As folgas concedidas ao efetivo deste Batalhão tem sido suficientes para o descanso e recuperação da energia gasta no turno de serviço					
7	Grande maioria dos integrantes deste Batalhão fazem bicos nas horas de folga para complementar a renda e assim sacrificam sua folga em detrimento ao próprio trabalho e à comunidade					
8	Neste Batalhão ninguém trabalha mais de 44 horas semanais					
9	Os policiais deste Batalhão tem tido tempo suficiente de folga para dedicação aos familiares e atendimento de seus assuntos particulares					
10	Neste Batalhão todos os policiais empenhados no policiamento ostensivo recebem instrução de manutenção frequentemente					
11	Neste Batalhão todos praticam atividades físicas frequentemente, objetivando melhorar a performance no trabalho					
12	O treinamento que o PM recebe neste Batalhão o impede de cometer erros e enganos que poderiam ser facilmente evitados					
13	Tenho observado que à medida que o tempo passa, os policiais militares têm utilizado a arma de fogo com maior frequência.					
14	Ultimamente o policial militar não tem tido muita motivação para ser calmo e eficiente nas abordagens de suspeitos nas ruas.					
15	Os erros mais comuns cometidos pelo PM no atendimento de ocorrências são devidos à falhas dos superiores ou à falta de instrução mais condizente com a realidade vivida no dia-a-dia.					

CASO TENHA ALGUM COMENTÁRIO COMPLETAR A FAZER, QUEIRA UTILIZAR O VERSO.  
OBRIGADO PELA PARTICIPAÇÃO