

# **II Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação**

**20 a 23 de novembro de 2018 - Naviraí - MS**



## **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um olhar sobre a jornada de trabalho dos policiais do serviço público federal**

**Murilo Santos Moreira Leite**

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS)

[muriloleite82@gmail.com](mailto:muriloleite82@gmail.com)

**Davidson Pereira de Souza Afonso Pinto**

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS)

[filhodedavi.ms@gmail.com](mailto:filhodedavi.ms@gmail.com)

**Marco Antonio Costa da Silva**

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS)

[jtemda@gmail.com](mailto:jtemda@gmail.com)

### **RESUMO**

A busca por maior efetividade na prestação de serviços por instituições públicas tem se mostrado uma constante no mundo contemporâneo. Esse artigo busca contextualizar a adoção da jornada de trabalho de 24 horas ininterruptas para os policiais da União com os ensinamentos da literatura sobre Qualidade de Vida no Trabalho - QVT. Para tanto foi desenvolvida uma pesquisa bibliográfica dividida em três tópicos. Como primeiro tópico, cujo intuito foi o de contextualizar o serviço público alvo da pesquisa, foram descritos conceitos e característica da segurança pública no Brasil. A seguir passou-se a abordar conhecimentos sobre o tema jornada de trabalho, relacionando a doutrina existente e as previsões legais, bem como discutindo decisões judiciais divergentes capazes de enriquecer a análise. Por fim foram apresentados conceitos e fundamentos de QVT, com destaque para os impactos da adoção da jornada em regime de turnos e noturno sobre os indivíduos. Nesse artigo não se buscou uma conclusão final referente a adequação da jornada de 24 horas ininterruptas para os profissionais de segurança pública do serviço público federal, mas sim propor um olhar para a jornada de trabalho atualmente adotada frente ao ordenamento jurídico nacional e a literatura sobre QVT.

**Palavras-chave:** Segurança Pública. Jornada de Trabalho. Qualidade de Vida no Trabalho.

## 1 INTRODUÇÃO

A aceleração das mudanças no mundo do trabalho, provocada principalmente pelo ritmo intenso de inovações tecnológicas, tem provocado muitas alterações em algumas profissões tradicionais, exigindo novos conhecimentos, diferentes habilidades, multqualificação, visão sistêmica e criatividade. No ambiente organizacional tais mudanças têm despertando a reflexão no sentido de organizar a força de trabalho de forma a extrair o máximo de produtividade sem, contudo, deixar de considerar a qualidade de vida das pessoas no ambiente de trabalho (BERGUE, 2010).

Essas mudanças repercutem também na Administração Pública, inserindo na agenda governamental desafios relativos ao papel dos órgãos públicos, suas formas de organização, suas finalidades, seus desempenhos e suas estruturas. Segundo Bergue (2010) nesse contexto faz-se relevante a revisão de postulados teóricos que norteiam a gestão de pessoas no setor público, principalmente em função das significativas diferenças entre as políticas de gestão vigentes nas organizações públicas e as práticas do setor privado, contudo sem deixar de observar que organismos dos setores público e privado possuem ambientes e funções diversas. Ao tratar do tema gestão de pessoas no setor público o mesmo autor ressalta ser esse um significativo desafio profissional, atribuindo a complexidade dessa gestão a particularidades de normatização e especificidades do setor e ao grau de exigências referentes à condução das relações humanas em um ambiente bastante peculiar.

Nesse cenário apresenta-se a necessidade de gestores capazes de repensar as práticas das instituições de forma a adotar medidas que congreguem e harmonizem o bem-estar dos servidores públicos e a defesa dos interesses da sociedade por eficiência, eficácia e efetividade na prestação dos serviços públicos.

Lee, Mccan e Messenger (2009) apontam que em debates públicos e especializados ocorridos nos países desenvolvidos onde se trata de condições de trabalho, a jornada de trabalho ocupa posição de destaque, com especial preocupação em relação a jornadas longas e descontínuas que impactam na saúde, no convívio familiar e na vida do trabalhador fora do ambiente de trabalho.

No ano de 2019 comemorar-se-á o centenário da primeira Convenção da Organização Internacional do Trabalho - OIT, que trata das horas de trabalho, proclamando a relevância dessa temática para as relações trabalhistas (OIT, 1919). Preocupou-se a Organização

Internacional do Trabalho- OIT de regulamentar a jornada de trabalho, limitando as atividades laborais ao máximo de 8 (oito) horas diárias e 48 (quarenta e oito) horas semanais, sendo admitido a extensão dessa jornada em casos específicos.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, limitou a duração do trabalho normal a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais (BRASIL, 1988). Há diversos julgados possibilitando a mitigação de tal normativo de forma a autorizar a extensão dessa jornada, e no serviço público federal, com destaque para os órgãos de fiscalização e em especial as instituições policiais, é autorizada a organização da jornada de trabalho com a adoção de turnos ininterruptos de 24 horas.

O objetivo desta pesquisa é analisar a razoabilidade de se submeter os profissionais de segurança pública do serviço público federal a três vezes o limite diário de horas trabalhadas imposto pela legislação, tendo como principal suporte teórico para a análise a literatura referente a qualidade de vida no trabalho.

## **2 SEGURANÇA PÚBLICA NO BRASIL**

Para melhor contextualização da segurança pública no Brasil faz-se necessário distinguir os conceitos de segurança pública e segurança nacional. Segundo Freire (2009) segurança nacional refere-se ao modelo de segurança adotada durante a Ditadura Militar no Brasil (1964-1985), notadamente caracterizado pela priorização da defesa do Estado e da ordem política e social. Foi um período de supressão de direitos, censura e repressão aos insurgentes ao regime vigente.

A perspectiva de segurança nacional seguia a lógica da supremacia do interesse nacional com uso desproporcional da força para manutenção da ordem. Já o conceito de segurança pública advém da Constituição de 1988, conhecida como a Constituição Cidadã, que inovou em relação ao paradigma da segurança nacional ao destacar que a segurança pública é dever do Estado e direito e responsabilidade de todos, elencando taxativamente as instituições responsáveis por essa atividade estatal, diferenciando os papéis institucionais das polícias e das forças armadas (BRASIL, 1988). Para melhor compreensão dos conceitos de segurança nacional e segurança pública apresenta-se o quadro 01, que os distingue a partir de seis categorias.

A concepção de segurança pública apresentada na Constituição Federal de 1988 é

## II Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação

20 a 23 de novembro de 2018 - Naviraí - MS



focada na ideia da prestação de um serviço público cujo destinatário é o cidadão. A função a ser desempenhada pelas instituições de segurança pública é a de criar coesão social, propiciando um ambiente de cooperação e respeito a liberdade e a igualdade entre os cidadãos. O desenvolvimento de políticas de segurança pública deve orientar-se no sentido de preservar a integridade das pessoas e do patrimônio público e privado (FREIRE, 2009).

**Quadro 1: Distinção entre Segurança Pública e Segurança Nacional**

| Dimensão de Análise                   | Segurança Nacional  | Segurança Pública  |
|---------------------------------------|---|--|
| <b>Objetivo</b>                       | Proteção dos interesses nacionais, associados às preferências dos detentores do poder.  | Preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio.  |
| <b>Contexto Histórico</b>             | Ditadura Militar  | Redemocratização do país, nova Constituição, fortalecimento da cidadania.  |
| <b>Conceito de violência</b>          | Ameaça aos interesses nacionais, soberania e ordem pública.   | Ameaça à integridade das pessoas e do Patrimônio.  |
| <b>Papel do Estado</b>                | Eliminação de qualquer ameaça aos interesses nacionais, com o uso qualquer meio para o alcance desse objetivo. Foco na atuação das Forças Armadas.  | Controle e prevenção da violência. Papel preponderante das instituições policiais na implementação da política de segurança pública.                                 |
| <b>Papel dos Indivíduos</b>           | Submissão plena aos interesses nacionais, definidos pela elite no poder. Indivíduos não participam das decisões.  | Direito ao voto é restabelecido. O texto constitucional menciona que a segurança é papel de todos. Indivíduos são os beneficiários das políticas de segurança.       |
| <b>Estratégia de Política Pública</b> | Serviço de informações e inteligência para identificação de ações potencialmente ameaçadoras à ordem e interesses nacionais. Criação de instituições de repressão a qualquer ato percebido como subversivo. | Foco na atuação policial, principalmente em estratégias de controle da violência. Papel central dos Estados da Federação na implementação das políticas de segurança |

Fonte: Adaptado de Freire (2009, p. 54).

Para a execução das políticas de segurança pública, a Constituição Federal de 1988 dividiu a atividade em seis modalidades, que Souza Neto (2008) descreveu e que serão

## II Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação

20 a 23 de novembro de 2018 - Naviraí - MS



apresentadas nesse estudo na forma do quadro 02.

Quanto aos aspectos de saúde e segurança no trabalho, convém mencionar que a profissão de policial é amplamente reconhecida como uma das profissões mais estressantes do mundo. Trata-se de uma atividade de risco, que submete o ser humano a intenso desgaste físico e mental (LIMA, 2003; SANCHEZ et al., 2001; ZHAO; LOVRICH, 2002).

**Quadro 2: Classificação da Atividade Policial**

| Modalidade de Atividade Policial | Instituição Responsável   | Função   |
|----------------------------------|---|--|
| <b>Polícia de Investigação</b>   | Polícia Civil dos Estados e Polícia Federal no âmbito da União                            | Responsável por investigar a prática de delitos. Pode ouvir testemunhas, requisitar documentos, realizar perícias, interceptar comunicações telefônicas entre outras medidas.  |
| <b>Polícia Judiciária</b>        | Polícia Civil dos Estados e Polícia Federal no âmbito da União                            | Além de investigar delitos são responsáveis por executar diligências solicitadas por órgãos judiciais.   |
| <b>Polícia de Fronteiras</b>     | Polícia Federal   | Responsável por controlar a entrada e a saída de pessoas e mercadorias do território nacional de forma a prevenir e reprimir o tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, o contrabando e o descaminho.            |
| <b>Polícia Marítima</b>          | Polícia Federal   | Atuando nos portos, realiza o controle da entrada e saída de pessoas e bens do país além da repressão aos crimes praticados em detrimento da normalidade das navegações.   |
| <b>Polícia Aeroportuária</b>     | Polícia Federal   | Realiza o controle do fluxo de pessoas e de bens através dos aeroportos.   |
| <b>Polícia Ostensiva</b>         | Polícia Militar dos Estados e Polícia Rodoviária Federal no âmbito das rodovias federais. | Tem a função de prevenir e reprimir de forma imediata a prática de delitos. Tipo de policiamento realizado por policiais uniformizados com objetivo de explicitar a presença policial, criando a percepção de segurança. |

Fonte: Adaptado de Souza Neto (2008, p.21).

Horários impróprios de trabalho podem levar a graves incidentes e acidentes de trabalho e conforme destacam Moreno, Fischer e Rotenberg (2003, p. 36) “observa-se clara tendência a piores resultados e maior número de acidentes durante a madrugada e no começo da tarde”. Sob esse aspecto mostra-se relevante verificar a adequação da forma de organização da jornada de trabalho dos policiais da União com a política de preservação da saúde do trabalhador e da redução de acidentes de trabalho.

### **3 JORNADA DE TRABALHO E O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

Segundo Paulo e Alexandrino (2008) o principal conceito de jornada de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro é o extraído do artigo 4º da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, sendo ipsis literis assim apresentado: “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada” (BRASIL, 1943, s/p). A conceituação de jornada de trabalho relaciona-se inicialmente a uma questão temporal que Dal Rosso (2006, p.31) aborda nos seguintes termos: “a jornada de trabalho se expressa primeiramente pelo componente de duração, que compreende a quantidade de tempo que o trabalho consome das vidas das pessoas”. O autor destaca a relevância do estudo das jornadas de trabalho a partir de três implicações:

- a) A jornada de trabalho afeta diretamente a qualidade de vida das pessoas;
- b) Ela define a quantidade de tempo dedicado a atividades econômicas e;
- c) Há relações diretas entre a jornada laboral e as condições de saúde dos indivíduos.

A análise da jornada de trabalho não deve restringir-se somente a dimensão duração do trabalho, sendo necessário observar-se também a intensidade com que o trabalho é realizado, o que Dal Rosso (2006, p. 33) define como sendo “o consumo de energias pessoais e grupais no trabalho, expressa de outra maneira como sendo o esforço despendido pelos trabalhadores em seu labor”. Há atualmente uma convergência de tendências para a exploração do trabalho. De um lado a tendência de redução da jornada de trabalho perde força e, de outro, o aumento da intensidade do trabalho, sendo que essa combinação ocasiona fortes impactos sobre a saúde do trabalhador, afetando a parte psíquica, física e emocional desses (DAL ROSSO, 2006; LEE; MCCAN; MESSENGER, 2009). Para Lee, Mccan e Messenger (2009, p. 155) “é indispensável salientar que as jornadas regulares longas, e a competição nelas baseada, são improdutivas e ao mesmo tempo danosas para os trabalhadores”.

A Constituição Federal de 1988 – CF 88 trouxe, em seu art. 7º, a previsão dos direitos dos trabalhadores nos seguintes termos:

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

(...)

XIII- duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (BRASIL, 1988).

## II Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação 20 a 23 de novembro de 2018 - Naviraí - MS



No dia 11 de dezembro de 1990, foi promulgada a Lei 8.112/90, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, sendo conhecida como estatuto dos servidores públicos do poder executivo federal. Nessa lei preocupou-se o legislador em regulamentar a jornada de trabalho dos servidores públicos da seguinte forma:

Art. 19. Os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis horas e oito horas diárias respectivamente (BRASIL, 1990).

No Poder Executivo Federal, exceto os militares, as atividades de administração de pessoal são organizadas na forma do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC). Atualmente o SIPEC tem como órgão central a Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, tendo essa secretaria a competência para dirimir dúvidas quanto à aplicação da legislação de pessoal no âmbito do Poder Executivo Federal. Ao ser questionada sobre a adoção de jornada de trabalho com turnos de 24 horas ininterruptas a SGP posicionou-se da seguinte forma:

Isto posto, cada órgão ou entidade deverá adequar o regime de escala/revezamento ou plantão às suas necessidades, enquanto não houver norma específica a respeito, conjugando os arts. 44 e 97 a 99 da Lei 8.112/90. É de se destacar que considera-se contrário ao princípio de higiene do trabalho o plantão que ultrapasse a 24 horas diárias. Infere-se, portanto, que o plantão de no máximo 24 horas diárias é possível quando for da natureza das atribuições dos servidores a permanência no trabalho em regime de escala/revezamento ou plantão. (BRASIL, 1999b, s/p).

A adoção de turnos de 24 horas ininterruptas de trabalho é bastante controversa, tanto sob os aspectos jurídicos quanto pela perspectiva de saúde e segurança no trabalho. Não há intenção de se exaurir os aspectos jurídicos do assunto, tendo em vista não ser esse o ponto focal do estudo, contudo será feita menção a situações fáticas que demonstram a relevância do tema e sua repercussão jurídica.

No ano de 2016, o Sindicato dos Policiais Rodoviários Federais no Estado de Mato Grosso ingressou com Mandado de Segurança Coletivo na 3<sup>a</sup> Vara Federal Cível da Seção Judiciária do Estado de Mato Grosso - SJMT, solicitando decisão liminar objetivando a suspensão do regime de escala de serviço adotado a época e solicitando o retorno a escala de 24 horas ininterruptas de trabalho e 72 horas de descanso. O juiz responsável decidiu pelo deferimento do Mandado de Segurança tendo feito as seguintes observações sobre o tema:

Pela peculiaridade do trabalho policial, que é ininterrupto, sempre foi admitido

## II Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação

20 a 23 de novembro de 2018 - Naviraí - MS



um pequeno excesso, com horas computadas a favor do policial, a serem compensadas num período posterior, diminuindo a jornada de uma semana subsequente, para que no cômputo geral, se encaixe no limite de horas previsto na Constituição e Leis que regem a carreira. (BRASIL, 2017h, s/p)

Alinha-se com o entendimento da Justiça Federal de Mato Grosso a decisão do Tribunal Regional Federal da 5<sup>a</sup> Região, na Apelação Cível nº 2009.85.000014602, em ação ordinária apresentada pelo Sindicato dos Policiais Rodoviários Federais de Sergipe, tendo o Tribunal se posicionado conforme transcrito abaixo:

uma jornada de trabalho como a dos substituídos, submetidos a uma escala de 24x72 horas, nada tem de ilegal, porquanto baseada na necessidade de suprir uma demanda especial da atividade policial, sem desrespeitar a obrigatória compensação com horas de descanso. (BRASIL, 2011,s/p)

Todavia, no tocante a temática de acidentes de trabalho, merece menção o disposto no Recurso Especial 1306650-RN apresentado ao Superior Tribunal de Justiça-STJ, que trata de ação de indenização por danos materiais e morais devido a acidente com viatura que resultou em lesões leves no condutor, a morte de um policial e lesão corporal permanente (paraplegia) no requerente (BRASIL, 2013e). A ministra relatora ao descrever o acidente expos que esse ocorreu por volta de 01 hora e 50 minutos quando a viatura policial viajava e capotou. Apontou que os policiais envolvidos trabalham em escala 24x72 horas, tendo iniciado o trabalho às 07h do dia anterior. O acidente foi narrado no Boletim de Acidente de Trânsito nos seguintes termos: “o veículo seguia reto à frente quando o condutor adormeceu”. A juíza, ao averiguar os elementos da responsabilidade objetiva apontou que “ficou configurada a conduta antijurídica da União, por violar o art. 166 do Código de Trânsito Brasileiro que dispõe: Confiar ou entregar a direção de veículo à pessoa que, mesmo habilitada, por seu estado físico ou psíquico, não estiver em condições de dirigi-lo com segurança” (BRASIL, 2013e). Ao estabelecer o nexo de causalidade dispôs que não resta dúvida que os danos sofridos pelo requerente foram em decorrência da conduta antijurídica praticada pela União. Esse julgado do STJ opõe-se aos julgados anteriormente apresentados pois houve a condenação da União por ter exposto os policiais a uma jornada de trabalho de 24 horas ininterruptas, o que lhes abalou o estado físico e psíquico ao ponto de não conseguirem conduzir a viatura policial com segurança.

### 4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Os estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho - QVT tomaram impulso após a

## II Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação

20 a 23 de novembro de 2018 - Naviraí - MS



Primeira Guerra Mundial, quando fatores econômicos, políticos e sociais reforçaram a necessidade de mudanças na forma de tratamento dos trabalhadores (FERREIRA et al., 2009). No entanto é a partir da década de 1970 que a temática passa a receber investimentos, sobretudo nas grandes organizações. Segundo Ferreira et al. (2009. p. 148) é nessa década que é publicado o estudo de Walton (1973), apontado pelos autores como um dos mais destacados na literatura, propondo o “equilíbrio entre trabalho e vida, destacando o papel social da organização e a importância de conjugar produtividade com os programas de qualidade de vida no trabalho”.

Limongi-França (1996, p. 151) citando Walton (1973) define QVT como “valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”. A autora aponta que tal autor apresentou o mais completo conjunto de critérios e indicadores de QVT, expressando-a em oito fatores conforme quadro 3:

**Quadro 3: Critérios de Walton para Qualidade de Vida no Trabalho**

| Critério  | Indicadores   |
|---|---|
| <b>Compensação Justa e Adequada</b>                   | ✓ Salário<br>✓ Jornada de Trabalho  |
| <b>Condições de Trabalho</b>                          | ✓ Ambiente Físico<br>✓ Salubridade  |
| <b>Uso e Desenvolvimento das Capacidades Pessoais</b> | ✓ Autonomia<br>✓ Estima<br>✓ Capacitação Múltipla<br>✓ Informações sobre o Trabalho |
| <b>Oportunidade de Crescimento e Segurança</b>        | ✓ Carreira<br>✓ Desenvolvimento Pessoal<br>✓ Estabilidade no Emprego                |
| <b>Integração Social na Organização</b>               | ✓ Ausência de Preconceitos<br>✓ Habilidade Social<br>✓ Valores Comunitários         |
| <b>Cidadania</b>                                      | ✓ Direitos Garantidos<br>✓ Privacidade<br>✓ Imparcialidade                          |
| <b>Trabalho e Espaço Total de Vida</b>                | ✓ Liberdade de Expressão<br>✓ Vida Pessoal Preservada<br>✓ Horários Previsíveis     |
| <b>Relevância Social do Trabalho</b>                  | ✓ Imagem da Empresa<br>✓ Responsabilidade Social da Empresa                         |

Fonte: Adaptado de Limongi-França (1996, p. 166).

## II Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação

20 a 23 de novembro de 2018 - Naviraí - MS



Ferreira, Alves e Tostes (2009, p. 320) citam Hackman e Oldham (1975) como autores de referência em QVT, descrevendo que na ótica desses autores “a QVT está fortemente associada aos aspectos de motivação interna, satisfação no cargo e enriquecimento no cargo”.

Ao tratar-se dos estudos na atualidade, Ferreira et al., (2009) explicam que se identifica duas abordagens para QVT, apresentadas no quadro 4:

**Quadro 4: Tipos de Abordagens em QVT**

| Abordagem                | Natureza         | Características   | Variáveis trabalhadas na Organização   |
|--------------------------|------------------|---|--|
| <b>Clássica</b>          | Assistencialista | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Concentra a maior parte dos estudos</li> <li>✓ Atividades de QVT compensatórias do desgaste</li> <li>✓ Ênfase na Produtividade</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Enriquecimento dos cargos</li> <li>✓ Motivação</li> <li>✓ Satisfação Pessoal</li> <li>✓ Comprometimento</li> <li>✓ Realização de atividades de lazer, físicas e culturais.</li> </ul> |
| <b>Contra-Hegemônica</b> | Preventiva       | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Foco em remover os problemas geradores de mal estar</li> <li>✓ QVT concebida como tarefa de todos na organização</li> <li>✓ Busca permanente pela harmonia entre o bem-estar, a eficiência e a eficácia</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Condições</li> <li>✓ Organização</li> <li>✓ Relações socioprofissionais de trabalho</li> </ul>  |

Fonte: Adaptado de Ferreira et al. (2009).

Além das características descritas no quadro 4, Ferreira et al. (2009) também apontam como principal diferença entre as abordagens a perspectiva de análise, pois na abordagem assistencialista faz-se uma análise macro processual, focando na organização como um todo, enquanto a abordagem preventiva alinha-se a uma perspectiva micro processual, focando em setores específicos da organização nos quais se manifestam problemas definidos, guardando relação direta com o campo da ergonomia da atividade.

Ferreira (2008, p. 91) ao abordar o tema da ergonomia da atividade diz que sua essência “é compreender os problemas que obstaculizam a interação dos trabalhadores com o meio ambiente de trabalho, cuja perspectiva é promover o bem-estar de quem trabalha e o alcance dos objetivos organizacionais”.

Ferreira; Alves e Tostes (2009, p. 326) apontam alguns requisitos tidos como estratégicos para a abordagem preventiva:

## II Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação

20 a 23 de novembro de 2018 - Naviraí - MS



- a) Mudança de mentalidade, pois as novas práticas de QVT podem conflitar com crenças e valores presentes na organização.
- b) Indissociabilidade entre produtividade e bem-estar.
- c) Modelo antropocêntrico de gestão do trabalho.
- d) Política de comunicação que dissemine a cultura organizacional focada no bem-estar individual e coletivo.

Ferreira (2008) aponta a produção de indicadores críticos que orientam a análise da qualidade de vida no trabalho sob a perspectiva preventiva no âmbito das organizações. Para melhor compreensão sintetizam-se os indicadores no quadro 5, ressaltando-se não se tratar de rol exaustivo de indicadores:

**Quadro 5: Indicadores Críticos de QVT na Abordagem Preventiva Indicadores Críticos**

| Indicadores Críticos   |  |  |
|--|--|--|
| Impactos na produção   | Impactos sobre o trabalhador   | Impactos nos usuários  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Erros na execução de tarefas</li> <li>✓ Retrabalho</li> <li>✓ Desperdício de materiais</li> <li>✓ Danificação de máquinas e equipamentos</li> <li>✓ Queda e redução da produtividade</li> <li>✓ Perda de qualidade</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Absenteísmo crônico</li> <li>✓ Acidentes de trabalho</li> <li>✓ Doenças do trabalho</li> <li>✓ Rotatividade de trabalhadores nas organizações privadas</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Queixas relativas à qualidade de serviços e produtos.</li> <li>✓ Reclamações relativas ao atendimento.</li> <li>✓ Falta de acessibilidade</li> <li>✓ Insatisfação de usuários quanto à qualidade dos serviços públicos</li> </ul> |

Fonte: Adaptado de Ferreira (2008).

Ao abordar as práticas de QVT em órgão públicos federais Ferreira, Alves e Tostes (2009, p. 325) são enfáticos em apontar que predomina o “descompasso entre os problemas existentes e as práticas gerenciais”. São evidenciadas as práticas assistencialistas de QVT que não focam a eliminação do fator gerador do mal-estar, tendo apenas um caráter compensatório do desgaste vivenciado.

Ao se ponderar a jornada de trabalho e a duração do trabalho decente apresentam-se relevantes os ensinamentos de Messenger (2004), que inclusive embasam estudos publicados pela Organização Internacional do Trabalho, onde o autor aponta cinco critérios interconectados que devem ser atendidos para determinação da duração do trabalho decente, quais sejam:

- 1) Preservar a saúde e a segurança no trabalho;

## II Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação

20 a 23 de novembro de 2018 - Naviraí - MS



- 2) Ser favorável a família;
- 3) Promover a igualdade entre os sexos;
- 4) Aumentar a produtividade; e
- 5) Facilitar a escolha e a influência do trabalhador quanto à jornada de trabalho.

Aspecto relevante da atividade de segurança pública é o seu caráter ininterrupto, exigindo a prestação do serviço público 24 horas por dia, sete dias da semana, impactando sobremaneira a saúde dos agentes ao exigir-lhes a execução de trabalhos no período noturno (REGIS FILHO, 2002; MORENO, FISCHER E ROTENBERG, 2003; MULLER E GUIMARÃES, 2007). Quanto aos aspectos de saúde e segurança relativos ao trabalho em turnos e noturno, destaca-se o apontamento de Regis Filho (2001) que, ao analisar a síndrome da má adaptação ao trabalho em turnos, indica que a organização do trabalho em turnos e noturno implica em inegáveis prejuízos para a saúde do trabalhador, afetando aspectos físicos, psíquicos, emocionais e sociais. O mesmo autor (2001, p. 70) citando Scott e LaDou (1994) afirma que “o trabalho em turnos e noturno, ao provocar redução do estado de vigília, afeta a produtividade e a segurança, custando as companhias americanas, que dependem desta forma organizacional do trabalho, cerca de 70 bilhões de dólares”.

Estudos de Moore-Ede, Krieger e Darlington (1987) citados por Regis Filho (2001) explicam que:

As manifestações agudas dentro do primeiro mês de exposição ao sistema de trabalho em turnos e noturno são caracterizadas por insônia, excessiva sonolência durante o trabalho, distúrbios do humor, aumento de acidentes e problemas sociais e emocionais. Após cinco anos neste sistema de trabalho, o indivíduo passa a apresentar manifestações crônicas ligadas a desordem do sono, doenças cardiovasculares e gastrointestinais, absenteísmo, separação e divórcio (REGIS FILHO, 2001, p. 71).

A organização do trabalho em turnos e noturno, em que pese ser muitas vezes uma necessidade para o cumprimento da missão institucional ou uma resposta temporária ao excesso de demanda, deve figurar como um ponto de preocupação e atenção dos gestores devido aos impactos que provoca nos trabalhadores.

Moreno, Fischer e Rotenberg (2003) ao apontarem medidas de intervenção devido aos problemas causados pelos trabalhos em turno e noturno destacam que as ações mais efetivas envolvem o desenho dos esquemas de trabalho, sendo imperioso o envolvimento das partes interessadas e ressaltando que cada forma de organização apresentará vantagens e problemas do ponto de vista orgânico, psicológico ou social. Referente à duração dos turnos as autoras

## II Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação 20 a 23 de novembro de 2018 - Naviraí - MS



apontam, citando estudo de Knauth *et al.* (1990), que a adoção de turnos com duração de 12 horas só deve ocorrer “se a natureza do trabalho e da carga de trabalho for ajustada para atividades de longa duração, se o esquema é planejado para minimizar o acúmulo da fadiga e se não houver a necessidade de horas extras” (MORENO; FISCHER; ROTENBERG, 2004, p. 41).

Contextualizando as manifestações maléficas nos trabalhadores devido ao trabalho em turnos e noturno (REGIS FILHO, 2002; MORENO, FISCHER E ROTENBERG, 2003; MULLER E GUIMARÃES, 2007;) com a atividade profissional de policial, mostra-se relevante mencionar o apontamento realizado pelos autores espanhóis Sanchez *et al.*, (2001), assinalando que os policiais constituem um dos grupos profissionais com maior frequência de suicídios. No Brasil, Lima (2003) reforça os resultados da pesquisa de Sanchez *et al.*, (2001) e afirma que levantamentos feitos nas polícias militares indicam que o índice de suicídio nessas instituições é maior que o índice da população em geral. O autor toma como exemplo a Policia Militar do Estado de São Paulo onde tem se um índice de suicídio 5,7 vezes maior que o da população daquele estado.

Quanto a doenças e lesões ocupacionais Dembe *et al.* (2005), ao realizar amplo estudo no Estados Unidos onde foram avaliados mais de 110 mil registros de trabalho em diversas profissões durante 13 anos (1987 a 2000), afirmam que trabalhos com horários extras estão associados a um risco de lesão 61% mais alto em comparação com empregos sem hora extra. Destaca-se também que trabalhar 12 horas ou mais por dia aumenta o risco de lesão ou doenças ocupacionais em 37%.

### 4.1 POLÍTICA DE ATENÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL

No ano de 2009, a Presidência da República instituiu o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal-SIASS, cujo objetivo é coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores, ficando a cargo do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão a administração da política de atenção à saúde e segurança do trabalho (BRASIL, 2009a).

A Secretaria de Gestão de Pessoas- SGP publicou em 2010 a Portaria Normativa nº 3,

## II Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação 20 a 23 de novembro de 2018 - Naviraí - MS



referente às orientações quanto a Norma Operacional de Saúde do Servidor-NOSS definindo as diretrizes gerais para implementação das ações de vigilância aos ambientes e processos de trabalho e promoção à saúde do servidor (BRASIL, 2010c). O art. 4º da Portaria trouxe uma série de conceitos merecendo menção os seguintes:

Art. 4º Para fins desta Norma Operacional entende-se:

[...]

III - Condições de trabalho são as características do ambiente e da organização do trabalho. Trata-se de uma mediação física-estrutural entre o homem e o trabalho que pode afetar o servidor, causando sofrimento, desgaste e doença.

[...]

V- Organização do trabalho é o modo como o trabalho é estruturado e gerenciado desde sua concepção até sua finalização.

[...]

VIII- Promoção à Saúde do Servidor é o conjunto de ações dirigidas à saúde do servidor por meio da ampliação do conhecimento da relação saúde-doença e trabalho. Objetiva o desenvolvimento de práticas de gestão, de atitudes e de comportamentos que contribuam para a proteção da saúde no âmbito individual e coletivo.

[...]

XI- Vigilância em Saúde do Servidor é o conjunto de ações contínuas e sistemáticas, que possibilita detectar, conhecer, pesquisar, analisar e monitorar os fatores determinantes e condicionantes da saúde relacionados aos ambientes e processos de trabalho, e tem por objetivo planejar, implantar e avaliar intervenções que reduzam os riscos ou agravos à saúde (BRASIL, 2010c).

No ano de 2013, a SGP publicou nova Portaria Normativa com diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal visando à melhoria dos ambientes, da organização e do processo de trabalho. Ressaltam que as “ações abrangem as mudanças na organização e no ambiente de trabalho, com foco na prevenção dos acidentes e das doenças relacionadas ao trabalho e na educação em saúde para adoção de práticas que melhorem as condições e a qualidade de vida no trabalho” (BRASIL, 2013d).

Alinhados com a política de promoção da saúde do servidor, a Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República e o Ministério da Justiça publicaram a Portaria Interministerial SEDH/MJ nº 2, estabelecendo as diretrizes nacionais de promoção e defesa dos direitos humanos dos profissionais de segurança pública. Ao tratarem do tema “Dignidade e Segurança no Trabalho” foram taxativos em estabelecer a necessidade de assegurar a regulamentação da jornada de trabalho dos profissionais de segurança pública, observando a garantia ao direito de convivência familiar e comunitária. Ao estabelecerem as diretrizes

voltadas à saúde dos servidores de segurança pública, apontaram, entre outras, a seguinte diretriz: “estimular a prática regular de exercícios físicos, garantindo a adoção de mecanismo que permitam o cômputo de horas de atividade física como parte da jornada semanal de trabalho” (BRASIL, 2010b, s/p).

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A execução de trabalhos em turnos e noturno têm sido objeto de estudos que visam avaliar os impactos na vida dos indivíduos submetidos a esse tipo de organização do trabalho, todavia especificamente a jornada de trabalho com duração de 24 horas ininterruptas ainda é um tema pouco explorado por pesquisas científicas. Os poucos estudos existentes limitam-se a área da saúde, mas especificamente a jornada de trabalho dos profissionais de enfermagem. Nesse artigo não se buscou uma conclusão final referente a adequação da jornada de 24 horas ininterruptas para os profissionais de segurança pública do serviço público federal. A intensão foi a de contextualizar a temática de segurança pública no Brasil e propor um olhar para a jornada de trabalho dos policiais da União frente ao ordenamento jurídico nacional e a literatura sobre QVT – Qualidade de Vida no Trabalho.

Algumas características do trabalho policial devem ser observadas ao se propor tal análise, tais como:

- a) Os policiais laboram na posse de armas, sendo esse um instrumento imprescindível para a defesa da integridade física do agente e de terceiros, dada a realidade socioeconômica do Brasil. Para tanto pressupõe-se boas condições físicas e psíquicas do policial já que tais condições influenciarão diretamente na decisão de uso do armamento.
- b) Para atendimento as ocorrências policiais, faz-se muitas vezes necessário o desrespeito as normas de trânsito, com destaque para o excesso de velocidade, sendo tal conduta autorizada no Código de Trânsito Brasileiro, dadas as peculiaridades do trabalho policial (BRASIL, 1997a).
- c) A atividade policial é considerada uma das mais estressantes do mundo, com acentuado desgaste físico e mental (LIMA, 2003; SANCHEZ *et al.*, 2001; ZHAO e LOVRICH, 2002).

## II Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação 20 a 23 de novembro de 2018 - Naviraí - MS



Feitas essas observações destaca-se que a jornada de 24 horas ininterruptas tem despertado entendimentos diversos no âmbito do Poder Judiciário, resultando em insegurança jurídica quando da adoção dessa modalidade de organização do trabalho.

A Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República e o Ministério da Justiça ao publicarem a Portaria Interministerial SEDH/MJ nº 2/2010, estabelecendo as diretrizes nacionais de promoção e defesa dos direitos humanos dos profissionais de segurança pública apontaram a necessidade de “estimular parcerias entre universidades e instituições de segurança pública para diagnóstico e elaboração de projetos voltados à melhoria das condições de trabalho dos profissionais de segurança pública” (BRASIL, 2010b, s/p), demonstrando o interesse do Governo Federal em tratar os assuntos afetos a saúde e segurança dos profissionais de segurança pública com respeito ao rigor científico.

Confrontando os resultados dos estudos de saúde e segurança no trabalho, principalmente os referente a execução de trabalhos no período noturno, cujas consequências vão da fadiga crônica, distúrbios gástricos e de sono até problemas psíquicos e sociais, como depressão e divórcio (REGIS FILHO, 2002; MORENO, FISCHER; ROTENBERG, 2003; MULLER; GUIMARÃES, 2007;) e a características do trabalho policial, apresenta-se relevante a execução de estudos científicos capazes de mensurar os impactos da jornada de 24 horas na saúde dos trabalhadores, no convívio social desses indivíduos e na execução do trabalho com segurança para o profissional de segurança pública e terceiros envolvidos.

### REFERÊNCIAS

- ALEXANDRINO, M.; PAULO, V; **Manual de Direito do Trabalho**, 11<sup>a</sup> ed., Rio de Janeiro: Impetus, 2008.
- BERGUE, S. T.; **Gestão de Pessoas em Organizações Públicas**, 3<sup>a</sup> ed; Caxias do Sul, RS; Educs, 2010.
- BRASIL. Advocacia Geral da União (AGU). **Parecer nº 185/2013/CEP/CONJUR-MJ/CGU/AGU**. Regulamentação do Regime de Banco de Horas no Âmbito da 6<sup>a</sup> Superintendência Regional da Polícia Rodoviária Federal de São Paulo. 2013a.
- \_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil** .1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 20 mai. 2016.

## II Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação 20 a 23 de novembro de 2018 - Naviraí - MS



\_\_\_\_\_. **Decreto 948**, de 05 de outubro de 1993. Dispõe sobre a aplicação dos arts. 73 e 74 da Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990. 1993. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/Antigos/D948.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D948.htm)>. Acesso em: 30 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto n. 1.590**, de 10 de agosto de 1995. Dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, e da outras providências. 1995a. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d1590.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1590.htm)>. Acesso em: 20 mai. 2016.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 6.833**, de 29 de abril de 2009. Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. 2009a. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6833.htm)>. Acesso em: 07 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 67.326**, de 05 de outubro de 1970. Dispõe sobre o Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública e dá outras providências. 1970. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1970-1979/d67326.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d67326.htm)>. Acesso em: 15 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 20 mai. 2016.

\_\_\_\_\_. Departamento de Polícia Rodoviária Federal (PRF). **Instrução de Serviço nº 1/2016/SRPRF-MT de 16 de setembro de 2016**. Dispõe sobre os Procedimentos Necessários para a Adequação da Jornada de Trabalho às 40 horas semanais, nos Termos do Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União, no Âmbito da Superintendência Regional de Polícia Rodoviária Federal em Mato Grosso. Boletim de Serviço Eletrônico, Cuiabá. 2016d.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. 1990. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L8112cons.htm>>. Acesso em: 20 mai. 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei 9.503**, de 23 de setembro de 1997. Institui o Código de Trânsito Brasileiro. 1997a. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9503.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9503.htm)>. Acesso em: 05 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Portaria nº 3.615**, de 16 de novembro de 2010. Dispõe sobre o horário de funcionamento e a jornada de trabalho dos servidores do Ministério da Justiça. Diário Oficial da União, Seção 1, nº 219, Imprensa Nacional, Brasília, 2010a.

\_\_\_\_\_. Ministério da Justiça e Segurança Pública e Secretaria Especial de Direitos Humanos. **Portaria Interministerial SEDH/MJ nº 2**, de 15 de dezembro de 2010. Estabelece as Diretrizes Nacionais de Promoção e Defesa dos Direitos Humanos dos Profissionais de Segurança Pública. 2010b. Disponível em: <<http://campanhanaweb.com.br/acsmce>>.

## II Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação 20 a 23 de novembro de 2018 - Naviraí - MS



antigo/wp-content/uploads/2012/09/portaria-interministerial-n%C2%BA-02.pdf>. Acesso em: 07 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP); **Ofício nº 186/99-COGLE/DENOR/SRH/SEAP**, de 30 de junho de 1999. Informações Acerca dos Procedimentos a Serem Adotados no Caso de Escala/Revezamento ou Plantão de Servidores que Exercem suas Atribuições em Zonas Aduaneiras, Sem Solução de Continuidade. 1999b. Disponível em: <<https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/pesquisaTextual/atoNormativoDetalhesPub.htm?id=6608>>. Acesso em: 15 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP); **Portaria Normativa nº 3**, de 7 de maio de 2010. Estabelece Orientações Básicas sobre a Norma Operacional de Saúde do Servidor. 2010c. Disponível em: <<https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/pesquisaTextual/atoNormativoDetalhesPub.htm?id=7771>>. Acesso em: 07 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP); **Portaria Normativa nº 3**, de 25 de março de 2013. Institui as Diretrizes Gerais de Promoção da Saúde do Servidor Público Federal. 2013d. Disponível em: <<https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/pesquisaTextual/atoNormativoDetalhesPub.htm?id=9279>>. Acesso em: 07 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. Seção Judiciária do Estado de Mato Grosso; 3ª Vara Federal Cível da SJMT, **Decisão processo nº 1000048-45.2017.4.01.3600**. Decisão de Pedido de Liminar, em Mandado de Segurança, Objetivando a Suspensão do Regime de Escala/Revezamento ou Plantão Previsto na Instrução de Serviço nº 1/2016/SPRF-MT. 2017h. Disponível em: <<https://pje1g.trf1.jus.br/pje/ConsultaPublica/DetalleProcessoConsultaPublica/documentoSemLoginHTML.seam?ca=5092502de23c39e78faec4ec6c890a940dcfa0d9bd36acae0b1c9899e92005352bcb5889a0e429597c0995218a757b1485da28a516b4c389>>. Acesso em: 15 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial nº 1306659 RN**. Administrativo. Responsabilidade Civil do Estado. Acidente em Serviço com Policial Rodoviário Federal. 2013e. Disponível em: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23291317/recurso-especial-resp-1306650-rn-2011-0234006-9-stj/inteiro-teor-23291318>>. Acesso em: 05 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional Federal da 5ª REGIÃO (TRF-5). **Apelação Cível nº 510337/AL**. Processo 2009.80.00.001595-4. Apelação de Sentença que Julgou Improcedente Ação Ordinária Objetivando que seja Deferido aos Substituídos Processuais, o Pagamento de Horas Extras. 2010e. Disponível em: <[http://www5.trf5.jus.br/data/2010/12/200980000015954\\_20101202\\_3759412.pdf](http://www5.trf5.jus.br/data/2010/12/200980000015954_20101202_3759412.pdf)>. Acesso em: 18 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional Federal da 5ª REGIÃO (TRF-5). **Apelação Cível 200985000014602**. Administrativo e Constitucional. Incompatibilidade do Recebimento de Adicional de Horas Extras com as Atividades de Policial Rodoviário Federal. 2011c.

## II Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação 20 a 23 de novembro de 2018 - Naviraí - MS



Disponível em: <<https://trf-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23422383/ac-apelacao-civel-ac-200985000014602-trf5>>. Acesso em: 15 jun. 2017.

**BOBBIO, N.; Estado, Governo, Sociedade:** Para uma teoria geral da política. Tradução Marco Aurélio Nogueira. 15<sup>a</sup> ed. São Paulo: Paz e Terra, 2009.

**CARVALHO, V. A.; SILVA, M. R. F.** Política de segurança pública no Brasil: avanços, limites e desafios. Florianópolis, **Revista Katálysis**, v. 14, n. 1, p. 59-67, 2011.

**COMISSÃO EUROPEIA; Livro Verde:** Parceria para uma Nova Organização do Trabalho, CCE, Luxemburgo: Serviço de Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 1997. Disponível em: <<http://publications.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/04f8bb35-011e-4051-b5cf-b3c5a1587fae>>. Acesso em: 04 jun. 2017.

**DAL ROSSO, S.; Jornada de Trabalho:** Duração e Intensidade. Ciência e Cultura, v. 58, n.4, p. 31-34, 2006.

**DEMARI, M. A.** Negociação Coletiva entre Servidores Públicos e o Estado. **Âmbito Jurídico**, n. 77, jun. 2010.

**DEMBE, A. E; ERICKSON, J.B.; DELBOS, R.G.; BANKS, S.M.** The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States. **Occupational and Environmental Medicine**, v. 2, n. 9, p. 588-597, 2005. Disponível em <<http://oem.bmjjournals.com/content/62/9/588?lang=da>>. Acesso em: 05 jul. 2017.

**FERREIRA, M.C.** A Ergonomia da Atividade se Interessa pela Qualidade de Vida no Trabalho? Reflexões Empíricas e Teóricas. **Caderno de Psicologia. Social do Trabalho**, v. 11, n. 1, p.83-99, 2008.

**FERREIRA, M. C; ALVES, L.; TOSTES, N.** Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: o Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009.

**FERREIRA, R.R.; FERREIRA, M. C.; ANTIOGA, C.S.; BERGAMASCHI, V.** Concepção e Implantação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho no Setor Público: O Papel Estratégico dos Gestores. São Paulo: **Revista de Administração da Universidade de São Paulo (RAUSP)**, v. 44, n. 2, p. 147-157, 2009.

**FREIRE, M.D.** Paradigmas de Segurança Pública no Brasil: da Ditadura aos Nossos Dias. **Revista Aurora**, v.3, n.5, p.49-58, dez. 2009

**LEE, S.; McCANN, D.; MESSENGER, J.C.** **Duração do Trabalho em Todo o Mundo:** Tendências de Jornadas de Trabalho, Legislação e Políticas numa Perspectiva Global Comparada. Brasília: OIT, 2009. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/work\\_hours/pub/duracao\\_trabalho\\_284.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/work_hours/pub/duracao_trabalho_284.pdf)>. Acesso em: 28 jun. 2017.

## II Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação 20 a 23 de novembro de 2018 - Naviraí - MS



LIMA, M.C.R; DE QUEIROZ, S.S. Organizações que Mudam, Vidas que se transformam: A Posição dos Sujeitos Diante de Processos de Reestruturação Organizacional na Administração Pública. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, v. 3, n. 1, p. 89-110, 2003.

LIMA, M. E. A. A Polêmica em Torno do Nexo Causal entre Distúrbio Mental e Trabalho. Belo Horizonte: **Psicologia em Revista**, v. 10. n. 14, p. 82-91, 2003.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; **Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho**: Esforço Empresarial e Satisfação dos Empregados no Ambiente de Manufaturas com Certificação ISO 9000. São Paulo. Originalmente apresentada como dissertação de doutorado, Universidade de São Paulo, 1996.

MENDES, A. M., & Ferreira, M. C. **Gestão de Pessoas Focada na Qualidade de Vida no Trabalho**: Bem-Estar, Uma Tarefa de Todos. Em Banco Central do Brasil (Org.), Anais do 1º Fórum de Qualidade de Vida: Trabalhando e Vivendo com Qualidade (pp.3-8). Brasília: BC. 2004.

MESSENGER, J.C. **Working Time and Workers Preference in Industrialized Countries: Finding the Balance**. Routledge, 2004.

MORENO, C. R.C; FISCHER, F. M.; ROTENBERG, L. A Saúde do Trabalhador na Sociedade 24 Horas. **São Paulo em Perspectiva**, v. 17, n.1, p. 34-46, 2003

MULLER, M. R.; GUIMARÃES, S. S. Impacto dos Transtornos do Sono Sobre o Funcionamento Diário e a Qualidade de Vida. Campinas: **Estudos de Psicologia**. v. 24, n.4, p. 519-528, 2007.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 1 – Duração do trabalho (1919)**. Disponível em:  
[http://www.ilo.org/public/portuguese/region/eurpro/lisbon/html/portugal\\_convencoes\\_numero\\_pt.htm](http://www.ilo.org/public/portuguese/region/eurpro/lisbon/html/portugal_convencoes_numero_pt.htm). Acesso em: 14 jun. 2017.

PIRES, J. C. de S.; Macêdo, K. B. Cultura Organizacional em Organizações Públicas no Brasil. Rio de Janeiro: **RAP – Revista de Administração Pública**, v. 40, n.1, p-81-105, 2006.

REGIS FILHO, G. I. Síndrome da Má-Adaptação ao Trabalho em Turnos – uma abordagem ergonômica. **Production**, v. 11. n.2. p. 69-87, 2001.

SANCHEZ, J. J. M., SANZ-BOU, M. A., APELLANIZ-GONZALEZ, A. E PASCUAL-IZAOLA, A. **Policia y estrés laboral**. Estresores organizativos como causa de morbilidad psiquiátrica. Revista de la Sociedad Española de Salud Laboral en la Administración Pública SESLAP. 2001. Disponível em  
[http://www.seslap.com/seslap/html/pubBiblio/revista/n\\_4/polestres.pdf](http://www.seslap.com/seslap/html/pubBiblio/revista/n_4/polestres.pdf). Acesso em: 05 jul. 2017.

## II Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação

20 a 23 de novembro de 2018 - Naviraí - MS



SOUZA NETO, C. P. de. A Segurança Pública na Constituição Federal de 1988: Conceituação Constitucionalmente Adequada, Competências Federativas e Órgãos de Execução das Políticas. **Revista Diálogo Jurídico**, n. 17, 2008.

ZHAO, J. S.; LOVRICH, N. Predicting Five Dimensions of Police Officer Stress: Looking more Deeply into Organizational Settings for Sources of Police Stress. **Police Quarterly**. v. 5, n.1, p.43-62, 2002.