

Hely Magnavita Villela Filho
helyfilhov@bol.com.br

Tenente Coronel - Quadro de Oficiais da Polícia Militar

Marcelo Magalhães Dantas
mmagalhaesdantas@gmail.com

Major - Quadro de Oficiais da Polícia Militar

Faculdade Adventista da Bahia

BR 101, Km 197 – Caixa Postal 18 –
Capoeiruçu - CEP: 44300-000 - Cachoeira, BA



Revista Formadores
Caderno de Segurança Pública
Segurança Pública: Desafios e Oportunidades

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE NA PMBA: UM DIREITO ESTATUTÁRIO DO POLICIAL MILITAR

RESUMO

O presente trabalho visa suprir a carência legislativa no tocante ao estabelecimento de critérios para pagamento do adicional de periculosidade para a Polícia Militar da Bahia. Acredita-se que a melhor forma de inserí-lo é de acordo com os riscos da atividade que desempenha o policial, seja na área operacional, seja na de ensino, ou ainda na administrativa, observando-se também o período no qual o mesmo, fora de serviço, em virtude da profissão, continua sujeito aos efeitos dos perigos do trabalho que desenvolve. Para tanto, estudou-se a legislação trabalhista sobre a matéria e contextualizaram-se as atividades de segurança pública, procurando incluí-las como perigosas, analisando a forma mais adequada para a concessão do direito, através de lei. O estudo permitiu concluir que o melhor critério a ser adotado para o pagamento do adicional de periculosidade na Polícia Militar da Bahia é estabelecendo três percentuais de incidência, em 50%, 40% e 30%, para as diferentes atividades desempenhadas pelos policiais militares na área operacional, ensino e administrativa, respectivamente.

PALAVRAS-CHAVE:

Polícia Militar. Adicional de periculosidade. Risco. Perigo. Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho honrado e o ganho do labor fruto de seu suor, dignifica o espírito e enobrece a pessoa do trabalhador. A profissão de Policial Militar exige que se trabalhe nas mais diversas condições, horários, ambientes e situações, e este

VILELA FILHO, Hely Magnavita; DANTAS, Marcelo Magalhães. Adicional de periculosidade na PMBA: um direito estatutário do policial militar. *Revista Formadores - Vivências e Estudos, Cachoeira - Bahia, v. 10, n. 2, p. 145-208, jun. 2017.*

profissional deve estar apto a se relacionar com o cidadão usando em diversas oportunidades da força física para conter quem se proponha a infringir a lei, podendo até, dentro dos excludentes de ilicitude, utilizar de força letal para sua defesa ou de terceiros, correndo desta forma, sérios riscos contra sua vida.

Durante o exercício de sua atividade de mantenedor da ordem pública, o policial militar se envolve em uma série de perigos estando sujeito a lesões, estresse, invalidez e até mesmo a morte. Sendo assim, é um trabalho que deve ser realizado por pessoas que possuam espírito público e que possam colocar a vida de outras pessoas no mesmo plano de importância que a sua de forma abnegada, onde seus direitos trabalhistas nunca deveriam lhes ser negados.

O direito trabalhista de uma categoria profissional deve se manifestar como um ideal de sua instituição, devendo ser conquistado por meio de uma participação coletiva com visão de futuro, voltada para a justiça na relação de trabalho.

Diante do exposto, o policial militar, durante o serviço, está sujeito a agressões recorrentes e inescusáveis que podem gerar um dano físico ou psicológico, constituindo-se num fator que norteará o gestor público no trato de um direito do servidor militar, ainda não contemplado com o pagamento.

No tocante à Polícia Militar da Bahia (PMBA), foram observadas suas práticas e rotinas laborais durante o cumprimento de sua missão institucional de mantenedora da ordem pública e da vida, mediante sua luta contra a criminalidade e a violência em todos os setores da sociedade (BAHIA, 2014). Importa mencionar, também, suas rotinas nas áreas operacional, administrativa e de ensino, buscando correlacioná-las na busca de estratégias que traduzissem uma melhor prestação de serviços à comunidade, bem como, no pagamento de um adicional em dinheiro que compensasse os perigos aos quais o policial estivesse exposto durante o exercício de sua missão.

O ambiente atual traduz momentos de conflitos e incertezas com imprevisibilidades dos acontecimentos e, nesse cenário, a Polícia Militar deve produzir respostas rápidas, sem, contudo, colocar seus profissionais expostos a riscos eminentes ou ao infortúnio, o que atualmente é impossível em face dos altos índices de violência.

As novas filosofias de trabalho em Segurança Pública devem proteger a sociedade de todos os males que a violência possa trazer; entretanto, o agente de segurança deve estar protegido, também. Porém, como não se podem eliminar os riscos de uma ação policial, se poderia recompensá-lo com um adicional remuneratório, pago como parte integrante do salário, de acordo com sua exposição ao perigo, o que já está denominado por lei como “adicional de periculosidade”, tema escolhido para este trabalho.

A presente pesquisa procurou estabelecer qual seria a forma mais lógica de se compensar os riscos da atividade profissional dos policiais militares por intermédio de uma compensação monetária mensal, adicionada à remuneração da categoria de Servidores Públicos Militares do Estado da Bahia.

Diante da previsão no Estatuto dos Policiais Militares da Bahia do adicional de periculosidade, identificaram-se os critérios mais justos e objetivos para concessão de tal direito, mediante

proposição de projeto de lei para sua normatização e consequente pagamento.

Durante a pesquisa, avaliou-se a legislação do trabalhador brasileiro [Consolidação das Leis Trabalhistas do Brasil – CLT] sobre a matéria e fez-se um comparativo entre as categorias profissionais que já recebem o direito estudado e a Polícia Militar. Contextualizou-se o trabalho realizado pelos policiais militares durante sua missão descrevendo os tipos de gratificações que recebe para cada atividade desenvolvida. Também se investigou qual é a percepção dos profissionais pesquisados sobre o tema em questão. Em seguida, discorreu-se sobre a forma mais adequada para o policial militar ser incluído como uma categoria profissional merecedora do direito pesquisado.

Não se tem dúvidas de que, nos dias atuais, ganha cada vez mais atenção a importância dada ao trabalho, tanto para os operadores da Ciência do Direito quanto para a sociedade. Não é à toa que a constituição brasileira consagra a dignidade da pessoa humana, bem como, os valores sociais do trabalho à categoria de fundamentos do estado democrático de direito. Desta forma a dignidade da pessoa, perpassa outros valores, posto que é inerente a vida humana, constituindo-se num direito pré-estatal que independe de merecimento pessoal ou social. Dentro dessa visão, a participação do Estado na construção de um direito trabalhista a ser concedido a uma categoria de servidor público é de vital importância para sua implementação (BRASIL, 1988).

A partir de ações conjuntas entre o Comando da Corporação e o Governo do Estado da Bahia, mostraram-se os caminhos que tornarão possíveis o pagamento do adicional de periculosidade para os policiais militares e, para tanto, o programa governamental do Pacto Pela Vida terá papel relevante nesse processo, visto que prioriza a dignidade da pessoa humana e nada melhor que se dignifique a mão de obra que fará o programa acontecer. Aliando o interesse da administração pública estadual do servidor e da sociedade num único objetivo, quando somente assim, se chegará ao bem comum.

O Pacto Pela Vida nada mais é que um programa de governo criado pela lei nº 12.357, de 26/09/2011, no âmbito do sistema de defesa social do estado, tendo como objetivo principal a promoção da paz social na Bahia. Constitui-se numa política pública de segurança, estruturada de forma pactuada com a sociedade, articulada e integrada com o Poder Judiciário, a Assembleia Legislativa, o Ministério Público, a Defensoria Pública, os municípios e a União Federal, todos trabalhando em conjunto com os órgãos de defesa social, segundo estratégias do programa definidas na lei (BAHIA, 2011).

O Governador do Estado é o grande líder e articulador do Pacto Pela Vida, que dirige esforços de treze Secretarias Estaduais com o objetivo principal de reduzir os índices de violência, com ênfase na diminuição dos crimes violentos letais intencionais (CVLI) e dos crimes violentos contra o patrimônio (CVP).

O programa prevê em sua estrutura orçamentária recursos financeiros destinados à sua implementação que poderiam ser suplementados ou redistribuídos para pagamento do adicional de periculosidade para os policiais, cujo custo para pagamento do efetivo ativo importaria, aproximadamente, em R\$ 12.500.000,00 (doze milhões e quinhentos mil reais), mensais, conforme planilha que se verá mais adiante.

Durante os estudos, conceitua-se periculosidade conforme a doutrina, além de definir qual metodologia foi aplicada no desenvolvimento da pesquisa. Foram analisados os princípios de Direito do Trabalho e mostrada a estrutura remuneratória atual da PMBA. Discutiu-se sobre saúde e segurança do trabalho e estabeleceram-se os níveis de perigo nas atividades de segurança pública realizadas pela corporação.

Sabe-se que todo trabalhador que exerce uma atividade que possa submetê-lo a algum tipo de risco de lesão grave ou até a morte tem o direito de receber, além do salário, algum tipo de gratificação, prêmio ou adicional que possa recompensá-lo pela sua constante exposição ao perigo, desde que tal exposição seja constante (BRASIL, 1943). Veja-se o que diz a Súmula 364, do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

Súmula 364. Adicional de periculosidade. Exposição eventual, permanente e intermitente (cancelado o item II e dada nova redação ao item I) – Res. 174/2011, DEJT. Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido (TST, 2011, p. 1).

Nessa perspectiva, é certo afirmar que o risco do Policial Militar em relação a sua profissão é indiscutível e ocorre mesmo após o serviço, diferente de outras categorias profissionais que são expostas ao perigo apenas durante a realização do trabalho, como expôs o texto jurisprudencial apresentado.

A partir da análise do trabalho do Policial Militar nas diversas regiões do país, observou-se que é eminente o risco ao qual a categoria está exposta, participando de ocorrências policiais de alta periculosidade, que podem levar seus trabalhadores a óbito, lesão corporal mutilante ou irreparável.

Os índices de violência nas cidades brasileiras crescem a cada dia, e no estado da Bahia não é diferente do restante do Brasil. Esse fato estimulou o Governo do estado da Bahia a criar o Prêmio por Desempenho Policial, por meio da Lei nº 12.371, de 21/12/2011, regulamentada pelo Decreto nº 14.953, de 07/02/2014, que estabelece uma premiação em dinheiro para os servidores lotados durante um período em unidades policiais que cumpriram metas de redução dos índices de criminalidade, especificamente nos crimes letais intencionais (BAHIA, 2011). O mesmo acontecendo com o prêmio por apreensão de arma de fogo.

Desse modo, o Governo passou a submeter sua força policial ao cumprimento de metas de redução de crimes graves, tais como homicídios e latrocínios, sendo que, se tais metas não forem alcançadas, os policiais não serão bonificados monetariamente.

Percebe-se, desta forma, que o ente público tenta motivar sua Força de Segurança Pública com uma premiação em dinheiro a partir de uma ferramenta moderna de gestão salarial, condicionando seu recebimento a metas de diminuição dos índices de criminalidade numa determinada região, bem como de armas apreendidas.

Ocorre que, concomitantemente, submete-se o trabalhador a um risco maior de confronto com criminosos perigosos, sem regular ou medir os riscos aos quais a categoria se exporá e deixando de promover as condições para o pagamento do Adicional de Periculosidade, previsto na alínea d, § 1º, do artigo 102, da Lei nº 7.990, de 27/12/2001 [Estatuto do Policial Militar da Bahia], combinado com o artigo 107, que assim estabelece: “Art. 107- Os Policiais Militares que trabalhem com habitualidade em condições insalubres, perigosas, ou penosas fará jus ao adicional correspondente, conforme definido em regulamento” (BAHIA, 2001, p. 58).

Verifica-se, desta forma, que o adicional de periculosidade, como está definido, se constitui uma norma de eficácia contida, visto que a lei o submete a regulamentação própria a fim de ser pago aos Policiais Militares da Bahia. Observa-se também um contrassenso, pois existem estudos para se estabelecer metas percentuais de redução de índices de criminalidade sem estudos correspondentes que estabeleçam percentuais de pagamento de acordo com a exposição ao perigo, dentro e fora do horário do serviço, para o profissional de Segurança Pública da Bahia. Não é necessário simplesmente querer, é preciso fazer acontecer.

A responsabilidade de elaboração de leis relativas a servidores públicos baianos é da Assembleia Legislativa do estado da Bahia, porém, a motivação para sua confecção deverá partir da sociedade organizada e, caso não se procure estabelecer estudos que facilitem o entendimento de determinada matéria para os Deputados Estaduais, não se poderá cobrar dos representantes legislativos que cumpram com suas obrigações, visto que algo que se apresenta como complexo pode tornar-se simples após uma pesquisa científica.

Acredita-se que um direito estabelecido no Estatuto do Policial Militar da Bahia, em 2001, poderia ter sua regulamentação definida pelo Governo do Estado, junto com a categoria e não se pode perder mais tempo.

O presente estudo é relevante na medida em que pretende estabelecer critérios lógicos e objetivos para o pagamento do adicional de periculosidade ao Policial Militar do estado da Bahia, durante o período em que estiver no serviço ativo, podendo-se incorporar tal direito aos proventos de inatividade a partir de um tempo mínimo de percepção.

Desta forma, esta pesquisa é importante para a Corporação PMBA, porque procurará fornecer subsídios, atuando como suporte na formatação de uma proposta lógica e racional para pagamento do adicional de periculosidade aos Policiais Militares, sempre seguindo um universo bem caracterizado da forma mais prudente possível. Salienta-se que é responsabilidade do empregador a caracterização da periculosidade sendo-lhe facultada a realização de perícia, podendo fazer seu pagamento espontaneamente, caso assim deseje.

A autoconstrução desta pesquisa se dará da forma mais segura e acessível possível, proporcionando maior confiança a todos, além de oferecer um maior poder de argumentação na defesa de um direito do Policial Militar, pois foi concluída pelos pesquisadores que também são policiais. Os servidores militares do estado da Bahia, durante o exercício de suas atividades estão expostos ao perigo em diferentes níveis, em áreas de risco iminente e em diversas situações e não podem continuar a ser ignorados em seus direitos como trabalhadores.

Também é importante para a sociedade, posto que, além de se conscientizar, ela precisa se sensibilizar para a questão do perigo ao qual o policial militar está submetido durante o exercício de sua atividade profissional. Vale ressaltar que a concessão desse direito se constitui um ato de justiça para com aqueles que arriscam suas vidas em defesa do cidadão, como executar a manutenção da ordem pública e paz social sem que se coloque em risco o bem jurídico maior e mais importante: a vida humana.

Por fim, é importante para os policiais militares porque, apesar das melhorias das condições de trabalho, o ofício de ser Policial Militar (PM) nunca deixará de refletir um enorme perigo à sua saúde e à sua vida. O profissional que é respeitado em seus direitos partirá para a batalha com a certeza da vitória e jamais sentirá as mágoas da derrota.

Nesta perspectiva, este trabalho partiu do seguinte questionamento: quais os critérios mais adequados para o pagamento do adicional de periculosidade na Polícia Militar da Bahia?

Observada a hipótese de que a melhor forma de inserir o pagamento do adicional de periculosidade é de acordo com a atividade que o policial militar desempenha dentro da corporação e que mesmo fora do serviço continua sujeito aos efeitos do risco do trabalho que realiza, verificou-se tal situação subdividindo o perigo em três níveis, mostrando o valor da profissão.

Os objetivos desta pesquisa foram divididos em gerais e aqueles com características específicas. O objetivo geral foi identificar os critérios mais lógicos e objetivos para a concessão do adicional de periculosidade na PMBA, tais como os relacionados à atividade desenvolvida pelo policial, à exposição ao perigo, ao grau hierárquico de maior risco, aos percentuais de incidência, à possibilidade de suspensão do direito, regra de incorporação aos proventos de inatividade, forma de extensão do direito aos atuais inativos e pensionistas, dentre outros, que serão apresentados em capítulos mais adiante.

Quanto aos objetivos específicos, foram delineados os seguintes: avaliar a legislação trabalhista sobre a normatização do adicional de periculosidade, identificando os critérios aplicáveis aos trabalhadores em geral para que se possa adaptá-los à realidade do policial militar; realizar comparativo entre outras categorias que já recebem o adicional de periculosidade, a exemplo dos profissionais que fazem segurança de valores; contextualizar o trabalho dos militares estaduais na sua atividade finalística descrevendo os tipos de gratificações conforme estatuto da categoria e qual finalidade de cada uma delas; analisar a forma mais adequada para o policial militar ser incluído dentre as categorias de trabalhadores merecedoras de tal direito; e, investigar a percepção e o conhecimento dos militares sobre o tema abordado.

A presente pesquisa está estruturada em oito seções, nos quais se deu atenção especial nas análises dos riscos na atividade laboral dos trabalhadores e a obediência aos princípios dos direitos trabalhistas no exercício das funções desempenhadas por estes. Outro aspecto abordado foi o processo de gestão de pessoas com enfoque na saúde e segurança no trabalho procurando retratar a situação da Polícia Militar e a importância do Departamento de Pessoal e de Saúde nesse cenário. Destinou-se uma seção exclusiva para apresentação da metodologia aplicada durante os trabalhos e outro para análise dos resultados obtidos, desde a estruturação atual da remuneração da corporação, até uma análise dos custos orçamentários para pagamento do adicional proposto,

subdividindo os valores entre o efetivo ativo empregado nas atividades operacionais, ensino e administrativas, além dos inativos e pensionistas.

2. PERICULOSIDADE NA ATIVIDADE LABORAL

Nessa seção, conceitua-se periculosidade dentro da atividade laboral e a relação entre risco e perigo. É importante que sejam definidos e conhecidos os perigos aos quais os policiais militares estão expostos, pois entende-se que é impossível desvincular os riscos das atividades desempenhadas pela categoria profissional das atribuições inerentes ao exercício do cargo público. Diante de tal situação, os riscos inerentes à atuação dos profissionais de segurança pública devem, além de possuir características genéricas e doutrinárias, possuir, também, características específicas da profissão. Também se faz uma breve diferenciação entre periculosidade e insalubridade, dando atenção especial aos princípios de direito do trabalho, a fim de mostrar a importância de sua aplicação nas relações de emprego e de direito administrativo.

2.1 RISCO ACENTUADO É PERIGO DESTACADO

Após leitura doutrinária, entende-se por periculosidade tudo aquilo que deriva do perigo, estando ligado ao risco eminente ou acentuado de acontecer, podendo causar o mal. A periculosidade em saúde e segurança do trabalho nada mais é que a caracterização de um risco imediato ou exposição permanente, oriundos de atividades ou operações cuja natureza ou métodos de trabalho configurem risco acentuado para sua realização pelo trabalhador ou a possibilidade de ocorrer o infortúnio for grande, inclusive com possibilidade de óbito. Sobre risco, assim retrata Martins (2015, p. 280), *in verbis*:

Risco é perigo.

Acentuado é destacado, marcante, definido.

Risco acentuado é o perigo destacado, de elevado grau ou de elevada possibilidade de ocorrer e causar lesões à saúde ou à integridade física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

No que se refere à exposição fortuita ou por tempo reduzido Resende (2014, p. 878) diz:

A apuração quantitativa do que venha a ser exposição fortuita ou por tempo extremamente reduzido somente poder ser feita na análise do caso concreto, levando-se em consideração, entre outros elementos, a jornada de trabalho do empregado e o risco a que estava submetido.

Verificado o conceito acima, é importante estabelecer uma diferenciação entre o adicional de periculosidade e o adicional de insalubridade, visto que muitos trabalhadores ainda confundem tais direitos.

O adicional de insalubridade corresponde a um acréscimo em dinheiro devido ao trabalhador que preste serviço em condições insalubres, com elementos prejudiciais à saúde humana, mediante a inoculação e contaminação oriundas do contato, causando doença ou moléstia, estando ligada à medicina do trabalho, cuja finalidade seria reparar um mal causado ao trabalhador (MARTINS, 2015).

O adicional de periculosidade, por seu turno, corresponde a um acréscimo em dinheiro devido ao trabalhador que preste serviço em condições perigosas, devendo estar sujeito ao risco ou à possibilidade de ocorrer o infortúnio, não significando que o fato venha, obrigatoriamente, ocorrer e causar um mal ao trabalhador, sendo matéria ligada à engenharia do trabalho (MARTINS, 2015).

Salienta-se que os dois institutos constam nas normas regulamentadoras 15 e 16 do Ministério do Trabalho Emprego e Renda, que foram devidamente observadas durante os estudos.

Ante o exposto, verifica-se que o adicional de periculosidade não tem a intenção de reparar um mal causado ao trabalhador, e sim remunerá-lo em face de sua exposição permanente ao perigo ou a seu infortúnio, tendo, por conseguinte, natureza salarial.

Quando se refere ao risco do trabalhador em seu ambiente de trabalho, deseja-se lembrar que a antiga redação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) mencionava a expressão, contato permanente, sendo posteriormente substituída por exposição permanente, podendo-se observar que o que vem a caracterizar a exposição permanente é a mostra, a apresentação ou a exibição constante de situações arriscadas.

Tais fatores estão muito presentes durante o exercício da profissão de Policial Militar, até quando está fora do horário de serviço formal, pois, em virtude do grande número de ocorrências policiais nas quais o PM tem de atuar, mesmo não estando cumprindo uma escala por sua unidade de trabalho, por força de sua profissão, o policial tem de intervir, podendo ser responsabilizado por omissão. Por isso, mesmo que a exposição seja por poucos minutos, ela é permanente, já que o infortúnio pode ocorrer e o perigo se faz sempre presente.

Até mesmo o Policial Militar inativo, seja da reserva seja da reforma, está sujeito a tal exposição, bem como ao infortúnio, visto que, apesar de não estar mais em atividade, continua com o dever legal de atuar para defender a vida de qualquer cidadão e, ao se deparar com uma ocorrência policial, não poderá furtar-se de atender, podendo responder por omissão.

Vale mencionar que, durante sua carreira, o policial efetua diversas prisões e se envolve em situações nas quais, ao agir em defesa própria ou de terceiro dentro dos preceitos legais, desagrada ao criminoso ou àquele que cometeu um delito, sendo que, mais cedo ou mais tarde, esse indivíduo será posto em liberdade e voltará ao convívio social, representando um risco para o policial. Assim, é necessário se criar uma cultura organizacional que incorpore a visão dos riscos

iminentes aos quais se submetem os policiais militares desde o momento em que são admitidos na Corporação.

Nesse cenário, o policial deve ser capaz de acompanhar e avaliar as ameaças reais ou potenciais que venham a desarticular a ordem gerando riscos ao serviço. Adiante veremos os princípios de direito do trabalho que também são aplicáveis aos PPMM.

2.2 PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO

Neste item, trata-se dos princípios que norteiam as relações trabalhistas segundo a doutrina, destacando-se aqueles que melhor refletem as soluções para os conflitos entre o trabalhador e seu empregador, observados dentro da relação capital e trabalho.

Apesar de não ser unânime a enumeração dos princípios de Direito do Trabalho perante a doutrina, pode-se citar os de maior importância: a) *in dubio pro operário*¹; b) princípio da condição mais benéfica; c) princípio da norma mais favorável; d) princípio da irrenunciabilidade; e) princípio da continuidade da relação de emprego; f) princípio da primazia da realidade; g) princípio da integralidade; h) princípio da intangibilidade; i) princípio da não discriminação; i) princípio da irredutibilidade dos salários; e j) princípio da dignidade do trabalhador (MARTINS, 2015).

Observados os aludidos princípios de Direito do Trabalho, pretende-se discorrer sobre cada um deles com uma atenção especial para o princípio da dignidade do trabalhador, visto que é aquele que melhor normatiza a relação entre o trabalho perigoso realizado e os meios para minimizar os riscos com melhores condições de atuação dos trabalhadores, remunerando-os melhor em face dos perigos da atividade.

Foi destacada a importância do conhecimento da doutrina nas relações de trabalho, a fim de que a justiça esteja sempre presente, diminuindo os conflitos entre trabalhador e patrão que, neste caso, estão representados pelo servidor público militar e pelo Estado, respectivamente. Pode-se afirmar que o cumprimento de tais princípios poderá funcionar como estratégia motivacional para o empregador, e de respeito mútuo para o trabalhador, que passa a se sentir integrado a instituição fazendo parte de sua estrutura e políticas.

Martins (2015), assim resumem-se seus ensinamentos para melhor entendimento do quanto abordado e pesquisado neste estudo, que facilitaram o estabelecimento dos critérios para pagamento do adicional de periculosidade para a PMBA.

O Princípio "*in dubio pro operário*" aconselha o intérprete a escolher, entre duas ou mais interpretações viáveis, aquela mais favorável ao trabalhador. Registra-se, todavia, que não se trata de formulação capaz de subverter as regras do ônus da prova no processo trabalhista, ou

¹ Tal princípio dá ao aplicador da Lei, na dúvida quanto à interpretação da norma, a escolha entre as interpretações legais viáveis, sendo que a norma a ser aplicada deverá ser a mais benéfica ao trabalhador, desde que não afronte a vontade do legislador.

seja, aquele que acusa tem a obrigação de apresentar as provas.

O Princípio da condição mais benéfica é aquele que objetiva assegurar a prevalência das condições mais vantajosas para o trabalhador, sejam aquelas ajustadas por ocasião da contratação ou existentes no regulamento da empresa, mesmo que sobrevenha norma jurídica prescrevendo menor nível de proteção e que seja incompatível com aquelas.

O Princípio da norma mais favorável assegura ao trabalhador a aplicação da norma que mais o beneficie, independentemente de sua colocação na escala hierárquica das normas jurídicas.

O Princípio da irrenunciabilidade decorre do caráter protetivo do direito do trabalho, onde a renúncia aos direitos trabalhistas não encontra eco na doutrina e na jurisprudência, visto que a autonomia da vontade do empregado se encontra mitigada durante a relação de trabalho.

O Princípio da continuidade da relação de emprego é aquele que recomenda preferência legal aos contratos de trabalho por prazo indeterminado, além de estabelecer que a relação de emprego se prolonga indefinidamente até que alguma formulação expressa em sentido contrário estabeleça a extinção do contrato.

O Princípio da primazia da realidade assegura que a relação jurídica estipulada pelos contratantes é definida pela relação objetiva que emerge dos fatos, ainda que haja simulação de relação diversa e que não corresponde à realidade.

Os Princípios da integralidade e da intangibilidade traduzem dois princípios intimamente relacionados e que objetivam a proteção do salário, impedindo os descontos abusivos, preservando sua impenhorabilidade e assegurando-lhe posição privilegiada no caso de insolvência do empregador.

O Princípio da não discriminação proíbe a diferença de critério de admissão, de exercício de função e de salário por motivo de raça, estado civil, idade e sexo, bem como por motivo de deficiência física, e o mesmo se diga em relação às normas gerais entre o trabalho manual, técnico e intelectual, ou entre os respectivos profissionais.

O Princípio da irredutibilidade dos salários diz que estes não podem ser reduzidos. Inclusive, a irredutibilidade dos salários tem assento constitucional no ordenamento jurídico brasileiro (art. 7º, VI, da Constituição Federal) e também decorre da proteção do trabalhador.

Do quanto apresentado se gostaria de destacar o princípio da dignidade do trabalhador, visto que o respeito ao profissional e a segurança perfeita em seu ambiente de trabalho caracterizam o labor como algo inerente à perpetuação da espécie humana.

A partir do respeito de tais princípios, veem-se as modificações de velhos paradigmas ao longo dos anos na corporação, dentre as quais, cita-se a jornada máxima de 40 horas semanais, que não era respeitada no passado, as melhorias das condições de trabalho, como a aquisição de novos equipamentos de segurança, a obrigatoriedade das férias anuais, horas extraordinárias pagas com 50% de acréscimo em relação à hora ordinária, 13º salário, e, nesse momento, o pagamento do adicional de periculosidade valorizando as atividades mais arriscadas tem que acontecer. Lembra-se que cada direito foi sendo conquistado aos poucos ao longo do tempo e o momento

do adicional de periculosidade é agora.

Diante do exposto, verifica-se que tais princípios podem e devem ser aplicados aos policiais militares, que, na qualidade de servidor público, têm deveres e obrigações, porém, devem ser respeitados na sua condição de trabalhadores.

3. PROCESSOS DE GESTÃO DE PESSOAS

Todo gestor, seja ele público ou privado, busca sempre o melhor para a organização que administra, procurando desenvolver políticas que fortaleçam os valores institucionais, a cultura organizacional, a produtividade, a prestação de serviços, a satisfação dos clientes, enfim, tudo que gere bons resultados, desde que seus profissionais estejam qualificados e sejam bem remunerados. Diante do quanto apresentado fica identificado que o maior capital de uma organização é o seu pessoal (RESENDE, 2014).

As organizações não crescem sozinhas, elas são compostas por pessoas e estas, por sua vez, constituirão os maiores ativos que valorizarão o capital intelectual, e a Polícia Militar deve estar atenta para essa nova visão. As pessoas estão por trás de todo resultado institucional, quer seja bom ou ruim e, por esse motivo, crescem, a cada dia, os investimentos na gestão de pessoal, ou seja, no conhecimento humano, sua capacitação e motivação. Diante disso, gente passa a ser o elemento mais importante de uma instituição.

A gestão de pessoas, atualmente, está orientada para duas direções: sua adequação eficaz ao negócio e sua capacidade de proporcionar oportunidades de condições de trabalho condignas (TEIXEIRA et al., 2012).

Para que todos trabalhem com afinco e proporcionem bons resultados, é necessário que as organizações pensem e invistam em seus profissionais, proporcionando um ambiente de trabalho tranquilo, oferecendo capacitação, oportunidade, desenvolvimento e remuneração estimulante, gerando motivação e bem-estar (RESENDE, 2014).

Uma remuneração estimulante não precisa ser necessariamente alta, mas preponderantemente justa, gerando equilíbrio e equidade entre os integrantes da organização. As pessoas devem ser remuneradas de acordo com suas habilidades e competências e toda e qualquer distorção ou privilégios indevidos devem ser corrigidos.

Um setor responsável pela gestão das pessoas dentro de uma organização deve pensar políticas para motivar e engajar a equipe, preparando líderes e estimulando os responsáveis pela execução, independentemente de sua natureza jurídica, quer seja pública ou privada. Devem ser utilizadas estratégias planejadas que, se bem aplicadas, os resultados sempre serão positivos.

As funções básicas dentro de um processo de gestão de pessoal, tais como recrutamento, seleção, admissão, capacitação, treinamento, acompanhamento, pagamento, lazer, condições de saúde

no trabalho, dentre outros, devem ser permeadas pela capacidade de boa comunicação entre funcionários e gestores e da instituição com seus clientes, o que se traduzirá em bons resultados.

Dentre as funções de uma coordenação de pessoal, destaca-se como uma das principais, sua capacidade de estabelecer uma perfeita comunicação entre a instituição e seus funcionários, funcionando como interlocutor desse diálogo, visto que, quando a coletividade é ouvida, sendo atendida ou não, se a interlocução foi feita com imparcialidade e correção, cresce a motivação para o trabalho.

Verificada a situação acima, pode-se afirmar que a Polícia Militar já entendeu que não dá mais para ficar somente cuidando da papelada burocrática de admissão, acompanhamento, demissão ou aposentação das pessoas, é necessário fazer uma gestão compartilhada, ouvindo as necessidades dos servidores e funcionários na busca de estratégias para solução dos problemas.

Verificado que uma das funções de um departamento de recursos humanos na gestão de pessoal é fazer o pagamento do salário de seus servidores de acordo com os preceitos legais, é prudente que a organização se antecipe e faça o pagamento de seus funcionários, sem que seja necessária uma sentença judicial determinando ou impondo algo que é de sua responsabilidade. Tal procedimento é fator motivacional para o alcance de resultados positivos.

No serviço público não é diferente, e os gestores dessa atividade devem ter responsabilidade e comprometimento na administração dos direitos dos servidores sob sua gestão, procurando atendê-los ou orientá-los, a fim de que diminuam os conflitos e que estes saibam quais são seus direitos e obrigações, bem como esclarecer qual deve ser o procedimento diante do descumprimento de uma norma que venha prejudicá-los durante a realização de seu trabalho.

3.1 REMUNERAÇÃO DE PESSOAS

Qual o salário ideal para um trabalhador? Essa pergunta leva a refletir sobre uma série de variáveis que permeiam sua resposta, visto que envolve situações objetivas, tais como suas habilidades e competências, ou subjetivas, tais como sua capacidade de trabalhar sob pressão, por exemplo. Diante de tamanha complexidade, o estado da Bahia e a Polícia Militar devem, no processo de admissão de pessoal, buscar trabalhadores com perfil profissiográfico que atenda as necessidades para o exercício das funções inerentes à atividade policial militar.

Uma das áreas críticas na remuneração de pessoal consiste nas recompensas insuficientes. Isto ocorre quando os empregados não acreditam que estão sendo apropriadamente recompensados por seu desempenho (ROSSI; PERREWÉ; SAUTER, 2005).

Nesse cenário, deve ser idealizado um salário entre os diferentes cargos que motive e valorize os servidores, sem perder o foco da missão constitucional da corporação e seus objetivos. Deve também ser observado que a Polícia Militar é um órgão público, sujeito ao orçamento do estado

e não possui independência para estipular os salários de seu efetivo.

Antes de discorrer sobre a remuneração no processo de gestão de pessoas como fator motivacional para os trabalhadores, se gostaria de fazer algumas diferenças importantes.

No desenvolvimento do trabalho, foi necessário diferenciar salário de remuneração, vencimento de provento, gratificação de adicional. Como observa Lourenço (2012, p. 1):

Segundo legislação brasileira, salário é o valor pago como contraprestação dos serviços prestados pelo empregado, enquanto remuneração engloba este, mais outras vantagens a título de gratificação ou adicionais. Conforme o artigo 457 da CLT: "Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber." Nessa perspectiva, podemos concluir que "salário" seria uma espécie do gênero "remuneração".

Vencimento, de acordo com o artigo 40 da Lei nº 8.112/90, "é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei" (BRASIL, 1990, p. 11). Provento é a retribuição pecuniária a que faz jus o aposentado (LOURENÇO, 2012). Quanto à gratificação e ao adicional, ambas são vantagens pecuniárias concedidas pela Administração, mas são vantagens distintas, com finalidades diversas e concedidas por motivos diferentes. O adicional é uma vantagem que a Administração concede ao servidor em razão do tempo de exercício ou em face da natureza peculiar da função, que exige conhecimento especializado ou um regime próprio de trabalho. O adicional se relaciona com o tempo ou com a função. Por ter natureza perene, o adicional, em princípio, adere aos vencimentos, sendo de caráter permanente. De outra finalidade, instituto diametralmente distinto é a gratificação. A gratificação é uma vantagem pecuniária atribuída precariamente ao servidor que está prestando serviços comuns da função em condições anormais de segurança, salubridade ou onerosidade, ou concedida como ajuda aos servidores que reúnam as condições pessoais que a lei especifica (BERNARDI, 1997).

Num mundo em que a competição cresce a cada dia, verifica-se que as instituições e seus profissionais têm que estar preparados para as constantes mudanças, bem como para o enfrentamento de uma série de problemas. Do quanto observado, constata-se que para haver adequação aos novos desafios as organizações necessitam de modelos dinâmicos e justos em sua gestão, tendo a flexibilidade como característica predominante e a justiça no pagamento dos salários como determinante para o sucesso na relação entre superiores e subordinados (PEARSON EDUCATION DO BRASIL, 2010).

Entende-se que a falta do cumprimento de uma norma trabalhista que represente perda salarial para o trabalhador, acarretará para a organização um processo de insegurança e desconfiança entre os funcionários, gerando risco a gestão de pessoal e desmotivando a todos (PEARSON EDUCATION DO BRASIL, 2010).

Imaginar ou determinar uma forma de regulamentação com variações entre os cargos como a proposta nessa pesquisa, somente será possível após o conhecimento das características da corporação, sua missão, objetivos, potenciais humanos, além de sua capacidade de adaptação às

mudanças. Pode-se afirmar, entretanto, que o sistema de remuneração mais adequado utilizado com especificidades motivacionais e de justiça durante a realização de um trabalho perigoso, é aquele que atenda a todos, com diferenciação de valores de acordo com o potencial de risco.

Uma gestão remuneratória numa instituição como a Polícia Militar deve ser definida com uma boa comunicação e regras claras, escritas e divulgadas para todos, não devendo ser algo tempestivo e pontual, mais um valioso instrumento de valorização profissional a serviço da corporação. Entende-se que a boa comunicação seria uma das principais áreas a ser focada durante a gestão de pessoal e que os líderes devem estar atentos às mudanças de toda ordem, demonstrando conhecimento e preparo para se adaptar ao novo. Tudo que é construído de bom ou ruim tem sua origem na comunicação ou na falta dela.

3.2 IDENTIFICANDO NOVO PARADIGMA

O relacionamento entre pessoas e organizações vem, ao longo dos anos, ganhando importância e o ser humano, desde há muito tempo, observa o seu semelhante, procurando descobrir as reações idênticas e aquelas que mostrarão os diferentes costumes.

Durante os estudos destinados às relações de trabalho, trata-se dos paradigmas nas relações trabalhistas e sua importância para as instituições, onde a Polícia Militar da Bahia é regida por valores que definem seus princípios, os quais solidificam sua cultura institucional, tais como: hierarquia, disciplina, legalidade, impessoalidade, moralidade, profissionalismo, unidade de doutrina, publicidade, transparência, respeito aos direitos humanos, dentre outros. Tais princípios formam a cultura organizacional da corporação e mostram para a sociedade o que a PMBA é, bem como aonde quer chegar.

Diante de tais valores positivos, destacam-se a hierarquia e a disciplina como bases institucionais da PMBA que estabelecem um perfil ético e moral robustos difundidos entre todos os escalões, fortalecendo as relações com a sociedade, bem como definindo uma cultura organizacional voltada para o cumprimento do dever.

O relacionamento entre indivíduo e organização nem sempre é cooperativo, podendo ser às vezes até conflitivo. Enquanto os indivíduos buscam suas satisfações pessoais (salário, lazer, conforto, segurança e outros), as organizações buscam lucratividade, aumento de capital, melhor prestação de serviço, expansão comercial, ganhos políticos, entre outras vantagens. Desta forma, a cultura organizacional funcionará como mediadora procurando sempre valorizar o elemento humano, recurso indispensável para existência da organização (SILVA, 2014).

Ao observar a situação da Polícia Militar da Bahia, verifica-se que, culturalmente, salários e gratificações são hierarquizados, o que é um fator que fortalece a disciplina, onde os maiores postos sempre receberam os maiores valores. Entretanto, tal situação em relação ao pagamento do adicional de periculosidade poderá sofrer uma pequena mudança, visto que foi formulada uma

proposta valorizando os servidores que estejam numa maior exposição ao perigo, independente de sua posição hierárquica na corporação, num ambiente acelerado e revolucionário em que as empresas se tornam mais vulneráveis a forças ou pressões externas, os executivos devem aprender a enfrentar as forças não lineares, ou seja, situações em que pequenas mudanças podem desencadear vastos resultados, e vice-versa (TEIXEIRA et al., 2012).

É possível que tal mudança crie desconforto e insatisfação entre os postos mais elevados; porém, pretende-se mostrar que, além de não lhes trazer nenhum prejuízo, existem razões para que essa mudança aconteça, pois produzirá motivação e vantagens para aqueles que atendem a atividade finalística da Corporação.

As marcas da época atual nas relações de trabalho entre empregado e empregador caracterizam-se pelas mudanças bruscas com alto nível de imprevisibilidade e alto grau de turbulências. O desenvolvimento da tecnologia da informação e o respeito à dignidade da pessoa produzem um impacto semelhante ao que a revolução industrial trouxe para a humanidade no século XIX. O trinômio capital, terra e mão de obra torna-se cada vez menos rentável para a economia e em seu lugar surge o conhecimento, o capital humano e o capital intelectual. Nesse contexto, o conhecimento se torna fundamental nas relações trabalhistas (SILVA, 2014).

Surge, nesse cenário, uma organização virtual funcionando sem limites de tempo e espaço, onde as pessoas vão compor a base dessa nova sistemática. Segundo essa nova concepção, o ser humano deixa de ser um simples recurso organizacional e passa a ser reconhecido a partir de sua personalidade, inteligência, habilidade, conhecimento, aspiração e percepção. A partir de agora pessoas e organizações devem ser parceiras e não rivais (SILVA, 2014).

Na Polícia Militar, os escalões inferiores devem deixar de ser simples executores e devem ser ouvidas suas experiências para uma futura tomada de decisão. O soldado deve deixar de ser massa de manobra, passando a ser valorizado em seu trabalho, surgindo, desta forma, uma mudança comportamental na corporação.

Portanto, a cultura organizacional, como um conjunto de hábitos e crenças estabelecidos por normas, valores, atitudes e expectativas compartilhadas por todos os membros de uma instituição, pode sofrer mudanças, e seus integrantes devem estar preparados para o novo (SILVA, 2014).

Uma cultura organizacional também pode ser representada por normas informais e não escritas que orientam o comportamento dos membros de uma instituição no dia a dia, com a finalidade de direcionar suas ações para o alcance dos objetivos (OLIVEIRA, 2015).

Nesse contexto, é necessário convencer os escalões superiores de que o pagamento do adicional de periculosidade deverá valorizar a missão a ser executada no cumprimento do dever, e não a posição que o trabalhador ocupa na corporação; conseqüentemente, funcionará como fator de reconhecimento e valorização da pessoa, e não do cargo.

Todo povo tem sua cultura e toda organização também. Sendo a cultura um conjunto de hábitos, costumes e valores de um povo, se poderia adaptar tal conceito para definir uma cultura organizacional a partir de um conjunto de experiências, integração e propósitos de uma organização com a finalidade de atingir objetivos num alto grau de concordância entre a instituição

e seus integrantes. A quebra do paradigma do maior percentual de pagamento para aqueles de maior exposição ao risco e não para aqueles dos maiores cargos, tem que ser entendido por todos como um ato de justiça.

Um alto grau de concordância entre a organização e seus membros demonstra uma cultura forte para ambos. Essa unanimidade de propósitos gera coesão, lealdade e comprometimento organizacional. Na PMBA tais valores culturais devem ser cultivados para seu bom funcionamento. Analisando a percepção de Teixeira et al. (2012), ele assinala aspectos cruciais a fim de que se entenda, trate e administre a cultura como: uma criação do homem, que tem suas raízes na necessidade de os seres humanos buscarem respostas para garantir sua sobrevivência nos diferentes ambientes, primeiramente físicos e, depois, sociais. Disso resulta a faculdade adaptativa de qualquer cultura, em sua capacidade de mudança.

Uma cultura organizacional positiva e bem definida influencia as pessoas, tanto no ambiente interno quando no ambiente externo de uma instituição, funcionando como elemento estratégico para o sucesso e alcance dos objetivos atuais e de futuro, sistematizando os princípios éticos e fortalecendo a relação da organização com seus clientes, além de funcionar como excelente fator motivacional do grupo (SANTOS, 2010).

A missão principal da Polícia Militar é a de manutenção da ordem pública e preservação da vida, constituindo-se em sua atividade finalística. Diante dessa situação, apresentam-se neste estudo três diferentes níveis de perigo nas atividades desenvolvidas pela PMBA. O percentual de maior valor deve ser concedido para os profissionais empregados na atividade finalística da corporação, representando uma mudança de paradigma, pois os postos mais elevados estão empregados em funções de planejamento, supervisão e coordenação, ligados às atividades administrativas, longe da linha de combate e receberão os percentuais menores.

Diante dessa nova visão procurou-se valorizar principalmente os soldados que estão no combate direto à criminalidade. Esclarece-se que os valores pagos não serão suficientes para ultrapassar os salários dos postos superiores, o que poderia comprometer a hierarquia e disciplina da tropa. Salienta-se que quando os maiores cargos forem empregados na atividade finalística, também terão direito ao maior percentual de pagamento do adicional de periculosidade.

Tal procedimento deve ser de concordância da maioria, quando se mostrará ao efetivo o valor da atividade fim da corporação, fortalecendo os valores institucionais, modificando desta forma, parte da cultura organizacional da PM no tocante ao pagamento de uma vantagem salarial e estabelecendo um novo paradigma.

3.3 SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Enfatiza-se a importância da saúde e segurança no trabalho quando na árdua missão de manter a ordem pública, o policial militar, deparando-se com as dificuldades dessa labuta diária, passa a

perceber as marcas e cicatrizes das agressões laborais. Assim, conceitua Martins (2015, p. 720):

A segurança e medicina do trabalho são o segmento do Direito do Trabalho incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho, e de sua recuperação quando não estiver em condições de prestar serviços ao empregador.

Nesse contexto, depara-se com mutilados, enfermos, inválidos e infelizmente com os óbitos, vítimas de um sistema social desigual que faz a violência crescer a cada levantamento estatístico.

Uma instituição responsável por manter a segurança da população não pode ter seus servidores trabalhando em condições inseguras, submetidos a doenças ocupacionais, acidentes de trabalho, stress ou ao risco acentuado durante o exercício de suas atividades; entretanto, caso o infortúnio ocorra, deve-se ter uma estrutura capaz de reabilitar o trabalhador.

Nos locais de trabalho existem inúmeras situações de risco e, ao considerar que o local de atuação do policial militar é a área onde faz o policiamento, observa-se a existência de um grande número de fatores que envolvem o ambiente de trabalho desse profissional que pode atuar de forma segura, ou não.

Segurança e saúde no trabalho seriam, então, um estado de ações que atuam na prevenção dos acidentes no ambiente de trabalho, decorrentes dos riscos ocupacionais, e, dentro desse conceito, reconhece-se que não basta proteger o labor como atividade, é preciso programar as medidas para também preservar e conservar aquele que realiza o trabalho ou simplesmente o executa, que é o ser humano (RESENDE, 2015).

Do quanto entendido, pode-se observar que a medicina do trabalho lida com as relações dos trabalhadores no seu ambiente de trabalho, visando não só a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, mas a promoção da saúde e da qualidade de vida.

Nesse contexto, destaca-se também o alto nível de estresse ao qual está submetido o profissional de segurança pública, várias reações negativas da tensão durante o desempenho das atividades de polícia podem causar problemas psicológicos a esse trabalhador. A habilidade política de um gestor público na percepção de problemas psicológicos para identificar uma possível tensão decorrente da atividade laboral é de vital importância. Especificamente, argumenta-se que a habilidade política neutraliza ou serve de antídoto para os efeitos disfuncionais do stress (ROSSI; PERREWÉ; SAUTER, 2005).

Dessa forma, competirá ao Comando Geral da Polícia Militar, por intermédio dos Comandos Regionais e dos Departamentos de Pessoal e Saúde, desenvolver as políticas de saúde e segurança do trabalho, com vistas a prevenir os acidentes, estresse e doenças decorrentes da atividade laboral, de modo a tornar compatível o trabalho com a prevenção da vida e promoção da saúde e segurança do trabalhador.

Como é praticamente impossível eliminar os riscos no ambiente de trabalho do policial militar, visto que, mesmo fora do serviço estará ainda em situação de risco por força de sua atividade,

sendo grande a possibilidade de ocorrer o infortúnio, e na configuração de um sinistro o trabalhador pode ter sua vida ceifada, deve-se estabelecer como política prioritária de segurança e saúde no trabalho o pagamento do adicional de periculosidade, demonstrando desta forma, reconhecimento e o valor destes profissionais.

4. O PROCESSO DE GESTÃO DE PESSOAS NA PMBA

Nesse estágio dos trabalhos procura-se caracterizar a PMBA dentro do cenário da segurança pública estadual ao longo da história, além de correlacionar o policial militar com outros servidores públicos, bem como, com outras categorias de trabalhadores. É importante também definir os papéis dos Departamentos de Pessoal e Saúde, dentro da corporação e suas influências no controle dos riscos laborais. Outra importante abordagem é sobre o programa de governo Pacto Pela Vida e sua relação no combate à criminalidade no estado. Desta maneira, aborda-se de forma clara e objetiva que instituição é essa e qual sua importância para a população baiana.

4.1 CARACTERIZANDO A PMBA

Antes de começarmos a caracterização da PMBA, gostaria de diferenciar os objetivos primários das organizações públicas e privadas. As organizações públicas e as privadas são diferentes em seus objetivos primários; enquanto as organizações privadas buscam maximizar lucros para sobreviver dentro do mercado, as organizações públicas são capacitadas por meio da legislação e mantidas com recursos do sistema político (FERNANDES, 2014). Diante de tal situação se vai caracterizar a Polícia Militar como órgão público executor de uma política de Estado que é a segurança de seus cidadãos. Para tanto, é necessário conhecer essa instituição, conforme se verá mais à frente.

A Polícia Militar da Bahia foi criada oficialmente por Decreto do Imperador D. Pedro I, datado de 17 de fevereiro de 1825, “que manda organizar na Cidade da Bahia um Corpo de Polícia” nos termos seguintes:

Sendo muito necessário para a tranquilidade e segurança pública na Cidade da Bahia, a organização de um corpo, que sendo-lhe incumbido aqueles deveres de responder imediatamente pela sua conservação e estabilidade: Hei por bem: mandar organizar na Cidade da Bahia um Corpo de Polícia, pelo plano que com este baixa, assinado por João Vieira de Carvalho, do meu Conselho de Ministros e Secretários d’Estado dos Negócios da Guerra (BRASIL, 1825, p. 1).

A Polícia Militar da Bahia é um órgão da Administração Direta do Estado, cuja destinação se encontra definida pela Constituição Federal, Art. 144, § 5º, reforçada pela Constituição Estadual,

Art. 148, incisos de I a V (BRASIL, 1988; BAHIA, 1989).

Com a edição da Lei de Organização Básica da Polícia Militar da Bahia, Lei nº 13.201, de 09 de dezembro de 2014, verifica-se sua nova estrutura como órgão em regime especial da Administração Direta, que tem por finalidade preservar a ordem pública, a vida, a liberdade, o patrimônio e o meio ambiente, de modo a assegurar, com equilíbrio e equidade, o bem-estar social (BAHIA, 2014).

A PMBA tem como missão preservar a ordem pública, a incolumidade das pessoas e do patrimônio, a vida, a liberdade e o meio ambiente, de modo a assegurar, o bem-estar da sociedade baiana, por meio do policiamento ostensivo fardado, compondo o sistema de defesa social do Estado (BAHIA, 2014).

Constituem-se valores ou princípios da Polícia Militar da Bahia: a hierarquia militar, a disciplina, a legalidade, a impessoalidade, a moralidade, a transparência, a publicidade, a efetividade, a eficiência, a ética, o respeito aos direitos humanos, a proteção e promoção à dignidade da pessoa humana, o profissionalismo, a unidade de doutrina, a interdisciplinaridade e a autonomia institucional (BAHIA, 2001).

A PMBA tem como visão assegurar o cumprimento da lei e o exercício dos poderes constituídos exercendo a missão de polícia ostensiva de segurança, atuando de maneira preventiva como força de dissuasão onde possa existir a alteração da ordem, mediando conflitos e gerenciando crises em segurança pública, além de atuar de forma repressiva em casos de grave perturbação da ordem ou ameaça de sua irrupção, tudo mediante a observação dos dispositivos legais (BAHIA, 2014).

Na construção de uma sociedade mais justa e igualitária, a PM tem em seu histórico vários momentos em que demanda ações efetivas de manutenção da ordem pública. Inicialmente, destaca-se que a primeira corporação com características militares empregada com fito de policiamento foi a Guarda Real de Polícia de Lisboa, criada pelo Príncipe Regente, D. João em 1801, que teve por modelo a Gendarmaria Nacional (em francês: *Gendarmerie Nationale*) da França, instituída em 1791.

Com a chegada da Família Real para o Brasil, a Guarda Real de Polícia permaneceu em Portugal, quando foi criada outra equivalente no Rio de Janeiro, denominado de Divisão Militar da Guarda Real de Polícia do Rio de Janeiro, em 13 de maio de 1809 (BORGES et al., 1975).

Segundo a mesma fonte, ao longo dos anos a legislação imperial registra a criação de outros Corpos Policiais nas províncias, conforme se seguem: em 1811 em Minas Gerais, 1818 no Pará, em 1820 no Maranhão, e em 1825 na Bahia e em Pernambuco. Nos Corpos de Polícia, tanto da província de Pernambuco como da Bahia, as características eram eminentemente militares, já que no próprio decreto de criação constava que deveriam ser constituídas com estados maiores, companhias de infantaria e de cavalaria e que seus uniformes seriam semelhantes ao usado pelo Corpo de Polícia da Corte, fato que não ocorria na província das Minas Gerais, pois em Minas, a tropa não era militarizada.

Verifica-se que a PMBA nasceu no seio de diversos movimentos revoltosos que antecedem à Independência da Bahia em 1823, como Corpo de Polícia, criado por Decreto Imperial datado de 17 de fevereiro de 1825. Diversas foram às denominações atribuídas a esta Milícia tais como

“Corpo Municipal de Permanentes”, “Corpo de Polícia Provincial”, “Corpo Provisório de Polícia”, “Corpo Militar de Polícia”, “Regimento Policial”, “Brigada Policial”, “Força Pública” e, finalmente Polícia Militar.

É importante destacar a participação da PMBA na chamada Guerra de Canudos, pois em 1892 iniciou-se a participação da Força Policial baiana, nos combates aos fanáticos seguidores de Antônio Vicente Mendes Maciel, o Conselheiro. Cerca de trinta e cinco praças (35) sob o comando do Tenente Virgílio Pereira de Almeida, travaram breve combate próximo a cidade de Monte Santo. Em 12 de novembro de 1896 sob o comando do tenente Manoel da Silva Pires Ferreira, do 9º batalhão de Infantaria (9º BI), deslocou-se uma companhia que travou combate com os conselheiristas do que resultaram 200 jagunços mortos, um oficial e 10 praças mortos e vinte feridos. A segunda expedição foi comandada pelo major do exército, Febrônio de Brito, também do 9º BI, a qual também não logrou êxito. A terceira expedição foi comandada pelo coronel Antônio Moreira César, em 1897. Observa-se na participação da PM, a postura estratégica que desempenhou durante a citada guerra.

Destaca-se na quarta expedição o comando do general Artur Oscar de Andrade Guimarães, que participou como componente da 1ª coluna, o 5º Corpo de Polícia, que ficou encarregado da escolta do comboio, mantendo a postura estratégica da PM na guerra de Canudos. Ante os diversos momentos históricos elencados, verifica-se que o risco acentuado e o perigo se fez presente na corporação desde sua criação.

Com a Revolução de 1964, o país passa por transformações significativas em sua estrutura governamental, visto que a guerra fria entre capitalistas e socialistas coloca o mundo dentro e uma bipolaridade de políticas sociais, e a Polícia Militar da Bahia, atuando naquele momento como força auxiliar do Exército Brasileiro, desempenha seu papel de mantenedora da ordem pública, fortalecendo-se dentro desse cenário como instituição estratégica na política nacional.

Destaca-se a Constituição de 1988 como a mais democrática já promulgada no país, na qual as Polícias Militares têm consubstanciada sua digna missão de mantenedora da ordem e da segurança pública, reafirmando-se como uma das instituições de maior importância para manutenção da paz social e, nesse cenário, deverá ter a visão de futuro de estar sempre junto da sociedade.

Na atualidade, quando se refere aos aspectos legais, às atribuições da Polícia Militar da Bahia, órgão da Administração Direta do Estado passou a ser definidas de acordo da atual Constituição da República Federativa do Brasil:

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

[...]

V – Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares;

[...]

§ 5º - Às Polícias Militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública [...]

Esse mesmo dispositivo se repete na Constituição do estado da Bahia, no Art. 148, incisos I ao V.

Na atualidade, com um efetivo de aproximadamente 32.000 (trinta e duas mil pessoas), a Polícia Militar da Bahia é comandada por oficial da ativa, do último posto do quadro de oficiais policiais militares, nomeado pelo Governador do estado. Ressalta-se que mesmo dentro de um cenário de dificuldades de toda ordem, essa instituição vem desempenhando a contento seu papel junto à sociedade baiana, constituindo-se uma das mais antigas organizações do estado da Bahia.

A PMBA no cumprimento de sua missão, ainda tem ceifada de seus quadros vidas de nobres e combatentes guerreiros, que cômicos de suas obrigações não poupam e expõem suas vidas ao perigo em prol de uma sociedade que vem sofrendo com indivíduos mal-intencionados e insurgentes ao bem maior do ser humano, que é a vida.

4.2 SERVIDOR PÚBLICO MILITAR ESTADUAL

Dando segmento aos estudos, procura-se posicionar o servidor público militar, dentro de um contexto similar aos demais trabalhadores do país, quanto às condições para a realização do seu trabalho, visto que o ditado popular que diz que militares são superiores ao tempo, não deve ser entendido como uma norma trabalhista.

Não obstante o servidor público preste serviços à Administração Pública, sua relação com ela não é de emprego, e sim administrativa, de origem estatutária, como bem observa Resende (2014, p. 150): “Em contraposição ao empregado público, o servidor público também presta serviço à administração pública; porém, seu vínculo com ela não é de emprego e sim administrativo, de natureza estatutária”.

Assim, se analisou a condição do servidor militar e se discorreu sobre a missão constitucional da Polícia Militar, observando-se sua condição de servidor público de uma categoria especial regido por estatuto próprio e discorrendo-se sobre as principais normas de direito administrativo que regem os militares estaduais da Bahia, bem como, seus benefícios de inatividade na reserva ou reforma, pensões previdenciárias, além das pensões especiais para dependentes de militares mortos em serviço.

O artigo 4º do Estatuto do Policial Militar da Bahia assim estabelece: “A situação jurídica dos Policiais” Militares é definida pelos dispositivos constitucionais que lhes forem aplicáveis, por este estatuto e por legislação específica e peculiar que lhes outorguem direitos e prerrogativas e lhes imponham deveres e obrigações (BAHIA, 2001).

Estabelece-se um paralelo onde se questionam as razões do estado da Bahia reconhecer a profissão como perigosa quando cria, por meio do artigo 126, inciso IV da Lei nº 7.990/2001, entre os tipos e critérios para promoção, a chamada “Promoção *Post-Morte*” para o militar que morrer

durante o exercício da atividade policial (BAHIA, 2001), posteriormente concedendo pensão especial aos dependentes no valor do posto posterior do falecido, porém não paga o adicional de periculosidade quando o servidor está vivo e trabalhando.

A Lei nº 12.371, de 21/12/11, cria o Prêmio por Desempenho Policial, estabelecendo meta de diminuição de índices de criminalidade; porém, se tais objetivos não forem atingidos o prêmio não será pago. Observa-se que o policial militar, motivado pela possibilidade de ganhar um prêmio em dinheiro, realiza operações para combate da criminalidade, aumentando o nível de perigo em seu local de trabalho; entretanto, não é gratificado por essa exposição.

A Lei nº 8.345, de 21/08/2002, cria o prêmio por apreensão de arma de fogo, sendo alterada pela Lei nº 12.403, de 04/01/2011 e regulamentada pelo Decreto nº 12.556, de 27/01/2011, onde a mesma situação acima citada ocorre em relação ao risco que o policial se expõe ao tentar localizar armas de fogo nas mãos de criminosos. Em resumo, o policial é premiado se diminuir os índices de criminalidade ou apreender uma arma de fogo, porém, caso não alcance tais objetivos, não é considerado o risco que correu para tentar conseguir.

O servidor público civil masculino, de acordo com o artigo 127 da Lei estadual nº 6.677/94, para obter sua aposentadoria, tem que trabalhar durante 35 (trinta e cinco) anos de serviço no mínimo, fazendo os devidos recolhimentos previdenciários (BAHIA, 1994); entretanto, o servidor militar, em face dos riscos da profissão, inativar-se-á com 30 (trinta) anos de serviço, no mínimo, fazendo também os recolhimentos previdenciários determinados por lei, porém, recebendo tratamento especial pelo Estado, referente a seu tempo de contribuição previdenciária que será menor (BAHIA, 2001). Desta forma, verifica-se mais uma vez o reconhecimento por parte do Estado dos riscos da profissão, desta feita no final da carreira, quando inativa o militar em média aos 55 anos de idade, porém nunca durante o exercício da atividade quando o policial está efetivamente trabalhando.

A Lei Federal nº 12.086, de 06 de novembro de 2009, em seu art. 117 institui a gratificação por risco de vida para o Polícia Militar e Corpo de Bombeiro Militar do Distrito Federal, como parcela remuneratória devida mensal e regularmente conforme valor constante em seu anexo VI, e também estende tal gratificação aos proventos de inatividade, bem como, às pensões, cujo valor atual importa em R\$ 1.000,00 (mil reais), para todos os militares do Distrito Federal, independente de posto ou graduação.

Algumas categorias profissionais no Brasil recebem o adicional de periculosidade, todos no percentual de 30% (trinta por cento), de acordo com a Norma Regulamentadora nº 16/78, do Ministério do Trabalho Emprego e Renda (MTE), a exemplo dos trabalhadores que desenvolvem suas atividades em operações perigosas com explosivos e inflamáveis (Portaria SSMT nº 2, de 2 de fevereiro de 1979), com exposição a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial (Portaria MTE nº 1.885, de 02 de dezembro de 2013), com energia elétrica (Portaria MTE nº 1.078, de 06 de julho de 2014), com condução de motocicletas (Portaria MTE nº 1.565, de 13 de outubro de 2014), com radiações ionizantes ou substâncias radioativas (Portaria MTE nº 518, de 04 de abril de 2003).

Como observado, os profissionais de segurança pública, com exceção do Distrito Federal, estão

sendo discriminados em relação os trabalhadores da segurança privada, visto que desempenham funções similares e não têm o mesmo tratamento em relação ao pagamento do adicional de periculosidade. Cita-se como exemplo a possibilidade de o Estado contratar serviço de segurança privada patrimonial para seus prédios públicos com a finalidade de fazer a segurança de suas instalações, quando tais profissionais receberão o adicional de periculosidade, entretanto, a força de segurança pública do estado não recebe.

Como se falar em democracia, justiça e direitos sem que se observe o princípio da igualdade. Um Estado nunca será totalmente democrático enquanto existirem cidadãos tratados de forma desigual entre seus semelhantes. O policial militar também é cidadão e deve ser tratado com igualdade.

4.3 O PAPEL DO DEPARTAMENTO DE PESSOAL DA PMBA

Conforme o artigo 20 da Lei nº 13.201, de 09 de dezembro de 2014, o Departamento de Pessoal da Polícia Militar (DPPM), é o órgão responsável pelo planejamento, coordenação, controle e execução das atividades de administração de pessoal da corporação (BAHIA, 2014). Dentro da estrutura da PMBA, o Departamento de Pessoal integra os órgãos de direção administrativa e compõe o alto comando conforme artigo 6º, inciso VI, letra b, combinado com o artigo 7º, inciso VII, do mesmo diploma legal citado acima.

Salienta-se que o inciso I, parágrafo 3º, do artigo 1º, da Lei nº 13.201, de 09/12/2014 estabelece que dentre as funções institucionais da Polícia Militar estariam a realização da seleção, recrutamento, formação, aperfeiçoamento, capacitação, desenvolvimento profissional e cultural de seus servidores, cuja responsabilidade é do Departamento de Pessoal (BAHIA, 2014).

Hoje o Departamento de Pessoal da Polícia Militar da Bahia conta com 6 (seis) coordenações que são responsáveis pela gestão dos recursos humanos da corporação em suas respectivas áreas de atuação, conforme divisão que se segue adiante: I - Coordenação de Recrutamento e Seleção; II - Coordenação de Administração de Pessoal; III - Coordenação de Promoções de Oficiais e praças; IV - Coordenação de documentação e informação; V - Coordenação de Gestão de Pagamentos Indenizatórios; VI - Coordenação de Pagamento de Pessoal (Portaria CG 080, 2006).

Observada a estrutura citada, verifica-se que a atual gestão de pessoal da corporação está bem articulada dentro de princípios administrativos de organização que atendem às atuais necessidades do capital humano que compõe essa instituição quase bicentenária.

Neste estudo foram de vital importância as informações colhidas junto à Coordenação de Administração de Pessoal, onde se obteve informações sobre o efetivo empregado atualmente nas atividades operacional, administrativa e de ensino, distribuídos nos diferentes postos e graduações, facilitando o levantamento dos custos orçamentários para pagamento do adicional de periculosidade, conforme se verá no sétimo capítulo.

Também se verifica a quantidade de policiais militares que são transferidos para a reforma, após contraírem moléstia ou sofrerem agressão advinda da atividade profissional. Em seguida, também foi observado o efetivo inativo integrante da reserva remunerada, além das pensões militares.

Na Coordenação de Pagamento de Pessoal verificou-se a distribuição dos salários de acordo com os cargos, bem como os custos com a folha de pessoal e o estudo de impacto orçamentário, caso o adicional de periculosidade seja aprovado nas condições propostas nesta pesquisa.

Entre as diversas funções do Departamento de Pessoal (DP) gostaria de destacar sua capacidade de administrar, controlar e coordenar profissionais dentro das unidades da Polícia Militar, sendo também responsável por disseminar a cultura organizacional da corporação, implementar processos internos e benefícios, promover o desenvolvimento e aprimoramento profissional, dar suporte para os servidores executarem suas atividades com excelência, resolver conflitos, reter talentos, supervisionar comportamentos, avaliar desempenho, planejar e controlar cargos, fazer o pagamento dos salários, além de propor e elaborar mudanças, inclusive na legislação. Quando bem executadas, tais funções diminuem os conflitos corporativos e facilitam o inter-relacionamento entre a tropa e o comando da corporação.

Diante da última função do Departamento de Pessoal, citada acima, de poder elaborar proposta de mudanças na legislação, informa-se que o DP vem, ao longo dos anos fazendo diversos estudos relativos a gestão de pessoas e em especial os relativos à criação de gratificações salariais, redistribuição e criação de novos cargos, controle de efetivo, modernização dos dispositivos estatutários, além do desenvolvimento de sistemas informatizados para controle das atividades de pessoal. Diante disso, o estudo sobre os critérios para pagamento do adicional de periculosidade para os servidores policiais militares da Bahia é sua mais nova empreitada.

É responsabilidade do órgão gestor de pessoal de qualquer instituição estabelecer normais gerais de ação, instruções normativas, portarias, enfim, tudo que regule os atos administrativos que envolvam o efetivo sob sua administração. Entretanto, a formulação de lei não seria responsabilidade do DPPM, porém uma propositura facilitaria e auxiliaria a gestão da Polícia Militar no tocante ao cumprimento de normas trabalhistas para com seus servidores.

Caso seja aprovada uma lei que conceda ao policial militar o direito de receber o adicional de periculosidade, a participação do Departamento de Pessoal em sua elaboração e implementação é de vital importância para seu sucesso. O Departamento de Pessoal, juntamente com suas coordenações, será o responsável por adequar os critérios de concessão do adicional ao seu real pagamento para o policial que tenha direito, conforme os dispositivos legais normatizadores da nova remuneração.

É fundamental que o Departamento de Pessoal pense e invista nos profissionais da Polícia Militar, proporcionando um ambiente de trabalho satisfatório, oferecendo tranquilidade e oportunidade de crescimento, estimulando a motivação e o bem estar para que, desta forma, todos trabalhem com afinco melhorando a obtenção de resultados.

4.4 O PAPEL DO DEPARTAMENTO DE SAÚDE DA PMBA

A Lei nº 13.201, de 09 de dezembro de 2014, reorganiza a Polícia Militar da Bahia, que para cumprimento de suas funções institucionais tem em sua estrutura o Departamento de Saúde (DS), cuja finalidade é planejar, coordenar, controlar e executar as atividades de promoção, prevenção, tratamento médico e odontológico, reabilitação e recuperação dos agravos à saúde dos integrantes da corporação e de seus dependentes (BAHIA, 2014).

Integrando os órgãos de direção setorial da PMBA, o Departamento de Saúde é composto por três extensões, tais sejam: o hospital da Polícia Militar, a Odontoclínica e as Juntas Médicas Estaduais de Saúde - JMES (BAHIA, 2014).

O hospital da PMBA tem por finalidade dirigir as atividades médico hospitalares no nível de atenção à saúde secundária e terciária aos pacientes atendidos ambulatoriamente ou em regime de internação hospitalar (BAHIA, 2014). A Odontoclínica da PMBA, por sua vez, tem por finalidade prestar atendimento em nível ambulatorial nas diversas especialidades odontológicas existentes (BAHIA, 2014).

As JMES têm por finalidade avaliar a adequação ao perfil profissiográfico dos candidatos aos processos de recrutamento e seleção de ingresso nas carreiras da Polícia Militar, avaliar a capacidade laborativa dos militares estaduais, bem como avaliar a saúde destes em situação de inatividade com transferência para a reforma, e emitir diagnóstico sobre as limitações temporais ou definitivas de servidores para o exercício da atividade profissional (BAHIA, 2014).

Dentro da estrutura do Departamento de Saúde também se tem a Coordenação de Ações Descentralizadas de Saúde, onde funciona a Seção de Medicina do Trabalho, responsável pelas avaliações da capacidade do trabalhador à determinado serviço em relação a sua saúde, correlacionada aos riscos ocupacionais aos quais este servidor militar fica exposto.

Dentre as políticas de oferecimento de boas condições de saúde ao policial militar, bem como de sua recuperação quando não estiver em condições de emprego na atividade laboral, destacam-se as ações médicas de promoção, prevenção, tratamento e reabilitação em saúde, além da readaptação funcional oferecida pelo Departamento de Saúde.

Uma das principais coordenações que integra o Departamento de Saúde é a responsável pelas perícias médicas dos militares, que estabelece controle pericial das licenças médicas ordinárias e especiais, desde a seleção de candidatos para ingresso, progressão funcional na carreira até sua inativação.

Dentre as funções de um setor de segurança e medicina do trabalho de uma organização no acompanhamento da saúde do trabalhador em relação ao trabalho que executa, é de vital importância o fortalecimento do setor responsável pela formulação das medidas de readaptação funcional, recuperando o profissional para o retorno a atividade, demonstrando respeito ao ser humano que tem na sua profissão seu meio de sustento.

Ao observar a legislação trabalhista brasileira, verifica-se que em diversas situações é necessário

laudo pericial expedido por médico do trabalho, a fim de que fique comprovado o risco acentuado para pagamento do adicional de periculosidade. Cabe enfatizar a dificuldade que o Departamento de Saúde da Polícia Militar encontraria para medir tais riscos, visto que as atividades policiais são, em boa parte, desenvolvidas nas ruas, sendo o local de trabalho do policial militar constituído mediante um número enorme de vários fatores e variantes que tornam complexa essa missão, permeada por situações objetivas, mais também por um alto grau de subjetividade.

Diante de tal situação, tenta-se com este trabalho, desenvolver critérios que comprovem o risco dessa categoria profissional correlacionados com a atividade que desempenha, além de mostrar que esses riscos estendem-se além do horário do serviço e durante toda a vida do policial militar, desobrigando a expedição de laudo médico pericial.

Do quanto apresentado, destaca-se o papel das Juntas Estaduais de Saúde da PMBA, que são responsáveis por avaliar por meio de laudo médico pericial a capacidade de o policial militar permanecer em atividade ou ser transferido para a reforma, após ser acometido por doença ou vitimado em ação policial, durante o serviço ou fora deste, considerando a relação de causa e efeito da moléstia com a atividade profissional. Destaca-se que para este estudo foi importante avaliar o número de laudos periciais emitidos anualmente que afastaram total ou parcialmente os profissionais e, dentre estes, os que tiveram relação de causa e efeito com as atividades laborais.

Verificados os números dos afastamentos do serviço e sua relação com a atividade profissional do policial militar, observou-se o quanto é arriscado o exercício da profissão e no capítulo 6 (seis), analisar-se-á tal situação.

4.5 PROGRAMA PACTO PELA VIDA E SUAS IMPLICAÇÕES NA GESTÃO DE PESSOAS

Como já se abordou na introdução deste trabalho, o Pacto Pela Vida se constitui um programa de governo criado pela Lei nº 12.357, de 26/09/2011, no âmbito do sistema de defesa estadual, cujo objetivo é a promoção da paz social. O programa é voltado para a população vulnerável das áreas identificadas como críticas em termos de criminalidade, de modo a reafirmar direitos e dar acesso a serviços públicos indispensáveis, conforme explicitado no Programa Pacto pela Vida (BAHIA, 2011).

O programa é composto por um novo modelo de gestão com a criação de diversas instâncias que se relacionam por intermédio de comitês, cuja liderança é feita diretamente pelo Governador do estado. A direção geral é feita por intermédio dos comitês de governança e o executivo. O primeiro é integrado pelos dirigentes máximos dos poderes e instituições do estado, responsáveis pela definição das diretrizes, estratégias e acompanhamento das ações; o segundo constitui-se num comitê executivo presidido pelo Governador do estado e integrado por representantes dos poderes com a finalidade de promover a articulação entre os processos de formulação, implantação, monitoramento e avaliação de todas as suas ações (BAHIA, 2011).

Outra importante instância administrativa do programa corresponde às câmaras setoriais, criadas para propor e definir as diretrizes e políticas setoriais que contribuam para a redução das taxas de crimes violentos letais intencionais e crimes violentos contra o patrimônio, categorias criminais escolhidas para medição dos índices e estabelecimento de metas a serem atingidas. Nessa estruturação, o programa conta com as seguintes câmaras setoriais: Câmara de Segurança pública, Câmara de Prevenção social, Câmara de Articulação dos Poderes, Câmara de Enfrentamento ao Crack e a Câmara de Administração Prisional (BAHIA, 2011).

Dentre as câmaras setoriais citadas acima, destaca-se aquela ligada à Segurança Pública, composta por unidades da Secretaria de Segurança Pública (SSP), Polícia Civil, Militar e o Departamento de Polícia Técnica, todos sob a coordenação do Secretário da respectiva pasta, que vai se constituir na principal Secretaria de Estado envolvida nas ações do programa.

O programa também cria as Regiões Integradas de Segurança Pública (RISP) interligadas com as Áreas Integradas de Segurança Pública (AISP), dentro do território do Estado da Bahia. Nessas regiões a Câmara de Segurança tem por competência formular, discutir, articular e monitorar de modo integrado, todas as ações policiais e estratégias operacionais de prevenção e repressão à criminalidade (BAHIA, 2011).

Em paralelo ao Programa Pacto Pela Vida o Governo do estado da Bahia, também criou o prêmio por desempenho policial (PDP), com a edição da Lei nº 12.371, de 27/12/2011, para os policiais que estiverem servindo em unidades que atinjam o índice mínimo de redução criminal em sua área de atuação (BAHIA, 2011a).

O índice de redução dos crimes violentos letais intencionais e dos crimes violentos contra o patrimônio estipulado pelo estado da Bahia é de 6% (seis por cento), em relação ao ano imediatamente anterior. Caso as metas de redução alcancem o resultado proposto, as equipes envolvidas direta e indiretamente nas ações policiais são premiadas com um pagamento em dinheiro, em parcela única e anual, escalonado de acordo com o percentual de redução atingido e a atividade desenvolvida pelo profissional de segurança pública durante as operações. Esclarece-se que a equipe participante de uma área integrada de segurança pública que não atingiu a redução proposta de 6% (seis por cento), não será premiada (BAHIA, 2011a).

Em abril de 2014, o estado da Bahia fez o pagamento do prêmio por desempenho policial para as unidades que atenderam às metas propostas, tomando-se por base as reduções criminais ocorridas em 2013, comparadas ao ano de 2012. Salienta-se que, de acordo com a legislação, o pagamento do prêmio só acontecerá se o estado atingir sua meta geral de redução criminal de 6% (seis por cento), após pontuar os índices de todas as regiões. Segundo informações da folha de pagamento do Departamento de Pessoal da PMBA, 75% (setenta e cinco por cento) das unidades da polícia foram contempladas por meio de seus servidores com o referido prêmio e, conseqüentemente, 25% (vinte e cinco por cento) não recebeu a premiação por não ter alcançado as metas.

No ano de 2015 o prêmio não foi pago, pois apesar de algumas unidades terem atingido as metas de redução criminal, infelizmente o estado não atingiu o índice geral entre todas as demais unidades envolvidas, pois a violência voltou a crescer.

Do quanto observado, percebe-se o esforço conjunto do governo do estado, da sociedade, e das equipes das diferentes corporações integrantes do sistema de defesa social da Bahia. Acredita-se que se está no caminho certo, quando num ambiente de integração e colaboração com participação coletiva parte-se para o enfrentamento da criminalidade de forma científica; porém, após quatro anos do programa Pacto Pela Vida, os índices criminais só foram reduzidos com consequente premiação em dinheiro, apenas uma vez.

Dentre os compromissos do estado em relação ao Pacto Pela Vida destacam-se os investimentos de recursos financeiros para o fortalecimento da gestão e da infraestrutura das Polícias Civil, Militar e Departamento de Polícia técnica, que poderiam ser relocados para financiar o pagamento do adicional de periculosidade, visto que, em virtude da meta de redução criminal não estar sendo atingida, o prêmio por desempenho policial não está sendo pago e, conseqüentemente, tal recurso estaria sendo destinado para o programa, porém, não estaria sendo empenhado para pagamento.

Como já foi abordada, a gestão de pessoas tem na remuneração justa um papel fundamental para o sucesso das organizações. Se poderia indagar se os policiais não estariam desestimulados em estar tentando receber o prêmio por desempenho policial, porém, não conseguem atingir as metas e o esforço não lhes é pago?

Nesse cenário, destaca-se que o adicional de periculosidade seria bem visto pelos policiais e teria uma abrangência maior para sua concessão motivando a tropa muito mais.

5. METODOLOGIA

A presente pesquisa se utilizou de ferramentas metodológicas, a fim de que ficasse bastante claro aquilo que se deseja obter como resultado final deste estudo, no tocante ao estabelecimento de critérios para pagamento do adicional de periculosidade ao Policial Militar da Bahia da forma mais justa possível, destacando aquela atividade de maior risco executada pelo policial em seu local de trabalho.

Na busca da verdade do quanto estudado, entende-se que um método seria uma técnica específica ou processo empregado na solução de um problema, funcionando como via de acesso a resultados válidos. Procurou-se ser cartesiano nos propósitos deste estudo, na busca desses resultados e o único caminho seguiu em direção das metas plausíveis sempre de forma clara sem subterfúgios.

Entende-se que toda pesquisa científica deve partir de uma investigação planejada, desenvolvida e dirigida, conforme normas metodológicas aceitas pela ciência, respeitando-se o interesse e o conhecimento do assunto.

Nesse contexto, priorizou-se a funcionalidade dos métodos a fim de que fossem alcançados os resultados lógicos e satisfatórios, visto que a utilização de métodos inadequados prejudicaria a

conclusão dos trabalhos, assim descritos Cerqueira, Santos e Silva (2013, p. 22):

[...] O uso de métodos pouco funcionais em relação à realidade do aluno traz dificuldades de aprendizagem. Em geral, os professores da disciplina Metodologia da Pesquisa Científica utilizam os mesmos recursos metodológicos usados para as disciplinas eminentemente técnicas, desconsiderando a realidade do aluno, que é contrária à linguagem e aos procedimentos científicos, nos quais se exige maior rigor, argumentação e comprovação, pois foi acostumado à linguagem e aos processos informais, mais simples.

Quanto ao método, foi usado o modelo dedutivo, visto que foram feitos estudos gerais até chegar ao particular, utilizando-se da razão para obter o conhecimento verdadeiro. Partiu-se do princípio de que se outras profissões de risco recebem o adicional de periculosidade, e já que ser policial militar é perigoso, logo, o policial baiano terá o direito de receber tal adicional também, observadas suas particularidades profissionais e principalmente seu local de trabalho e missão que executa diariamente.

Quanto aos objetivos, o modelo foi descritivo, pois se atuou de forma prática descrevendo a situação e interpretando os fatos buscando uma tomada de decisão lógica procurando agir de maneira simples apresentando um conteúdo organizado de fácil entendimento.

Quanto ao momento de coleta de dados ou informações, utilizou-se o modelo transversal, visto que as informações colhidas foram coletadas em um único momento. Foi importante verificar se policiais militares de outras regiões percebiam tal direito para que se fizessem comparações e adaptações à realidade dos policiais militares da Bahia, sem, simplesmente, copiar um modelo já existente.

Quanto à manipulação das variáveis, caracterizou-se a pesquisa como não experimental, já que os fatos e informações foram observados e estudados em sua forma natural, sendo em seguida analisados detalhadamente facilitando o estabelecimento de rotinas de trabalho durante sua realização.

Quanto aos procedimentos de coleta e análise de dados, foi empregada a pesquisa bibliográfica, apoiada na legislação que trata da matéria relativa a outras profissões, bem como na leitura de autores de livros sobre direitos trabalhistas e outras publicações correlatas. Foi aplicado um questionário sobre o tema, onde se identificaram as percepções dos policiais militares sobre o direito não percebido.

Quanto ao enfoque, se utilizou a pesquisa qualitativa, visto que se fez uma análise interpretativa e contextualizada em relação à realidade profissional e condição de combatentes do crime dos integrantes da PMBA. O estado da Bahia, regulamentando tal direito, passará a tratar seus profissionais de Segurança Pública de forma respeitosa ao considerar os perigos que envolvem as missões de prevenção e combate a violência urbana.

Destaca-se que uma das etapas desta pesquisa foi a aplicação de um questionário, realizado no período compreendido entre 1 e 20 de setembro de 2015, com perguntas fechadas de múltipla escolha, com a finalidade de facilitar a análise da relação entre os fatos verificados e a teoria

estudada, ampliando a visão do tema e facilitando a discussão dos resultados com diferentes pontos de vista sobre o assunto, conforme [APÊNDICE A]. Outro importante objetivo de aplicação do mencionado questionário foi a confirmação da hipótese, além de poder verificar as diferentes percepções da tropa sobre o tema.

No questionário, analisaram-se os dados gerais para verificar a existência de diferentes percepções dos riscos da profissão entre o efetivo feminino e masculino, entre os policiais mais jovens e mais velhos, entre oficiais e praças e entre os que possuem nível superior e médio.

Ainda quanto à percepção e conhecimento do tema pesquisado, analisou-se se a tropa sai de casa para o serviço fardada, bem como, se já ouviu falar em adicional de periculosidade e se acha que teria direito de recebê-lo.

Finalmente, analisou-se qual seria a percepção dos policiais em relação à forma de pagamento do adicional de periculosidade, se de acordo com o risco em diferentes percentuais, se de acordo com o cargo ocupado com os maiores valores para os postos mais altos ou se em um mesmo percentual para toda a tropa.

Para sua aplicação, foi necessário levantar o efetivo total da corporação e separar todo o pessoal aplicado nas diversas unidades em função da atividade que desempenha, quer sejam administrativas, de ensino ou finalísticas. Durante a pesquisa, foi importante levantar, junto ao comando de operações de inteligência, o número de policiais mortos em confronto com criminosos nos últimos 5 anos, a fim de verificar o grau de ameaça à vida no desempenho da profissão de policial militar. Também se destacou o levantamento feito junto ao Departamento de Saúde, quanto aos afastamentos do serviço, totais ou parciais, cuja motivação teve relação de causa e efeito com a atividade profissional e seus riscos, conforme [ANEXO B].

No Departamento de Pessoal da PMBA e na Superintendência de previdência do Estado verificou-se no primeiro o efetivo ativo e suas subdivisões por cargo e atividade desempenhada, já no segundo, observou-se o efetivo inativo e as pensões previdenciárias, a fim de calcular as despesas orçamentárias fruto de uma possível extensão do adicional de periculosidade a tais categorias, conforme [ANEXO C].

Na Secretaria de Segurança Pública foram verificados os índices estatísticos da violência na Bahia, a fim de correlacioná-los com a importância da função da Polícia Militar para a sociedade, bem como com a necessidade de regulamentação do adicional de periculosidade que funcionará como fator motivacional para o servidor militar desempenhar sua difícil missão.

O presente desenho metodológico estabeleceu o planejamento para desenvolvimento do trabalho, sendo importante diante da necessidade de aprofundamento dos estudos para uma melhor tomada de decisão; entretanto, o atual desenho não teve o condão de engessar a pesquisa e, conseqüentemente, conduzir seu resultado, porém estabeleceu a linha mestra que foi seguida com esmero e responsabilidade.

6 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Na presente seção, realizou-se a análise dos dados colhidos junto ao Comando de Operações de inteligência, relativos ao número de policiais militares falecidos em serviço entre 2010 e 2015, no Departamento de Saúde, relativo ao número de policiais militares afastados em virtude de moléstias adquiridas em ocorrências resultantes do serviço entre 2010 e 2015, no Departamento de Pessoal, onde se levantou o efetivo ativo e inativo. Na Superintendência de Previdência do estado, verificaram-se os custos relativos às pensões previdenciárias e, finalmente, na Secretaria de Segurança Pública colheram-se os dados referentes aos índices criminais no período de 2010 a 2015, além de interpretar o questionário aplicado junto a tropa, quando foram analisadas as diferentes percepções sobre o tema pesquisado. Antes, porém, foi importante conhecer toda estrutura remuneratória da Polícia Militar, a fim de contextualizar o adicional de periculosidade como um tipo de pagamento que deva compor a remuneração dos cargos que integrem a carreira do servidor público policial militar.

6.1 ESTRUTURA REMUNERATÓRIA DA PMBA

Os principais direitos remuneratórios do policial militar da Bahia estão no estatuto da categoria e são também definidos pelos decretos que regulamentam os artigos desse estatuto. Os direitos remuneratórios básicos do militar ativo são: o próprio salário a cada trinta dias, férias, 13º salário, gratificações, abonos, adicionais, prêmios e indenizações, além dos descontos consensuais e obrigatórios (BAHIA, 2001).

Existem também os cargos de provimento temporário exercidos dentro e fora da corporação, oportunidade em que se fará uma distinção entre estes para pagamento do adicional de periculosidade, visto que se entende que apenas os cargos temporários exercidos na corporação deveriam ser beneficiados.

Há, ainda, os prêmios por apreensão de arma de fogo e por desempenho policial, criados pelo governo do Estado com a finalidade de diminuir os índices de criminalidade, a partir do cumprimento de metas (BAHIA, 2011b), mas, as legislações que os regulamentam ignoram os riscos que o policial corre para atender tais requisitos, como já se esclareceu.

Os policiais Militares inativos têm sua remuneração composta pelo soldo, gratificações incorporáveis e o auxílio invalidez para os reformados por incapacidade definitiva em virtude de moléstia grave adquirida em virtude do serviço policial militar (BAHIA, 2001).

Também compõem a remuneração do militar ativo as parcelas que não possuem natureza salarial, no caso das indenizações e dos auxílios, onde as primeiras são reposições monetárias integrais feitas ao servidor que realizou despesas para desenvolvimento de um trabalho relacionado ao

serviço, tais como diárias para hospedagem e alimentação fora dos limites da sede da unidade onde trabalha, já os auxílios são ajudas monetárias parciais com contraprestação de ambas as partes, empregado e empregador, onde cada um entra com sua respectiva parcela de participação a exemplo do auxílio fardamento, transporte e moradia. Todo auxílio ou indenização é pago durante o serviço ativo não se incorporando aos proventos de inatividade.

Analisaram-se as principais regras para incorporação aos proventos de inatividade das principais gratificações, a fim de correlacioná-las com uma possível incorporação do adicional estudado. Verificou-se, ainda, a jornada de trabalho do policial militar de 30 e 40 horas semanais, definida no artigo 7º, § 2º e no artigo 13, §7º da Lei 7.145, de 19 de agosto de 1997, e concluiu-se que esta não é motivo de diferenciação para a percepção do adicional de periculosidade, haja vista entender-se que o risco da atividade se estende além da jornada de trabalho.

Dentre as gratificações percebidas pelo policial militar, destaca-se a Condição Especial de Trabalho (CET), o Regime de Tempo Integral (RTI) e a Gratificação de Atividade Policial Militar (GAPM), todas previstas no estatuto da categoria no artigo 102, parágrafo 1º, e concluiu-se que não existem incompatibilidade do recebimento destas com o adicional de periculosidade proposto.

A estrutura da remuneração dos servidores militares estaduais está no Estatuto do Policial Militar da Bahia, constando no artigo 102, seção V - Da Remuneração, Capítulo I - Dos Direitos, Título V - Dos Direitos e Prerrogativas do Policial Militar (BAHIA, 2001).

Apesar da Constituição do Brasil em seu artigo 144, parágrafo 9º, no capítulo III da Segurança Pública, definir que a remuneração dos policiais militares deve ser fixada na forma do parágrafo 4º do artigo 39, que estabelece o pagamento de remuneração por subsídio fixado em parcela única, vetado qualquer tipo de acréscimo (BRASIL, 1988), foi analisada a estrutura remuneratória da PMBA a partir do estatuto da categoria, em face de inexistência de lei que fixe a remuneração na forma de subsídio.

A remuneração do policial militar está estruturada a partir de dois eixos a serem considerados conforme a situação do militar: a) Militar Ativo; e b) Militar Inativo. Quando em atividade, o policial militar comporá sua remuneração por meio de vencimentos, constituídos do soldo e gratificações, que determinarão o salário mensal, além das indenizações e auxílios que não possuem natureza salarial a exemplo de diárias, ajuda de custo, auxílio fardamento dentro outras.

De acordo com o inciso II do artigo 102 do Estatuto do Policial Militar, na inatividade, o profissional comporá sua remuneração por meio de proventos constituídos do soldo ou quotas de soldo e de gratificações incorporáveis devidamente definidas em lei, não tendo direito a indenizações de qualquer natureza (BAHIA, 2001). Uma vez definida a remuneração do militar inativo, esta deve permanecer inalterada, nunca sendo suprimida qualquer parcela fixada, quer seja para fins de reserva ou reforma.

Salienta-se que a fixação dos proventos de inatividade retratará um ato jurídico perfeito², não

² É aquele que sob o regime de determinada lei tornou-se apto para dar nascimento aos seus efeitos desde que seja feita a devida verificação de todos os requisitos que lhe são indispensáveis (ONGARATTO, 2010, p. 1).

podendo sofrer alterações e se constituindo desta forma num direito adquirido.

As alterações dos proventos de inatividade só ocorrerão por força de lei e em benefício do servidor, nunca lhe restringindo um direito. Outra forma de se modificar proventos pode ocorrer mediante sentença judicial transitada em julgado, em face de restrição de direito questionado pelo servidor inativo ou ainda quando houver vício na fixação de direito concedido ao servidor que não atendeu ou desrespeitou dispositivo legal exigido.

Dentre as gratificações às quais faz jus o policial militar no serviço ativo, deve-se dar atenção especial ao adicional pelo exercício de atividades perigosas, conforme dispositivo estatutário, como parte integrante da estrutura remuneratória do policial militar. Desta feita, a partir da análise do Estatuto do Policial Militar da Bahia em seu artigo 102, constata-se que a estrutura básica da remuneração do servidor militar ativo não contempla na atualidade o adicional de periculosidade sendo possível a sua inclusão no item 4, letra c, conforme abaixo:

A) Remuneração básica do cargo permanente

1. Soldo integral.

B) Gratificações

1. Gratificação pelo exercício de cargo de provimento temporário;
2. Gratificação por condição especial de trabalho;
3. Gratificação de atividade policial militar dos níveis I a V.

C) Adicionais

1. Adicional por tempo de serviço na forma de anuênio;
2. Adicional noturno ordinário e extraordinário;
3. Adicional por prestação de serviço extraordinário;
4. Adicional de periculosidade³;

D) Indenizações e auxílios

1. Diárias;
2. Ajuda de Custo;
3. Transporte pessoal e da bagagem;
4. Auxílio alimentação e fardamento.

3 Adicional pago a quem trabalha em condições de risco.

Observada a estrutura apresentada, informa-se que todos os itens estão sendo pagos pelo Estado. Entretanto, verifica-se na alínea 4 da letra “C”, a falta do adicional pelo exercício de atividades perigosas expressa pelo artigo 107 do Estatuto do Policial Militar da Bahia, o qual não possui regulamentação que estabeleça as regras para seu pagamento.

A realização do trabalho nas condições de perigo assegura ao policial o direito ao pagamento em forma de acréscimo ao salário base, de remuneração adicional sem elevações decorrentes de prêmios ou gratificações por ele percebidas; no entanto, tal dispositivo não está sendo cumprido, tornando-se, desta forma, matéria desta pesquisa. Adiante se discorre sobre cada direito remuneratório dos policiais militares segundo estatuto da categoria.

O salário base do militar é o soldo ou sólido [em latim tem sua grafia *solidus*], constituindo-se numa moeda romana de ouro cunhada pelo imperador Constantino em 309 DC. A palavra soldo, bem como a palavra soldado, têm sua origem a partir no nome da moeda romana citada e era utilizada para pagamento dos guerreiros por serviços militares. Do que se pode observar, o soldo passa a ser a remuneração paga aos soldados, homens que faziam os serviços militares no Império Romano (LOURENÇO, 2012).

Atualmente o soldo se constitui na parte básica da remuneração dos militares vinculado ao posto ou graduação que estejam ocupando, compondo o valor do cargo permanente, sendo base de incidência de diversos direitos. Neste estudo está também a base de incidência dos diferentes percentuais aplicados ao adicional de periculosidade que se propõe.

Dentre as gratificações do Policial Militar da Bahia, citam-se as constantes no § 1º do artigo 102 da Lei nº 7.990, de 27/12/2001 (Estatuto do Policial Militar). Inicia-se pela gratificação pelo exercício de cargo de provimento temporário que assegura ao policial militar perceber o equivalente a 30% (trinta por cento), do valor do cargo temporário ou seu valor integral em substituição do soldo. O servidor pode, ainda, optar por continuar a perceber o soldo juntamente com a diferença entre este e o valor do cargo temporário que esteja ocupando.

Destaca-se também a gratificação de estabilidade econômica que consiste no direito do policial que tiver exercido por dez anos, contínuos ou não, cargo de provimento temporário, poder continuar a perceber, no caso de exoneração ou dispensa, tal valor como vantagem pessoal. Neste estudo adaptou-se tal regramento para o adicional de periculosidade como se verá na proposta.

Cita-se, também, a gratificação natalina popularmente conhecida como 13º salário, correspondente a 1/12 (um doze avos) da remuneração anual que o policial militar faz jus, considerando a fração igual ou superior a 15 dias como mês integral, paga no mês de dezembro de cada ano, podendo ter 50% (cinquenta por cento) de seu valor antecipado no período das férias do servidor ou no mês de seu aniversário, caso assim deseje.

Outra gratificação a ser abordada é a condição especial de trabalho (CET), paga no percentual máximo de 125% (cento e vinte e cinco por cento), sobre o valor do soldo, ao policial militar para compensar o trabalho extraordinário não eventual, prestado antes ou depois do horário normal, a fim de remunerar o exercício de atribuições que exijam habilitação específica ou demorados estudos e criteriosos trabalhos tecnológicos, bem como para fixar o servidor em determinadas

regiões.

Retratou-se também a gratificação pelo exercício funcional em regime de tempo integral e dedicação exclusiva (RTI), que poderá ser concedida aos policiais militares no percentual máximo de 150% (cento e cinquenta por cento), com o objetivo de remunerar o aumento da produtividade de unidades operacionais e administrativas ou de seus setores na realização de trabalhos específicos. Ambas as gratificações de CET e RTI, se percebidas por cinco anos consecutivos ou dez interpolados, serão fixadas aos proventos de inatividade, calculadas pela média percentual dos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores ao pedido de inativação ou aquele em que foi protocolado o pedido. Observada essa regra pode-se adaptá-la para o adicional de periculosidade.

Finalmente, trata-se da gratificação de atividade policial militar (GAPM), que se constitui na maior parcela que compõe a remuneração do servidor militar da Bahia, representando aproximadamente 70% (setenta por cento) do salário do policial militar. Tal gratificação será concedida ao PM, a fim de compensá-lo pelo exercício de suas atividades, sendo escalonada nas referências de 1 (um) a 5 (cinco) em diferentes valores, respeitando-se a jornada de trabalho de 30h e 40h semanais à qual estiver sujeito o trabalhador, considerando, conjuntamente, a natureza do exercício funcional, o grau de risco, inerentes às atribuições normais do posto ou graduação, o conceito e o nível de desempenho do policial militar.

Em face de sua natureza, cabe dar uma atenção especial à GAPM, que foi instituída pelo artigo 6º da Lei nº 7.145, de 19/08/1997, sendo concedida aos policiais militares com um de seus objetivos voltado para compensar o exercício das atividades, levando-se em conta o grau de risco inerente às atribuições normais do posto ou graduação do militar estadual.

Observou-se que o legislador, ao justificar as razões para pagamento da GAPM, utilizou a palavra “RISCO”, correlacionando-a à expressão “ATRIBUIÇÕES NORMAIS”, e não utilizou a palavra “PERIGO”, pois a palavra perigo é condição exclusiva para pagamento do adicional de periculosidade, estando correlacionada à possibilidade de óbito do trabalhador e, convenha-se, tal condição não pode ser considerada atribuição normal de nenhuma profissão.

Também se destacou que o legislador, ao definir os objetivos para pagamento da GAPM, não utilizou as expressões, exposição permanente ao perigo com eminência acentuada de ocorrer um mal ou a possibilidade grande de acontecer o infortúnio, levando o trabalhador a uma agressão mutilante ou até o óbito, quando se lembrou, que tais situações são caracterizadoras do pagamento do adicional de periculosidade, conforme conceito já apresentado no segundo capítulo.

Destacou-se que as atividades normais de estudo, pesquisa, planejamento, supervisão, dentre outras de baixo risco, realizadas pelo policial são ensejadoras do pagamento da GAPM e as de maior risco ensejariam o pagamento do adicional de periculosidade.

Como exemplo prático, para justificar a posição deste trabalho, cita-se a utilização de armas de fogo pelos trabalhadores de segurança pública que, ao fazer a manutenção ou manusear seu armamento, estão sujeitos a um risco inerente a uma atribuição normal da profissão, não se caracterizando num grave perigo, pois esses profissionais têm conhecimento técnico para realizar

tal procedimento. Dessa forma, tal atribuição justificaria o pagamento da GAPM. Entretanto, quando o policial militar tem a necessidade de utilizar a arma para sua defesa pessoal ou de terceiro numa ação de combate contra marginais fortemente armados, passa a estar sujeito a um risco iminente e acentuado com a possibilidade de ocorrer o infortúnio, podendo sofrer lesão grave ou até o óbito. Essa atividade justificaria o pagamento do adicional de periculosidade.

Outro exemplo seria a condução de viaturas por policiais em ronda nas ruas numa velocidade média de 20 km/h, que poderia caracterizar como uma atribuição normal da profissão, justificando o pagamento da GAPM. Entretanto, quando essa viatura se desloca a uma velocidade elevada, em face da necessidade de perseguição de outro veículo com criminosos que acabaram de praticar um roubo a um banco, tal atribuição foge da normalidade e volta a expor o trabalhador a um risco iminente e acentuado com a possibilidade de ocorrer o infortúnio, lesão grave ou óbito, justificando mais uma vez o pagamento do adicional de periculosidade.

Poder-se-ia citar uma infinidade de exemplos que justificariam o pagamento dos dois direitos que, na visão deste trabalho, são distintos. Portanto, a natureza e os objetivos da gratificação de atividade policial militar e do adicional de periculosidade são diferentes, podendo ser pagos conjuntamente sem conflitos de ordem jurídica. Vale lembrar que seria incoerência do legislador estipular os dois direitos no estatuto da categoria e considerá-los incompatíveis.

Agora, discorre-se sobre os adicionais, iniciando pelo de tempo de serviço que consiste em retribuição monetária à razão de 1% (um por cento), por anuênio paga ao policial militar com mais de cinco anos de efetivo exercício no serviço público, contínuo ou não, sobre o valor do cargo permanente ou temporário de maior valor que ocupe.

Quanto ao adicional por prestação de serviço extraordinário, será pago para atender situações excepcionais e temporais, respeitando o limite máximo de duas horas diárias, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento), em relação à hora normal de trabalho, incidindo sobre o soldo e a gratificação de atividade policial militar.

Relativo ao adicional noturno, este é pago pelo serviço prestado em horário compreendido entre 22h (vinte e duas horas) de um dia e 5h (cinco horas) do dia seguinte, sendo seu valor calculado com um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o soldo. Tratando-se de adicional noturno de serviço extraordinário, tal acréscimo também englobará a gratificação de atividade policial militar.

O adicional de férias corresponderá ao acréscimo em 1/3 do salário do policial militar no mês do gozo das respectivas férias.

O adicional de inatividade corresponderá ao pagamento mensal ao policial militar inativo de um acréscimo percentual de 5% (cinco por cento), 25% (vinte cinco por cento) ou de 30% (trinta por cento), incidente sobre o soldo, em função da soma do tempo de efetivo serviço durante seu período de atividade profissional se foi de 29 (vinte e nove) anos ou menos, se foi de 30 (trinta) anos ou se foi de 35 (trinta e cinco) anos ou mais, respectivamente.

Quanto aos adicionais de periculosidade, insalubridade e penosidade serão pagos aos policiais militares que trabalhem com habitualidade nessas condições, conforme dispuser em regulamento.

Dão-se aqui os primeiros passos para regulamentação do adicional de periculosidade, na certeza de que se contribuirá para sua concessão. Quanto ao adicional de penosidade, não foi encontrada categoria de trabalhadores que perceba tal benefício, conforme pesquisa na literatura. Adiante se discorre sobre as indenizações e auxílios que comporão os direitos remuneratórios do policial militar.

Dentre as indenizações cita-se a ajuda de custo que é o pagamento destinado a compensar as despesas de instalação do policial militar que, no interesse do serviço, passar a ter exercício em nova sede com mudança de domicílio, ou que se deslocar, a serviço ou por motivo de curso, no país ou para o exterior, em valor correspondente a 1 (um) soldo do respectivo posto ou graduação.

Outra indenização que se deseja citar é o transporte pessoal e da bagagem que correspondem ao pagamento das despesas das passagens do policial e de seus dependentes, bem como do traslado de sua bagagem ao ser movimentado por interesse do serviço, passando a exercer suas funções em nova sede, com mudança de município, ou se deslocar a serviço por motivo de curso.

Mais uma importante indenização são as diárias que correspondem ao pagamento em dinheiro ao policial militar que se deslocar de sua sede em caráter eventual ou transitório, no interesse do serviço, por tempo superior à 8h (oito horas), para atender às despesas de alimentação e hospedagem, desde que o deslocamento não implique desligamento de sua unidade.

Enquanto não for instituído o Estatuto do Magistério da Polícia Militar, os professores, instrutores e monitores dos estabelecimentos de ensino da corporação perceberão como indenização, honorários de ensino no limite máximo de 80 (oitenta) horas aulas mensais em valores fixados pelo governo do estado.

Quanto aos auxílios, destaca-se o auxílio fardamento destinado ao policial militar em atividade que corresponde ao pagamento mensal para cobrir custos de gastos com uniformes, à base de 10% (dez por cento) sobre o soldo. O policial militar, quando declarado Aspirante a Oficial ou promovido a Sargento, fará jus a um auxílio para confecção de fardamento em valor correspondente a três vezes o valor do soldo ou graduação. O Subtenente, quando promovido ao oficialato, também fará jus ao auxílio citado.

O oficial, o Subtenente, e o Sargento que o requerer, quando promovido, será concedido um adiantamento correspondente ao valor de um soldo do novo posto ou graduação, para aquisição de uniforme, desde que possua condições de prazo para reposição em 24 (vinte e quatro) vezes mensais. O adiantamento referido poderá ser requerido novamente se o policial militar permanecer mais de 4 (quatro) anos sem ser promovido.

O policial militar tem direito a alimentação durante o período do serviço na forma de auxílio em dinheiro ou em refeitório de unidade que o possua.

O Estado assegurará o sepultamento do policial militar na forma de auxílio funeral no valor máximo de 3 (três) salários mínimos vigentes no país.

O policial militar da ativa que venha a ser reformado por incapacidade definitiva e considerado inválido, impossibilitado total e permanentemente para qualquer trabalho, não podendo prover

os meios de sua subsistência, fará jus a um auxílio invalidez no valor de 25% (vinte e cinco por cento) do soldo com a gratificação de tempo de serviço, desde que não seja inferior ao soldo de 1º Sargento.

Os auxílios acidente e moradia, previstos nas letras “e”, bem como, “f” do § 2º do artigo 102 da Lei nº 7.990, de 27/12/2001, não possuem regulamentação que normatizem suas concessões. Conforme o § 3º da mesma lei, o policial militar fará jus, ainda, a seguro de vida ou invalidez permanente, em face dos riscos profissionais, custeado integralmente pelo estado que hoje importa os valores de R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais) e R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) respectivamente. Destaca-se que, mais uma vez e de forma correta, o Estado se preocupa com o servidor militar após o infortúnio.

Durante o período de realização de curso profissionalizante, os alunos oficiais receberão, a título de bolsa de estudo, o equivalente a 30% (trinta por cento) os do 1º ano, 35% (trinta e cinco por cento) os do 2º ano, e 40% (quarenta por cento) os do 3º ano, da remuneração do posto de primeiro tenente, conforme § 2º do artigo 20 da Lei nº 7.990, de 27/12/2001. Quanto aos alunos do Curso de Formação de Soldado (CFSd) será paga bolsa de estudo no valor de 1 (um) salário mínimo vigente no país.

Na hipótese de o aluno oficial ser militar de carreira, poderá optar pela percepção da bolsa de estudo ou pela remuneração do seu posto ou graduação que lhe seja mais favorável.

No que diz respeito às premiações, destaca-se o prêmio por apreensão de arma de fogo instituído pela Lei nº 8.345, de 21/08/2002, alterado pela Lei nº 12.043, de 04/01/2011, regulamentado pelo Decreto nº 12.556, de 27/01/2011, que se destina ao pagamento em dinheiro de bônus pecuniário ao policial militar que efetuar apreensão de armas de fogo portadas ilegalmente. O valor do prêmio será estipulado de acordo com o potencial lesivo do armamento, dividindo-se em partes iguais entre os componentes da equipe que efetuar a operação. As armas artesanais não serão bonificadas e os valores atuais de bonificação variam entre R\$ 100,00 (cem reais) e R\$ 500,00 (quinhentos reais), a depender do tipo da arma.

Já o prêmio por desempenho policial instituído pela Lei nº 12.371, de 21/12/2011, corresponderá a um pagamento em dinheiro estipulado entre R\$ 360,00 (trezentos e sessenta reais) e R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), pago em parcela única no mês de abril de cada ano, para o policial militar que servir em unidade que alcance a redução da meta estabelecida pelo Estado no comparativo com o ano anterior em referência a diminuição dos crimes violentos letais intencionais e dos crimes violentos contra o patrimônio, a partir de critérios técnicos de avaliação dos indicadores de controle do combate à criminalidade.

Os estudos analisaram todos os direitos remuneratórios do policial militar da Bahia, e do quanto observado não foi encontrado qualquer dispositivo incompatível com o adicional de periculosidade que impossibilite sua regulamentação. Adiante se vê o número de policiais militares mortos em serviço ou em decorrência deste.

6.2 DO NÚMERO DE ÓBITOS EM SERVIÇO

Antes de discorrer sobre o número de policiais militares mortos em serviço enumeram-se os dados fornecidos pela Diretoria de Avaliação Operacional da Secretaria de Segurança Pública do Estado da Bahia em relação as estatísticas em eventos criminosos de alto potencial ofensivo escolhidos em nossa pesquisa para fundamentar os riscos da profissão.

Em cinco anos ocorreram no estado da Bahia 26.509 homicídios dolosos, perfazendo uma média anual de 5.301 eventos dessa natureza. Relativo a furto de veículos, ocorreram no mesmo período 21.845, observando-se uma média anual de 4.369. No tocante a roubo a ônibus, observa-se que nos últimos cinco anos foram registrados 10.508 crimes desta modalidade, com média anual de 2.101 ocorrências. Os números relativos a assaltos a bancos correspondentes ao período 2011-2014 são de 152 registros, com média anual de 38 ocorrências desse tipo. Por último, os números relativos a explosões de caixas eletrônicos totalizaram nos últimos quatro anos 399 registros, correspondendo a uma média anual de 100 explosões de caixas eletrônicos.

No tocante a essa última modalidade criminosa, enfatiza-se que em 2011 foram registrados 38 casos, e que no ano de 2014 os registros cresceram consideravelmente para 180 casos, o que significa um aumento percentual 473,68%. Verifica-se, também, que o estabelecimento onde o caixa está instalado, seja ele uma agência bancária ou uma casa comercial, também é destruído com a explosão, significando um aumento considerável dos crimes contra o patrimônio.

A partir das modalidades escolhidas para análise verificou-se um incremento dos índices criminais no estado da Bahia, o que significa dizer que o perigo no exercício da profissão de policial militar cresce a cada dia.

Ao observar os números dos policiais militares mortos em decorrência da atividade profissional fornecido pelo Comando de Operações de Inteligência da PMBA, constata-se que entre janeiro de 2010 e outubro de 2015, perderam-se 215 vidas no combate a violência, perfazendo uma média anual de 40 PPMM.

Ainda analisando os números verificou-se que no período citado dos 215 mortos, 184 estavam em seu horário de folga ou dispensa o que significa dizer que o risco da profissão se estende além da jornada normal de trabalho.

Também vale salientar que dos 215 mortos nos últimos anos, 33 foram durante o cumprimento da jornada de trabalho, representando um percentual de 15%. Desta forma, entende-se que as técnicas policiais para execução da atividade, bem como, a melhoria dos equipamentos individuais de segurança do PM, associado a evolução tecnológica de comunicação e o apoio do Governo do estado por meio de políticas de segurança voltadas a maior proteção do cidadão e por consequência dos profissionais de defesa social, vêm contribuindo para uma melhor prestação de serviço à sociedade e proteção da integridade física do PM.

Do quanto observado e considerando as melhorias das condições de trabalho, ainda assim, o número de mortos no combate à criminalidade é grande caracterizando a profissão como perigosa.

6.3 DO NÚMERO DE AFASTAMENTOS DO SERVIÇO ATIVO

Nesta seção analisam-se os afastamentos temporários do serviço superiores a 30 dias, bem como os afastamentos definitivos, cuja motivação teve relação de causa e efeito com a atividade profissional, no período de janeiro de 2010 a outubro de 2015. Esclarece-se que os dados foram fornecidos pelo Departamento de Saúde da PMBA, por meio da Junta Médica de Saúde.

Ao analisar os últimos cinco anos, ficou evidenciado que anualmente 662 PPMM são afastados temporariamente do serviço ativo, num período superior a trinta dias, em virtude de ocorrências relacionadas ao serviço. Observa-se que a Polícia Militar, o Estado e o cidadão perdem com esse significativo número de afastamentos. Desse quantitativo, verificou-se que anualmente 27 PPMM são afastados em definitivo do serviço ativo.

Entretanto, os afastamentos estão diminuindo, pois ao analisar o número de policiais militares afastados definitivamente, para todo e qualquer serviço, nos anos compreendidos entre 2013 e 2014, constatou-se que foram de apenas 6 servidores, contribuindo para queda da média quinzenal. Entende-se que tal redução deu-se em virtude do desenvolvimento de políticas públicas de segurança inclusivas bem elaboradas pelo Governo do Estado e bem executadas pelo Comando da Corporação recuperando a saúde do policial militar.

Apesar da desaceleração do número de policiais militares afastados definitivamente, para todo e qualquer serviço, os números citados ainda traduzem o risco que a atividade profissional representa para esse trabalhador, que durante a missão de proteger o cidadão está sujeito a diversas agressões.

6.4 DA PERCEPÇÃO DO PM SOBRE O TEMA

Considerando aspectos gerais de sexo, idade, tempo na instituição, categoria funcional, escolaridade e área de atuação, esta seção se destinou à avaliação da percepção da tropa em relação à implementação do adicional de periculosidade na PMBA quanto à consciência em saber se a profissão é perigosa, quanto ao nível de maior perigo, se ocorre entre oficiais ou praças e em relação à atividade desempenhada nas áreas operacional, ensino e administrativa qual seria a de maior risco. Também foi verificado se o policial considera perigoso deslocar-se para o serviço fardado e qual é o seu conhecimento sobre o tema pesquisado. Finalmente, procurou-se descobrir qual é a forma de pagamento que a tropa considera mais adequada.

Como ferramenta de levantamento e coleta de dados foram aplicados, entre os dias 15/08/2015 a 18/09/2015, 378 (trezentos e setenta e oito) questionários com 17(dezessete) perguntas, lógicas e objetivas sobre a temática em estudo, onde elegeu-se como público alvo os policiais militares que trabalham na Capital e sua Região Metropolitana. Considerando o efetivo na área

pesquisada de aproximadamente 15.000 (quinze mil policiais militares), a margem de erro é de 2% (dois por cento) para mais ou menos, conforme metodologia. Também se procurou estabelecer a proporcionalidade entre o efetivo total e a amostra pesquisada considerando o efetivo masculino e feminino, bem como, o efetivo de oficiais e praças distribuídos por atividade desempenhada, buscando o maior nível de realidade possível, evitando-se distorções ou resultados fora dos conceitos e normas estatísticas, o que poderia nos levar a conclusões não verdadeiras.

Em relação à caracterização dos respondentes, verificou-se que a maioria dos policiais abordados foi do sexo masculino [87,3%], com idade entre 29 e 48 anos [77%] e escolaridade em nível médio [62,4%], conforme os gráficos 1, 2 e 3 apresentados logo a seguir:



Gráfico 1- Sexo

Fonte: Elaboração própria (2015).

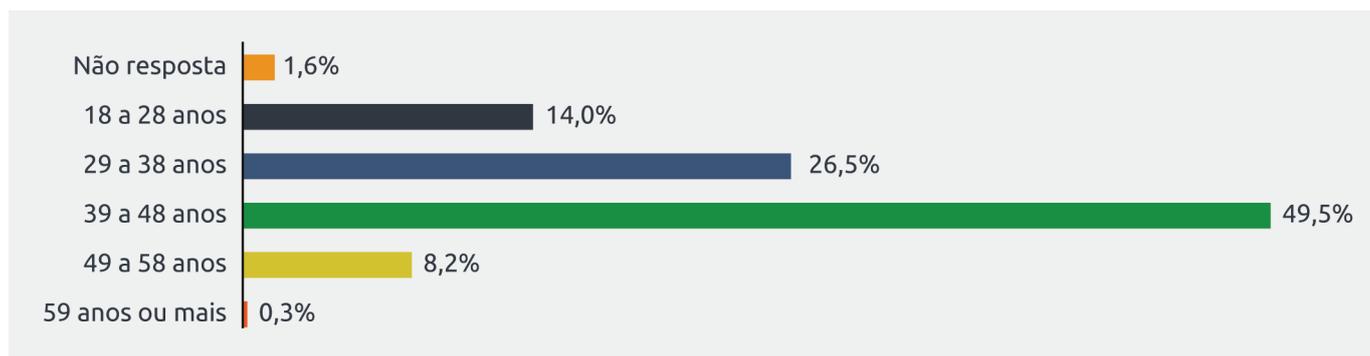


Gráfico 2 - Idade

Fonte : Elaboração própria (2015).

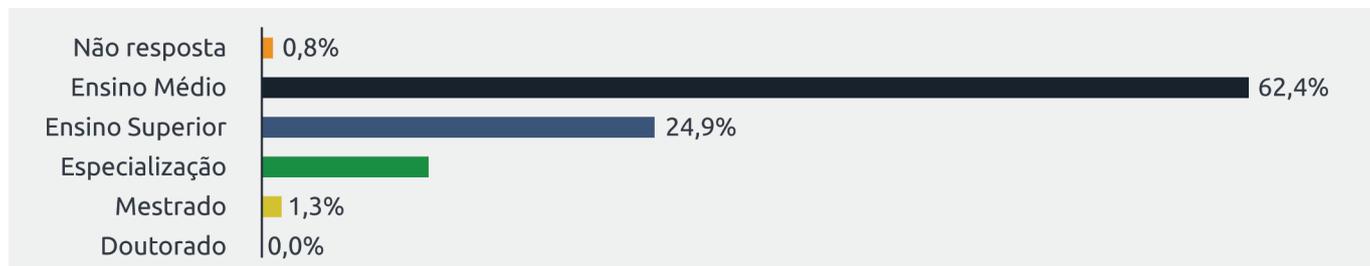


Gráfico 3 - Escolaridade

Fonte: Elaboração própria (2015).

Ainda em relação à caracterização dos policiais abordados, mas buscando entender a sua vinculação com a PMBA em relação com a categoria funcional e atividade que desempenha, verificou-se que 89,4% eram Praças, sendo 86,3% com atuação na área operacional. Já em relação ao tempo de

efetivo serviço há diferentes resultados, nesse caso a distribuição obtida é resultante do esforço em buscar uma abordagem a diferentes tempos de vinculação à instituição de modo a promover um resultado mais equilibrado e não tendencioso. Os resultados seguem apresentados nos gráficos 4, 5 e 6.

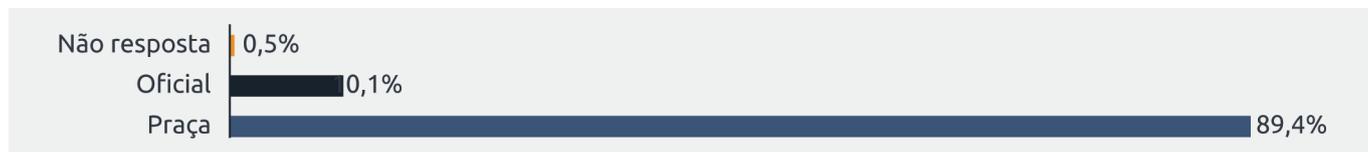


Gráfico 4 - Categoria

Fonte: Elaboração própria (2015).



Gráfico 5 - Área de atuação

Fonte: Elaboração própria (2015).

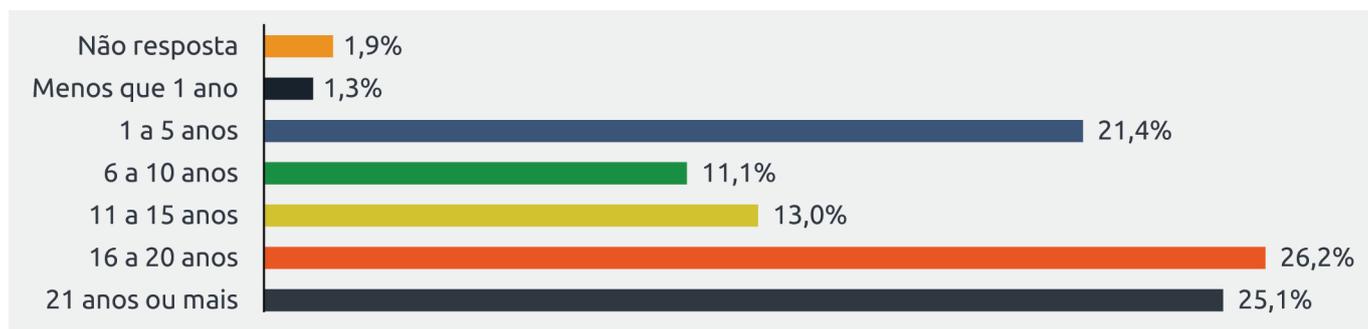


Gráfico 6 - Tempo na Instituição

Fonte : Elaboração própria (2015).

Ao buscar analisar a percepção da tropa em relação ao perigo da sua atividade laboral, bem como da possibilidade de pagamento de adicional de periculosidade na PMBA, foram realizadas diferentes abordagens, de distintas formas, de modo a estabelecermos uma correlação entre a função e o perigo para melhor qualificar a percepção do efetivo em relação ao tema central dessa pesquisa.

Quanto ao perigo da profissão, no gráfico 7 observa-se que 96,8% dos policiais abordados concordam com a afirmação de que sua atividade laboral é perigosa [concordam totalmente]. Percebe-se que a tropa tem consciência dos perigos da profissão estando ciente do grau de risco que possa estar exposta durante a realização do serviço ou fora do horário de trabalho.

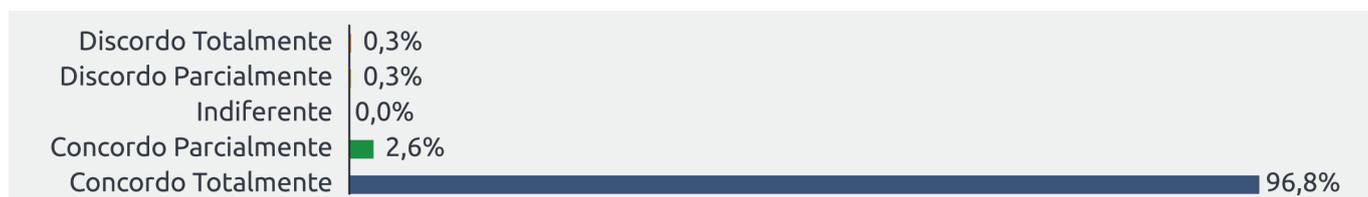


Gráfico 7 - Perigo da profissão Policial Militar

Fonte: Elaboração própria (2015).

Quanto ao perigo da profissão, em relação às categorias funcionais apresentadas nos gráficos 8 e 9, observamos que 75,4% dos respondentes concordam plenamente que o nível de perigo é maior para as praças. Quando questionados quanto a sua concordância em relação ao nível de perigo maior para os oficiais, apenas 19,3% afirmaram concordar plenamente com essa afirmação.

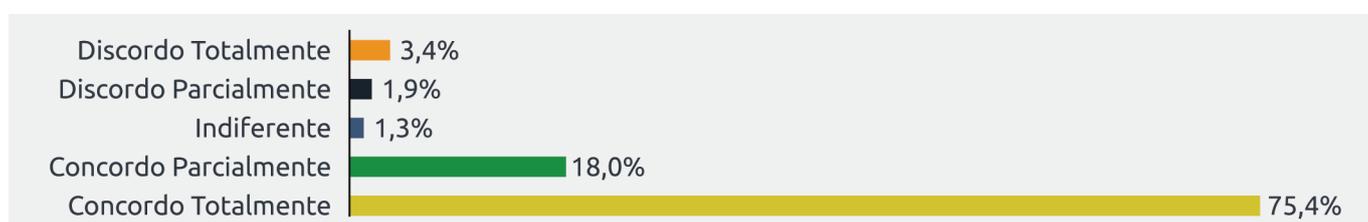


Gráfico 8 - Nível de perigo maior para as praças na profissão Policial Militar

Fonte: Elaboração própria (2015).

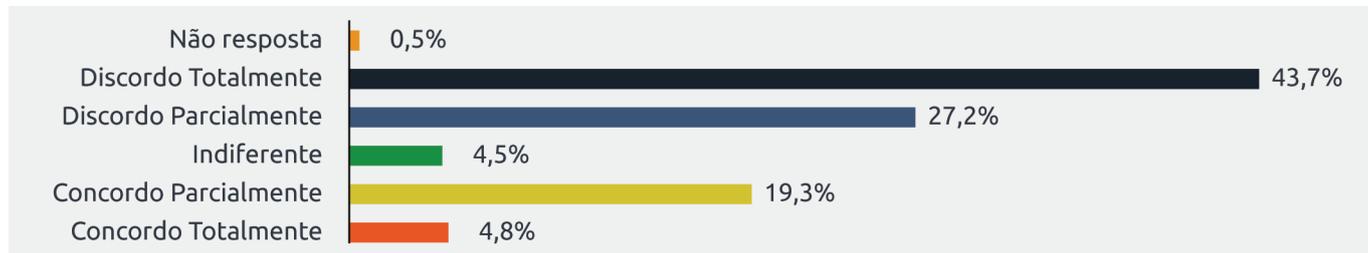


Gráfico 9 - Nível de perigo maior para os oficiais na profissão Policial Militar

Fonte: Elaboração própria (2015).

Quanto ao perigo da profissão apresentado nos gráficos 10, 11 e 12, em relação às atividades desempenhadas às quais o efetivo está vinculado, se verificou que: 93,6% dos respondentes concordam plenamente e parcialmente que o nível de perigo é mais alto para a atividade operacional; 14,5% concordam plenamente e parcialmente que o nível de perigo é mais alto para a atividade de ensino; e 13,7% concordam plenamente e parcialmente que o nível de perigo é mais alto para a atividade administrativa.

Pode-se observar que, em face dos principais eventos criminosos exemplificados no Anexo D estarem intimamente correlacionados com a atividade operacional, no sentido estrito, entende-se que o resultado da pesquisa reforça a hipótese levantada de que a melhor forma de inserir o pagamento do adicional de periculosidade é de acordo com a atividade que policial desempenha e que as funções ligadas à execução do policiamento ostensivo são as de maior risco.



Gráfico 10 - Nível de perigo na profissão PM é maior na atividade operacional

Fonte: Elaboração própria (2015).

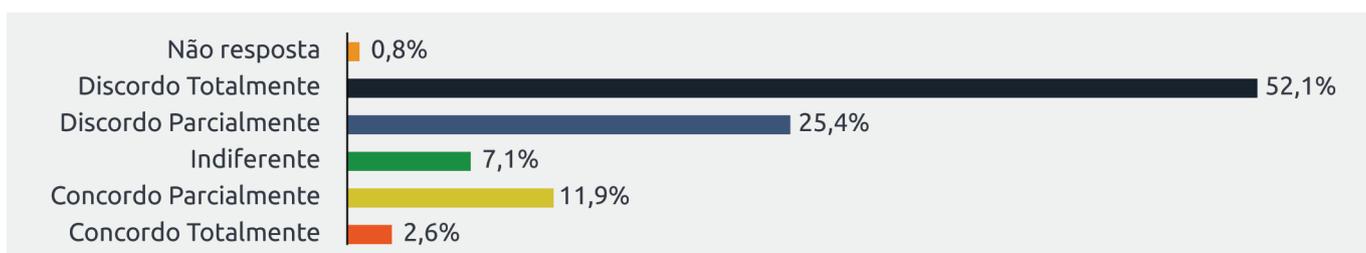


Gráfico 11 - Nível de perigo na profissão PM é maior na atividade de ensino

Fonte: Elaboração própria (2015).

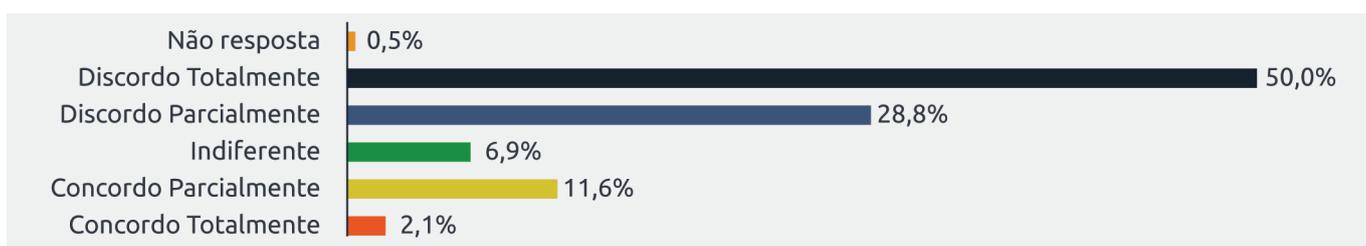


Gráfico 12 - Nível de perigo na profissão PM é maior na atividade administrativa

Fonte: Elaboração própria (2015).

Levando-se em consideração as mudanças em relação aos atuais riscos que ocorrem em relação aos policiais militares com o incremento da violência, inclusive fora do serviço, buscou-se avaliar a percepção dos mesmos em relação ao uso do fardamento em deslocamento. Nesse caso, no gráfico 13, observou-se que 94,2% concordam plenamente e parcialmente que o uso de uniforme para deslocamento para o trabalho oferece perigo e 61,1% afirmaram que absolutamente não se deslocariam para o serviço uniformizado [Gráfico 14]. É importante frisar que o policial militar uniformizado não pagará o transporte coletivo oferecido para a população podendo utilizar quantos meios de transportes públicos e coletivos sejam necessários para chegar ao seu local de trabalho sem nenhum custo financeiro. Atualmente, na Capital, é oferecido um cartão eletrônico de gratuidade no transporte público de ônibus que desobriga o policial militar do uso da farda durante o deslocamento para o serviço.

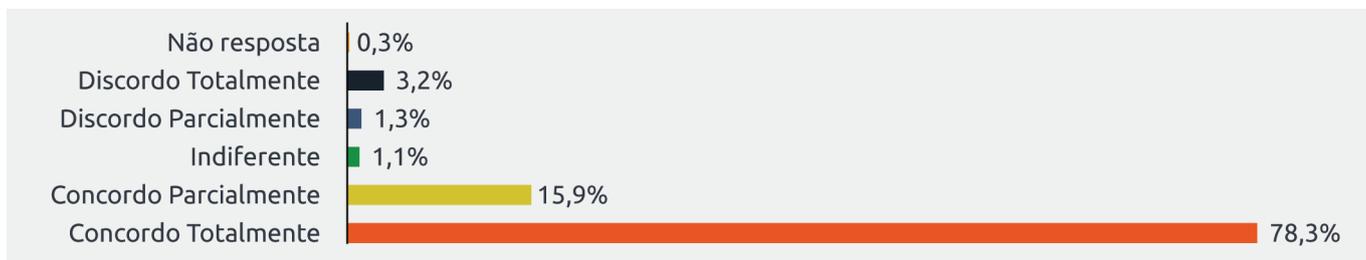


Gráfico 13 - Nível de perigo maior na profissão PM considerando o deslocamento uniformizado

Fonte: Elaboração própria (2015).

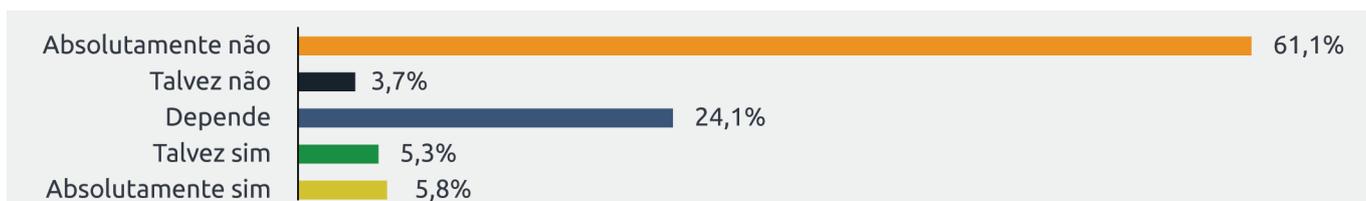


Gráfico 14 - Deslocamento uniformizado para o trabalho

Fonte: Elaboração própria (2015).

Ao buscar entender a percepção da tropa em relação ao conhecimento da matéria – adicional de periculosidade, apenas 2,1% afirmaram jamais ter ouvido falar em tal temática, sendo que 97,4% consideram que deveriam ter direito a tal benefício no exercício da sua atividade profissional [Gráficos 15 e 16].

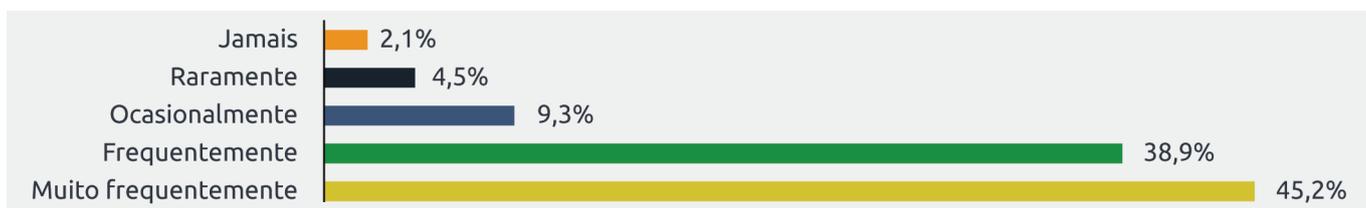


Gráfico 15 - Acesso a informações sobre adicional de periculosidade

Fonte: Elaboração própria (2015).

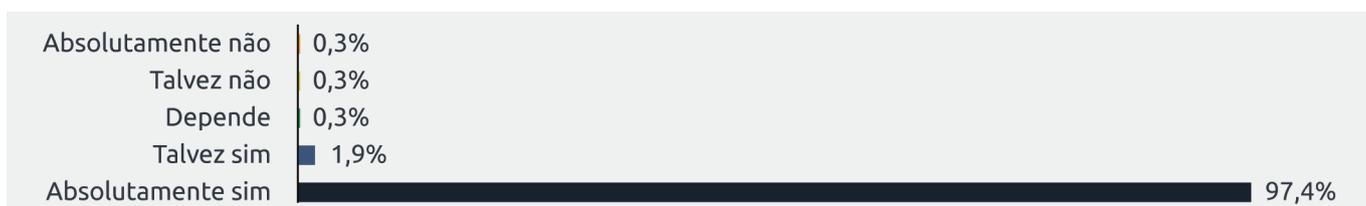


Gráfico 16 - Recebimento de adicional de periculosidade pela atividade policial

Fonte: Elaboração própria (2015).

Finalmente, foram questionados sobre a forma de pagamento de tal benefício. Nesse caso, foram apresentadas três propostas que sugeriam diferentes formatos de pagamento: de acordo com

o risco, escalonado hierarquicamente ou no mesmo percentual para todos. Constatou-se que 50,3% afirmam que o adicional deve ser pago de acordo com os riscos aos quais estão expostos; 48,4% entendem que o pagamento deve ser efetuado no mesmo percentual para todos e, apenas, 1,1% acham que o pagamento deve ser feito escalonado hierarquicamente [gráfico 17]. Quanto a essa temática, observou-se a divisão de pensamento da tropa entre o pagamento para aqueles que trabalham em situação de maior risco e o pagamento no mesmo percentual para todos independente do cargo que ocupam na instituição.

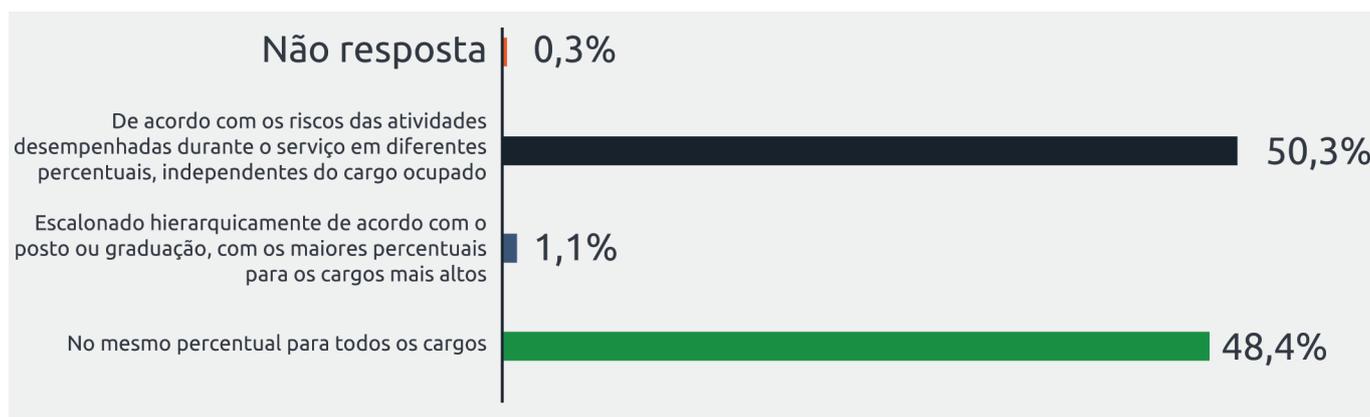


Gráfico 17 - Formas de pagamento do adicional de periculosidade aos profissionais da PMBA
Fonte: Elaboração própria (2015).

Após análise do quadro acima, causou surpresa o empate técnico entre as formas de pagamento do adicional de periculosidade em função do risco e no mesmo percentual para todos os cargos, visto que a tropa já tinha confirmado que a atividade operacional era a de maior risco e que os praças também estavam sujeitos a um risco maior durante o exercício do cargo. Do quanto apresentado, pode-se interpretar que muitos dos abordados legislaram em causa própria, pois não desejariam que seu valor fosse diminuído, caso fossem transferidos de local de trabalho operacional para uma função na área de ensino ou administrativa.

Outro ponto a ser analisado nessa questão é que a PMBA é uma corporação e talvez em relação ao pagamento da exposição ao perigo, se esteja pensando como tal e reconhecendo a importância das funções de ensino e administração no sucesso da atividade finalística. Uma terceira vertente analítica é aquela em que os praças só acreditem em avanços se os oficiais estiverem incluídos de forma igualitária com o restante da tropa sendo, desta forma, influenciados para uma escolha que atendesse a todos independente do cargo que ocupem.

7. PROPOSIÇÃO PARA PAGAMENTO DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

No cenário de uma possível crise econômica que se instala no Brasil, a realidade vivida por cada estado é de grande dificuldade quanto ao equacionamento de suas contas públicas. Portanto, a administração pública vem sendo marcada pelo desafio de atender às demandas da população com poucos recursos, visto que as despesas de custeio destinadas à operacionalização dos serviços prestados à sociedade consomem em média entre 70% (setenta por cento) e 80% (oitenta por cento) do total disponibilizado, restando uma menor parte para novos investimentos.

Esse desequilíbrio financeiro se agrava ainda mais quando se criam gratificações destinadas ao pagamento de pessoal sem o devido levantamento de impacto orçamentário e, por isso, são necessários estudos adicionais para saber os valores a serem gastos no pagamento do adicional de periculosidade à Polícia Militar da Bahia, considerando cada segmento do efetivo, quer seja ativo, quer inativo, bem como as pensões previdenciárias.

Os cálculos estão apresentados no trabalho proposto, em planilhas e terão por base o soldo recebido pelo militar quando a remuneração deste for feita pelo cargo permanente. No caso dos servidores nomeados para o exercício de cargo de provimento temporário, ter-se-á outra base de cálculo que será o símbolo da função comissionada⁴, se a opção de remuneração do servidor for pela integralidade do cargo temporário exercido. Outra base de cálculo será o símbolo do cargo comissionado recebido pelo servidor como estabilidade econômica⁵. Definidas essas três bases de cálculo distintas, será aplicado o percentual que cada servidor terá direito, considerando a atividade a qual esteja empregado, podendo ser: finalística, ensino ou administrativa.

Quanto ao pessoal, também será selecionado por atividade desenvolvida e feito o produto entre a base de cálculo de cada servidor, o percentual percebido e o efetivo empregado. Desse produto, levanta-se o valor mensal e, conseqüentemente, o valor anual da despesa, onde serão considerados o 13º salário e o adicional de 1/3 férias que comporão os cálculos propostos. O mesmo procedimento se adota para os cálculos da despesa com os inativos e as pensões previdenciárias, com exceção do adicional das férias, que neste caso, não comporá a planilha de cálculos, visto que tal direito não é praticado para inativos e pensionados. O efetivo apresentado nas planilhas foi disponibilizado pelo Departamento de Pessoal da Polícia Militar, bem como pela Superintendência de Previdência do Estado da Bahia conforme Anexos A e C.

O demonstrativo financeiro apresentado auxiliará o Governo no planejamento do orçamento referente ao pagamento dos salários do pessoal militar, bem como fortalecerá o controle contábil da nova despesa, adequando-a quanto à disponibilidade e capacidade financeira do Estado. Nesse contexto, entende-se que o melhor caminho para se chegar a uma estabilidade financeira não é simplesmente ganhando dinheiro e sim sabendo gastá-lo.

7.1 CUSTO ORÇAMENTÁRIO PARA PAGAMENTO DO EFETIVO ATIVO

4 Grau de gratificação pelo exercício de uma função gratificada.

5 Gratificação paga por ter recebido um símbolo por mais de 10 anos.

Os custos orçamentários para pagamento do adicional de periculosidade são apresentados em seis tabelas e subdivididos entre as diferentes áreas que serão beneficiadas com o direito proposto na presente pesquisa. Inicia-se pelo efetivo ativo subdividindo-o entre as atividades administrativas, ensino e operacional as quais os policiais militares estão empregados. Posteriormente, apresentam-se os valores do efetivo inativo, bem como as pensões previdenciárias e militares.

EFETIVO EM ATIVIDADE ADMINISTRATIVA (30% DE PERICULOSIDADE)				
Posto/Grad/Símbolo	Soldo/Símbolo	Peric. (R\$)	Efetivo	Total (R\$)
Cel PM/DAS 1	17.423,55	5.227,07	1	5.227,07
Cel PM/DAS 2A	6.335,19	1.900,56	1	1.900,56
Cel PM/DAS 2B	4.977,66	1.493,30	11	16.426,28
Ten Cel PM/DAS 2C	3.620,10	1.086,03	22	23.892,66
Ten Cel PM/DAS 2D	2.828,20	848,46	38	32.241,48
Maj PM/DAS 3	2.262,57	678,77	87	59.053,08
Maj PM/Soldo	1.156,46	346,94	9	3.122,44
Cap PM/Soldo	1.052,46	315,74	266	83.986,31
1º Ten PM/Soldo	854,07	256,22	56	14.348,38
Subten PM	774,10	232,23	201	46.678,23
Sgt PM	766,40	229,92	205	47.133,60
Cb PM	758,54	227,56	52	11.833,22
Sd PM 1ª CL	750,59	225,18	803	180.817,13
TOTAL			1.752	526.660,43

Tabela 01 - Efetivo em atividade administrativa (30% de periculosidade)

Fonte: Elaboração dos autores, set. 2015.

Consideradas as unidades que desempenham atividades administrativas em apoio às ações de cunho finalísticos, levantou-se após fornecimento do efetivo pelo DP/PMBA, o custo orçamentário para pagamento do respectivo efetivo.

Do quanto estratificado na Tabela 01, consideram-se os servidores distribuídos entre os que são remunerados pelo soldo, bem como pelos que são remunerados pelo símbolo do cargo de provimento temporário, visto que serão essas as duas bases de cálculo para incidência do percentual do novo direito. Para essa tabela usou-se o percentual de 30% de percepção do adicional de periculosidade para o efetivo administrativo, que totalizou um custo de R\$ 526.660,43 (quinhentos e vinte seis mil, seiscentos e sessenta reais e quarenta e três centavos)

para pagamento de 1.752 PPMM.

Observadas as informações da folha de pagamento da PMBA constatou-se que a média mensal dos custos com salários do pessoal militar representa aproximadamente R\$ 190.000.000,00 (cento e noventa milhões de reais) [Anexo F]. Fazendo-se uma correlação dos dois valores apresentados, constatou-se que o custo para pagamento do adicional de periculosidade para o efetivo administrativo representa 0,27% do total médio mensal da folha salarial da PMBA.

EFETIVO EM ATIVIDADE DE ENSINO (40% DE PERICULOSIDADE)				
Posto/Grad/Símbolo	Soldo/Símbolo	Peric. (R\$)	Efetivo	Total (R\$)
Cel PM/DAS 2B	4.977,66	1.991,06	3	5.973,19
Ten Cel PM/DAS 2C	3.620,10	1.448,04	3	4.344,12
Ten Cel PM/DAS 2D	2.828,20	1.131,28	17	19.231,76
Maj PM/DAS 3	2.262,57	905,03	17	15.385,48
Cap PM/Soldo	1.052,46	420,98	78	32.836,75
1º Ten PM/Soldo	854,07	341,63	44	15.031,63
Al OF PM	831,76	332,70	203	67.538,91
Subten PM	774,10	309,64	107	33.131,48
Sgt PM	766,40	306,56	167	51.195,52
Cb PM	758,54	303,42	56	16.991,30
Sd PM 1ª CL	750,59	300,24	851	255.500,84
Al Sd PM	788,00	315,20	1.333	420.161,60
TOTAL			2.879	907.773,50

Tabela 02 - Efetivo em atividade de ensino (40% de periculosidade)

Fonte: Elaboração dos autores, set. 2015.

Verificado que tal efetivo é empregado na atividade finalística aos finais de semana e em eventos especiais durante a semana, por intermédio do BAPRO, entende-se ser justo e possível tal pagamento no percentual proposto, consideradas as unidades de ensino e administrativas que também desenvolvem ações de cunho finalístico nas mesmas condições. Similarmente ao pessoal administrativo, foram levantados os custos para pagamento do adicional de periculosidade desse efetivo. Do quanto apurado na Tabela 02, modificou-se apenas o percentual de incidência para recebimento do direito que foi de 40%, em virtude das ações de instrução, ensino e treinamento operacional, praticadas por esse efetivo englobarem maior risco que as ações administrativas.

Contabilizado o efetivo de 2.879 PPMM, cujo custo total para pagamento foi de R\$ 907.773,50

(novecentos e sete mil, setecentos e setenta e três reais e cinquenta centavos) e que correlacionado com o custo médio mensal da folha salarial da PMBA representa 0,47% de impacto aos cofres públicos. Verificado que o efetivo acima apontado é empregado no BAPRO e que, rotineiramente, realiza instrução com arma de fogo de diversos calibres, associada à simulação de ações de combate a criminalidade com treinamentos que são aproximados ao máximo da realidade enfrentada no exercício da profissão nas ruas, considerou-se justo e possível tal pagamento.

EFETIVO EM ATIVIDADE OPERACIONAL (50% DE PERICULOSIDADE)				
Posto/Grad/Símbolo	Soldo/Símbolo	Peric. (R\$)	Efetivo	Total (R\$)
Cel PM/DAS 2B	4.977,66	2.488,83	13	32.354,79
Ten Cel PM/DAS 2C	3.620,10	1.810,05	12	21.720,60
Ten Cel PM/DAS 2D	2.828,20	1.414,10	41	57.978,10
Maj PM/DAS 3	2.262,57	1.131,29	214	242.094,99
Cap PM/DAI 4	1.357,57	678,79	367	249.114,10
Cap PM/Soldo	1.052,46	526,23	483	254.169,09
1º Ten PM/Soldo	854,07	427,04	763	325.827,71
Asp OF PM	831,76	415,88	126	52.400,88
Subten PM	774,10	387,05	1.115	431.560,75
Sgt PM	766,40	383,20	3.717	1.424.354,40
Cb PM	758,54	379,27	1.148	435.401,96
Sd PM 1ª CL	750,59	375,30	19.545	7.335.140,78
TOTAL			27.544	10.862.118,14

Tabela 03 - Efetivo em atividade operacional (50% de periculosidade)

Fonte: Elaboração dos autores, set. 2015.

Analisadas as unidades que desempenham atividades operacionais durante o exercício do policiamento ostensivo, levantou-se o custo orçamentário nos mesmos parâmetros utilizados anteriormente com as unidades administrativas e de ensino exceto quanto ao percentual de incidência do novo direito que foi de 50%.

Do quanto apurado na Tabela 03, chegou-se ao valor de R\$ 10.862.118,14 (dez milhões, oitocentos e sessenta e dois mil, cento e dezoito reais e quatorze centavos), que representa um impacto aos cofres públicos de 5,71% em relação ao total da folha da PMBA, cujos custos já foram informados anteriormente.

Observada a importância da missão desempenhada e o efetivo beneficiado de 27.544 PPMM entende-se que o valor acima é justo, visto que, os números apresentados pela Secretaria da Segurança Pública da Bahia, já explicitados em nossa pesquisa, mostram que os homicídios além dos crimes contra o patrimônio, atingiram quantidades alarmantes. Ao considerar que esse é o efetivo diretamente ligado na prevenção e combate das ações delituosas, acredita-se que o Estado tem o dever de reconhecer os riscos aos quais estão expostos esses heróis anônimos.

7.2 CUSTO ORÇAMENTÁRIO PARA PAGAMENTO DO EFETIVO INATIVO

EFETIVO INATIVO (30% DE PERICULOSIDADE)				
Posto/Grad/Símbolo	Soldo/Símbolo	Peric. (R\$)	Efetivo	Total (R\$)
Cel PM/DAS 1	17.423,55	5.227,07	6	31.362,39
Cel PM/DAS 2 ^a	6.335,15	1.900,54	6	11.403,27
Cel PM/DAS 2B	4.977,66	1.493,30	66	98.557,67
Cel PM/Soldo	1.553,89	466,17	36	16.782,03
Ten Cel PM/DAS 2C	3.620,10	1.086,03	21	22.806,63
Ten Cel PM/DAS 2D	2.828,20	848,46	85	72.119,10
Ten Cel PM/DAS 3	2.262,57	678,77	30	20.363,13
Ten Cel PM/SOLDO	1.294,91	388,47	58	22.531,43
Maj PM/DAS 3	2.262,57	678,77	21	14.254,19
Maj PM/Soldo	1.218,13	365,44	53	19.368,27
Cap PM/DAI 4	1.357,57	407,27	102	41.541,64
Cap PM/Soldo	1.156,46	346,94	302	104.775,28
1º Ten PM/Soldo	1.052,46	315,74	402	126.926,68
Asp OF PM	831,76	249,53	2	499,06
Al OF PM	831,76	249,53	2	499,06
Subten PM	854,07	256,22	354	90.702,23
Sgt PM	854,07	256,22	7.712	1.975.976,35
Cb PM	766,40	229,92	763	175.428,96
Sd PM 1ª CL	758,54	227,56	1.932	439.649,78
TOTAL			11.953	3.285.547,15

Tabela 04 - Efetivo inativo (30% de periculosidade)

Fonte: Elaboração dos autores, set. 2015.

O fenômeno de envelhecer com dignidade, depois de ter trabalhado honestamente e ser respeitado no pagamento de seus proventos de inatividade, deve ser reconhecido e representaria sabedoria por parte do Estado. Os idosos são vistos em diferentes perspectivas, a depender da cultura na qual estejam inseridos. Existem culturas em que os idosos são vistos como um símbolo de sabedoria devido às experiências vividas e, por isso, são mais respeitados com alto grau de *status* perante a sociedade. Dentro dessa visão, esta pesquisa não se esqueceu daqueles que no passado contribuíram para o desenvolvimento dos mais jovens.

Relativo à instituição de novos direitos aos ativos e sua extensão aos inativos assim normatiza o Estatuto dos Policiais Militares da Bahia em seu artigo 121:

Os proventos de inatividade serão revistos na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a remuneração dos policiais militares em atividade, sendo também estendidos aos inativos quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidos aos policiais militares em atividade, inclusive quando decorrentes da transformação do corpo ou função em que se deu a aposentaria, na forma da lei (BAHIA, 2001, p. 63).

Portanto, a presente tabela também seguiu os parâmetros das demais utilizando o percentual de incidência do adicional de periculosidade de 30%. O total apurado para pagamento de 11.953 PPMM inativos, na reserva remunerada e reforma foi de R\$ 3.285.547,15 (três milhões duzentos e oitenta e cinco mil quinhentos e quarenta e sete reais e quinze centavos).

7.3 CUSTO ORÇAMENTÁRIO PARA PAGAMENTO DAS PENSÕES

EFETIVO PENSÕES PREVIDENCIÁRIAS (30% DE PERICULOSIDADE)				
Posto/Grad	Soldo	Peric. (R\$)	Efetivo	Total (R\$)
Cel PM	1.294,91	388,47	64	24.862,08
Ten Cel PM	1.218,13	365,44	69	25.215,36
Maj PM	1.156,46	346,94	48	16.653,12
Cap PM	1.052,46	315,74	132	41.667,68
1ºTen PM	854,07	256,22	400	102.488,00
Subten PM	774,10	232,23	231	53.645,13
Sgt PM	766,40	229,92	1307	300.505,44
Cb PM	758,54	227,56	953	216.864,68
Sd PM 1ª CL	750,59	225,18	2623	590.647,14
TOTAL			5827	1.372.558,63

Tabela 05 - Efetivo pensões previdenciárias (30% de periculosidade)

Fonte: Elaboração dos autores, set. 2015.

EFETIVO PENSÕES MILITARES (30% DE PERICULOSIDADE)				
Posto/Grad	Soldo	Peric. (R\$)	Efetivo	Total (R\$)
Cel PM	1.294,91	388,47	03	1.165,41
Ten Cel PM	1.218,13	365,44	05	1.827,20
Maj PM	1.156,46	346,94	08	2.775,52
Cap PM	1.052,46	315,74	12	3.788,88
1ºTen PM	854,07	256,22	15	3.843,30
Subten PM	774,10	232,23	--	--
Sgt PM	766,40	229,92	345	79.322,40
Cb PM	758,54	227,56	30	6.826,80
Sd PM 1ª CL	750,59	225,18	15	3.377,70
TOTAL			423	102.927,21

Tabela 06 - Efetivo Pensões Militares (30% de periculosidade)

Fonte: Elaboração dos autores, set. 2015.

Finalmente, apresentam-se os custos orçamentários para pagamento do adicional de periculosidade para as pensões previdenciárias e militares. Inicialmente, faz-se uma breve diferenciação entre ambas. A primeira é paga aos dependentes dos servidores mortos em decorrência da contribuição previdenciária feita por estes. A segunda é paga cumulativamente com a anterior, aos dependentes dos policiais militares mortos no cumprimento do dever, em decorrência do exercício da atividade profissional. Esclarece-se que deve haver relação de causa e efeito entre o óbito do policial e o serviço para que a pensão militar seja paga.

Se esta pesquisa não se esqueceu do efetivo da reserva e da reforma seria injusto não contemplar as viúvas e viúvos. Do quanto apurado, beneficiar-se-á um total de 6.250 pensionistas com um valor estimado em R\$ 1.475.485,84 (um milhão quatrocentos e setenta e cinco mil quatrocentos e oitenta e cinco reais e oitenta e quatro centavos), já contabilizando as duas formas de benefício, seja a pensão previdenciária, seja a militar.

7.4 PROJETO DE LEI

É necessário estabelecer critérios que possam definir o nível de perigo nas atividades desempenhadas pela Polícia Militar durante o cumprimento de sua missão. Deflagrada uma ocorrência policial, uma das primeiras ações mentais realizadas pelo responsável por sua solução é classificar o grau de risco ou ameaça que o evento representará.

Essa classificação, de acordo com a doutrina de gerenciamento de crises em ações policiais, deve obedecer a um escalonamento em graus de maior ou menor risco e independente dos critérios a serem estabelecidos o importante é que eles existam como referencial analítico (BAHIA, 2008).

A classificação do grau de risco ou perigo não é simplesmente uma imposição meramente didática, visto que terá importantes reflexos nas ações policiais, em face da natureza objetiva em determinadas ocorrências e a natureza subjetiva em outras situações.

Dessa forma, dividem-se os graus de risco aos quais estão sujeitos os policiais militares em três níveis: “muito alto”, “alto” e “mediano”, considerando a atividade em que esteja empregado o servidor militar, quer seja finalística operacional, instrução de ensino, além de administrativa ou até fora da jornada de trabalho durante a folga, férias, licenças e até mesmo na reserva ou reforma.

Nesse contexto, as unidades da PMBA que desenvolvem atividades finalísticas, ensino e administrativas, de acordo com a lei de organização básica da corporação, são classificadas com graus de risco diferentes.

Uma análise permitiu verificar os índices estatísticos de violência nos últimos anos, bem como o número de policiais vitimados durante o serviço e fora dele, a fim de poder estabelecer graus de riscos justos e diferenciados de acordo com a atividade em que o servidor está empregado.

A sociedade brasileira espera que o Estado seja o responsável pela manutenção da ordem pública, mediante uma atuação eficaz sendo capaz de assegurar a tranquilidade e paz social. Porém, as forças policiais estão sofrendo com a violência contra seus integrantes, praticada por elementos que há muito tempo se afastaram do cumprimento da lei, onde se necessita estabelecer normas que protejam os policiais e lhes assegure o mínimo de motivação para defenderem a comunidade por meio de critérios bem planejados e coordenados.

Torna-se, assim, necessário criar normas para concessão do adicional de periculosidade para os policiais militares baianos, estabelecendo-se os principais critérios que nortearão a minuta de projeto de lei. Diante disso, elabora-se um quadro resumo para facilitar o entendimento, conforme a seguir:

CRITÉRIOS	NORMATIZAÇÃO
Quanto à atividade desenvolvida	Priorizar a atividade finalística da PMBA
Quanto à exposição ao perigo	Priorizar as unidades operacionais
Quanto ao grau hierárquico	Tratamento igualitário entre os cargos
Quanto aos percentuais de incidência	Três níveis distintos em graus de risco
Quanto à parcela de incidência	Soldo ou símbolo do Cargo temporário
Quanto à suspensão do direito	Passagem a disposição de órgão distinto da PM BA

Quanto à incorporação para inatividade	Percepção por 5 anos consecutivos ou 10 interpolados
Quanto à extensão aos atuais inativos	Menor percentual concedido aos atuais ativos da PM
Quanto à extensão aos pensionistas	Mesmo percentual concedido aos atuais inativos da PM

Quadro 01- Adicional de periculosidade.

Fonte: Elaboração dos autores, jun. 2015.

Observados os critérios acima, acredita-se que será estabelecido um caminho lógico para confecção da proposta de regulamentação do adicional de periculosidade e atingir-se-á o propósito deste trabalho.

Na medida do possível, os critérios de normatização estão baseados em observações objetivas, sendo importante ressaltar que, numa avaliação inicial, estes seriam os principais.

Diante do exposto, o presente trabalho procura estabelecer regras e critérios para pagamento do adicional de periculosidade na Polícia Militar da Bahia, demonstrando sua importância para a motivação da tropa no cumprimento do dever, levantando estudo de impacto orçamentário e sua aplicabilidade, além de valorizar a atividade finalística da instituição em sua missão maior de manutenção da paz e da ordem pública estadual.

O pagamento de tal adicional não representará a troca de um benefício salarial pela ameaça à vida e não impedirá o Estado de continuar melhorando as condições de trabalho de seus policiais no combate à criminalidade, estabelecendo rotinas de controle de riscos por meio de novos equipamentos e tecnologias.

Nota-se que a matéria em questão é carente de estudos de pesquisa de cunho específico quando se refere a Polícia Militar da Bahia, no tocante ao estabelecimento de critérios para pagamento do adicional de periculosidade a seus policiais.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Se o trabalho honesto dignifica, a remuneração justa motiva o trabalhador que, ao buscar o sustento de sua família, deve voltar para o seio do seu lar com a certeza do dever cumprido. Pode-se afirmar, sem exageros, que a motivação no local de trabalho seria a maior ferramenta da qual o empregador possa dispor para proporcionar o aumento da produção de bens ou serviços, bem como, o melhor ganho para o trabalhador.

A profissão de policial militar constitui-se numa das mais importantes para a sociedade, que por mais avançada que possa se tornar, continua a cometer crimes, necessitando, desta forma, do controle por parte do Estado. O aumento na escala de violência enfrentado pelo Brasil nos últimos

anos vem demonstrando o quanto se deve respeitar e valorizar esses heróis.

Os avanços tecnológicos no combate à criminalidade vêm contribuindo para a segurança da população, bem como para melhora das condições de trabalho dos agentes integrantes do sistema de defesa social; entretanto, ainda não são suficientes para eliminar os riscos do exercício da profissão.

Do quanto analisado, ficou constatado que a melhor forma de inserir o pagamento do adicional de periculosidade é de acordo com a atividade que policial desempenha dentro da Corporação, valorizando a atividade finalística operacional confirmando a hipótese admitida neste trabalho. Também foi atingido o objetivo geral quando se conseguiu identificar critérios lógicos e objetivos para a concessão do direito estudado, mediante apresentação de projeto de lei.

Inicialmente, ao estudar o processo de gestão de pessoas, identificou-se a importância de conhecer as práticas e rotinas laborais durante a execução das tarefas pelos trabalhadores, bem como o desenvolvimento de políticas que tornem fortes os valores institucionais e a cultura organizacional das instituições. Também se destacou a qualificação dos profissionais, associada à melhoria da remuneração que funciona como fator motivacional para o trabalhador (RESENDE, 2014).

Foi identificada a necessidade da gestão compartilhada, onde devem ser ouvidas as necessidades dos servidores e funcionários na busca por estratégias para solução de problemas. Foi também verificada a importância do acompanhamento da saúde do trabalhador, associada às medidas para diminuição dos perigos que envolvem a profissão, além do desenvolvimento de ações de prevenção dos acidentes no ambiente de trabalho.

Ao analisar o processo de gestão de pessoas na PMBA, procurou-se caracterizar a corporação como força de defesa social e sua importância para a sociedade baiana ao longo da história. Nesse cenário discorreu-se sobre a evolução da Polícia Militar da Bahia, em perfeita consonância com os interesses da comunidade, desenvolvendo políticas de aproximação entre as ações policiais e o público usuário dos serviços de segurança pública. Não resta dúvida de que o serviço de segurança pública realizado pela Polícia Militar é imprescindível; todavia, precisam-se valorizar seus profissionais, apoiando-os em sua difícil missão de prevenção ao crime e somente conhecendo suas dificuldades poder-se-á fazer com que desempenhem bem seu papel.

Traçando-se um paralelo entre os direitos trabalhistas dos servidores públicos militares estaduais e outras categorias profissionais, verifica-se uma desigualdade de tratamento quanto à realização do trabalho em condições perigosas, visto que são tratados diferentemente, pois, enquanto os trabalhadores brasileiros são beneficiados com o pagamento do adicional de periculosidade, os policiais militares não o são.

Atendendo aos objetivos específicos da pesquisa, avaliou-se a legislação trabalhista sobre a normatização do adicional de periculosidade na procura de critérios aplicáveis à realidade dos policiais militares; entretanto, observou-se que cada categoria profissional possui critérios próprios relativos aos riscos do exercício do cargo. As que mais se aproximam das ações desempenhadas pelo policial militar são as atividades e operações perigosas com exposição a roubos ou outras

espécies de violência física no exercício profissional de segurança pessoal ou patrimonial, realizados por empregados das empresas prestadoras de serviço de segurança privada, bem como empregados que exercem atividade de segurança patrimonial ou pessoal em instalações metroviárias, ferroviárias, portuárias, rodoviárias, aeroportuárias e bens públicos, contratados pela administração pública direta ou indireta.

Tais atividades integram a Norma Regulamentadora nº 16, que trata das ações e operações perigosas, explicitada na Portaria MTE nº 1.885, de 02 de dezembro de 2013, que engloba as operações de vigilância patrimonial, segurança de eventos, pessoal, nos transportes coletivos, ambiental, florestal, bem como no transporte de valores, escolta armada, supervisão e fiscalização direta dos locais de trabalho para acompanhamento e orientação dos vigilantes, e, finalmente, o telemonitoramento e telecontrole de locais por meio de sistemas eletrônicos de segurança.

Enfatiza-se que o estado da Bahia, ao contratar os serviços da categoria profissional acima elencada, tem por disposição normativa e contratual a obrigação de fiscalizar o pagamento do adicional de periculosidade aos prestadores de serviço de segurança privada. Contraditoriamente, os profissionais de segurança pública do Estado não recebem tal direito.

Diante do exposto, esta pesquisa procurou estabelecer uma forma de motivação para o exercício da profissão de Policial Militar, por intermédio da regulamentação dos critérios para pagamento do adicional de periculosidade, ao qual a categoria tem direito de receber.

Ainda discorrendo sobre os direitos dos policiais militares baianos no contato com o perigo, cita-se a promoção por bravura, a promoção *post mortem*, a inativação especial aos 30 (trinta) anos de contribuição previdenciária, o seguro de vida e invalidez, além da pensão especial paga para os dependentes dos policiais mortos em função do serviço ou em decorrência dele. Evidencia-se, assim, o reconhecimento do Estado aos riscos da profissão. Porém, observa-se que muitos desses direitos são concedidos após o óbito do servidor militar, e o que se propõe é o pagamento em vida de um direito remuneratório na ativa, durante o exercício das funções perigosas inerentes ao cargo.

Constata-se que é desestimulante para o policial militar atender às condições para receber o adicional de periculosidade e ser ignorado em seu direito. Diante disso, o Departamento de Pessoal exerce papel de destaque na motivação do efetivo, desenvolvendo estudos e apresentado propostas que venham atender os direitos trabalhistas dos militares.

Verificou-se que a responsabilidade de administrar pessoas numa organização tem fundamental importância para seu sucesso. Valores, cultura organizacional, qualificação profissional, motivação, boa comunicação, identificação de paradigmas, além de outros aspectos influenciam na atividade profissional e devem ser bem estruturados pelo órgão gestor de pessoal.

Também se destacou o quanto é imensurável a importância da saúde e segurança no trabalho para as organizações. Um ambiente organizado associado ao uso de equipamentos adequados para realização do trabalho, além do treinamento constante de pessoal para cumprimento das tarefas torna o local de trabalho agradável, no qual os funcionários produzirão mais e melhor.

Evidentemente, na Polícia Militar da Bahia cada segmento tem suas características, porém os

riscos não são iguais para realização do exercício do cargo e exatamente por isso, cada atividade desenvolvida pelo profissional de segurança pública deve ser analisada separadamente, após observação de seu emprego no âmbito operacional, administrativo e de ensino.

Dentro desse contexto, julga-se importante o reconhecimento e a definição em lei dos riscos das atividades desenvolvidas pela PMBA, visto que todas as funções ligadas ao exercício do cargo público de policial militar são perigosas, podendo estender-se além do seu local de trabalho e horário de serviço.

O uso de uniformes adequados para as diferentes missões, associado ao uso de coletes a prova de balas, armamentos com diferentes calibres, rádio comunicação, dentre outros equipamentos, diminuem os riscos, porém não os eliminam em sua totalidade, tornando-se necessário o pagamento do adicional de periculosidade em retribuição e reconhecimento ao trabalho desempenhado por essa categoria profissional.

Outro ponto abordado na pesquisa foi o Programa Pacto pela Vida desenvolvido pelo Governo Estadual em face dos constantes aumentos dos índices estatísticos de criminalidade no território baiano. Do quanto analisado, verificou-se que o programa se trata de uma política pública de segurança integrada entre os órgãos de defesa social e a comunidade, sendo o cidadão seu foco principal.

Relativo à remuneração de pessoal, o programa criou o Prêmio por Desempenho Policial, como forma de reconhecimento e estímulo ao trabalho dos policiais, porém vinculado ao cumprimento de metas de redução dos índices criminais numa determinada região do estado, onde o profissional desempenhe suas atividades laborais.

Observa-se que o estabelecimento de metas no trabalho para recebimento de um prêmio em dinheiro constitui-se uma boa ferramenta de motivação para o servidor e de aumento de produção de serviço para o Estado; entretanto, quando tais metas não são atingidas podem se tornar num fator desestimulante para o trabalhador. Após quatro anos de programa, apenas em 2014 o prêmio foi pago, enquanto que nos demais anos, como as metas não foram alcançadas, a premiação não aconteceu.

Os perigos aos quais os policiais militares se expõem para cumprimento de metas de redução dos índices de criminalidade não estão sendo considerados. Independentemente de atingir uma determinada meta ou não, o policial militar expõe-se ao perigo em um nível ainda maior, em face ao estímulo da premiação, entretanto, não recebe retribuição monetária específica para esse fim.

Entende-se que os recursos destinados ao pagamento do Prêmio por Desempenho Policial, como não estão sendo utilizados, poderiam ser transferidos para o pagamento do adicional de periculosidade.

Ao analisar os resultados referentes aos estudos da estrutura remuneratória da PMBA e considerando a metodologia aplicada verificou-se, após leitura, que entre os direitos de pagamento do servidor público policial militar não existem incompatibilidades entre as diversas gratificações e o adicional de periculosidade.

Destacou-se que a gratificação de atividade policial militar [GAPM], em face de sua natureza, é concedida ao policial militar levando-se em conta o grau de riscos inerente às atribuições normais do posto ou graduação conforme inciso II, do art. 6º, da Lei nº 7.145, de 19/08/1997, e poderia confundir-se com o adicional de periculosidade tornando, desta forma, tais direitos incompatíveis.

Em sentido contrário, afirma-se que o legislador, ao justificar as razões para percepção da GAPM, utilizou-se da palavra risco correlacionada à expressão atribuições normais do cargo e não utilizou a palavra perigo, pois, esta é a expressão definidora e balizadora para o pagamento do adicional de periculosidade.

Durante o exercício do cargo, existe uma infinidade de atribuições que poderiam ser classificadas como normais, ensejando o pagamento da gratificação de atividade policial militar; entretanto, as atribuições que venham fugir à normalidade expondo o policial militar ao perigo com iminência acentuada de ocorrer um mal, ou com a possibilidade grande de acontecer o infortúnio, levando o trabalhador a uma agressão mutilante ou até o óbito, corresponderiam ao pagamento do adicional de periculosidade sem qualquer conflito entre ambas.

Relativo ao número de 215 policiais militares mortos no cumprimento do dever, nos últimos cinco anos, foi verificado conforme dados coletados pelo Comando de Operações de Inteligência, que 184 estavam fora do serviço o que leva a concluir que os perigos pelos quais o policial militar passa, estendem-se além de sua jornada de trabalho e que todos estão sujeitos aos riscos, independentemente, da atividade que exerça dentro da corporação.

Infelizmente, na fase de conclusão deste trabalho, ocorreu a morte do policial militar Ariosvaldo das Neves Santana, de 47 anos, na noite de segunda-feira, dia 21 de setembro de 2015. O servidor era lotado no Departamento de Modernização e Tecnologia e, segundo as investigações iniciais, ao sair da Faculdade Jorge Amado, em Salvador, onde estudava, tentou intervir em um assalto sendo alvejado e levado a óbito. Diante do ocorrido, fica mais uma vez evidenciado que o perigo do exercício da profissão está em todo lugar e em qualquer momento.

Quanto ao número de afastamentos, verificou-se que anualmente 662 PPMM são dispensados do exercício das atividades por período superior a 30 dias em decorrência de moléstias contraídas e relacionadas com o serviço. Esses números representam perda para o cidadão que não tem tal efetivo disponível para sua segurança. Entretanto, verifica-se acentuada redução do número de policiais militares reformados nos últimos dois anos, pois ocorreram apenas 3 (três) inativações para todo e qualquer serviço no ano de 2013 e o mesmo número se repetiu em 2014, conforme dados do Departamento de Saúde da PMBA.

Na aplicação do questionário, procurou-se analisar a percepção do policial militar sobre o tema e constatou-se que 96,8% consideram a profissão perigosa e que 75,4% consideram o nível de perigo maior para as praças, bem como 83,3% consideram a atividade finalística operacional com o maior nível de perigo. No tocante ao deslocamento uniformizado para o serviço 78,3% concordam totalmente que os níveis de perigo aumentam com tal comportamento. Quando perguntados se o policial militar já ouviu falar em adicional de periculosidade, 84,1% já ouviram frequentemente ou muito frequentemente, demonstrando conhecimento sobre a temática, do que se concluíram as razões de 97,4% acharem que a atividade de policiamento deve ser remunerada acrescida do

pagamento do adicional de periculosidade.

Causou estranheza o empate técnico de 50,3% e 48,4% dos entrevistados quando se questionou sob a forma de pagamento do adicional de periculosidade se seria de acordo com os riscos da atividade desempenhada durante o serviço, em diferentes percentuais independente do cargo ocupado, ou se seria no mesmo percentual para todos os cargos. A mesma tropa que considerou mais perigosa a atividade operacional desenvolvida pelas praças quando questionada sobre a forma do pagamento ficou dividida entre as posições acima citadas.

Pode-se interpretar que o efetivo operacional pode ter legislado em causa própria, visto que diante da possibilidade de ser transferido para atividade de ensino ou administrativa e ter seu adicional reajustado ao percentual correspondente, preferiu nivelar a todos. Somando-se tal comportamento com os posicionamentos dos policiais integrantes das atividades de ensino e administrativa que escolheram a opção de pagamento no mesmo percentual para todos os cargos, chegou-se a esse equilíbrio e conseqüente empate técnico.

Entretanto, na qualidade de pesquisadores, deve-se ter a responsabilidade de seguir o caminho mais justo a partir da hipótese levantada antes da pesquisa, de que a melhor forma de inserir o pagamento do adicional de periculosidade é de acordo com a atividade que o policial desempenha na corporação valorizando a missão finalística, como já abordado anteriormente.

Possuir conhecimento de um custo orçamentário equilibrado e real permitirá que o Estado tome a decisão correta com a maior segurança possível, baseado em dados atualizados ao invés de confiar no instinto ou em experiências passadas. Com o conhecimento necessário para administrar os custos será mais fácil gerenciar seu pagamento limitando as ameaças de um possível descontrole das contas públicas.

Quanto aos custos orçamentários para pagamento do adicional de periculosidade procuramos dividi-los dentro das respectivas áreas de atuação de cada policial militar, quer seja, administrativa, operacional ou ensino, além de também levantarmos os custos de extensão do direito aos inativos e pensionistas.

Do quanto levantado, observou-se que os custos mensais aproximados para pagamento do efetivo ativo representarão o valor de R\$ 12.296.552,07 (Doze milhões, duzentos e noventa e seis mil, quinhentos e cinquenta e dois reais e sete centavos), e do efetivo inativo R\$ 4.727.289,66 (Quatro milhões, setecentos e vinte e sete mil, duzentos e oitenta e nove reais e sessenta e seis centavos). O valor máximo a ser pago para cada soldado será de R\$ 375,30 (trezentos e setenta e cinco reais e trinta centavos). Diante de tais valores, competirá ao estado da Bahia viabilizar os pagamentos, confirmando os resultados encontrados dentro dos estudos de impacto financeiro nas contas públicas que podem ser desenvolvidos pela Secretaria da Fazenda.

Para fins de enquadramento em diferentes níveis de perigo, conclui-se que seria importante subdividir as atividades desempenhadas pelo policial militar em operacional, ensino e administrativa, pois o número de policiais vitimados está, em sua maioria, empregados na atividade finalística de policiamento ostensivo nas ruas, onde ocorrem as intervenções de maior risco.

Lembra-se que os policiais militares empregados nas atividades administrativas e de ensino

também trabalham no policiamento ostensivo em apoio ao Batalhão de Reforço Operacional, nos eventos especiais, festas populares, e escalas extraordinárias, principalmente nos finais de semana, quando o efetivo está reduzido, e não se poderia deixar de considerar tal emprego estendendo-lhes o adicional de periculosidade também, mesmo que sendo em um percentual menor.

Por questão de justiça, também se considerou que o efetivo empregado na área de ensino desenvolve atividade de instrução e aprendizagem utilizando armas de fogo para treinamento, munição química, além de outros treinamentos que simulam situações de risco vividas durante a execução do policiamento ostensivo nas ruas, correndo, desta forma, um risco maior que a atividade administrativa, porém, menor que a atividade operacional.

Diante das situações expostas estabeleceram-se três percentuais de incidência para pagamento do adicional de periculosidade, em 50%, 40% e 30%, para as diferentes atividades desempenhas pelos PPMM na área operacional, ensino e administrativa, respectivamente.

Esta pesquisa não tem a intenção de concluir os estudos que possam aperfeiçoar a matéria, porém estabelecerá um direito líquido e certo que na modesta opinião dos autores não pode mais deixar de ser concedido aos policiais militares, não só da Bahia, mas de todo o Brasil.

Com certeza, a vida dos companheiros mortos não se terá de volta e talvez o pagamento do adicional de periculosidade não traga a cura para os que já estão afastados em virtude de moléstia adquirida no cumprimento do dever, nem elimine os riscos do exercício da profissão, mas, representará o reconhecimento da sociedade para com aqueles que, com o risco da própria vida, sempre guardarão o sono dos justos e a liberdade dos inocentes com fé e amor ao próximo.

REFERÊNCIAS

BAHIA. **Constituição do estado da Bahia**, de 05 de outubro de 1989. Disponível em: <http://www.mpba.mp.br/institucional/legislacao/constituicao_bahia.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2015.

_____. **Lei estadual nº 6.677**, de 26 de setembro de 1994. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10386646/lei-n-6677-de-26-de-setembro-de-1994-da-bahia>>. Acesso em: 10 jun. 2015.

_____. **Lei nº 7.990**, de 27 de dezembro de 2001. Estatuto do Policial Militar. In: FERNANDES, Tadeu. Estatuto do Policial Militar. 2. ed. Salvador: Assembleia Legislativa da Bahia, 2011.

_____. **Lei estadual nº 8.345**, de agosto de 2002. Institui o prêmio por apreensão de arma de fogo. Disponível em: <<http://www.portaldoservidor.ba.gov.br>>. Acesso em: 08 ago. 2015.

_____. **Curso de gerenciamento de crises**. Secretaria de Segurança Pública. 2008. Estado da Bahia Academia Polícia Militar. Disponível em: <https://cidadaoosp.files.wordpress.com/2010/06/apostila_gerenciamento_de_crisis.pdf>. Acesso em: 11 jul. 2015.

_____. **Lei estadual nº 12.357**, de 27 de setembro de 2011. Institui o Programa Pacto Pela Vida. Disponível em: <<http://www.portaldoservidor.ba.gov.br>>. Acesso em: 08 ago. 2015.

_____. **Lei estadual nº 12.371**, de 21 de dezembro de 2011a. Institui o prêmio por desempenho policial. Disponível em: <<http://www.portaldoservidor.ba.gov.br>>. Acesso em: 08 ago. 2015.

_____. **Lei estadual nº 12.043**, de 04 de janeiro de 2011b. Altera o prêmio por apreensão de arma de fogo. Disponível em: <<http://www.portaldoservidor.ba.gov.br>>. Acesso em: 08 ago. 2015.

_____. **Decreto lei nº 12.556**, de 27 de janeiro de 2011c. Regulamenta o prêmio por apreensão de arma de fogo. Disponível em: <<http://www.portaldoservidor.ba.gov.br>>. Acesso em: 08 ago. 2015.

_____. **Lei estadual nº 13.201**, de 09 de dezembro de 2014. Lei de Organização Básica da PMBA. Disponível em: <<http://www.portaldoservidor.ba.gov.br>>. Acesso em: 08 ago. 2015.

BERNARDI, Renato. **Servidor público inativo** - concessão de gratificação – impossibilidade. Processo n. 1576/97. Mandado de Segurança. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/boletins/bolsetout/atividades.htm>>. 17/10/1997. Acesso em: 03 jul. 2015.

BORGES, Alberto Salles Paraíso; UZEDA, Bernardino José de Carvalho; SILVA, Antonio Vital da; BRITO, Gesivaldo Nascimento; SANTOS, Augusto Flávio; OLIVEIRA, Dilton Dimas de; GARCEZ, Angelina Nobre Rolim. **150 anos da Polícia Militar da Bahia**. Salvador: Empresa Gráfica da Bahia, 1975.

BRASIL. **Decreto Imperial, de 17 de fevereiro de 1825**. Manda organizar na Bahia um Corpo de Polícia. Disponível em: <<http://www.pm.ba.gov.br/>>. Acesso em: 11 jul. 2015.

_____. **Decreto Federal nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis Trabalhistas do Brasil. Estabelece o adicional de periculosidade para o trabalhador Brasileiro. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 11 jul. 2015.

_____. **Norma Regulamentadora nº 16**, de 06 de julho de 1978, do Ministério do Trabalho e Emprego. Trata das atividades perigosas no ambiente de trabalho. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr16.htm>>. Acesso em: 21 jun. 2015.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 12 jul. 2015.

_____. **Lei nº 8112**, de 11 de dezembro 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 21 jun. 2015.

_____. **Lei Federal 12.740**, de 08 de dezembro de 2012. Inclui as atividades de segurança pessoal e patrimonial como perigosas. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12740.htm>. Acesso em: 10 jun. 2015.

_____. **Portaria nº 1.885**, de 02 de dezembro de 2013. Aprova o anexo 3 da NR 16, que descreve as atividades e operações perigosas com a exposição a roubos e outras espécies de violência física com segurança pessoal e patrimonial. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/portaria-n-1-885-de-02-de-dezembro-de-2013.htm>>. Acesso em: 10 jun. 2015.

CERQUEIRA, Antonia Lilian Santana de; SANTOS, Dilson Antonio Rosário dos Santos; SILVA, Deraldo Antonio Moraes da. **Metodologia Científica**: desmistificando o método. Salvador: Artset, 2013.

FERNANDES, Gustavo Andrey de A. L. **Dinâmica comportamental no setor público**. 1. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2014.

GOMES, Olímpio. **Projeto de lei nº 193/2015**. Atualmente em tramitação na Câmara de Deputados em Brasília, propõe o adicional de Periculosidade para os integrantes do sistema de Segurança Pública do país. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=945935>>. Acesso em: 10 jun. 2015.

LOURENÇO, Joaquim Carlos. Salário e remuneração: breves considerações acerca da legislação trabalhista brasileira. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 102, jul. 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12011>. Acesso em: 03 jul. 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINS, Adalberto. Manual Didático de Direito do Trabalho. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2015a.

OLIVEIRA, Francisco Coelho. **Cultura organizacional**. Disponível em: <http://www.faccamp.br/apoio/FranciscoCoelhoOliveira/CULTURA_ORGANIZACIONAL.doc>. Acesso em: 05 jul. 2015.

ONGARATTO, Vinícius. Ato jurídico perfeito, coisa julgada e direito adquirido. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 81, out. 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8805&revista_caderno=2>. Acesso em jul. 2015.

PEARSON EDUCATION DO BRASIL. **Administração de RH**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014.

ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pamela L.; SAUTER, Steven L. Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: Perspectivas atuais da saúde ocupacional. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

SANTOS, Helton. **Gestão de pessoas nas organizações**. 30/07/2010. Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/35107781/Gestao-de-Pessoas-nas-Organizacoes#scribd>>. Acesso em: 15 jun. 2015.

SILVA, Marilene Luzia da; REZENDE, Mardele E. Teixeira. **Rotinas trabalhistas, legislação e práticas na gestão de pessoas**. 1. ed. São Paulo: Erica-Saraiva, 2014.

TEIXEIRA, Gilnei Mourão; SILVEIRA, Aristeu Coelho da; BASTOS NETO, Carlos Pinheiro dos Santos; OLIVEIRA, Gercina Alves de. **Gestão estratégica de pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2012.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 364**. Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, se sujeita a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html>. Acesso em: 12 jul. 2015.