

**CURSO DE DIREITO**

Jeferson Braga Azevedo

**CELETISTA OU ESTATUTÁRIO? AS (DES)VANTAGENS DO ESTATUTO  
DOS SERVIDORES MILITARES DA BRIGADA MILITAR DO RIO GRANDE DO  
SUL FACE AS LEIS TRABALHISTAS**

Santa Cruz do Sul  
2016

Jeferson Braga Azevedo

**CELETISTA OU ESTATUTÁRIO? AS (DES)VANTAGENS DO ESTATUTO  
DOS SERVIDORES MILITARES DA BRIGADA MILITAR DO RIO GRANDE DO  
SUL FACE AS LEIS TRABALHISTAS**

Trabalho de Conclusão de Curso, modalidade monografia, apresentado ao Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul, UNISC, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Prof<sup>a</sup>. Dra. Suzete da Silva Reis  
Orientadora

Santa Cruz do Sul  
2016

## **TERMO DE ENCAMINHAMENTO DO TRABALHO DE CURSO PARA A BANCA**

Com o objetivo de atender o disposto nos Artigos 20, 21, 22 e 23 e seus incisos, do Regulamento do Trabalho de Curso do Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC – considero o Trabalho de Curso, modalidade monografia, do acadêmico Jeferson Braga Azevedo adequado para ser inserido na pauta semestral de apresentações de TCs do Curso de Direito.

Santa Cruz do Sul, 02 de junho de 2016.

Prof<sup>a</sup>. Dra. Suzete da Silva Reis  
Orientadora

*Dedico o presente trabalho àquele que é a causa primeira de todas as coisas. À origem de tudo que existe. Àquele que é a base sobre que repousa o gigantesco edifício da criação. Ao relojoeiro desse grande mecanismo que é o universo.*

## **AGRADECIMENTOS**

Ao fim do presente trabalho, é imperioso agradecer àqueles que, durante todo o percurso, foram determinantes em me fazer chegar até aqui. É o momento de dizer obrigado.

Aos meus pais, por me fazerem seguir em frente nessa longa caminhada.

À Adriana, grande companheira, pelo carinho, compreensão e apoio nos momentos em que me furtei à sua companhia para dedicar-me as rotinas acadêmicas.

Aos grandes e especiais amigos que o curso me deu de presente.

À orientadora e professores que, de alguma forma, participaram dessa caminhada árdua em busca do conhecimento.

## RESUMO

O presente trabalho monográfico trata do tema “celetista ou estatutário? As (des)vantagens do estatuto dos servidores militares da Brigada Militar do Rio Grande do Sul face as leis trabalhistas”. Pretende-se, à partir das literaturas mais recentes e relevantes sobre o direito do trabalho, analisar e discutir, por meio de estudos comparativo, os pontos divergentes entre o regime estatutário em estudos e o celetista, quais os bens jurídicos primados, e de que forma as garantias são asseguradas, para ao fim, fazerem nítidas tais vantagens ou desvantagens. Para tanto, utiliza-se método hermenêutico, pelo qual serão abordados os pontos controversos dos regimes jurídicos trabalhados. A coleta de dados se fará através de pesquisa bibliográfica trazendo à discussão a letra da lei, bem como as mais variadas argumentações e os pontos divergentes encontrados na doutrina e jurisprudência. Considerando sua relevância no atual panorama trabalhista e administrativo, “celetista ou estatutário? As (des)vantagens do estatuto dos servidores militares da Brigada Militar do Rio Grande do Sul face as leis trabalhistas” é uma leitura fundamental para toda e qualquer pessoa com interesse em conhecer as condições de trabalho castrense.

**Palavras-chave:** celetista; estatutário; militar; polícia; servidor; trabalho.

## ABSTRACT

This monograph deals with the theme "employee or statutory? The (dis) advantages of the status of military servants of the Military Police of Rio Grande do Sul face labor laws. "The aim is to from the most recent and relevant literature on labor law, analyze and discuss, through comparative studies, the divergent enter the statutory regime in studies and CLT, which primacies legal goods, and that way guarantees are secured to the end, make clear such advantages or disadvantages. To do so, it uses hermeneutical method, whereby the controversial points of the legal systems worked will be addressed. The data collection will be done through literature bringing to the discussion the letter of the law and the various arguments and divergent points found in the doctrine and jurisprudence. Considering its relevance in the current labor and administrative landscape, "employee or statutory? The (dis) advantages of the status of military servants of the Military Police of Rio Grande do Sul face labor laws "is essential reading for any person interested in knowing the on the military class working conditions.

**Keywords:** Employee; statutory; military; police; server; job.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>ASPECTOS GERAIS SOBRE OS REGIMES JURIDICOS.....</b>	<b>10</b>
<b>2.1</b>	<b>Ideias gerais sobre o regime jurídico da CLT e da Lei Complementar 10.990/1997 .....</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>ADICIONAIS.....</b>	<b>13</b>
<b>3.2</b>	<b>Adicional noturno .....</b>	<b>16</b>
<b>3.3</b>	<b>Adicionais de insalubridade e periculosidade .....</b>	<b>20</b>
<b>3.4</b>	<b>Adicional de transferência .....</b>	<b>21</b>
<b>3.5</b>	<b>Gratificações .....</b>	<b>23</b>
<b>3.6</b>	<b>Diárias de viagem e ajuda de custo .....</b>	<b>23</b>
<b>4</b>	<b>JORNADA DE TRABALHO E SUAS LIMITAÇÕES.....</b>	<b>25</b>
<b>4.1</b>	<b>Turnos ininterruptos de revezamento.....</b>	<b>25</b>
<b>4.2</b>	<b>Regimes de sobreaviso e prontidão .....</b>	<b>27</b>
<b>4.3</b>	<b>Compensação da jornada .....</b>	<b>29</b>
<b>4.4</b>	<b>Intervalo intrajornada .....</b>	<b>31</b>
<b>4.5</b>	<b>Intervalo extrajornada.....</b>	<b>33</b>
<b>4.6</b>	<b>Repouso semanal remunerado.....</b>	<b>35</b>
<b>5</b>	<b>PROTEÇÃO DO EMPREGO.....</b>	<b>43</b>
<b>5.1</b>	<b>Apuração de falta grave .....</b>	<b>44</b>
<b>5.2</b>	<b>Estabilidades.....</b>	<b>44</b>
<b>5.3</b>	<b>A exclusão conforme a LC 10.990/1997 .....</b>	<b>46</b>
<b>5.4</b>	<b>Fundo de garantia por tempo de serviço.....</b>	<b>47</b>
<b>6</b>	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>49</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>53</b>



## 1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho estabelecidas por empregado e empregador são regidas, como regra geral, pelo decreto-lei 5.452 de 01 de maio de 1943, Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Paralelamente, existe a necessidade de se ter um tratamento diferenciado aos servidores públicos, ou seja, um regime jurídico próprio para atender os deveres e prerrogativas destes.

Mais do que isso, os direitos dos servidores devem atender exclusivamente ao interesse público. Logo, nalgumas vezes, o regime estatutário, atenta quase que exclusivamente ao acolhimento dos interesses coletivos sobrepondo-os sobre os direitos daqueles que prestam o serviço. Não obstante, o regime estatutário busca incessantemente garantir ao servidor, representante do estado, a imprescindível isenção nas suas ações frente a pressões políticas, propiciando, deste modo diversas prerrogativas.

A escolha pelo presente tema deu-se em função da sua relevância no atual panorama trabalhista e administrativo, tendo em vista as diferentes necessidades que a legislação deve atender. As do empregador, no âmbito trabalhista e as do interesse público, no âmbito administrativo.

Motivado por tal problema e pela falta de publicação a seu respeito, busca-se, essencialmente, com a realização desse trabalho de curso, esclarecer pontos duvidosos acerca dos direitos e garantias proporcionadas e restritas aos trabalhadores face ao interesse de seus empregadores e da Administração Pública.

Ao decorrer do trabalho, serão respondidas algumas indagações que surgem sobre os benefícios e prejuízos de cada regime jurídico, partindo de uma análise comparativa entre os diplomas legais que os regulam.

Além disso, não bastando controverter os regimes jurídicos estabelecidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas e a Lei Complementar 10.990 de 18 de agosto de 1997 do Estado do Rio Grande do Sul, o presente trabalho busca responder a seguinte pergunta: Qual desses regimes jurídicos melhor defende os interesses dos trabalhadores e de que modo se dão as garantias trabalhistas?

A resposta será dada esclarecendo e sistematizando os pontos divergentes entre os diplomas legais trabalhados, avaliando os motivos e os reflexos dessa divergência na situação social dos trabalhadores e identificando como se dão as garantias e se, de fato, atendem a destinação à que são propostas.

O método utilizado será o hermenêutico, pelo qual serão discutidos os pontos favoráveis e desfavoráveis dos regimes jurídicos a que os trabalhadores se sujeitam. A coleta de dados se fará através de pesquisa bibliográfica trazendo à discussão a letra da lei, bem como as mais variadas argumentações e os pontos divergentes encontrados na doutrina e jurisprudência.

O capítulo dois terá por objetivo discorrer resumidamente os aspectos gerais sobre dos regimes jurídicos, bem como trazer os pontos mais determinantes sobre eles.

O terceiro capítulo tratará de um comparativo das verbas salariais percebidas pelo trabalhador de cada um dos regimes, considerando o caráter compensatório de tais verbas, e as repercussões sociais da questão salarial.

Já no quarto capítulo, o tema em estudo será uma análise dos mecanismos da limitação de carga horária, bem como a repercussão no salário e na qualidade de vida dos trabalhadores.

O capítulo de número cinco, também por base de comparações, versará sobre a proteção do emprego e as influências deste na estabilidade político-social e do processo econômico.

Assim, após essas breves palavras, prosseguiremos aos conteúdos objetos de estudo.

## **2 ASPECTOS GERAIS SOBRE OS REGIMES JURIDICOS**

O item a seguir será uma concisa explicação sobre a possibilidade de haver trabalhos regulados por diplomas diferentes. Em que pese em ambos os regimes existir a troca de prestação de mão de obra por remuneração, existem outros fatores, bem peculiares, que permitem determinar a qual diploma o empregado está submetido. Pois existem interesses divergentes no caso estudado, como o interesse particular no regime celetista e o interesse público no regime estatutário, por exemplo.

### **2.1 Ideias gerais sobre o regime jurídico da CLT e da Lei Complementar 10.990/1997**

O decreto-lei nº 5.452/1943, Consolidação das Leis Trabalhistas regula, como regra geral, as relações de trabalho estabelecidas por empregado e empregador. Paralelamente, tendo em vista a natureza do serviço prestado, existe a necessidade de se ter um tratamento diferenciado aos servidores públicos, ou seja, um regime jurídico próprio para atender os deveres e prerrogativas destes.

O regime estatutário foi arquitetado com a intenção de atender as peculiaridades de um vínculo onde não estão em causa unicamente interesses empregatícios, mas sim interesses públicos fundamentais, visto que os servidores públicos são instrumentos da atuação estatal.

Mais do que isso, os direitos dos servidores devem atender exclusivamente ao interesse público. Deste modo, a própria estabilidade assegurada pela Constituição Federal (CF) visa garantir ao servidor, representante do estado, a imprescindível isenção nas suas ações frente a pressões políticas. Essas peculiaridades são próprias das de atividades e serviços nas quais o Estado deve usar o seu poder de autoridade ou de polícia. Principalmente nesse último, exaltado o poder da polícia de intervir, cercear e ao mesmo tempo zelar pelos direitos e garantias fundamentais faz-se necessário que os envolvidos nessa árdua tarefa devam dedicar-se exclusivamente ao serviço e atividades militares em prol do estado, impossibilitando, deste modo, que façam jus aos mesmos direitos e deveres que demais trabalhadores.

A sujeição do servidor ao estatuto existe desde a sua admissão, onde não há discussões sobre cláusulas contratuais, execução do serviço, bem como local, horário e vencimentos, pois as prerrogativas e os deveres já se encontram pré-estabelecidos, além da prerrogativa do Estado alterá-lo unilateralmente, sem manutenção de quaisquer garantias, pois não existe direito adquirido no regime estatutário, pois o vínculo entre o trabalhador e a Administração Pública não tem natureza contratual. Deste modo, a Administração foca no atendimento dos interesses coletivos, buscando o máximo de eficiência na prestação de seus serviços, deixando o servidor, por força de lei, totalmente submetido a estes princípios, sem poder discutir sua aplicação, seus objetivos e a sua própria condição como trabalhador.

Assim, serão assinaladas as principais particularidades aptas a definir o regime jurídico estatutário, conforme observado por Medauar (1999, p. 301),

o ordenamento jurídico brasileiro veste um regime jurídico diferente para o servidor público. Porém, no artigo 39, parágrafo 3º, da Constituição da República, é garantido a aplicação das normas de seu artigo 7º aos trabalhadores urbanos e rurais, registrando a tendência de aproximar, ao máximo, o tradicional regime jurídico dos servidores públicos ao regime dos empregados do setor privado.

Brilhantemente comenta Mello (2009, p. 257) os artigos constitucionais citados:

são as seguintes as razões pelas quais o regime normal dos servidores das pessoas de Direito Público terá de ser o estatutário, isto é, próprio dos cargos públicos. A Constituição, nos Arts. 39 a 41, ao tratar dos “Servidores Públicos”, empenhou-se em traçar, nos numerosos parágrafos e incisos que os compõem caracteres básicos de um regime específico, distinto do trabalhista, tratado com amplitude. Certamente não o fez para permitir, ao depois, que tal regime fosse desprezado e dotado regime laboral comum (ainda que sujeito a certas refrações). (Grifado no original).

Em suma, o regime jurídico dos servidores públicos foi arquitetado para atender não somente os interesses derivados de uma relação de emprego, mas também aqueles interesses derivados do *munus* público, garantindo um trabalho imparcial de seus servidores e obediente somente ao seu regulamento e não aos interesses e conveniências pessoais e políticas.

A muito se discutindo sobre os regimes jurídicos a que são submetidos esses trabalhadores, a presente pesquisa terá por objetivo fundamental ponderar as condições de trabalho, a partir de análises comparativas que abordam desde as

parcelas remuneratórias, como os adicionais de horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade, de periculosidade, de transferência e gratificações, por exemplo, às jornadas de trabalho, turno ininterruptos de revezamento, intervalos intra e extrajornadas, regime de prontidão e sobreaviso, repouso semanal remunerado, bem como os períodos de descanso e tempo à disposição do empregador, e também os mecanismos de proteção do emprego.

### 3 ADICIONAIS

Adicional, segundo Nascimento (2012), são acréscimos ao salário decorrentes de trabalho em condições mais gravosas para quem o exerce. Ou seja, são acréscimos em pecúnia diretamente relacionados à situação especial, ocasional ou transitória, em que o trabalho é executado, ou a alguma situação especial relativa ao empregado.

Basicamente, os adicionais compensam em valores a perda da qualidade de vida gerada por circunstâncias que oneram e dificultam o trabalho ou que expõem o trabalhador a riscos substancialmente maiores do que se estivesse exercendo um trabalho em situações normais. Em outras palavras, paga-se um *plus* em razão do desgaste, desconforto ou risco.

Exemplos desses adicionais são: o adicional noturno, o de hora extraordinária (HE), o de periculosidade, o de insalubridade, entre outros.

Salienta Martins (2009), que os adicionais podem ser cumuláveis, sob a condição de que o trabalho a ser prestado atenda os pressupostos de cada um deles. Uma exceção a essa acumulação, na Consolidação das Leis Trabalhistas, está prevista no parágrafo 2º do Art. 193, que diz respeito à impossibilidade de cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade.

#### 3.1 Adicional de horas extraordinárias

As horas suplementares, horas extraordinárias ou simplesmente horas extras, são aquelas que vão além das horas normais que foram estabelecidas nos instrumentos contratuais feitos para o devido fim. O adicional funciona como retribuição ao trabalhador pelo maior desgaste de energia pelo labor em quantidade de horas que ultrapassa a jornada normal e, ao mesmo tempo, serve como desestímulo ao empregador que faz com que seus empregados ultrapassem o tempo regular de trabalho.

Na Constituição Federal (CF), o adicional de horas extraordinárias ou horas suplementares está previsto no art. 7º, XVI, que estipulou um acréscimo mínimo de cinquenta por cento sobre o valor normal da hora de trabalho.

O adicional é acrescido ao valor normal da hora de trabalho, para cada hora de trabalho além da jornada, e integram a remuneração, refletindo assim em todos

os cálculos que tenham o salário por base.

A Consolidação das Leis (CLT) em seu artigo 59 estabelece o limite de 2 horas extras diárias, mediante acordo entre empregador e empregado ou acordo coletivo. Sendo permitido exceder esse limite apenas em face de motivos de força maior, seja para atender a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja execução possa acarretar risco manifesto.

Em outras palavras, a legislação nacional admite a possibilidade de horas extras, além das duas horas decorrentes do acordo de prorrogação, em quatro casos.

**Sistema de compensação:** Conforme Nascimento (2012), o sistema de compensação de horas consiste na distribuição de horas de um dia pelos demais dias da semana. De modo que, por exemplo, se o empregado não trabalha aos sábados, cumprirá essas horas faltantes, além da jornada normal, de segunda a sexta-feira.

**Força maior:** É definido pela CLT em seu artigo 501 como o acontecimento imprevisível e incogitável, para o qual, em nada concorreu o empregador. Conforma artigo 61 da mesma lei, as horas suplementares trabalhadas em decorrência de eventos de força maior, são devidas no mesmo valor da hora normal e não têm limite estipulado.

**Conclusão de serviços inadiáveis:** São os serviços que, pela natureza, se não concluídos na mesma jornada podem gerar prejuízos ao empregador. Por exemplo, o manuseio e depósito de produtos perecíveis que, se não guardados em condições adequadas, deteriorar-se-ão. Neste caso, é devido o adicional de 50% sobre o valor normal da hora de trabalho, subordinadas limite legal de duas horas suplementares, para a conclusão do serviço. Ou seja, nesse caso, podem ser trabalhadas até 4 horas extraordinárias diárias de modo que 2 sejam a título de acordo de prorrogação e as outras 2 título de conclusão do serviço inadiável.

**Recuperação das horas de paralisação:** Nos casos em que a empresa ficar paralisada por motivos de causas acidentais, como a interdição do acesso à empresa por alguma obra, por exemplo, podem, por previsão do parágrafo 3º do artigo 61 da CLT, serem exigidas horas de recuperação. Contudo, deve haver autorização previa da Delegacia Regional do Trabalho e obedecer ao limite de duas horas por dia, até 45 dias por ano. Como nenhum adicional é previsto, a remuneração se dá no valor da hora normal de trabalho.

O Estatuto dos Servidores Militares da Brigada Militar do Estado Rio Grande do Sul (Lei Complementar nº 10.990 de 18 de Agosto de 1997) em seu artigo 48, parágrafo 9º, traz sua própria definição de hora extraordinária, tratando-se daquelas horas de trabalho cumpridas além das normais e instituídas por jornada diária para o respectivo posto ou graduação da carreira a que o militar pertencer.

Conforme parágrafos 9º e 10 do mesmo artigo, pelo serviço prestado em horário extraordinário, o servidor poderá optar pela percepção de pecúnia, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho, ou folga, nos termos da lei.

A opção pelo serviço extraordinário prestado com o adicional constitucional deve obedecer ao limite de 40 HE mensais, salvo para dar continuidade a ocorrências em andamento ou fazer frente a situações que atentem diretamente contra a vida das pessoas.

Em situações de extrema e justificada necessidade, com o objetivo de zelar pela continuidade dos serviços, pode-se admitir a flexibilização do limite estabelecido, desde que todos os outros militares da localidade já tenham executado serviço de caráter extraordinário e já tenham trabalhado às quarenta horas suplementares mensais.

Excepcionalmente, quando a execução de algum serviço exigir qualificação especial ou recair sobre a necessidade de emprego de tropas específicas, como, por exemplo, condutores e operadores de viaturas de bombeiros ou emprego de Pelotões Especiais, tais situações, permitem trabalho além do limite, desde que exista prévia análise e autorização do Comando Regional.

Não são devidas horas extraordinárias aos servidores que executam atividades administrativas da corporação, salvo nos casos de prestarem serviços externos de policiamento ostensivo depois de excedida a carga horária semanal no serviço administrativo. Ademais, as horas suplementares não podem ser cumuladas com cargo em gratificação.

Para tanto, desenvolveu-se um quadro, criado a partir de dados obtidos na CLT e na Lei Complementar nº 10.990/1997.



**Quadro 1 – Comparativo de horas extras**

	<i>Natureza</i>	<i>Limite Diário</i>	<i>Limite Mensal</i>	<i>Adicional</i>	<i>Requisitos</i>	<i>Restrições</i>
CLT	<i>Acordo</i>	<i>2 H.E.</i>	--	<i>50%</i>		<p>- Aos profissionais que exerçam serviço cuja carga horária não possa ser controlada.</p> <p>- Aos profissionais que exerçam cargo de gerência.</p>
	<i>Sistema de compensação</i>	--	--	--		
	<i>Força maior</i>	--	--	--		
	<i>Conclusão de serviços inadiáveis</i>	<i>2 H.E.</i>	--	<i>50%</i>		
	<i>Recuperação de horas de paralisação</i>	--	--	--	<i>Autorização prévia da Delegacia Regional do Trabalho</i>	
LC 10.990/97 e legislação esparsa	<i>Acordo</i>	<i>2 H.E.</i>	<i>40 H.E.</i>	<i>50%</i>	--	<p>- Aos militares que exerçam qualquer tipo de função sujeita a gratificação.</p> <p>- Aos militares que exerçam atividades administrativas.</p>
	<i>Dar continuidade a ocorrências em andamento</i>	--	--	<i>50%</i>	--	
	<i>Fazer frente a situações que atentem contra a vida</i>	--	--	<i>50%</i>	--	
	<i>Excepcionalmente para dar continuidade ao serviço</i>	--	<i>40 H.E.</i>	<i>50%</i>	<i>Prévia análise e autorização do Comando Regional</i>	

Fonte: elaborado pelo autor da pesquisa, 2016.

### 3.2 Adicional noturno

O trabalho noturno é o exercício de atividades laborais em horário que, total

ou parcialmente, seja enquadrado dentro do período considerado noturno pela lei.

Adicional Noturno é uma ferramenta que visa de reduzir os danos à saúde do trabalhador em função de trabalho exercido durante o período que deveria ser destinado ao repouso, pois é sabido que o exercício de atividades noturnas é mais penoso ao organismo. Com o intuito de incentivar o trabalhador a cuidar da sua saúde, o legislador proporcionou um acréscimo no valor da hora noturna.

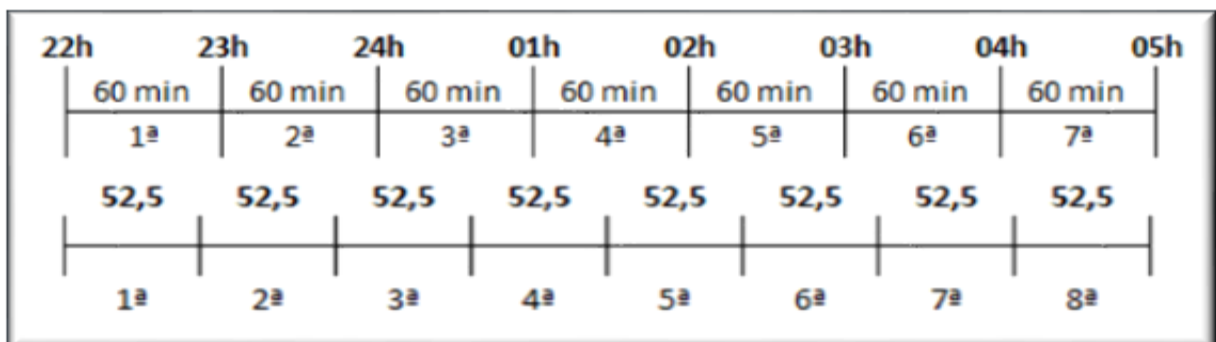
A remuneração em valor superior, do trabalho noturno em relação ao diurno encontra-se prevista na Constituição Federal em seu artigo 7º, IX e em vários outros dispositivos infraconstitucionais.

Na Consolidação das Leis Trabalhistas, o adicional noturno para trabalhadores urbanos é fixado no percentual mínimo 20% sobre o salário contratado. É considerado trabalho noturno, para o trabalhador urbano, conforme esse mesmo dispositivo, o trabalho prestado entre as 22h de um dia até às 5h do dia seguinte. Considera-se também como trabalho noturno, aquele iniciado nesse período e que de forma contínua seja prorrogado até além das 5h da manhã.

Além disso, conforme a súmula 60 do Tribunal Superior do Trabalho, existe uma ficção legal que determina a duração da hora noturna em 52 minutos e 30 segundos.

Ou seja, levando em consideração o horário das 22h às 5h, temos 7 horas-relógio que correspondem a 8 horas de trabalho noturno.

**Figura 1 – Correspondência de hora normal/noturna**



Fonte: <http://caltrab.com/hora-noturna-reduzida/>, 2015.

Assim, o trabalhador urbano que exerce atividade noturna, trabalhará 7h mas receberá o valor equivalente a 8h normais de trabalho, como se observa na tabela

seguinte:

**Figura 2 – Tabela de horas relógio**

<b>TABELA DE HORAS RELÓGIO DE 60' E HORAS LEGAIS NOTURNAS DE 52' E 30''</b>						
<b>Trabalho Noturno</b>	<b>Hora Ficta Noturna</b>		<b>Início ← → Término</b>			<b>Hora Reduzida</b>
	<b>Hora Relógio</b>	<b>Decimais</b>				
1ª hora.....	00:52:30	0,88	22:00:00	até	22:52:30	das 22h às 22h, 52 min e 30s
2ª hora.....	01:45:00	1,75	22:52:30	até	23:45:00	das 22h, 52 min e 30s às 23h e 45 min
3ª hora.....	02:37:30	2,63	23:45:00	até	00:37:30	das 23h e 45 min à 0h, 37 min e 30s
4ª hora.....	03:30:00	3,50	00:37:30	até	01:30:00	da 0h, 37 min e 30s à 1h e 30 min
5ª hora.....	04:22:30	4,38	01:30:00	até	02:22:30	da 1h e 30 min às 2h, 22 min e 30s
6ª hora.....	05:15:00	5,25	02:22:30	até	03:15:00	das 2h, 22 min e 30s às 3h e 15 min
7ª hora.....	06:07:30	6,13	03:15:00	até	04:07:30	das 3h e 15 min às 4h, 7 min e 30s
8ª hora.....	07:00:00	7,00	04:07:30	até	05:00:00	das 4h, 7 min e 30s às 5h

Fonte: <http://caltrab.com/hora-noturna-reduzida/>, 2015.

Para os militares, o estatuto não faz qualquer menção ao pagamento do adicional noturno.

É claro que o regime de dedicação exclusiva ao serviço e atividades militares em prol do estado, impede a fixação de um horário regular de trabalho. Assim, é de fácil dedução de que a remuneração que o militar percebe, pelo regime de dedicação exclusiva, já inclui qualquer possível adicional pelo trabalho noturno. Contudo, há grande divergência doutrinária e jurisprudencial acerca do respectivo direito.

Foram negados vários provimentos aos recursos de servidores da Brigada Militar, que pleitearam o recebimento de adicional noturno. Os relatores anotaram que já está embutida na remuneração da categoria uma gratificação abrangendo os plantões noturnos que poderiam dar causa ao pagamento do adicional e também que o adicional não é devido por ausência de previsão legal. Assim, anotou o Desembargador Rogério Gesta Leal (2010):

APELAÇÃO CÍVEL. SERVIDORES PÚBLICOS ESTADUAIS. POLICIAIS MILITARES EM ATIVIDADE. ADICIONAL NOTURNO. Indevido o pagamento de adicional noturno aos servidores militares da Brigada militar por ausência de previsão legal. Precedentes da Corte. APELAÇÃO DESPROVIDA. (Apelação Cível Nº 70037470143, Terceira Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Rogerio Gesta Leal, Julgado em 19/08/2010). (Grifado no original).

Do mesmo modo, pela ausência de previsão legal acerca do pagamento do

referido adicional, pronunciou o Desembargador Paulo de Tarso Vieira Sanseverino (2009):

APELAÇÃO CÍVEL. SERVIDOR MILITAR ESTADUAL. ADICIONAL NOTURNO. PRINCÍPIO DA LEGALIDADE. Impossibilidade de pagamento do adicional por labor noturno face à ausência de previsão legal. Precedentes jurisprudenciais. SENTENÇA DE IMPROCEDÊNCIA MANTIDA. APELO DESPROVIDO. (Apelação Cível Nº 70030580195, Terceira Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Paulo de Tarso Vieira Sanseverino, Julgado em 20/08/2009). (Grifado no original).

Assim como os demais, negou provimento a Desembargadora Elsa Schmidt da Silva (2008) relatando o seguinte:

APELAÇÃO CÍVEL. SERVIDOR PÚBLICO MILITAR. ADICIONAL NOTURNO. AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL. PRINCÍPIO DA LEGALIDADE. SENTENÇA DE IMPROCEDÊNCIA CONFIRMADA. PRECEDENTE DESTA CÂMARA. Não é devido o adicional noturno pleiteado aos servidores públicos militares, por ausência de previsão legal, em observância do princípio da legalidade, norteador da Administração Pública. APELO DESPROVIDO. UNÂNIME. (Apelação Cível Nº 70023632656, Quarta Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Agathe Elsa Schmidt da Silva, Julgado em 02/07/2008). (Grifado no original).

Entretanto, na mais recente decisão a respeito do tema, entendeu-se que na omissão do estatuto a respeito da regulamentação do adicional noturno, deve ser aplicado por analogia o Estatuto dos Servidores Civis do Estado do Rio Grande do Sul, possibilitando assim que os militares façam jus ao referido adicional. Nessa linha, pronunciou o desembargador Jorge Luís Dall'Agnol (2015):

MANDADO DE INJUNÇÃO. DIREITO CONSTITUCIONAL. POLICIAIS MILITARES ESTADUAIS. AUSÊNCIA DE NORMA QUE REGULAMENTA O TRABALHO NOTURNO. POSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO. A concessão de mandado de injunção exige a inexistência de norma reguladora que torne inviável o exercício dos direitos e liberdade constitucionais. Inexistindo legislação própria em relação a remuneração do trabalho noturno desempenhado pelos policiais militares estaduais, deve ser concedida a ordem para, suprindo a omissão legislativa, aplicar o previsto nos artigos 7º, IX, e 39, § 3º, da CF; art. 29, IV, da CE; e artigos 34 e 113 da Lei Estadual n. 10.098/94. Mandado de injunção concedido. Unânime. (Mandado de Injunção Nº 70059703397, Tribunal Pleno, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Jorge Luís Dall'Agnol, Julgado em 25/05/2015). (Grifado no original).

De fato, a própria Lei Complementar nº 10.990/1997 (Estatuto dos Servidores Militares da Brigada Militar do Estado do Rio Grande do Sul) preceitua em seu artigo 159 que, nos casos em que for omissa, devem ser aplicadas aos servidores

militares, as disposições da Lei Complementar 10.098/1994 (Estatuto e Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Cíveis do Estado do Rio Grande do Sul).

Como já fora visto, aquela é demasiada omissa no que diz respeito ao adicional pelo trabalho noturno. Portanto, parece decorrer de forma muito coerente que, de imediato, se deveria suprir essa carência com a aplicação do artigo 113 combinado com 34, ambos da Lei Complementar 10.098/1994, que estabelece o valor-hora acrescido de 20% (vinte por cento) quando do serviço realizado entre as 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte.

### **3.3 Adicionais de insalubridade e periculosidade**

O adicional de insalubridade é devido ao trabalhador que presta serviço em condições que o exponham a agentes nocivos à saúde superiores aos limites de tolerância fixados pelo Ministério do Trabalho.

O artigo 192 da Consolidação das Leis Trabalhistas estabelece que, conforme o potencial ofensivo do agente nocivo, considerando a intensidade, natureza e o tempo de exposição, os percentuais variam de 10% a 40%.

O adicional de periculosidade, assim como o adicional de insalubridade, está previsto na Constituição Federal no Art. 7º, XXIII. E infraconstitucionalmente na CLT em seu artigo 193 caput e parágrafo 2º.

Faz jus o trabalhador que exerce suas atividades ou operações perigosas em contato regular com agentes inflamáveis, explosivos em condições de risco acentuado ou, conforme adicionado pela Lei 7.369/85, ao trabalhador do setor de energia elétrica, desde que tão e somente trabalhe em contato com sistema elétrico de potência.

É estabelecido em 30% sobre o salário básico, sem demais adicionais, salvo, conforme súmula 191 do Tribunal Superior do Trabalho, para os eletricitistas, cujo cálculo é feito levando em conta outros adicionais que integram a remuneração.

Portanto, se em determinada atividade o perito indicar que há insalubridade em grau médio 20% e periculosidade 30%, o empregado não poderá perceber, cumulativamente, 50% de adicional, já que a legislação trabalhista faculta ao empregado o direito de optar pelo que lhe for mais favorável.

Acerca disso, leciona Pantaleão (2014, [http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/insalubre\\_perigoso.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/insalubre_perigoso.htm)):

considerando que a base de cálculo do adicional de insalubridade (frente a toda controvérsia gerada pela súmula vinculante nº 4 do STF) ainda é o salário mínimo, salvo disposição em contrário prevista em acordo ou convenção coletiva, e que a base de cálculo do adicional de periculosidade é o salário do empregado, a condição mais favorável poderá ser o de periculosidade, caso o salário do trabalhador seja consideravelmente superior ao salário mínimo.

A Lei Complementar nº 10.990/1997, sequer faz menção a tais adicionais.

É de se pensar que em casos de servidores que exerçam suas atividades em departamentos de logísticas e sejam responsáveis pelo depósito e acondicionamento de materiais explosivos, por exemplo, que assim como o adicional noturno, deve existir a possibilidade de, diante da omissão, se aplicar ao caso o Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis que em seu artigo 107 dispõe que os servidores que desempenhem suas atividades habitualmente em locais insalubres ou que tenham contato com substâncias tóxicas, radioativas ou outras que apresentem risco de vida, fazem jus a um adicional sobre o vencimento do respectivo cargo.

### **3.4 Adicional de transferência**

Adicional devido quando, por necessidade real e comprovada do serviço, o trabalhador for transferido unilateralmente, de forma obrigatória, para localidade diversa da que foi acordada no contrato de trabalho.

Na CLT, o adicional é previsto no Art. 469 parágrafo 3º que estabelece um pagamento suplementar de no mínimo 25%, com base no salário percebido do local qual foi transferido, e durante o tempo que durar a transferência provisória.

O estatuto dos militares estaduais não faz menção à temporariedade da transferência, entende-se assim que a temporariedade é irrelevante no que se refere a percepção do adicional de transferência.

Traz o parágrafo 5º da Lei Complementar nº 10.990/1997 a seguinte redação: “o servidor militar, ao ser movimentado por necessidade do serviço, desde que implique alteração de seu domicílio, perceberá ajuda de custo para atender às despesas de sua instalação, no valor fixado em lei”.

Sempre que houver a transferência compulsória do militar de uma localidade para outra diversa, por necessidade real e comprovada do serviço, será devido a

título de adicional de transferência o valor correspondente a 100% o vencimento básico do cargo. Ou seja, quando transferido unilateralmente, o servidor faz jus a um salário suplementar.

Contudo, se a transferência der-se mediante requerimento do servidor ou por permuta, não é devido qualquer valor.

Para tanto, desenvolveu-se um quadro, criada a partir de dados obtidos na CLT e na Lei Complementar nº 10.990/1997:

**Quadro 2 – Comparativo de adicional**

<i>TRANSFERÊNCIA</i>	<i>TEMPORARIEDADE</i>	<i>ADICIONAL</i>	<i>DURAÇÃO</i>
<i>CLT</i>	<i>Transferência provisória</i>	<i>25%</i>	<i>O adicional é devido enquanto durar a transferência provisória</i>
<i>LC 10.990/97</i>	<i>Transferência permanente</i>	<i>100%</i>	<i>Devido uma única vez</i>

Fonte: elaborado pelo autor da pesquisa, 2016.

Para os servidores, quando da transferência compulsória, são previstas no estatuto algumas garantias, como a transferência do cônjuge, se servidor estadual, e a garantia de matrícula em estabelecimentos de ensino, por exemplo.

Assim o caput do artigo 157 da LC 10.990/1997 disciplina:

Art. 157. O cônjuge do servidor militar, sendo servidor estadual, será, se o requerer, removido ou designado para a sede do município onde servir o servidor militar, sem prejuízo de qualquer dos seus direitos, passando, se necessário, a condição de adido ou posto a disposição de qualquer órgão do serviço público estadual.

O parágrafo único do mesmo artigo fixa a garantia de matrícula em estabelecimentos de ensino preceituando que:

Art. 157, parágrafo único. Quando, por necessidade do serviço, o servidor militar mudar a sede do seu domicílio, terá assegurado o direito de

transferência e matrícula, para si e seus dependentes, para qualquer estabelecimento de ensino do Estado, independente de vaga e em qualquer grau.

Cabe salientar que é necessário prova inequívoca de que a transferência do militar tenha se dado única e exclusivamente por motivo de interesse público. Sendo assim, não pode ser criados obstáculos à matrícula do filho estudante, em instituição de ensino pública situada no município em que a família do servidor transferido passou a residir.

### **3.5 Gratificações**

As gratificações são liberalidades do empregador que pretende com isso, recompensar o empregado por alguma circunstância. Segundo Nascimento (2012), a gratificação é uma demonstração de agradecimento, de reconhecimento, sendo assim, um ato espontâneo.

Existem diversos tipos de gratificações, como de balanço, de lucro, de função, entre outras.

Quando a gratificação percebida possuir caráter habitual, invariável e periódico, ela deixa de ser uma liberalidade do empregador e passa a ter um caráter obrigatório.

Vecchi (2007), afirma que a gratificação, quando ajustada, seja de forma expressa ou tácita, perde sua característica de liberalidade e passa a ser exigível.

Na CLT, estão previstas no parágrafo 1º do artigo 457.

Aos militares, as gratificações, em sua maioria, são devidos pelo exercício de cargos de confiança, como por exemplo os policiais que fazem estritamente a segurança do governador do estado, conselho de sentença na Justiça Militar Estadual ou prestam serviço na Casa Militar.

Quando o servidor perceber gratificação pelo período de 5 anos ininterruptos, tem direito a vê-la incorporada ao salário. Além disso, o direito de percebê-la é vitalício, não encerrando nem mesmo com a aposentadoria.

### **3.6 Diárias de viagem e ajuda de custo**

As diárias de viagem são valores pagos pelo empregador ao empregado em



razão de viagens feitas a serviço. Não possuem nenhum vínculo com os valores que efetivamente tenham sido gastos com alimentação, transporte ou alojamento, por exemplo, na execução do serviço. As ajudas de custo, por sua vez, são necessariamente vinculadas aos gastos que foram eventualmente necessários durante a execução da atividade laboral ou, até mesmo para a execução.

Tanto no caso de pagamento adiantado do valor como no reembolso, a comprovação dos gastos feitos por meios de notas fiscais, e o pagamento limitado a tão somente essas despesas, é o que o faz ser considerado ajuda de custo e não diárias de viagem.

Conforme parágrafo 1º do artigo 457 da Consolidação das Leis Trabalhistas, as diárias são integrantes do salário do trabalhador. O mesmo dispositivo traz no parágrafo 2º que não são incluídas no salário as ajudas de custo e as diárias de viagem que não ultrapassem em 50% o salário recebido pelo trabalhador.

Portanto, conforme o dispositivo supra o trabalhador que perceber diárias de viagem que excedam em 50% seu salário mensal, tem direito a vê-las incorporadas e constituindo-se em salário para os demais cálculos que tenham este como base.

Diferentemente da legislação celetista qualquer que seja o estatuto, dos servidores civis ou militares, conhecem para o caso de viagens feitas à serviço, apenas valores a títulos de diárias.

Como visto anteriormente, quando discorrido acerca da transferência, as ajudas de custo destinam-se a compensar as despesas de instalações do servidor que, por interesse do serviço, passe a exercer suas atividades em nova sede, com mudança permanente de domicílio.

Preceitua o artigo 95 da LC 10.990/1997 que o servidor que, de forma temporária se afastar da sede, em objeto de serviço, terá direito, além do transporte, também a diárias dedicadas à indenização dos dispêndios de alimentação e pousada.

As diárias são conferidas por dia de afastamento, sendo prestadas pela metade quando do deslocamento não seja necessário o pernoite fora da sede. Além disso, prevê o artigo 97 da LC 10.098/1994 que as diárias devem ser pagas anteriormente ao deslocamento do servidor que às fizer jus.

## **4 JORNADA DE TRABALHO E SUAS LIMITAÇÕES**

A limitação da jornada de trabalho sempre foi um ponto muito relevante no desenvolvimento do direito do trabalho, pois o salário está diretamente ligado ao tempo em que o trabalhador dispõe à sua atividade. Assim, o valor da taxa salarial varia conforme o empregado está maior ou menor tempo sujeito a receber ordens do empregador.

Além disso, a jornada de trabalho tem reflexos diretos na saúde física e mental, na administração do tempo livre e, por consequência, na vida privada, no desenvolvimento social, físico, intelectual e da personalidade, sendo um importante elo entre trabalho e dignidade da pessoa humana.

A limitação das horas de trabalho está prevista na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 no Art. 24 que traz a seguinte redação: “todo o homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas” (UNESCO (Organização das Nações Unidas para a educação, a ciência e a cultura). 1948, <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>).

Segundo Alves e Malta (1995), são diversos os fatores justificam a limitação da jornada de trabalho, sendo os pontos essenciais: a. preservar a saúde do empregado que pode dissipar-se com o estresse provocado por longas jornadas; b. o dever do estado de preservar e favorecer o desenvolvimento da pessoa humana e de permitir sua convivência familiar e com a sociedade; c. a limitação do tempo à disposição do serviço permite, ao longo do tempo, um aumento da produção, tendo em vista que uma exposição permanente à fadiga resultaria na diminuição da capacidade produtiva.

### **4.1 Turnos ininterruptos de revezamento**

Conforme Nascimento (2012), o trabalho exercido em turnos ininterruptos de revezamento significa que equipes ou grupo de trabalhadores se sucedem na mesma empresa e no mesmo local de serviço, cumprindo horários que permitem o funcionamento contínuo da empresa. Além disso, deve-se salientar que para que se caracterize o trabalho em turno ininterrupto de revezamento, é necessário que os turnos sejam, de fato, revezados, pois, se forem fixos, a jornada de trabalho será de

8h diárias.

Existe uma flexibilização da doutrina no sentido de que a empresa não necessite ficar, necessariamente, trabalhando de forma ininterrupta, mas que, pelo menos, por três turnos diários, haja alternância de horários com as respectivas equipes, com rodízio quanto aos horários em que o trabalho é prestado.

A Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XIV, preceitua que o trabalho exercido em turnos ininterruptos de revezamento tem jornada de 6h diárias, exceto nos casos em que houver negociação coletiva, *in verbis*:

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

[...]

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

Esse tipo de trabalho é caracterizado pelas dificuldades que se impõem ao empregado, uma vez que ele tem de se adaptar a mudanças constantes que afetam seu relógio biológico, além de todas suas atividades recreativas, educativas e culturais. Enfim, todos os hábitos de vida são alterados e, por essa razão, houve uma redução do número de horas diárias de trabalho.

É pelas circunstâncias supra que o fator determinante para a caracterização do trabalho em turno ininterrupto, é a tutela à integridade física e psicológica da “máquina humana”, e não o horário de funcionamento da empresa. É a mobilidade de horários que são impostos ao empregado, que tanto pode exercer atividades a noite, ou pela manhã, ou pela tarde, que faz com que se regule a carga horária diária pretendendo preservar a saúde do empregado e não a máquina produtiva.

Acontece que, tal variação, por impedir a adequação do organismo a horários fixos, qual seja trabalho ou repouso, afeta intensamente a saúde do trabalhador, dificultando o desenvolvimento do denominado “relógio biológico” e, em consequência disso, torna trabalho excepcionalmente penoso e desgastante, a ponto de justificar a jornada especial de 6 horas diárias.

Embora de não existir qualquer previsão estatutária, concluímos que a redução deva se aplicar igualmente aos militares estaduais que laboram no mesmo regime.

Ademais, a Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XXII, traz como direito dos trabalhadores a "diminuição dos riscos inerentes ao trabalho, através de

normas de saúde, higiene e segurança", ainda prescrevendo, em seu artigo 196, que o direito à saúde deve ser garantido por meio de políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos.

Para o computo dessa carga horária reduzida, não se pode valer-se como carga horária diária o fator 5,7 previsto na nota de instrução administrativa (NI-Adm) 33.1, responsável por regular as escalas de serviço da Brigada Militar, mas sim o fator 5,14, visto que a carga horária semanal considerada deveria ser de 36 horas e não 40 horas como trazido pela referida nota.

Conclui-se que, em situação normal, a carga horária de trabalho dos policiais militares que trabalham no regime de turnos ininterruptos de revezamento, deve obedecer ao referencial de 36 horas semanais, devendo ser realizada uma carga horária total no mês, de:

- 144 horas, para o mês de 28 dias;
- 150 horas, para o mês de 29 dias;
- 155 horas, para os meses de 30 dias; e
- 160 horas, para os meses de 31 dias.

Tal carga horária consiste no total de horas trabalhadas, no mês pelo militar estadual, já deduzidos os períodos de descanso remunerado.

O cálculo da carga horária mensal usando o referencial de 40 horas semanais será visto no item 4.6, deste título.

## **4.2 Regimes de sobreaviso e prontidão**

No regime de sobreaviso, o trabalhador, mesmo durante seus intervalos extrajornada, está num estado de alerta, podendo ser chamado ao trabalho em qualquer momento. Assim, o trabalhador encontra-se entre a efetiva disponibilidade para o trabalho e sua folga.

Conforme ensina Nascimento (2012), sobreaviso é a jornada de trabalho na qual o trabalhador, mesmo sem executar serviços, permanece à disposição do empregador para a execução de serviços quando for chamado, fazendo jus pelas horas em regime de sobreaviso à remuneração equivalente a um 1/3 do valor normal. Entretanto, quando é chamado pelo empregador e passa a trabalhar, faz jus ao salário integral. Embora haja textos específicos a determinada categoria, são aplicados extensivamente, por analogia, a outras espécies, inclusive ao trabalhador

que permanecer em sua própria casa esperando o momento de ser chamado para o serviço.

A escala de sobreaviso será de no máximo 24h. Com isso, o texto legal quer evitar que o trabalhador continue nesse regime constantemente. Em conta disso, a melhor doutrina, entende que não há a necessidade de escala para que se configure o regime de sobreaviso, sendo necessário que existam os outros pressupostos legais para haver a aplicação do artigo 244, parágrafo 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas.

A questão acima posta, no que tange ao dever ou não de o empregado permanecer em casa para se reconheça o sobreaviso, deve ser solucionada levando em conta o condicionamento da liberdade do trabalhador que não pode dispor como bem quiser do seu tempo de folga. Em outras palavras, o fator determinante é a restrição à disponibilidade total da sua folga, não estando o trabalhador em um verdadeiro descanso.

O regime de prontidão, diferentemente do sobreaviso, é aquele em que o trabalhador permanece nas dependências da empresa a qual labora, aguardando receber ordens, sendo assim, remunerado com dois terços do valor da hora normal, consoante o artigo 244, parágrafo 3º, da Consolidação das Leis Trabalhistas. Nesse caso, é evidente a maior limitação na liberdade do empregado na disposição de seu tempo, sendo por este motivo o pagamento em patamar mais elevado.

É sempre bom salientar que o regime de prontidão e sobreaviso, não possuem textos legais que disciplinem os casos em que são aplicáveis. A Consolidação das Leis Trabalhistas elenca apenas algumas categorias especiais de trabalhadores em que é passível o recebimento de tais adicionais, como os ferroviários, conforme o artigo 244 nos parágrafos terceiro e quarto, e os aeronautas, conforme o artigo 17 da lei n 7.183/1984. Todavia, é plenamente admissível a aplicação em casos semelhantes como bem acertado pela doutrina e jurisprudência.

Concernente aos servidores da Brigada Militar, a Lei Complementar 10.990/97 responsável por regular o regime de sobreaviso é totalmente omissa nesse ponto, sendo tal omissão sanada pela Nota de Instrução Administrativa (NI-Adm) de número 33.2, que traz um conceito próprio de escala de sobreaviso, definindo como a possibilidade de chamada do policial militar para o emprego em atividade de polícia ostensiva ou de bombeiro, em situação ordinária ou extraordinária. Nesta situação, o militar permanece em sua residência, contudo,

atento e prevenido da possibilidade de ser chamado, a qualquer momento, para o desempenho de qualquer missão.

Segundo a mesma nota de instrução, as escalas de sobreaviso podem ser ordinárias, provenientes de situações que exijam contínua atenção e pronto atendimento, ou extraordinárias provenientes da ocorrência de circunstâncias especiais cuja previsão de ocorrência e duração não seja possível definir no momento de seu estabelecimento.

Durante a escala de sobreaviso os policiais militares poderão permanecer em quartel, em suas residências ou em qualquer local dentro da área de responsabilidade territorial do Órgão de Polícia Militar (OPM), em condições de apresentarem-se imediatamente ao quartel, nos casos em que for necessário, no prazo máximo de 30 minutos.

Assim como no regime celetista, as horas em que o militar laborar sob o regime de sobreaviso, serão remuneradas na proporção de um terço das horas normais trabalhadas, exceto naqueles casos em que o servidor tenha sido requisitado para o desempenho direto do serviço, quando então será considerado o tempo de permanência na atividade, fazendo jus ao valor da hora integral.

Todavia, não são consideradas como escala de sobreaviso as atividades decorrentes da responsabilidade dos comandantes dos órgãos ou frações operacionais de polícia militar, quando chamados durante sua folga para dar solução a ocorrência de situação extraordinária, ou mesmo quando ocorra acerto entre comandantes para que um responda pelos afastamentos do outro

### **4.3 Compensação da jornada**

A compensação da jornada é o instituto pela qual se busca dar mais flexibilidade ao limite diário da jornada de trabalho, ou no caso do banco de horas, ao limite diário e semanal. Trata-se do meio pelo qual, permite-se haver um aumento na jornada de determinado período e diminuição na de outro, sem que para isso, haja pagamento de horas suplementares no período em que a carga horária foi aumentada.

Existe grande questionamento doutrinário acerca da compensação semanal, uma vez que a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XIII, prevê a limitação da jornada semana em 44h, facultando a compensação de horas e a redução da

carga horário semanal por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Deste modo, o banco de horas pode ser encarado como uma restrição a direito fundamental previsto expressamente pela Constituição Federal e, como se não bastasse, ainda trata-se de norma infraconstitucional restringindo de forma desproporcional e desfavorável a limitação da Carta Magna.

Saad (2008, p. 135), afirma que a regulamentação do regime de compensação semanal é contrária a humanização do trabalho. No mesmo sentido, Netto (1999, p. 91-119), critica o banco de horas, sustentando o entendimento de que tais medidas de compensação tornam precárias as relações de emprego e nivelam por baixo os direitos que são provenientes dessas relações.

Todavia, o entendimento doutrinário e principalmente jurisprudencial dominante é no sentido da possibilidade da aplicação do banco de horas, que inclusive é regulado nos parágrafos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, com atual redação dada pela lei 10.243/2001. O regime de simples de compensação, apesar de não possuir regulamentação expressa, permanece vigente.

HORAS EXTRAS. VALIDADE DO BANCO DE HORAS. Inválido é o banco de horas instaurado sem a observância à exigência de implantação mediante negociação coletiva, nos termos do inciso V, da Súmula 85 do C. TST. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Mesmo após o advento da Constituição Federal de 1988, nesta Especializada os honorários advocatícios não decorrem exclusivamente da sucumbência. Não satisfeitos os requisitos previstos na Lei nº 5.584/70, não prospera o direito à percepção de honorários de advogado. Inteligência das Súmulas nºs 219 e 329, do C. TST e da Súmula 18 deste E. Tribunal. (TRT-2 - RO: 00002323520145020262 SP 00002323520145020262 A28, Relator: LUIZ ANTONIO M. VIDIGAL, Data de Julgamento: 07/05/2015, 7ª TURMA, Data de Publicação: 15/05/2015). (Grifado no original).

O parágrafo segundo do artigo 59 da Consolidação das Leis Trabalhistas, dispõe que será dispensado o acréscimo salarial se, por acordo ou convenção, o excedente de horas em determinado dia for compensado pela correspondente diminuição em dia diferente, de modo que, em um ano, o total das jornadas semanais previstas não ultrapasse o limite máximo previsto no mesmo artigo.

A exigência para que o banco de horas seja considerado válido, é que o limite de horas diárias a serem compensadas, não ultrapassem o limite máximo de 10 horas de trabalho.

Assim como o sobreaviso e várias outras garantias concernentes ao controle e limitação da jornada de trabalho, o diploma que regula o regime jurídico dos

policiais militares é totalmente omissa, sendo que tal omissão é sanada, também, por nota de instrução administrativa que, quanto a compensação de jornada, não traz nada mais do que a sua definição, elencando como jornada de compensação o período de emprego do policial militar em mais de um turno de serviço, sequencialmente, no mesmo dia, com a respectiva e imediata compensação da carga horária de turnos de serviços equivalentes, nos dias subsequentes.

Desta forma, o serviço público prestado, que fundamentado em princípios do direito administrativo, mais especificamente o da continuidade do serviço público, assim como nas empresas privadas, é exercido em caráter de turnos ininterruptos e de revezamento sendo que a carga horária dos policiais deveria ser de 6 horas diárias. Todavia, com a possibilidade de compensação de jornada, o trabalho passou a ser exercido com carga horária diária de 12h ou 24h, definido conforme as peculiaridades do órgão de polícia militar. Qual seja a carga horária de 6, 12 ou 24 horas, para obedecer à justa compensação e observância dos intervalos extrajornadas, bem como do repouso semanal remunerado, as escalas devem obedecer a padrões modulares previamente definidos que serão estudados nos subcapítulos a seguir.

#### **4.4 Intervalo intrajornada**

Os intervalos intrajornadas são aquelas que estão inseridos dentro de uma mesma jornada diária de trabalho de modo que podem ou não serem computados nas horas de trabalho do empregado, obedecendo alguns requisitos.

Consoante o artigo 71 da Consolidação das Leis Trabalhistas, qualquer que seja o trabalho contínuo cuja duração seja excedente a seis horas de trabalho, é obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação, sendo este, no mínimo de uma hora e, salvo em caso de acordo escrito ou contrato coletivo, não poderá exceder a duas horas. Tais intervalos não integram a jornada de trabalho, conforme parágrafo segundo do artigo mencionado.

Destarte, nas jornadas superiores a seis horas contínuas, o empregado faz jus a um intervalo mínimo de uma hora, que poderá ser reduzido nos termos do parágrafo 3º do artigo 71 da CLT, e máximo de duas horas. Caso suprimido o intervalo, integral ou parcialmente, deverá ser pago como horas suplementares com acréscimo mínimo de 50% sobre o valor na hora normal.



É nesse sentido a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, conforme se observa no acórdão proferido pelo excelentíssimo senhor Ministro do TST, Lelio Bentes Corrêa (2006):

INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO PARCIAL. PAGAMENTO INTEGRAL. A supressão, ainda que parcial, do intervalo intrajornada implica o seu pagamento integral. Incidência da Orientação Jurisprudencial nº 307 da SBDI-1 desta Corte superior. INTERVALO INTRAJORNADA. NÃO-CONCESSÃO. HORAS EXTRAS DEVIDAS. ARTIGO 71, § 4º, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. NATUREZA JURÍDICA. REFLEXOS. A remuneração prevista no artigo 71, § 4º, da CLT diz respeito a horas extras propriamente ditas, e não a simples indenização, tendo em vista o objetivo da lei de prestigiar a proteção da saúde e higiene do trabalho. Decisão do Tribunal Regional em consonância com a Orientação Jurisprudencial nº 307 do TST. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 114000420025150097 11400-04.2002.5.15.0097, Relator: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 29/03/2006, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 28/04/2006). (Grifado no original).

Entende-se também que nos casos em que tal intervalo for superior a duas horas, sem acordo escrito ou negociação coletiva, as horas de intervalo excedentes ao limite máximo de 2h, serão também consideradas como horas extraordinárias.

Quando a jornada de trabalho ultrapassar a quatro e não exceder a seis horas diárias, será obrigatório o intervalo de 15 minutos, sendo que tal intervalo não entra no computo da jornada e, quando não concedido, implicará em horas extras.

Tais intervalos são aplicáveis a quaisquer espécies de trabalhadores, levando em conta as peculiaridades da jornada de trabalho. Existem, ainda, intervalos que são específicos de alguns tipos de trabalho ou profissão, como os dos profissionais de datilografia, por exemplo.

Por fim, é de se salientar que os intervalos concedidos por parte do empregador na jornada de trabalho, quando não previstos na lei, importam tempo à disposição do serviço, devendo portanto serem remunerados como horas extraordinárias quando acrescidos ao final da jornada.

Para os militares, tem-se que a concessão do referido intervalo para refeição e descanso não apresenta compatibilidade com a natureza do cargo, por tratar-se de regime especial de trabalho em que o servidor se sujeita a laborar em horário irregular. Foi nesse sentido o entendimento do Desembargador Antonio Carlos Villen (2013) do egrégio Tribunal de Justiça de São Paulo,

POLICIAL MILITAR. Pretensão ao intervalo de uma hora para almoço e

descanso durante o turno de serviço. Inadmissibilidade. Intervalo incompatível com a natureza da função policial militar. Regime Especial de Trabalho Policial que implica cumprimento de horário irregular, plantões noturnos e chamadas a qualquer hora. Percepção de gratificação (RETP) que remunera o enquadramento naquele regime. (TJ-SP - APL: 00077338720128260360 SP 0007733-87.2012.8.26.0360, Relator: Antonio Carlos Villen, Data de Julgamento: 16/12/2013, 10ª Câmara de Direito Público, Data de Publicação: 17/12/2013). (Grifado no original).

Não havendo previsão expressa, por mero acordo, tem-se que o intervalo concedido aos que laborarem em turno de seis horas, obedece ao padrão da regra geral da Consolidação das Leis Trabalhistas, ou seja, de 15 minutos para refeição e descanso. Todavia, para os que laborarem em turno de 12 horas, o intervalo concedido para refeição e descanso é de 45 minutos, sendo que, a qualquer tempo, o militar pode ser chamado ao atendimento de ocorrência, caso em que, o intervalo será interrompido e concedido posteriormente.

#### **4.5 Intervalo extrajornada**

Os intervalos compreendidos entre uma jornada de trabalho e outra, são denominado intervalos extrajornadas ou interjornada. Entre eles, podemos citar os elencados nos artigos 66 e 67 da Consolidação das Leis Trabalhistas. Segundo aquele, entre o fim de uma jornada de trabalho e o início de outra, o empregado tem direito a um descanso consecutivo de, no mínimo, 11 horas.

É consolidada pela jurisprudência o entendimento de que a não concessão do intervalo extrajornada por parte do empregador, gera o direito ao pagamento dessas horas suprimidas como horas extraordinárias.

É louvável tal entendimento, tendo em vista que a concessão do intervalo visa a preservação da saúde física, mental e a redução dos riscos da atividade à sua segurança, o total desrespeito a essa garantia deve ser indenizado com o adicional constitucional mínimo de 50% sobre o valor normal da hora de trabalho.

Sobre esse assunto, a combinação dos artigos 66 e 67 da CLT, motivou o surgimento da sumula de número 110 do Tribunal Superior do Trabalho, que fixa uma diretriz segundo a qual, as horas laboradas após o repouso semanal remunerado de 24 horas, quando prejudicarem o intervalo mínimo para descanso de 11h extrajornadas, deverão ser remuneradas como horas extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional constitucional. Logo, a jurisprudência tem deferido o

pagamento de horas extras quando o intervalo entre uma semana e outra de trabalho for inferior a 35 horas, independente de ser ou não em regime de revezamento.

Confirmado tal entendimento no acórdão do excelentíssimo Ministro José Roberto Freire Pimenta (2015),

INTERVALO INTERJORNADA. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO. DESCUMPRIMENTO. HORAS EXTRAS DEVIDAS. SÚMULA Nº 110 DO TST. O entendimento desta Corte é no sentido de que o descumprimento do intervalo semanal de 35 horas, o qual compreende a soma do repouso semanal de 24 horas com o intervalo interjornada de 11 horas, acarreta o pagamento das horas extras respectivas, conforme exegese da Súmula nº 110 desta Corte, que dispõe: "No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional." Trata-se de medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida pelos artigos 66 e 67 da CLT. (Grifado no original).

Ainda no venerando acórdão, o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Roberto Freire Pimenta (2015) concluiu:

nesse contexto, descumprido o intervalo de 24 horas ou o intervalo de 11 horas, ao fim de uma semana de trabalho, tem-se por inobservado o direito ao intervalo semanal de 35 horas. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 16936820125090019, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 12/08/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/08/2015).

Nesse sentido, entendeu o TST que o disposto na sumula número 110 não pode ser interpretado no sentido de limitar o direito apenas aos casos de regime de revezamento, porque o cumprimento do intervalo é de demasiada relevância para a saúde do empregado, bem como para sua integração social e familiar, independentemente do regime de trabalho ao qual está submetido.

Na Brigada Militar, o intervalo extrajornada é concedido através de módulos de trabalho que deveriam obedecer a padrões pré-definidos em que, na sua formulação, obedeceriam também o repouso semana remunerado. Todavia, não se tem uma constância na concessão do intervalo extrajornada. Em algumas vezes o intervalo concedido entre duas jornadas de trabalho chega às 72h, entretanto com habitualidade infinitamente maior, acontece supressão do intervalo, chegando algumas vezes, ao lapso temporal de apenas 6 horas entre uma jornada de trabalho e outra, como se verá a seguir.

#### 4.6 Repouso semanal remunerado

Apesar de ter uma duração bem maior que os citados nos dois últimos subcapítulos, o repouso semanal remunerado, assim como os demais, tem como finalidade precípua proteger o trabalhador do estresse físico e mental, bem como atender a outras finalidades econômicas e sociais.

A constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XV, prevê que os trabalhadores possuem direito ao repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. Portanto, foi elevado pela CF, o direito ao repouso, ao patamar de direito fundamental, que deu preferência ao domingo como dia de descanso.

O descanso semanal remunerado é correspondente ao período de 24 horas consecutivas a que o trabalhador faz jus a cada semana trabalhada. Em regra, esse dia de repouso é remunerado. Em regra, pelo fato de ser condição para o recebimento da remuneração que o trabalhador tenha frequência integral na semana corrente. As faltas justificadas não são impedimento para o recebimento do referido repouso.

Como afirma Nascimento (2012), todos os valores pagos habitualmente (sejam adicionais ou de qualquer outra ordem, incluindo as horas extraordinárias), devem ter repercussão no repouso semanal remunerado, porque refletem o ganho habitual do empregado.

Desta forma, a remuneração do repouso semana remunerado do trabalhador que trabalha por dia, é o valor correspondente a um dia de trabalho acrescido das horas suplementares feitas habitualmente. Para aqueles que trabalham por hora, a remuneração corresponde à de sua jornada normal somada das horas extras habituais. Para aqueles que laboram por peça ou tarefa, a remuneração do repouso semana remunerado será o equivalente ao salário correspondente as tarefas ou peças feitas no horário normal de trabalho dividido pelos dias de efetivo serviço. O empregado a domicilio fará jus ao equivalente do coeficiente da divisão por 6 da importância total que tiver produzido na semana.

Para certas atividades é reconhecida pela lei 605/1949 a necessidade de trabalhos aos domingos. Para estas atividades, devem estar previstas escalas de revezamento, sendo que, pelo menos uma vez a cada sete semanas de trabalho o dia de repouso recaia aos domingos.

Por sua vez, a lei 10.101/2000, passou a autorizar, no comercio varejista em

geral, o trabalho aos domingos, desde que o repouso semanal remunerado coincida, pelo menos uma vez, no período de quatro semanas, com o domingo.

Caso o trabalhador seja obrigado a laborar no dia destinado ao repouso (incluindo-se aí os feriados), deverá ser-lhe dado folga na semana imediatamente posterior, sob pena do trabalho ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração do repouso semanal remunerado.

A súmula número 146 do TST, disciplina que o trabalho exercido aos domingos e feriados, quando não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração do repouso semanal. Ela refere o seguinte: “o trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal”.

Para os servidores militares, em situações ordinárias, a carga horária de trabalho, deverá corresponder ao referencial de quarenta horas semanais, devendo ser efetivada uma carga horária normal no mês, de:

- 160 horas para o mês de 28 dias;
- 165 horas para o mês de 29 dias, de;
- 171 horas para os meses de 30 dias e;
- 177 horas para os meses de 31 dias,

Tal carga horaria consiste no total de horas trabalhadas, no mês pelo policial militar, **já deduzidos os períodos de descanso remunerado.**

Em outras palavras, o descanso semanal remunerado é deduzido da carga horária mensal, sendo que as horas restantes são distribuídas pelos dias do mês obedecendo a padrões modulares definidos pelo comando da corporação.

As escalas de serviço externo de polícia ostensiva devem obedecer, preferencialmente, consideradas 24 horas, ao padrão modular de 1:3, (um turno de serviço para cada três turnos de descanso), ou seja, equivalente a escala comumente chamada de 6h x 18h. Entretanto, os respectivos comandantes de fração podem ajustar suas escalas, sempre fundamentadamente, a outros padrões, a fim de otimizar os recursos humanos disponíveis, observando as particularidades do serviço a ser executado, bem como as características dos seus respectivos OPM's nunca deixando de observar, em qualquer caso, o parâmetro legal para concessão das prerrogativas decorrentes. Deste modo, são admitidas variações de escalas, dentre os padrões modulares de 12h x 36h, 12h x 48h, 8h x 16h e 24h x 48h.

Ocorre que a própria corporação, autora da norma, não a cumpre. Os módulos de trabalhos supramencionados, na maioria das vezes, não obedecidos quando da elaboração das escalas de serviço, sendo o trabalhador submetido a horários irregulares de trabalho e a carga horária sem as limitações legais, conforme se percebe nas escalas a seguir.

Figura 3 – Previsão de escala de serviço

		23	24	25	26	27	28	29
		SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX
1.º TURNO	ADJUNTO 23BPM							
	AUX SV EXT	C/VANESSA	C/ASSUNÇÃO	C/ROGERIO	C/ZUGUE	C/ROSILENE	C/ASSUNÇÃO	C/ROGERIO
	Mot Vtr 6778	F/WESLEY	F/AGUIAR	F/WESLEY	F/AGUIAR	F/ROBSON	F/AGUIAR	F/BRAGA
	Ptr Vtr	F/ROBSON						F/AGUIAR
	CMT PEL			C/SILVANA	C/SILVANA		C/SILVANA	C/SILVANA
	GRAD SV				C/CELIOMAR(HB)			C/CELIOMAR(HB)
	AUX SV EXT	C/ROGERIO	C/ZUGUE	C/ROSILENE-PP		C/ROGERIO-PP	C/ZUGUE-PP	C/ROSILENE
	Mot Vtr 4730	C/ROSILENE-PP	F/RENA		F/WESLEY-PP	F/WESLEY-PP	F/ROBSON-PP	F/ROBSON
	Ptr Vtr	F/LUANA-PP						
	SOP					F/JEFFERSON		
Telefonista			F/TAMIRIS	F/TAMIREIS		F/TAMIREIS	F/TAMIREIS	
2.º TURNO	CMT PEL					C/SILVANA	C/SILVANA	
	GRAD SV			C/CELIOMAR-ADJ 23BPM	C/CELIOMAR		C/CELIOMAR	
	AUX SV EXT	C/ROGERIO	C/ZUGUE		C/ASSUNÇÃO-PP	F/WESLEY-PP	C/ZUGUE-PP	C/ROSILENE
	Mot Vtr 4730	F/WESLEY-PP	F/BRAGA	C/ROSILENE-PP	F/WESLEY-PP	F/BRAGA-PP	F/ROBSON-PP	F/ROBSON
	Ptr Vtr	F/LUANA-PP	F/LUANA					
	SOP				F/JEFFERSON	F/JEFFERSON	F/TAMIREIS	F/TAMIREIS
	Telefonista			F/TAMIREIS		F/TAMIREIS		F/JEFFERSON
	ADJUNTO 23BPM			C/CELIOMAR-ADJ 23 BPM				
	AUX SV EXT	C/ASSUNÇÃO	C/ROGERIO	C/ZUGUE	C/ASSUNÇÃO	C/ASSUNÇÃO	C/ROGERIO	C/ZUGUE
	Mot Vtr 6778	F/AGUIAR	F/WESLEY	F/AGUIAR	C/ROSILENE	F/BRAGA	F/BRAGA	F/WESLEY
Ptr Vtr		F/BRAGA		F/ROBSON	F/AGUIAR	F/AGUIAR	F/BRAGA	
3.º TURNO	AUX SV EXT	C/ASSUNÇÃO	C/ROGERIO	C/ZUGUE	C/ASSUNÇÃO	C/ASSUNÇÃO	C/ROGERIO	C/ZUGUE
	Mot Vtr 6778	F/AGUIAR	F/WESLEY	F/AGUIAR	C/ROSILENE	F/BRAGA	F/BRAGA	F/WESLEY
	Ptr Vtr		F/BRAGA		F/ROBSON	F/AGUIAR	F/AGUIAR	F/BRAGA
	SOP							
	Telefonista							
	ADJUNTO 23BPM			C/CELIOMAR-ADJ 23 BPM				
	AUX SV EXT	C/ASSUNÇÃO	C/ROGERIO	C/ZUGUE	C/ASSUNÇÃO	C/ASSUNÇÃO	C/ROGERIO	C/ZUGUE
	Mot Vtr 6778	F/AGUIAR	F/WESLEY	F/AGUIAR	C/ROSILENE	F/BRAGA	F/BRAGA	F/WESLEY
	Ptr Vtr		F/BRAGA		F/ROBSON	F/AGUIAR	F/AGUIAR	F/BRAGA
	SOP							
Telefonista								
4.º TURNO	AUX SV EXT	C/ASSUNÇÃO	C/ROGERIO	C/ZUGUE	C/ASSUNÇÃO	C/ASSUNÇÃO	C/ROGERIO	C/ZUGUE
	Mot Vtr 6778	F/AGUIAR	F/WESLEY	F/AGUIAR	C/ROSILENE	F/BRAGA	F/BRAGA	F/WESLEY
	Ptr Vtr		F/BRAGA		F/ROBSON	F/AGUIAR	F/AGUIAR	F/BRAGA
	SOP							
	Telefonista							
	ADJUNTO 23BPM			C/CELIOMAR-ADJ 23 BPM				
	AUX SV EXT	C/ASSUNÇÃO	C/ROGERIO	C/ZUGUE	C/ASSUNÇÃO	C/ASSUNÇÃO	C/ROGERIO	C/ZUGUE
	Mot Vtr 6778	F/AGUIAR	F/WESLEY	F/AGUIAR	C/ROSILENE	F/BRAGA	F/BRAGA	F/WESLEY
	Ptr Vtr		F/BRAGA		F/ROBSON	F/AGUIAR	F/AGUIAR	F/BRAGA
	SOP							
Telefonista								
AUX SV: VERIFICAR OFÍCIOS DE POLICIAMENTO; INTENSIFICAR PATRULHAMENTO NA ÁREA CENTRAL, PRIORIZANDO BANCOS, AGÊNCIAS LOTÉRICAS E AFINS.								
PP: CUMPRIR POSTO PRIORITARIO CONFORME ORDEN SERVIÇO Nº 12 3Pel/2ªCIA/23ªBPM.								
FOLGA	SAB	DOM	2ª Feira	3ª Feira	4ª Feira	5ª Feira	6ª Feira	
	C/SILVANA	C/SILVANA	C/ASSUNÇÃO	C/ROGERIO	C/CELIOMAR	C/ROSILENE	C/ASSUNÇÃO	
	C/CELIOMAR C/ZUGUE	C/CELIOMAR C/ROSILENE	F/JEFFERSON	F/BRAGA	C/ZUGUE	F/JEFFERSON		
	F/JEFFERSON F/RENA	C/VANESSA F/ROBSON	F/BRAGA					
	F/BRAGA	F/JEFFERSON						
	F/TAMIRIS	F/TAMIRIS						
EFET. CVMI Seg. à sexta	Fórum : 2º Sgt CVMI VALDOMIRO (Férias)			08h30min as 10h30min e 13h as 19h				
	Escola Mesquita : 2º Sgt CVMI JORGE HENN (Férias)			07h15min as 13h15min e 15h30min as 17h30min				
	MP: 2º Sgt CVMI PAULO (Férias)			08h30min as 10h30min e 13h as 19h				
	Exp ADM: 2º Sgt CVMI BRASIL (Férias)			12h30min as 18h30min				
INDISPONIBILIDADE	F/MAGALHÃES FT (à contar de 05 Out 15); F/CRISTIANO LTS(02 a 22 JAN /16); F/NETTO FE(17 a 31JAN) OP GOLF. C/VANESSA, F/RENÁ, F/LUANA, A CONTAR DE 25 JAN, F/PEREIRA LUTO (23 a 30 JAN).							
CELIOMAR DA SILVA ACOSTA 1º Sgt QPMI – Aux 3ªPel								

Fonte: área restrita da Brigada Militar, 2016.

Figura 4 – Previsão de escala de serviço

		23	24	25	26	27	28	29
		SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX
1.º TURNO	<b>ADJUNTO 23BPM</b>							
	<b>AUX SV EXT</b>	C/VANESSA	C/ASSUNÇÃO	C/ROGERIO	C/ZUGUE	C/ROSILENE	C/ASSUNÇÃO	C/ROGERIO
	Mot Vtr 6778	F/WESLEY	F/AGUIAR	F/WESLEY	F/AGUIAR	F/ROBSON	F/AGUIAR	F/BRAGA
	Ptr Vtr	F/ROBSON						F/AGUIAR
	<b>CMT PEL</b>			C/SILVANA	C/SILVANA		C/SILVANA	C/SILVANA
	<b>GRAD SV</b>				C/CELIOMAR(HB)			C/CELIOMAR(HB)
	<b>AUX SV EXT</b>	C/ROGERIO	C/ZUGUE	C/ROSILENE-PP		C/ROGERIO-PP	C/ZUGE-PP	C/ROSILENE
	Mot Vtr 4730	C/ROSILENE-PP	F/RENA		F/WESLEY-PP	F/WESLEY-PP	F/ROBSON-PP	F/ROBSON
	Ptr Vtr	F/LUANA-PP						
	<b>SOP</b>					F/JEFFERSON		
Telefonista			F/TAMIRIS	F/TAMIRES		F/TAMIRES	F/TAMIRES	
<b>CMT PEL</b>					C/SILVANA	C/SILVANA		
<b>GRAD SV</b>			C/CELIOMAR-ADJ 23BPM	C/CELIOMAR		C/CELIOMAR		
<b>AUX SV EXT</b>	C/ROGERIO	C/ZUGE		C/ASSUNÇÃO-PP	F/WESLEY-PP	C/ZUGE-PP	C/ROSILENE	
Mot Vtr 4730	F/WESLEY-PP	F/BRAGA	C/ROSILENE-PP	F/WESLEY-PP	F/BRAGA-PP	F/ROBSON-PP	F/ROBSON	
Ptr Vtr	F/LUANA-PP	F/LUANA						
<b>SOP</b>				F/JEFFERSON	F/JEFFERSON	F/TAMIRES	F/TAMIRES	
Telefonista			F/TAMIRES		F/TAMIRES		F/JEFFERSON	
3.º TURNO	<b>ADJUNTO 23BPM</b>			C/CELIOMAR-ADJ 23 BPM				
	<b>AUX SV EXT</b>	C/ASSUNÇÃO	C/ROGERIO	C/ZUGE	C/ASSUNÇÃO	C/ASSUNÇÃO	C/ROGERIO	C/ZUGE
	Mot Vtr 6778	F/AGUIAR	F/WESLEY	F/AGUIAR	C/ROSILENE	F/BRAGA	F/BRAGA	F/WESLEY
	Ptr Vtr		F/BRAGA		F/ROBSON	F/AGUIAR	F/AGUIAR	F/BRAGA
4.º TURNO	<b>AUX SV EXT</b>	C/ASSUNÇÃO	C/ROGERIO	C/ZUGE	C/ASSUNÇÃO	C/ASSUNÇÃO	C/ROGERIO	C/ZUGE
	Mot Vtr 6778	F/AGUIAR	F/WESLEY	F/AGUIAR	C/ROSILENE	F/BRAGA	F/BRAGA	F/WESLEY
	Ptr Vtr		F/BRAGA		F/ROBSON	F/AGUIAR	F/AGUIAR	F/BRAGA

AUX SV: VERIFICAR OFÍCIOS DE POLICIAMENTO; INTENSIFICAR PATRULHAMENTO NA ÁREA CENTRAL, PRIORIZANDO BANCOS, AGÊNCIAS LOTÉRICAS E AFINS.  
 PP: CUMPRIR POSTO PRIORITARIO CONFORME ORDEN SERVIÇO Nº 12 3Pd/2ªCIA/23ªBPM.


	SAB	DOM	2ª Feira	3ª Feira	4ª Feira	5ª Feira	6ª Feira
FOLGA	C/SILVANA	C/SILVANA	C/ASSUNÇÃO	C/ROGERIO	C/CELIOMAR	C/ROSILENE	C/ASSUNÇÃO
	C/CELIOMAR C/ZUGE	C/CELIOMAR C/ROSILENE	F/JEFFERSON	F/BRAGA	C/ZUGE	F/JEFFERSON	
	F/JEFFERSON F/RENA	C/VANESSA F/ROBSON	F/BRAGA				
	F/BRAGA	F/JEFFERSON					
	F/TAMIRIS	F/TAMIRIS					
EFET. CVMI Seg. à sexta	Fórum : 2º Sgt CVMI VALDOMIRO (Férias)			08h30min as 10h30min e 13h as 19h			
	Escola Mesquita : 2º Sgt CVMI JORGE HENN (Férias)			07h15min as 13h15min e 15h30min as 17h30min			
	MP: 2ºSgt CVMI PAULO (Férias)			08h30min as 10h30min e 13h as 19h			
	Exp ADM: 2ºSgt CVMI BRASIL (Férias)			12h30min às 18h30min			
INDISPONIBILIDADE	F/MAGALHÃES FT (à contar de 05 Out 15); F/CRISTIANO LTS(02 a 22 JAN /16); F/NETTO FE(17 a 31JAN) OP GOLF. C/VANESSA, F/RENÁ, F/LUANA A CONTAR DE 25 JAN, F/PEREIRA LUTO (23 a 30 JAN).						

CELIO MAR DA SILVA ACOSTA  
1º Sgt QPMI – Aux 3ªPel

Fonte: área restrita da Brigada Militar, 2016.



Figura 5 – Previsão de escala de serviço

		06	07	08	09	10	11	12	
		SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	
Visto Em _____		PREVISÃO DE ESCALA DE SERVIÇO DE 06 FEV a 12 FEV 16.							
SILVANA DE CHRISTO PACHECO 1º Sgt Cmt Int 3ª Pel/2ª Cia/23ª BPM									
1 o T U R N O	ADJUNTO 23BPM					C/SILVANA – ADJ 23BPM			
	AUX SV EXT	C/ROGERIO	C/ZUGE	C/ROSIENE	C/ASSUNÇÃO	C/ROGERIO	C/ZUGE	C/ROSIENE	
	Mot Vtr 6778	F/PEREIRA	F/PEREIRA	F/ROBSON	F/PEREIRA	F/NETTO	F/BRAGA	F/ROBSON	
	Ptr Vtr		F/BRAGA		F/JEFFERSON	F/JEFFERSON			
	CMT PEL							C/SILVANA	
	GRAD SV					C/SILVANA SAV ADJ 23 BPM			
	AUX SV EXT	C/ROSIENE-PP	C/ASSUNÇÃO	C/ROGERIO	C/ZUGE	C/ROSIENE-PP	C/ASSUNÇÃO -PP	C/ROGERIO (10:00h)	
	Mot Vtr 4730	F/ROBSON-PP	F/JEFFERSON	F/NETTO	F/NETTO (TROCOU COM FAGUIAR)	F/ROBSON-PP	F/JEFFERSON-PP	F/NETTO	
	Ptr Vtr								
	Telefonista					F/TAMIRES	F/TAMIRES	F/TAMIRES	
2 o T U R N O	CMT PEL				C/SILVANA SAV ADJ 23 BPM		C/SILVANA – ADJ 23BPM		
	GRAD SV					C/CELIOMAR	C/CELIOMAR	C/CELIOMAR	
	AUX SV EXT	C/ROSIENE-PP	C/ASSUNÇÃO	C/ROGERIO	C/ZUGE	F/ROBSON-PP	C/ASSUNÇÃO -PP	C/ROGERIO	
	Mot Vtr 4730	F/ROBSON-PP	F/JEFFERSON	F/NETTO	F/BRAGA		F/JEFFERSON-PP	F/NETTO	
	Ptr Vtr		F/AGUIAR 16:00h. as 04:00	F/AGUIAR					
	Telefonista					F/TAMIRES	F/TAMIRES	F/TAMIRES	
	CMT PEL				C/SILVANA SAV ADJ 23 BPM		C/SILVANA – ADJ 23BPM		
	GRAD SV					C/CELIOMAR	C/CELIOMAR	C/CELIOMAR	
	AUX SV EXT	C/ROSIENE-PP	C/ASSUNÇÃO	C/ROGERIO	C/ZUGE	F/ROBSON-PP	C/ASSUNÇÃO -PP	C/ROGERIO	
	Mot Vtr 4730	F/ROBSON-PP	F/JEFFERSON	F/NETTO	F/BRAGA		F/JEFFERSON-PP	F/NETTO	
3 o T U R N O	Ptr Vtr		F/AGUIAR 16:00h. as 04:00	F/AGUIAR					
	Telefonista					F/TAMIRES	F/TAMIRES	F/TAMIRES	
	ADJUNTO 23BPM				C/SILVANA – ADJ 23BPM		C/SILVANA – ADJ 23BPM		
	AUX SV EXT	C/ZUGE	C/ROSIENE	C/ASSUNÇÃO	C/ROGERIO	C/ZUGE	C/ROSIENE	C/ASSUNÇÃO	
	Mot Vtr 6778	F/PEREIRA – 17:00h as 05:00	F/ROBSON	F/JEFFERSON	F/PEREIRA	F/NETTO – 17:00h as 05:00	F/BRAGA	F/ROBSON	
	Ptr Vtr	F/BRAGA	F/AGUIAR	F/AGUIAR	F/BRAGA	F/JEFFERSON	F/PEREIRA	F/AGUIAR	
	APOIO CARNAVAL VTE 6976			C/SILVANA C/ROSIENE – F/ROBSON 23:00 as 05:00					
	AUX SV: VERIFICAR OFÍCIOS DE POLICIAMENTO; INTENSIFICAR PATRULHAMENTO NA ÁREA CENTRAL. PRIORIZANDO BANCOS, AGÊNCIAS LOTÉRICAS E AFINS. PP: CUMPRIR POSTO PRIORITARIO CONFORME ORDEN SERVIÇO Nº 12 3Pel/2ª CIA/23ª BPM.								
	FOLG A	SAB	C/SILVANA	C/SILVANA	2ª Feira	3ª Feira	4ª Feira	5ª Feira	6ª Feira
		C/CELIOMAR	C/CELIOMAR	C/CELIOMAR	C/SILVANA	C/CELIOMAR	C/ASSUNÇÃO	C/ROGERIO	C/ZUGE
C/ASSUNÇÃO		C/ROGERIO	F/TAMIRIS	C/CELIOMAR	F/TAMIRES	F/AGUIAR	F/NETTO	F/JEFFERSON	
F/TAMIRIS		F/TAMIRIS	C/ROGERIO			F/PEREIRA	F/AGUIAR	F/AGUIAR	
F/AGUIAR			F/BRAGA					F/BRAGA	
EFET. CVMI Seg. 3ª sexta	Fórum : 2º Sgt CVMI VALDOMIRO				08h30min as 10h30min e 13h as 19h				
	Escola Mesquita : 2º Sgt CVMI JORGE HENN				07h15min as 13h15min e 15h30min as 17h30min				
	MP: 2º Sgt CVMI PAULO				08h30min as 10h30min e 13h as 19h				
	Exp ADM: 2º Sgt CVMI BRASH				12h30min as 18h30min				
INDISPONIBILIDADE		F/MAGALHÃES FT ( a contar de 05 Out 15); F/CRISTIANO LTS(02 a 01 MAR /16); F/WESLEY FE(01 a 15 FEV) OP GOLF. C/VANESSA, F/RENÁ, F/LUANA A CONTAR DE 25 JAN, F/NETTO LTS (05 a 07 FEV).							
 CELIOMAR DA SILVA ACOSTA 1º Sgt QPM1 – Aux 3ª Pel									

Fonte: área restrita da Brigada Militar, 2016.

Para tornar mais visível a comparação entre os regimes no que diz respeito aos mecanismos destinados ao controle na jornada de trabalho, foi criada, com base nos dados apontados nos itens acima, a seguinte tabela.

**Tabela 1 – Regime celetista X Regime da LC 10.990/97**

	<b>Regime celetista</b>	<b>Regime da LC 10.990/97</b>
<b>Carga horária semanal</b>	44h	40h
<b>Intervalo intrajornada (entre 4h e 6h trabalhadas)</b>	15 min	15 min
<b>Intervalo intrajornada (após a 6ª hora)</b>	Entre 1h e 2h	45min (sujeitos a interrupção e compensação posterior)
<b>Intervalo extrajornada</b>	Mínimo de 11h	Já deduzidos da carga horária mensal
<b>Remuneração do sobreamo</b>	1/3 do valor da hora normal	1/3 do valor da hora normal
<b>Maximo de horas trabalhadas em turno ininterrupto de revezamento</b>	6h	6h, 12h ou 24h

Fonte: elaborado pelo autor da pesquisa, 2016.

Evidenciou-se, pelo conjunto das escalas anexadas, uma enorme diferença entre os regimes, no que diz respeito à concessão do repouso semanal remunerado, habitualmente desatendido pela polícia militar. Conforme pode ser observado pela tabela supra, é visível que o período de descanso semanal remunerado, quando descontado da carga horário total de trabalho, não atinge o objetivo de preservar a saúde física e mental do policial, pois assim é bem possível que este seja submetido ao cumprimento constante de uma escala 6x18, o privando do descanso semanal.

## 5 PROTEÇÃO DO EMPREGO

Um dos principais objetivos do direito do trabalho é a permanência da relação de emprego, uma vez que o salário possui um caráter alimentar e o princípio da continuidade da relação de emprego é basilar nesse vínculo.

Em uma perspectiva mais diretamente atrelada ao papel do direito trabalhista na manutenção do vínculo empregatício, põe-se em questão o modo pelo qual é possível a manutenção o a dispensa do trabalhador. Além do mais, não se deve deixar de lado o caráter compensatório do direito do trabalho.

A existência do direito trabalhista em um regime capitalista pode ser traduzido em interferências na liberdade contratual e de indústria que não só favorecem os interesses dos trabalhadores, mas também os interesses do capitalismo, porque ao mesmo tempo em que dispensam a proteção aos trabalhadores, garantem a estabilidade política e social do processo econômico. Desta forma, além de consagrar os direitos tidos por fundamentais, asseguram também a continuidade do processo de ganho de capital.

A doutrina costumeiramente tem feito distinção entre garantia e estabilidade, em regra, afirmando que aquela é o gênero e está, espécie. Nesse sentido, Nascimento (2012), leciona que a garantia de emprego deve ser entendida no sentido de política de emprego, com mecanismo não só de limitação de despedidas, mas também de criação de empregos. Tal autor ainda fala em estabilidade econômica, como agenciamento de medidas com o objetivo de que os empregados consigam ter certa segurança econômica, dando-os algumas garantias a fim de proporcionar sua subsistência sem grandes abalos.

Ainda segundos Nascimento (2012), o sentido jurídico da estabilidade é a expressão que se relaciona diretamente com a dispensa do empregado, havendo duas divisões a serem observadas: a estabilidade própria e a imprópria. Estabilidade própria é a que protege o próprio posto de trabalho, impossibilitando que o trabalhador seja despedido unilateralmente pelo empregador, mas tão somente nos casos previsto em lei. Diferentemente, a estabilidade imprópria são medidas que não resguardam diretamente o posto de trabalho, mas obstam a despedida do empregado pelo empregador, em outras palavras, não impedem totalmente a despedida, mas a oneram de modo a deixa-la mais difícil, como acontece no caso das indenizações, por exemplo.

## 5.1 Apuração de falta grave

No meio trabalhista a apuração da falta grave se dá por meio de inquérito que leva precisamente esse nome “inquérito para apuração de falta grave”, que é regulamentado pelo artigo 494 e seguintes da Consolidação das Leis Trabalhistas.

O artigo 494 da Consolidação das Leis Trabalhistas elenca que “o empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a despedida só se tornará efetiva após o inquérito em que se verifique a procedência da acusação”.

Apesar de se chamar assim, o inquérito para apuração de falta grave é uma ação judicial na qual o empregador pleiteia a decretação de ocorrência de falta grave praticada por um trabalhador estável, para que, validamente, possa concretizar a sua demissão por falta grave.

O procedimento para a apuração da falta grave está previsto no artigo 853 e seguintes da CLT.

Estando regulado também pelas normas de direito administrativo, a apuração das faltas de qualquer natureza, sejam elas leves, médias ou graves, se dará por meio de sindicância e, provada existência e autoria da infração, será processado por meio de processo administrativo disciplinar militar (PADM), assegurados em qualquer fase o contraditório e a ampla defesa. Caso a autoria e materialidade não dependam de prévia formação de convicção, a sindicância será dispensada.

## 5.2 Estabilidades

No atual ordenamento jurídico, não existe estabilidade conferida, como regra geral, aos empregados. Entretanto, existem tipos de estabilidade denominadas provisórias, que são reconhecidas quando presentes algumas circunstâncias determinadas.

Tais estabilidades provisórias podem ser mais rígidas (possibilidade de despedida apenas por motivo disciplinar), ou mais flexíveis (despedida podendo se dar por motivos, além de disciplinar, de ordem financeira ou técnica) e buscam dar proteção ao empregado dentro de certas situações, tendo em conta sua condição especial, como a estabilidade da gestante, ou interesses que ultrapassem a pessoa do empregado, como a estabilidade do dirigente sindical, por exemplo.

As estabilidades provisórias são conferidas por período de tempo

determinado, passado o qual o trabalhador poderá novamente ser demitido sem justa causa. Também, é plenamente válida as estabilidades provisórias constantes de regulamentos de empresa, normas coletivas ou do contrato de trabalho.

As hipóteses de estabilidades provisórias no regime celetista são as do empregado sindicalizado, do membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), da gestante, do acidentado, dos atuantes em comissão de conciliação prévia, dos representantes de cooperativa, dos membros do conselho curador do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), dos membros do Conselho Nacional de Previdência Social e a estabilidade do setor público.

A estabilidade para o empregado do setor público é prevista para aqueles que tenham ingressado por meio de concurso em cargo de provimento efetivo, inclusive os empregados públicos, e que após três anos de efetivo serviço, se aprovados no estágio probatório. Esta estabilidade, diferentemente das demais, possui caráter permanente.

Os policiais militares do Rio Grande do Sul adquirem a estabilidade permanente de maneira muito similar aos demais cargos do setor público, com a peculiaridade de possuírem um estágio probatório mais estendido. Qual seja, de cinco anos ao invés de três.

O estágio citado, para os soldados e sargentos, é compreendido pela legislação interna da corporação como sendo o período de cinco anos de serviço efetivo do servidor militar, a contar de sua inclusão, durante o qual se verificará a conveniência ou não de sua sustentação no cargo, que se dará através da declaração de estabilidade. No transcurso do lapso temporal de cinco anos de efetivo serviço na Brigada Militar, o servidor deverá ser considerado apto em 5 avaliações de desempenho que consideram a adaptação, produtividade e condicionamento físico ao longo do ano corrente, conforme nota de instrução normativa 32.4.

No que diz respeito aos alunos-oficiais, futuros integrantes do Quadro de Oficiais de Estado-Maior e Quadro de Oficiais Especialistas em Saúde, o período de estágio probatório será considerado durante a realização do curso de formação, a ser contado da data de matrícula no curso até o ato de promoção ao respectivo posto.

As últimas edições dos cursos de formação de oficiais, ditados pela instituição tiveram a duração de dois anos. Desta forma, o estágio probatório destes servidores,

futuros oficiais, foi enxugado a esse curto lapso temporal sendo que, ao fim, são declarados estáveis.

### **5.3 A exclusão conforme a LC 10.990/1997**

Conforme a Lei Complementar n 10.990/1997, é equivocado falar da demissão como dispensa dos serviços de uma pessoa do quadro de trabalhadores. Para tal, usa-se o termo desligamento ou exclusão, estas espécies da qual a demissão é gênero.

O desligamento do policial militar do serviço ativo pode se dar por meio da transferência para a reserva remunerada, reforma, demissão, perda do posto ou patente, licenciamento, exclusão a bem da disciplina, deserção, falecimento e extravio.

Pelo critério de afinidade com o regime celetista, trataremos aqui apenas das formas de desligamento por demissão, do licenciamento e da exclusão a bem da disciplina por serem similares à demissão voluntária e por justa causa no âmbito trabalhista.

A demissão é a forma de desligamento aplicada exclusivamente aos oficiais que pode ser a pedido ou de ofício. A pedido, quando, a qualquer tempo, o oficial não mais desejar prestar serviços a corporação, cabendo o reembolso dos custos do curso de formação quando contar com menos de 5 anos de oficialato. De ofício quando o oficial for investido em cargo público permanente alheio à sua carreira, ou quando houver perdido o posto por sentença do Tribunal Militar do Estado.

O licenciamento pode ser a pedido, por conclusão do tempo de serviço, por conveniência do serviço ou a bem da disciplina.

O licenciamento a pedido consiste na comunicação do servidor que não mais deseja servir na instituição. Em outras palavras, é o a exoneração voluntária. O licenciamento pode ser concedido aos servidores estáveis, a qualquer tempo, cabendo o reembolso das despesas com o curso de formação. Aos servidores sem estabilidade, somente após ter cumprido metade do tempo que se obrigou do período obrigatório ou do período de engajamento. Nos casos de aprovação em concurso público, é conferido a partir da data de tomada de posse no novo cargo.

O licenciamento por conclusão do tempo de serviço é uma modalidade de licenciamento que advém do decurso do prazo de estágio probatório sem que o

militar tenha sido considerado apto à estabilidade.

Já o licenciamento do militar por conveniência do serviço, ocorre independente do transcurso do prazo de estágio probatório, não decorrendo diretamente de processo administrativo disciplinar, entretanto, decorrente do contexto funcional do servidor que não possuir os requisitos para o licenciamento a pedido.

Dá-se o licenciamento a bem da disciplina, através de processo administrativo, aos praças, quando acusado oficialmente ou por quaisquer meios lícitos de comunicação social de ter procedido incorretamente no desempenho do cargo, tido conduta irregular ou praticado ato que afete a honra pessoal ou decoro da classe.

Ou alheio ao processo administrativo nos casos em que seja afastado do cargo, por se tornar incompatível com o mesmo ou evidenciar incapacidade no exercício de suas funções a ele inerente, quando condenado por crime doloso, com pena privativa de liberdade de até dois anos, tão logo transite em julgado a sentença ou quando permanecer, pelo período de dois anos, no comportamento mau.

A exclusão a bem da disciplina modalidade de desligamento do servidor aplicada comente aos praças com estabilidade, mediante processo regular em conselho de disciplina.

#### **5.4 Fundo de garantia por tempo de serviço**

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) surgiu em 1966 com os objetivos precípuos de eliminar a indenização de dispensa imotivada de acordo com o regime previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas, eliminação da estabilidade decenal, bem como pretendia proporcionar recursos para a construção de habitações populares.

O FGTS surgiu como um regime optativo, no qual, o empregado, ao ingressar na empresa, aderiria ou não. Caso não aderisse, ficava regulado pelo regime da CLT, que previa uma indenização pelo tempo de serviço diante da despedida arbitrária ou mesmo sem justa causa para os trabalhadores não estáveis e a estabilidade para aqueles trabalhadores que alcançassem dez anos de serviço na empresa.

Dessa forma, o empregado que quisesse aderir ao regime de FGTS, abriria mão da estabilidade decenal e da indenização pelo tempo de serviço, mas faria jus



aos depósitos feitos a título de FGTS em conta destinada a este fim.

Com a Constituição Federal de 1988 o regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço deixou de ser optativo e passou a ser obrigatório. Ou seja, quem ingressasse na empresa a partir daquela data já era considerado integrante do aludido regime.

O FGTS, assim sendo, é um fundo formado por recurso provindos de depósitos compulsórios feitos pelo empregador, em uma conta vinculada ao nome do empregado, que o favorece no caso de despedida sem justa causa ou arbitrária e em algumas hipóteses, previstas pela legislação, em que o saque é autorizado.

Consagrou o FGTS a “instabilidade” no emprego, retirando dos trabalhadores um direito que era a garantia de não ser demitido, sem justa causa, do emprego, em troca de vantagens pecuniárias conforme já foram mencionadas. Tal “instabilidade” se deu porque a estabilidade passou a ser a ser entendida como muito nociva ao empregador, uma vez que o trabalhador adquiria estabilidade, passava a trabalhar de forma desidiosa e reduzia propositalmente a sua produção. Argumento este que não passa de desculpa, considerando que o empregado que trabalha de forma desidiosa pode ser demitido por justa causa.

De qualquer forma, o regime do FGTS, é interessante ao empregador, pois não impõe obstáculo à dispensa imotivada do trabalhador.

No regime estatutário, tendo em vista a aquisição de estabilidade com o término do estágio probatório, os servidores não fazem jus ao FGTS, tendo assegurado a permanência no emprego enquanto não houver pena transitada em julgado imposta por processo administrativo disciplinar ou sentença judicial.

## 6 CONCLUSÃO

Ao final do estudo ora desenvolvido, tentou-se demonstrar, de modo simplificado, que o servidor estatutário é um trabalhador assim como qualquer outro trabalhador contratado pelo regime jurídico celetista, tendo as mesmas obrigações que este, porém não é possuidor dos mesmos direitos, haja vista que a relação de trabalho entre ele e o Estado, é somente legal e não contratual, diretamente subordinada à Lei complementar 10.990/1997 e subsidiariamente ao regime jurídico dos servidores civis, cujas normas também se submetem irrestritamente aos princípios da supremacia do interesse público e legalidade.

É muito pacífico o entendimento de que é necessário um regime estatutário que garanta a impessoalidade na relação de trabalho e que dê segurança para a execução de suas atribuições, além de segurança nas suas decisões. Entretanto, é grande ilusão acreditar que o regime estatutário é um mecanismo que tende a proteger o servidor público. O ocupante de cargo público, não raras as vezes, está sujeito a alguns interesses, que não os seus, e nem o da coletividade e por isso, precisa de um mecanismo que lhe assegure prosseguir com o seu papel de funcionário público, atendendo ao interesse público para o qual foi empossado no seu cargo.

Mesmo que o servidor estatutário não tenha firmado com o estado um contrato de trabalho, o regime jurídico estatutário aproxima o trabalhador do setor público dos empregados do setor privado e isso deve ser encarado de forma muito positiva. Pensar o contrário seria não proporcionar ao servidor estatutário os mesmos direitos que tendem a zelar pela saúde e qualidade de vida dos trabalhadores dos trabalhadores do setor privado.

Levando em consideração os pontos controvertidos no presente trabalho, é mister que se demonstre quais os pontos que foram considerados favoráveis e desfavoráveis aos trabalhadores, vislumbrados no decorrer da pesquisa.

Passo, portanto a tecer breves comentários acerca dos três principais tópicos que versaram sobre as garantias relativas a remuneração, controle da jornada de trabalho e do emprego, respectivamente.

Especificamente quanto aos adicionais, se pôde notar algumas diferenças manifestas no adicional noturno, onde ficou claro pela doutrina que os militares não fazem jus a tal adicional, mas que nas últimas decisões do Tribunal de Justiça do

Estado do Rio Grande do Sul a respeito vem se reconhecendo, por meio de Mandado de Injunção, o direito de que os militares recebam o adicional de 20%, previsto para os servidores civis, na omissão da LC 10.990/1997.

Em que pese em diversas ocasiões os militares laborarem em condições insalubres ou perigosas, não fazem jus ao adicional de insalubridade ou periculosidade em qualquer caso. Por analogia ao que acontece com o adicional noturno, creio que seja possível o reconhecimento do direito ao adicional por meio de Mandado de Injunção, uma vez que a legislação aplicada aos servidores civis do estado, prevê em seu artigo 100 o referido benefício. Suprimi-lo, como faz a lei 10.990/1997, é uma violar descaradamente o direito do trabalhador de ter sua saúde preservada.

O adicional de transferência, é pago de maneiras diferente, considerando que, no caso do militar, a transferência se dá em caráter permanente, logo o adicional é devido uma única vez e serve como auxílio para os custos referentes à mudança. No caso do celetista, em que a transferência tem caráter temporário, o adicional é devido enquanto durar o trabalho em cidade diversa. Assim sendo, o referido adicional tem como missão precípua auxiliar o trabalhador a arcar com os gastos demandados pela sua subsistência nessa cidade.

As gratificações não apresentam grandes diferenças entre os dois regimes. Em ambos, quando percebida em caráter habitual, invariável e periódico, ela deixa de ser uma liberalidade do empregador e passa a ter um caráter obrigatório, residindo a única diferença no fato de que, para os militares, a gratificação será incorporada definitivamente ao salário após decorridos cinco anos laborados sob a gratificação.

Concernente ao controle da jornada de trabalho, o regime estatutário dos militares se demonstrou bem mais gravoso ao trabalhador, uma vez que o turno ininterrupto de revezamento é superior ao limite de 6h previstos aos celetistas, os intervalos extrajornadas, bem como a compensação de horas e o repouso semanal remunerado, não são obedecidos, na pratica, as normas internas ditadas pela própria corporação.

Por meio do presente trabalho, foi possível perceber que em situação normal, a carga horária de trabalho dos policiais militares que trabalham no regime de turnos ininterruptos de revezamento, deveria obedecer ao referencial de 36 horas semanais, ao invés das 40 horas previstas. Assim, a carga horária mensal correta, deveria ser de 144 horas, para o mês de 28 dias, 150 horas, para o mês de 29 dias,

de 155 horas, para os meses de 30 dias, e 160 horas, para os meses de 31 dias.

De maneira geral foi possível perceber pelas escalas de serviço anexas, que os mecanismos dedicados a limitar o tempo do trabalhador a disposição do empregado, ou à disposição do estado, no caso, não são efetivos. Logo, os reflexos dessa desídia do administrador, refletem muito negativamente na saúde física e mental, na administração do tempo livre e, por consequência, na vida privada, no desenvolvimento social, físico, intelectual e da personalidade do militar.

No que tange ainda ao controle da jornada, o regime de sobreaviso foi o único que se deu de maneira análoga nos dois regimes jurídicos. Em ambos os casos os elementos caracterizadores do trabalho sobre esse regime foram os mesmos, assim como o valor de 1/3 sobre o valor da hora normal de trabalho.

Os mecanismos destinados a proteção do emprego foram o maior diferencial, contando como ponto favorável ao regime estatutário.

Apesar do regime celetista impor limitações à despedida imotivada por parte do empregador, como o inquérito para apuração de falta grave e as estabilidades provisórias, por exemplo, o regime estatutário se demonstrou mais concreto, deixando a exoneração do servidor bem mais restrita, podendo fazê-la somente quando atendidos critério legais ligados à improdutividade do servidor ou quando por transitado em julgado de Processo Administrativo Disciplinar ou sentença judicial transitada em julgado.

Em que pese o FGTS funcionar como instrumento que onere a despedida imotivada de modo a deixá-la mais difícil, não chega a ser um óbice para que o empregado, imotivadamente demita o trabalhador. Destarte, destacou-se a estabilidade definitiva proporcionada aos servidores que concluírem com êxito o período de estágio probatório.

Enfim, saliento que o que parece ser uma proteção demasiada, foi arquitetado para atender não só interesses derivados de uma relação de emprego, mas também os derivados do *munus* público, garantindo um trabalho imparcial de seus servidores e obediente somente ao seu regulamento e não aos interesses e conveniências pessoais e políticas, tão somente.

Ao terminar o presente trabalho, retomo o que foi dito anteriormente ressaltando que, no regime jurídico estatutário, não estão em causa unicamente interesses empregatícios, mas principalmente interesses públicos fundamentais, haja vista que os servidores públicos são os instrumentos da atuação do estado.

Todavia, a meu ver, esse motivo não deve ser o pretexto para as habituais violações aos direitos fundamentais dos servidores.

Precedendo o atual Estatuto, houveram diversos outros estatutos que, a cada promulgação, inovavam e melhoravam o atendimento acerca dos direitos e garantias fundamentais e sociais do militares, refletindo, cada um, a ideologia de sua época.

As questões compreendidas pelo estatuto flutuam conforme as influências políticas e ideológicas da sociedade e, nessa tendência assemelhar o regime estatutário com o trabalhista, é onde reside a esperança de que os direitos dos militares a uma limitação razoável da jornada sejam observados de fato, deixando o resquício de ditadura que ainda existe.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, I. D. R.; MALTA, C. P. T. *Teoria e prática do direito do trabalho*. São Paulo: Imprensa, 1995.
- BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 10 set. 2015.
- \_\_\_\_\_. *Lei n. 7.369, de 20 de setembro de 1985*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L7369.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7369.htm)>. Acesso em: 10 set. 2015.
- \_\_\_\_\_. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 10 set. 2015.
- \_\_\_\_\_. *Lei n. 7.183, de 05 de abril de 1984*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7183.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7183.htm)>. Acesso em: 28 mai. 2016.
- \_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 114000420025150097 11400-04.2002.5.15.0097*, Relator: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 29/03/2006, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 28/04/2006. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em: 27 maio 2016.
- \_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 6936820125090019*, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 12/08/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/08/2015. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em: 27 maio 2016.
- \_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n. 60*. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 10 set. 2015.
- \_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n. 146*. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 10 set. 2015.
- \_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n. 191*. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 10 set. 2015.
- GRECO FILHO, Vicente de. *Manual de processo penal*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- MEDAUAR, Odete. *Direito administrativo moderno*. São Paulo: RT, 1999.
- MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de Direito administrativo*. 26. ed. São Paulo: Malheiros. 2009.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

NETO, José Affonso Dallegrave. *Inovação nas Legislações Trabalhistas*. São Paulo: LTr, 1999.

UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. 1948. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2015.

PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. *Insalubridade e periculosidade: impossibilidade de acumulação dos adicionais*. Disponível em: <[http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/insalubre\\_perigoso.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/insalubre_perigoso.htm)>. Acesso em: 10 nov. 2015.

RIO GRANDE DO SUL. *Apelação Cível n. 70023632656*, Quarta Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Agathe Elsa Schmidt da Silva, Julgado em 02/07/2008. Disponível em: <[http://www.tjrs.jus.br/busca/search?q=Apela%C3%A7%C3%A3o+C%C3%ADvel+N%C2%BA+70023632656%2C+Quarta+C%C3%A2mara+C%C3%ADvel%2C+Tribunal+de+Justi%C3%A7a+do+RS%2C+Relator%3A+Agathe+Elsa+Schmidt+da+Silva%2C+Julgado+em+02%2F07%2F2008&proxystylesheet=tjrs\\_index&client=tjrs\\_index&filter=0&getfields=\\*&aba=juris&entsp=a\\_\\_politica-site&wc=200&wc\\_mc=1&oe=UTF-8&ie=UTF-8&ud=1&lr=lang\\_pt&sort=date%3AD%3AS%3Ad1&as\\_qj=Apela%C3%A7%C3%A3o+C%C3%ADvel+N%C2%BA+70030580195%2C+Terceira+C%C3%A2mara+C%C3%ADvel%2C+Tribunal+de+Justi%C3%A7a+do+RS%2C+Relator%3A+Paulo+de+Tarso+Vieira+Sanseverino%2C+Julgado+em+20%2F08%2F2009&site=ementario&as\\_epq=&as\\_oq=&as\\_eq=&as\\_q=+#main\\_res\\_juris](http://www.tjrs.jus.br/busca/search?q=Apela%C3%A7%C3%A3o+C%C3%ADvel+N%C2%BA+70023632656%2C+Quarta+C%C3%A2mara+C%C3%ADvel%2C+Tribunal+de+Justi%C3%A7a+do+RS%2C+Relator%3A+Agathe+Elsa+Schmidt+da+Silva%2C+Julgado+em+02%2F07%2F2008&proxystylesheet=tjrs_index&client=tjrs_index&filter=0&getfields=*&aba=juris&entsp=a__politica-site&wc=200&wc_mc=1&oe=UTF-8&ie=UTF-8&ud=1&lr=lang_pt&sort=date%3AD%3AS%3Ad1&as_qj=Apela%C3%A7%C3%A3o+C%C3%ADvel+N%C2%BA+70030580195%2C+Terceira+C%C3%A2mara+C%C3%ADvel%2C+Tribunal+de+Justi%C3%A7a+do+RS%2C+Relator%3A+Paulo+de+Tarso+Vieira+Sanseverino%2C+Julgado+em+20%2F08%2F2009&site=ementario&as_epq=&as_oq=&as_eq=&as_q=+#main_res_juris)>. Acesso em: 14 set. 2015.

\_\_\_\_\_. *Apelação Cível n. 70030580195*, Terceira Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Paulo de Tarso Vieira Sanseverino, Julgado em 20/08/2009. Disponível em: <[http://www.tjrs.jus.br/busca/search?q=Apela%C3%A7%C3%A3o+C%C3%ADvel+N%C2%BA+70030580195%2C+Terceira+C%C3%A2mara+C%C3%ADvel%2C+Tribunal+de+Justi%C3%A7a+do+RS%2C+Relator%3A+Paulo+de+Tarso+Vieira+Sanseverino%2C+Julgado+em+20%2F08%2F2009&proxystylesheet=tjrs\\_index&client=tjrs\\_index&filter=0&getfields=\\*&aba=juris&entsp=a\\_\\_politica-site&wc=200&wc\\_mc=1&oe=UTF-8&ie=UTF-8&ud=1&lr=lang\\_pt&sort=date%3AD%3AS%3Ad1&as\\_qj=Apela%C3%A7%C3%A3o+C%C3%ADvel+N%C2%BA+70037470143%2C+Terceira+C%C3%A2mara+C%C3%ADvel%2C+Tribunal+de+Justi%C3%A7a+do+RS%2C+Relator%3A+Rogerio+Gesta+Leal%2C+Julgado+em+19%2F08%2F2010&site=ementario&as\\_epq=&as\\_oq=&as\\_eq=&as\\_q=+#main\\_res\\_juris](http://www.tjrs.jus.br/busca/search?q=Apela%C3%A7%C3%A3o+C%C3%ADvel+N%C2%BA+70030580195%2C+Terceira+C%C3%A2mara+C%C3%ADvel%2C+Tribunal+de+Justi%C3%A7a+do+RS%2C+Relator%3A+Paulo+de+Tarso+Vieira+Sanseverino%2C+Julgado+em+20%2F08%2F2009&proxystylesheet=tjrs_index&client=tjrs_index&filter=0&getfields=*&aba=juris&entsp=a__politica-site&wc=200&wc_mc=1&oe=UTF-8&ie=UTF-8&ud=1&lr=lang_pt&sort=date%3AD%3AS%3Ad1&as_qj=Apela%C3%A7%C3%A3o+C%C3%ADvel+N%C2%BA+70037470143%2C+Terceira+C%C3%A2mara+C%C3%ADvel%2C+Tribunal+de+Justi%C3%A7a+do+RS%2C+Relator%3A+Rogerio+Gesta+Leal%2C+Julgado+em+19%2F08%2F2010&site=ementario&as_epq=&as_oq=&as_eq=&as_q=+#main_res_juris)>. Acesso em: 14 set. 2015.

\_\_\_\_\_. *Apelação Cível n. 70037470143*, Terceira Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Rogerio Gesta Leal, Julgado em 19/08/2010. Disponível em: <[http://www.tjrs.jus.br/busca/search?q=Apela%C3%A7%C3%A3o+C%C3%ADvel+N%C2%BA+70037470143%2C+Terceira+C%C3%A2mara+C%C3%ADvel%2C+Tribunal+de+Justi%C3%A7a+do+RS%2C+Relator%3A+Rogerio+Gesta+Leal%2C+Julgado+em+19%2F08%2F2010&proxystylesheet=tjrs\\_index&client=tjrs\\_index&filter=0&getfields=\\*&aba=juris&entsp=a\\_\\_politica-site&wc=200&wc\\_mc=1&oe=UTF-8&ie=UTF-8&ud=1&lr=lang\\_pt&sort=date%3AD%3AS%3Ad1&as\\_qj=Mandado+de+Injun%C3%A7%C3%A3o+n.70059703397%2C+Tribunal+Pleno%2C+Tribunal+de+Justi%C3%A7a+do+RS%2C+Relator%3A+Jorge+Lu%C3%ADs+Dall%27Agnol%2C+Julgado+em](http://www.tjrs.jus.br/busca/search?q=Apela%C3%A7%C3%A3o+C%C3%ADvel+N%C2%BA+70037470143%2C+Terceira+C%C3%A2mara+C%C3%ADvel%2C+Tribunal+de+Justi%C3%A7a+do+RS%2C+Relator%3A+Rogerio+Gesta+Leal%2C+Julgado+em+19%2F08%2F2010&proxystylesheet=tjrs_index&client=tjrs_index&filter=0&getfields=*&aba=juris&entsp=a__politica-site&wc=200&wc_mc=1&oe=UTF-8&ie=UTF-8&ud=1&lr=lang_pt&sort=date%3AD%3AS%3Ad1&as_qj=Mandado+de+Injun%C3%A7%C3%A3o+n.70059703397%2C+Tribunal+Pleno%2C+Tribunal+de+Justi%C3%A7a+do+RS%2C+Relator%3A+Jorge+Lu%C3%ADs+Dall%27Agnol%2C+Julgado+em)>

m+25%2F05%2F2015&site=ementario&as\_epq=&as\_oq=&as\_eq=&as\_q=+#main\_res\_juris>. Acesso em: 14 set. 2015.

\_\_\_\_\_. Brigada Militar. Nota de instrução normativa n. 32.4. Disponível em: <<https://intranet.brigadamilitar.rs.gov.br/>>. Acesso em: 18 maio 2016.

\_\_\_\_\_. Brigada Militar. Nota de instrução normativa n. 33.1. Disponível em: <<https://intranet.brigadamilitar.rs.gov.br/>>. Acesso em: 18 maio 2016.

\_\_\_\_\_. Brigada Militar. Nota de instrução normativa n. 33.2. Disponível em: <<https://intranet.brigadamilitar.rs.gov.br/>>. Acesso em: 18 maio 2016.

\_\_\_\_\_. *Lei Complementar n. 10.990, de 18 de agosto de 1997*. Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br/legiscomp/arquivo.asp?idNorma=245&tipo=pdf>>. Acesso em: 10 set. 2015.

\_\_\_\_\_. *Lei Complementar n. 10.098, de 3 de fevereiro de 1994*. Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br/legiscomp/arquivo.asp?Rotulo=Lei%20Complementar%20n%BA%2010098&idNorma=527&tipo=pdf>>. Acesso em: 10 set. 2015.

\_\_\_\_\_. *Mandado de Injunção n. 70059703397*, Tribunal Pleno, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Jorge Luís Dall'Agnol, Julgado em 25/05/2015. Disponível em: <[SAAD, Eduardo Gabriel. \*Curso de Direito Processual do Trabalho\*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008.](http://www.tjrs.jus.br/busca/search?q=Mandado+de+Injun%C3%A7%C3%A3o+n.+70059703397%2C+Tribunal+Pleno%2C+Tribunal+de+Justi%C3%A7a+do+RS%2C+Relator%3A+Jorge+Lu%C3%ADs+Dall%27Agnol%2C+Julgado+em+25%2F05%2F2015&proxystylesheet=tjrs_index&client=tjrs_index&filter=0&getfields=*&aba=juris&entsp=a__politica-site&wc=200&wc_mc=1&oe=UTF-8&ie=UTF-8&ud=1&lr=lang_pt&sort=date%3AD%3AS%3Ad1&as_qj=&site=ementario&as_epq=&as_oq=&as_eq=&as_q=+#main_res_juris>. Acesso em: 14 set. 2015.</p>
</div>
<div data-bbox=)

SÃO PAULO. *Recurso Ordinário n. 00002323520145020262 SP 00002323520145020262 A28*. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Relator: Luiz Antônio M. Vidigal, Data de Julgamento: 07/05/2015, 7ª TURMA, Data de Publicação: 15/05/2015. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/pesquisa-jurisprudencia-por-palavra-sentenca>>. Acesso em: 27 maio 2016.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Noções de direito do trabalho: um enfoque constitucional*. 2. ed. Passo Fundo: UPF, 2007.