

ESTADO DE GOIÁS
POLÍCIA MILITAR
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS / 2000

CAP PM WILSON BRASIL PINHEIRO TAVARES

CAP PM MARCELINO ANTÔNIO FILHO

O POLICIAL MILITAR

E SUA PASSAGEM PARA A INATIVIDADE

GOIÂNIA
JULHO DE 2000

ESTADO DE GOIÁS
POLÍCIA MILITAR
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS/2000

WILSON BRASIL PINHEIRO TAVARES - CAP PM
MARCELINO ANTÔNIO FILHO - CAP PM

O POLICIAL MILITAR E SUA PASSAGEM PARA A INATIVIDADE

Trabalho monográfico apresentado
como requisito parcial para conclusão
do Curso de Aperfeiçoamento de
Oficiais.

ORIENTADOR DE CONTEÚDO: CAP PM EDILTON GOMES DE OLIVEIRA
ORIENTADORA METODOLÓGICA: PROF^a. NANCY RIBEIRO DE ARAÚJO SILVA

GOIÂNIA
JULHO DE 2000

FOLHA DE APROVAÇÃO

1. ORIENTADOR DE CONTEÚDO

1ª Sessão - assunto(s) orientado(s):

Projeto de pesquisa: O Policial Militar e sua passagem para a inatividade.

data: 26/05/2000

Ass.: _____

2ª Sessão - assunto(s) orientado(s):

Discussão sobre os instrumentos de coleta de dados.

data: 14/06/2000

Ass.: _____

3ª Sessão - assunto(s) orientado(s):

Elaboração do conteúdo do presente trabalho técnico-científico.

data: 25/06/2000

Ass.: _____

4ª Sessão - assunto(s) orientado(s):

Análise do questionário aplicado aos inativos.

data: 03/07/2000

Ass.: _____

5ª Sessão - assunto(s) orientado(s):

Estruturação da parte textual

data: 17/07/2000

Ass.: _____

6ª Sessão - assunto(s) orientado(s):

Leitura de todo o material confeccionado.

data: 28/07/2000

Ass.: _____

Parecer final do Orientador de Conteúdo:

O presente trabalho técnico-científico foi elaborado com base em pesquisa científica, observando as normas técnicas vigentes.

data: 07/08/2000

Ass.: _____

Edilton Gomes de Oliveira - Orientador

Orientandos: Cap PM Wilson Brasil Pinheiro Tavares Ass: _____

Cap PM Marcelino Antônio Filho

Ass: _____

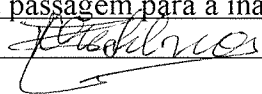
FOLHA DE APROVAÇÃO

1. ORIENTADORA METODOLÓGICA

1ª Sessão - assunto(s) orientado(s):

Projeto de pesquisa: O Policial Militar e sua passagem para a inatividade.

data: 26/05/2000

Ass.: 

2ª Sessão - assunto(s) orientado(s):

Orientação quanto à estrutura da monografia em geral, do sumário e da introdução.

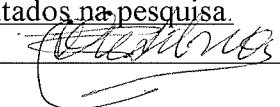
data: 12/06/2000

Ass.: 

3ª Sessão - assunto(s) orientado(s):

Análise e orientação quanto aos dados levantados na pesquisa.

data: 14/07/2000

Ass.: 

4ª Sessão - assunto(s) orientado(s):

Orientação quanto à interpretação de dados.

data: 21/07/2000

Ass.: 

5ª Sessão - assunto(s) orientado(s):

Orientação quanto à normalização científica.

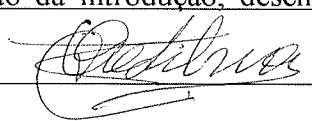
data: 04/08/2000

Ass.: 

6ª Sessão - assunto(s) orientado(s):

Revisão geral quanto à compatibilização da introdução, desenvolvimento e conclusão

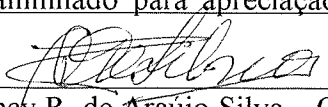
data: 07/08/2000

Ass.: 

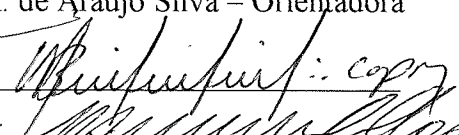
Parecer final da Orientadora Metodológica:

O presente trabalho técnico-científico obedece à normalização prevista para a elaboração de monografia científica. Poderá ser encaminhado para apreciação da banca examinadora.

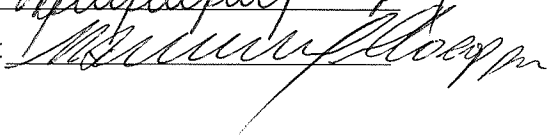
data: 07/08/2000

Ass.: 

Profª. Nancy R. de Araújo Silva – Orientadora

Orientandos: Cap PM Wilson Brasil Pinheiro Tavares Ass: 

Cap PM Marcelino Antônio Filho

Ass: 

BANCA EXAMINADORA

Aprovada em ____/____/____

Presidente

Membro

Membro

AGRADECIMENTOS

Ao Grande Arquiteto do Universo, por nos ter dado saúde, força e sabedoria, para realizarmos este trabalho.

Ao Sr. Maj PM Sérgio do Carmo e Silva, Comandante do Batalhão de Trânsito, pela demonstração de apoio e amizade.

Ao Sr. Maj R/R Osvaldo Santana do Prado, Assessor Jurídico da Associação dos Inativos de Goiás – AMIGO, por ter contribuído intensamente na aplicação dos questionários aos inativos.

Ao Cap PM Edilton Gomes de Oliveira, por ter aceitado o convite em ser o nosso Orientador de Conteúdo.

Ao Sd PM Ailton Vicente da Silva, por ter nos emprestado seus conhecimentos na área de computação.

A todos aqueles que de alguma forma contribuíram para a realização deste.

RESUMO

O presente trabalho técnico científico descreve e analisa a atual situação dos inativos da Polícia Militar do Estado de Goiás, levando-se em consideração seus anseios e necessidades, e apresenta uma proposta para a minimização dos problemas enfrentados por estes quando de sua passagem para a inatividade. São levantadas as dificuldades e adversidades que o Policial Militar enfrenta durante sua carreira, aspectos estes que muitas vezes contribuem para uma reforma precoce. Verificou-se também algumas das principais causas que levam à reforma, bem como as formas legais de transferência para a inatividade. Desenvolveu-se ainda uma pesquisa descritiva e exploratória para a obtenção de dados que pudessem definir melhor o problema, sendo esta realizada através de entrevistas e aplicações de questionários. Finalmente, propõe-se a criação de um Centro de Inativos e Pensionistas que buscaria atender as necessidades deste público específico e prepará-los para enfrentar a inatividade.

SUMÁRIO

RESUMO..... 7

LISTA DE GRÁFICOS.....10

INTRODUÇÃO.....12

CAPÍTULO I

1 ASPECTOS GERAIS DO ENVELHECIMENTO15

1.1 HISTÓRICO15

1.2 ASPECTOS SOCIAIS17

1.3 ASPECTOS BIOLÓGICOS18

1.4 ASPECTOS PSICOLÓGICOS20

1.5 ASPECTOS INTELECTUAIS21

1.6 ADAPTAÇÃO À VELHICE – CLASSIFICAÇÃO22

CAPÍTULO II

2 VIDA ÚTIL DO POLICIAL MILITAR, PRINCIPAIS CAUSAS DE REFORMAS E FORMAS LEGAIS DE TRANSFERÊNCIA PARA A INATIVIDADE27

2.1 VIDA ÚTIL DO POLICIAL MILITAR.....27

2.2 PRINCIPAIS CAUSAS DE REFORMAS30

2.3 FORMAS LEGAIS DE TRANSFERÊNCIA PARA A INATIVIDADE34

2.4 ALGUNS ASPECTOS HISTÓRICOS37

CAPÍTULO III

3 A ATUAL SITUAÇÃO DOS INATIVOS DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS.....43

3.1 NATUREZA DA PESQUISA43

3.2 TRATAMENTO, DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....44

3.3 PESQUISA DE CAMPO – ENTREVISTAS60

CAPÍTULO IV

4 PROPOSTA DE CRIAÇÃO DO ÓRGÃO DE APOIO DE PESSOAL – CENTRO DE INATIVOS E PENSIONISTAS DA PMGO.....64

4.1 OBJETIVO GERAL66

4.2 OBJETIVOS INTERMEDIÁRIOS66

4.3 PROGRAMA BÁSICO DO CENTRO68

4.3.1 *Área jurídica*68

4.3.2 *Área de interesses pessoais*.....69

4.3.3 *Área de saúde*70

4.3.4 *Área de finanças*70

4.3.5 *Área de cultura e lazer*71

4.3.6 *Área sócio-familiar*.....72

4.3.7 *Área social e de cidadania*.....72

CONCLUSÃO.....75

ANEXOS79

ANEXO I.....79

ANEXO II.....80

QUESTIONÁRIO.....82

BIBLIOGRAFIA84

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO N.º 1 - Principais causas de reformas de Policiais Militares na PMGO.....	33
GRÁFICO N.º 2 - Porcentagem das principais causas de reformas de Policiais Militares na PMGO.....	33
GRÁFICO N.º 03 - Posto e graduação dos pesquisados.....	45
GRÁFICO N.º 04 - Porcentagem dos postos e graduações dos pesquisados.....	46
GRÁFICO N.º 05 - Idade dos inativos pesquisados	47
GRÁFICO N.º 06 - Porcentagem da idade dos pesquisados.....	47
GRÁFICO N.º 07 - Porcentagem do tempo de serviço.....	48
GRÁFICO N.º 08 - Porcentagem do tempo de serviço ao ser transferido para a inatividade – Oficiais.....	49
GRÁFICO N.º 09 - Porcentagem do tempo de serviço ao ser transferido para a inatividade – Subtenentes e Sargentos.....	49
GRÁFICO N.º 10 - Porcentagem do tempo de serviço ao ser transferido para a inatividade – Cabos e Soldados.....	50

GRÁFICO 11 - Porcentagem do tempo de serviço ao ser transferido para a inatividade por tipo – reserva remunerada.....	51
GRÁFICO N.º 12 - Porcentagem do tempo de serviço ao ser transferido para a inatividade por tipo – reserva remunerada ex-officio	51
GRÁFICO N.º 13 - Porcentagem do tempo de serviço ao ser transferido para a inatividade por tipo – Reforma.....	52
GRÁFICO N.º 14 - Tempo de permanência na inatividade.....	53
GRÁFICO N.º 15 - Motivo de transferência para a inatividade.....	54
GRÁFICO N.º 16 - Grau de atendimento da PMGO aos inativos	55
GRÁFICO N.º 17 - Área em que a PMGO poderá melhorar a qualidade de vida dos inativos.....	56
GRÁFICO N.º 18 - Opinião sobre a passagem para a inatividade.....	57
GRÁFICO N.º 19 - Porcentagem dos que exercem atividade remunerada.....	58
GRÁFICO N.º 20 - Quanto se recebe pela atividade remunerada.....	59
GRÁFICO N.º 21 - Opinião sobre a criação de uma diretoria de inativos.....	60
GRÁFICO N.º 22 - Evolução do número de inativos de 1995-1999.....	63

INTRODUÇÃO

A velhice não é determinada apenas pela idade biológica, mas também pela incapacidade do indivíduo em produzir, criar, ter interesse em construir algo em sua vida, ou seja, deixar de sonhar. É nesse sentido que os gerontólogos afirmam que a população mundial está envelhecendo precocemente.

No Brasil, em razão de sua legislação e com o aumento da população envelhecida, tem-se um grupo de ativos cada vez menor sustentando um grupo inativo cada vez maior, e o que é pior: fazendo-o de maneira precária e insatisfatória, já que a grande maioria dos inativos brasileiros não recebem vencimentos justos e dignos.

O isolamento social do aposentado, que se manifesta às vezes por isolamento afetivo nas relações familiares, pode tornar uma tão sonhada aposentadoria num sofrimento em pouco tempo. Dessa forma, a aposentadoria, mesmo sendo um direito conquistado pelo trabalhador, consiste num problema existencial ainda a ser resolvido. É fonte de tensões e insatisfações em muitos casos. Assim, a passagem para a inatividade tem se

tornado objeto de estudo da Medicina, Psicologia e Sociologia, com vistas a atender esse enorme contingente social: o dos aposentados. Percebe-se, como na maioria das pessoas, que o policial vive de maneira problemática a sua inatividade, apresentando manifestações de frustrações e desânimo com a Polícia Militar de Goiás, com a sociedade e até mesmo consigo.

Os Policiais Militares inativos que, por longos anos, arriscaram suas vidas e sacrificaram muitas vezes o convívio familiar para levar à sociedade o seu laborioso trabalho, se vê, de uma hora para outra, esquecido, amargurado e muitas vezes discriminado por seus colegas de profissão.

Os Policiais Militares quando vão para a inatividade, normalmente se distanciam , aos poucos vão se afastando e quando se dá conta não se tem mais notícias deles, mesmo aqueles que muitas vezes estiveram ao nosso lado em situações perigosas que a profissão nos impõe. Esse distanciamento ocorre talvez pelo fato de serem menosprezados e discriminados quando buscam algum apoio dentro da Corporação.

Este trabalho tem por objetivo mostrar a situação dos inativos e alertar a Corporação como um todo, especialmente aqueles que exercem cargos com poder de decisão do grave problema que se apresenta. Para tanto, procurou-se desenvolvê-lo de maneira que no primeiro capítulo, ver-se-ão aspectos gerais do envelhecimento. O capítulo seguinte fala sobre a vida útil do Policial Militar, algumas das principais causas de reformas e formas legais

de transferência para a inatividade. No terceiro capítulo analisou-se a atual situação dos inativos da Polícia Militar de Goiás, através de um questionário dirigido a estes. No capítulo quarto, apresentamos como proposta a criação de um Órgão de Apoio de Pessoal – Centro de Inativos e Pensionistas, destinado a atuar diretamente com os Policiais Militares inativos, visando deixá-los sintonizados com os acontecimentos sociais, políticos e econômicos da Instituição, bem como informados de todas as decisões e medidas que se referem à sua categoria.

É importante salientar que as atividades desse Órgão diferem das de um Clube, onde o maior objetivo é o lazer e a parte social. Essa criação estará destinada a preparar o futuro inativo para enfrentar a nova realidade, como também buscar dar qualidade de vida a este, levando em consideração seu prestígio adquirido ao longo da carreira, a sua saúde e seus direitos e de seus dependentes.

CAPÍTULO I

1 ASPECTOS GERAIS DO ENVELHECIMENTO

1.1 Histórico

O ser humano, na sua caminhada pela vida, passa por processos denominados “rituais de passagem”, como alguns muito conhecidos na nossa sociedade: o batismo, a primeira comunhão, o serviço militar (para os homens), o “debut” (para as mulheres), o casamento, a aposentadoria - esses rituais determinam um marco, um limite entre o que foi e o que virá a ser.

Na continuidade deste viver, as pessoas vão desenvolvendo-se física e amadurecendo psicologicamente, exercendo funções, constituindo família, criando filhos, promovendo-se profissionalmente. E então chega o dia em que os filhos crescem, estão se tornando independentes; a vida lhe proporcionou as mais variadas experiências e a cota de trabalho para suprir o papel de provedor termina: chegou a aposentadoria.

Alguns são pegos de surpresa; outros entusiasmam-se pela perspectiva de vida que têm pela frente, liberdade para usar a sua vida da maneira que mais julgar adequada e prazerosa possível.

Nessa época é exatamente quando os seres humanos estão mais experientes, sábios e conhecedores de si mesmo e do seu próprio potencial e livres de compromissos rígidos. No entanto, em nossa sociedade esse ritual de passagem (a aposentadoria) tem uma conotação pejorativa, pois associa-se esse momento à velhice e, infelizmente, a maioria deixa levar-se pelo pessimismo, entrega-se e passa a pensar que realmente tudo acabou.

Essa imagem estereotipada da velhice considera a predominância física para o sentido da vida, colocando em segundo plano os aspectos psico-emocionais, para os quais é possível uma eterna estação de primavera produtiva e criativa.

Envelhecer é uma propriedade particular, com vivências e expectativas específicas que não reduzem a responsabilidade de vida e participação ativa no processo social, pois mesmo velho, o indivíduo continua sendo membro da humanidade.

Para a gerontologia, cada pessoa tem na realidade três idades:

a) a idade cronológica

Aquela determinada pelo número de anos que o ser humano já viveu;

b) a idade biológica

Aquela que é determinada pelas condições de saúde ou desgaste de seu físico;

c) a idade psicológica

Aquela avaliada pelas atitudes que a pessoa assume diante dos altos e baixos da existência humana.

1.2 Aspectos Sociais

A vigente Constituição da República reza em seu artigo 230:

A família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida.

Nas sociedades industrializadas a valorização do homem está diretamente relacionada com sua capacidade de produzir riquezas. O trabalho, independente de sua natureza, confere prestígio, poder, “status”, valor e identidade social.

Ao se desligar do meio produtivo o idoso tende também a abdicar de sua posição social, de seus antigos valores e submeter-se a condições que agridem a si mesmo. Premido por uma sociedade que cultua a juventude, o novo, o envelhecimento é encarado apenas pelos seus aspectos negativos, colocando o idoso em uma posição secundária.

As interações com o meio social sofrem uma sensível diminuição em consequência do envelhecimento, acarretando um progressivo isolamento e marginalização.

Os papéis e funções familiares, que até determinada idade são claramente definidos, perdem a sua força com o passar dos anos e a natural redução do grupo familiar.

Por vezes, casais se descobrem em suas personalidades após a saída dos filhos de casa. Até então a presença de outras pessoas impedia a manifestação de comportamentos negativos, que agora se manifestam em toda sua plenitude. Os conflitos conjugais podem se tornar uma constante nessa época da vida.

1.3 Aspectos Biológicos

Segundo Marcelo A. Salgado, pesquisador que trata da problemática do envelhecimento de uma maneira bastante abrangente e cujos tópicos que interessam ao embasamento teórico deste trabalho a seguir reproduziremos:

As mutações de ordem biológica verificáveis no declínio do organismo humano, decorrem, fundamentalmente, do processo de senescência, responsável por perdas orgânicas e funcionais. Entretanto um organismo pode também decair em sua força e função, por moléstias, por uma utilização inadequada ou mesmo por má nutrição.¹

Diz ainda o mesmo autor:

¹ SALGADO, Marcelo A. *Velhice, uma nova questão social*. São Paulo: Biblioteca Científica, 1982, p.29

Cabe distinguir o significado dos termos envelhecimento e senescência porque, embora ambos representem perdas do organismo, tais perdas não têm a mesma dimensão. Para ele, conceitua-se envelhecimento como o tempo de vida humana em que o organismo sofre consideráveis mutações de declínio na sua força, disposição e aparência, as quais, porém, não incapacitam ou comprometem o processo vital. Já a senescência, por ser etapa posterior ou mais acentuada do envelhecimento, caracteriza-se por mudanças incapacitantes e comprometedoras, capazes de afetar decisivamente a estabilidade e a própria vida.²

Conclui-se, por essa simples diferenciação, que uma pessoa envelhecida não é necessariamente uma pessoa senil.

Em que pese o avanço da medicina moderna, não ter conseguido ainda dilatar o limite do tempo máximo de vida, contudo tem acumulado conquistas surpreendentes, especialmente com novos medicamentos, novas técnicas cirúrgicas, transplantes de todo tipo. Os resultados têm possibilitado ao homem, por todo o processo do envelhecimento, uma vida mais ativa, graças à eliminação de limitações físicas maiores.

A bem da verdade, o homem contemporâneo - especialmente o homem das grandes cidades - nem sempre tem proporcionado ao próprio organismo as condições compatíveis à sua natureza. Ao contrário, cada dia de vida tem representado uma submissão do organismo a condições

² Idem, p. 31

desfavoráveis, encontradas no trabalho, nas atividades diárias estressantes, na alimentação, no consumo do álcool, do fumo e de certos tipos de drogas.

Dentre as teorias que embasam o envelhecimento biológico duas se sobressaem:

A primeira diz respeito ao funcionamento dos mecanismos homeostáticos, responsáveis pelo equilíbrio físico interno do ser humano. Com o advento da idade, tais mecanismos passam a apresentar alguns defeitos, perdendo a eficiência e concorrendo para um desequilíbrio fisiológico que acelera o desenvolvimento.

A segunda defende a posição de que na formação do quadro da velhice existem inúmeras modificações orgânicas que derivam do equipamento hereditário, sendo o código genético o responsável pelo processo involutivo que gera alterações fisiológicas em maior ou menor rapidez.

1.4 Aspectos Psicológicos

A vida humana se desenrola em meio a uma série de acontecimentos interrelacionados; mesmo quando isolados, sofrem influência de todo um contexto sócio ambiental no qual se insere o indivíduo. A personalidade individual define-se entre acontecimentos, dependendo menos da regularidade em que ocorrem do que da consciência com que sejam vividos.

Conforme pesquisa, viver é um estado de equilíbrio e como tal é sempre afetado por uma nova situação, ocorre um desequilíbrio a que se deve responder a fim de que não passe de transitório a permanente. Exige-se, pois, todo um esforço do indivíduo para bem se posicionar na nova situação.

Na velhice, o equilíbrio se torna mais difícil, pois a longa história da vida acentua as diferenças individuais, quer pela aquisição de um sistema de reivindicações e desejos pessoais, quer pela fixação de estratégias de comportamento. No tempo da maturidade e velhice, certas modificações se processam no íntimo do indivíduo, de forma que ficam alterados seus valores e atitudes. Os entusiasmos são menores, a própria motivação tende a diminuir e são necessários ao velho, estímulos bem maiores para fazê-lo empreender uma nova ação.

Contudo, as pessoas mais saudáveis e inteligentes possuem uma condição maior de adaptação, uma certa propensão de verem a velhice como um tempo de experiência acumulada, de liberdade para novas ocupações e até mesmo, liberação de certas responsabilidades.

1.5 Aspectos Intelectuais

Vários estudos foram realizados sobre a capacidade intelectual do idoso. Alguns apresentam uma pequena diferença entre o velho e o jovem, em contrapartida, vários estudos não apresentam diferença alguma.

Para Marcelo A. Salgado:

A maior parte dos estudos sobre a capacidade intelectual na velhice resultou de pesquisas transversais, realizadas de forma comparativa com grupos de diferentes idades, em igualação de nível sociocultural e, como era de se supor, mostraram que a capacidade intelectual maior estava para os jovens³.

Outros estudos foram realizados e, da análise de vários deles concluímos que não se pode afirmar cientificamente que existe um declínio na capacidade mental e individual devido ao simples envelhecimento. As diferenças encontradas estão ligadas a circunstâncias sociais, a bloqueios e a falta de motivação que englobados, afetam negativamente os mais velhos, pois à medida em que estes vão se afastando de suas funções, sem um preparo para encarar a velhice, sendo excluídos de uma efetiva participação social e sem um outro projeto de vida, obviamente sua capacidade intelectual vai se atrofiando.

1.6 Adaptação à Velhice – Classificação

Numa classificação feita por Marcelo A. Salgado, citando estudo realizado por cientistas americanos, os idosos podem assim se comportar:

Os Construtivos - Encontram-se, nesse modelo, indivíduos bem integrados no ângulo pessoal, familiar e social, sem indícios de neurose ou de

³ Idem, p. 32

qualquer outra forma de ansiedade; tiveram uma infância feliz e, no período da idade adulta, sofreram poucas tensões, na maioria, não abandonaram os exercícios físicos, ainda são sexualmente ativos ou, pelo menos, apreciam a companhia do sexo oposto; foram felizes no casamento, embora nem sempre no primeiro.

A vida profissional foi estável e usufruem de um bom nível econômico. Apreciam a vida e parecem ter superado qualquer tipo de hostilidade maior com pessoas que os tenham prejudicados no passado. Não apresentam preconceitos, têm facilidade de expressão, possuem amizades sólidas, caráter forte, autoridade sem agressividade, autocontrole.

Aceitaram a aposentadoria sem traumas; não lamentam o que deixaram para trás e tem posição otimista diante dos anos que lhes restam de vida; aguardam o futuro com absoluta tranquilidade e vivem uma atitude de construção, com possibilidade de muitas satisfações.

Os Dependentes - Neste modelo se caracterizam os idosos que possuem menor auto-suficiência e maior passividade e dependência. Normalmente a esposa é a figura central da família. O padrão de vida é um pouco acima de suas possibilidades, todavia não têm grandes ambições. Dependem emocionalmente dos outros, são tímidos, têm dificuldades de se relacionar com novas amizades, contudo são indivíduos bem integrados no meio social em que vivem. Encaram a aposentadoria como uma maneira de se

verem livres da responsabilidade e de certos esforços físicos e mentais. São acomodados.

Os Defensivos - São caracterizados pela falta de controle emocional, beirando a neurose. São pessoas com hábitos fechados, comportamentos estereotipados, absolutamente convencionais. A vida profissional foi de boa performance, todavia a adaptação ao trabalho foi mais uma decorrência da necessidade de preparar o futuro do que a expressão de uma satisfação efetiva com a atividade profissional. Tentam passar uma imagem de auto-suficiência, todavia, se pressionados, não se envolvem em discussões. São preconceituosos. A grande maioria deste modelo projeta uma imagem pessimista da velhice, e só admite a inatividade quando totalmente obrigada, sentem inveja da juventude, tem medo da morte e por consequência da velhice, que significa morte, razão pela qual mantém uma vida profissional assumida, procurando desta forma afastar a indesejável idéia da própria senescência.

Hostis - São extremamente agressivos, competidores, exteriorizando no plano emocional certa tendência mórbida. Costumam culpar o mundo, principalmente outras pessoas, pelo insucesso pessoal e profissional. Revelam poucas ambições, sendo contudo inflexíveis em seus valores. São preconceituosos, introspectivos e criticam a juventude.

Na maioria dos casos têm uma vida profissional instável com padrão de vida relativamente precário.

Como têm percepção da incompetência, se atormentam com o sentimento de fracasso, rejeitando, por isso, a idéia da inatividade. Agarram-se ao trabalho com desespero, como se com isso pudessem combater o próprio envelhecimento.

Os Pessimistas - Os indivíduos modelados nessa característica são pessoas que dirigem toda hostilidade contra si próprios. O comportamento é conflituoso ante um passado muito desagradável, razão pela qual não expressam desejo de retorno. A principal tendência é se colocarem como vítimas das circunstâncias. Não são preconceituosos, todavia não se importam com os outros. Seu sentimento em relação à juventude é de inveja ou hostilidade. Aceitam o envelhecimento sem revolta, contudo não tomam atitudes otimistas e construtivas para melhorarem ou transformarem essa época da vida. A morte, para eles, representa a libertação.

Após esta classificação, conclui-se que a sobrevivência à velhice leva os indivíduos a adotarem certos esquemas de adaptação pessoal, com os quais superam as novas circunstâncias que enfrentam, sendo o envelhecimento biológico uma condição imutável à espécie humana, o mesmo acontece em relação ao substrato psicológico e que a velhice é a época do

acerto de contas do indivíduo consigo mesmo. É o julgamento de si mesmo, não se permitindo justificativas que diminuam a culpa ou atenuem os erros.

CAPÍTULO II

2 VIDA ÚTIL DO POLICIAL MILITAR, PRINCIPAIS CAUSAS DE REFORMAS E FORMAS LEGAIS DE TRANSFERÊNCIA PARA A INATIVIDADE

2.1 Vida Útil do Policial Militar

O país vem atravessando, ao longo dos tempos, consecutivas crises, principalmente sócio-econômicas. O Policial Militar, mero produto da sociedade como um todo, não poderia ter uma constituição física e psíquica diferente do conjunto do universo e sendo assim, por sua condição de trabalho muito diversa da do trabalhador civil, apresenta um desgaste muito maior que a maioria da população ativa do país.

Em entrevista com o Maj QOS Roberto Santos Amorim⁴ e 1º Ten QOS Róbson Paixão de Azevedo⁵, ficaram bem claros os problemas psíquicos e ortopédicos sofridos pelo Policial Militar, uma vez que estão sujeitos à chuva, ao sol, ao vento, à poeira, ao calor excessivo e às pressões psicológicas de toda natureza.

⁴ Dr. Roberto Santos Amorim é Major QOS, Presidente da Junta Médica da Polícia Militar de Goiás.

⁵ Dr. Róbson Paixão de Azevedo é 1º Ten QOS, Membro da Junta Médica da Polícia Militar de Goiás.

Em toda atividade humana, por mais complicada que seja ou por mais simples, o trabalho exercido pelo organismo, mesmo num processo basal de manutenção da vida, existe a exigência de um esforço. À medida que este esforço aumenta e as exigências se complicam, o organismo é obrigado a convocar mais e mais sistemas internos para atender às expectativas. Essas exigências são fatores geradores de estresse.

É possível, afirmar que existem atividades mais e menos estressoras, à medida em que se exigem mais esforços de trabalho, mais alterações físicas e emocionais do indivíduo.

A atividade policial militar tem características totalmente diferentes das de outras funções e que determinam e a colocam entre as mais estressantes das profissões dos tempos modernos.

Enquanto outras profissões se caracterizam como estressantes, por fatores especificados e determinados como exposição constante ao ruído (trabalhadores em pedreiras, aeronautas), as poluentes e contaminantes (mineradores, infectologistas), alterações emocionais constantes (operadores em bolsas de valores), contato com o público (telefonistas, balconistas) e outras, a atividade policial militar apresenta-se, pelo seu ecletismo e pelas próprias exigências da sociedade, como uma das mais estressantes, pois engloba diversificadas fontes de estresse que se acumulam no profissional de polícia.

O Capitão Foschette da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais, em sua Monografia “Tempo de Serviço para fins de inatividade na PMMG”, apresentada no Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais do ano de 1988, faz considerações acerca do desgaste sofrido pelo Policial Militar durante sua carreira, merecedoras de transcrição:

É inegável que o trabalho do Policial Militar é desgastante física e mentalmente, principalmente porque essa atividade é exercida continuamente sob tensão, o que levou o Dr. Bruno Lopes Drumond, a Dra. Helena M. G. Albino e Dra. Maria Carmem do Patrocínio a escreverem um trabalho que demonstrasse esse aspecto, intitulado ‘Condições Stressantes do Trabalho Policial Militar’.

Nessa monografia comparam com muita felicidade, a atividade dos integrantes da Corporação a uma guerra, com vitórias e derrotas, sempre saindo os homens para combater o desconhecido.

Nessas condições, concluem os autores, o tempo máximo de serviço que o Policial Militar consegue prestar é de 25 (vinte e cinco) anos. Mais que isso é correr o risco de, num mundo violento como o que estamos hoje, a Polícia Militar não poder contar com grande parte de seu efetivo.⁶

⁶ Murilo Bento Foschette et alii. *Tempo de serviço para fins de inatividade na PMMG*. Belo Horizonte: CAO – Polícia Militar de Minas Gerais, 1988, p. 20-21.

Diante de tais adversidades, não tem o Policial Militar condições de permanecer na ativa, mesmo que por 25 anos de serviço, em perfeitas condições de produtividade, sabendo-se que não basta apenas estar na ativa; é preciso também ser ativo no trabalho.

2.2 Principais Causas de Reformas

Do enorme elenco de assuntos que compõe a vida do Policial Militar, um que se destaca em importância é sem dúvida o que se relaciona à sua transferência para a inatividade. Por constituir-se, via de regra, o crepúsculo de toda uma carreira dedicada à prestação de serviços, com dispêndio de enormes sacrifícios de toda ordem, é o momento em que o Policial Militar se descompromissa das atividades profissionais para poder dedicar-se à gestão de seus interesses pessoais ou a simplesmente recompor-se dos desgastes de longa jornada.

Sem se darem conta de que as exigências para inclusão na Polícia Militar delimitam a idade dos candidatos, ao contrário do que ocorre com a maioria das outras profissões, algumas pessoas (inclusive administradores públicos) julgam os Policiais Militares uns privilegiados. Manifestam-se no sentido de que o Policial Militar é transferido para a inatividade ainda muito jovem, enquanto que, o que ocorre na realidade, é que a sociedade exige o integral desempenho deste na fase de seu maior vigor físico.

Do ponto de vista funcional, a operacionalidade da Corporação é levada muito a sério. É essencial que seja atingida a eficiência, através da real prestação de bons serviços. É neste contexto que se insere, o Policial Militar. Por um lado, as exigências e os perigos; por outro, a falácia de alguns que pretendem eternizar o seu sacrifício, ampliando o tempo de serviço. As conseqüências desse estado de coisas, como não poderia deixar de ser, é o prematuro desgaste dos Policiais Militares.

As causas de reformas precoces acontecem principalmente por problemas médicos. Conforme declarações de autoridades médicas, como o Dr. Roberto Santos Amorim e Dr. Róbson Paixão de Azevedo, o Policial Militar sofre a influência de uma série de fatores adversos no desempenho de sua profissão, desde horários estafantes, carga horária excessiva, equipamentos inadequados, esforço físico intenso, alterações constantes do sistema nervoso, estresse, exposição por longos períodos à poluição sonora e de inalação de substâncias tóxicas (principalmente os Policiais de Trânsito), o que pode acarretar o surgimento de diversas patologias que, com o passar do tempo, conduzem o Policial Militar a uma reforma prematura.

Em pesquisa realizada na Junta Médica da Polícia Militar, constatou-se que existe um grupo mais comum de patologias que acarretam em reforma por incapacidade física, sendo que as principais são as patologias psicológicas, neurológicas, ortopédicas e cardiológicas.

O que chama a atenção neste quadro, por sinal preocupante, é o fator de que a maior incidência de doenças incapacitantes estão relacionadas com a tensão, que é própria da atividade policial. Estes dados mostram que os profissionais da área de saúde devem urgentemente fazer um estudo minucioso deste problema e tentar minimizá-lo, através de sugestões ao alto Comando da Corporação, especialmente no acompanhamento psicológico daqueles militares que apresentarem algum desvio de conduta ou de personalidade.

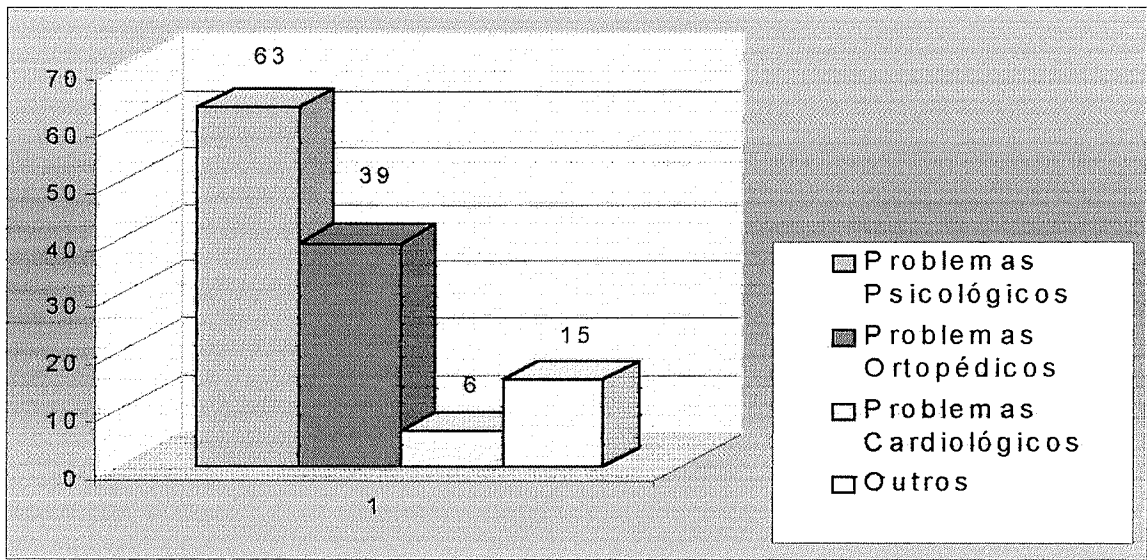
Verifica-se também um grupo muito grande de Policiais Militares que reformam por problemas ortopédicos. Alguns por acidentes relacionados diretamente ao serviço, outros em virtude do próprio esforço físico a que são submetidos durante o tempo de permanência na atividade policial.

Os dados da pesquisa realizada junto à Junta Médica da Polícia Militar, estão demonstrados nos gráficos de n.º 1 e 2.

GRÁFICO N.º 1

PRINCIPAIS CAUSAS DE REFORMAS DE POLICIAIS MILITARES

NA PMGO, NOS ÚLTIMOS DOZE MESES.

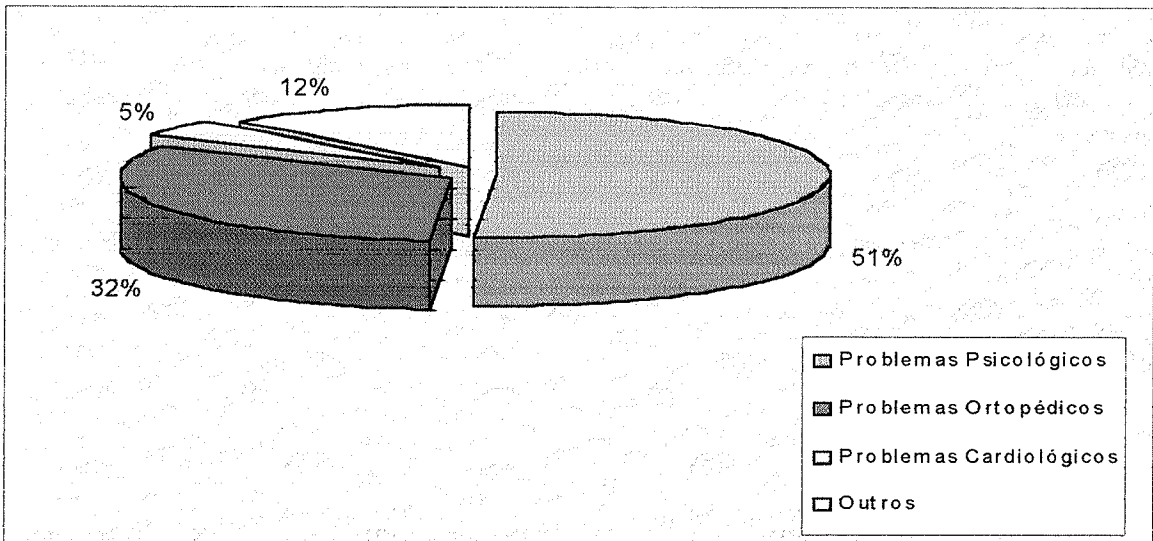


Fonte: Junta Médica da Polícia Militar de Goiás

GRÁFICO N.º 2

PORCENTAGEM DAS PRINCIPAIS CAUSAS DE REFORMAS DE

POLICIAIS MILITARES NA PMGO NOS ÚLTIMOS DOZE MESES



Fonte: Junta Médica da Polícia Militar de Goiás

2.3 Formas Legais de Transferência Para a Inatividade

A Lei 8.033, de 2 de dezembro de 1975 - Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás, alterada pela Lei 13.559, de 22 de novembro de 1999, particulariza as formas legais de transferência para a inatividade.

São duas as situações que os Policiais Militares podem encontrar-se na ativa e na inatividade. Os da inatividade podem ainda ser divididos em: da reserva remunerada, ou seja, aqueles que percebem remuneração do Estado de Goiás, sujeitos à prestação de serviço na ativa mediante convocação; e os reformados, que estão dispensados definitivamente do serviço na ativa, continuando entretanto a perceber remuneração do Estado de Goiás.

Segundo artigo 88 da Lei 8.033, de 02/12/75, são duas as formas de transferência para a reserva remunerada: “a pedido” e “ex-officio”.

Para transferir-se para a reserva remunerada a pedido, conforme o artigo 89 do mesmo diploma legal, o Policial Militar deverá requerer, desde que conte no mínimo trinta anos de serviço.

Somente em dois casos não será concedida transferência para a reserva remunerada a pedido: ao Policial Militar que estiver respondendo a inquérito ou processo em qualquer jurisdição; se estiver cumprindo pena de qualquer natureza.

A transferência para a reserva remunerada ex-officio, segundo o artigo 90 da mesma lei, ocorrerá sempre que o Policial Militar se enquadrar nos seguintes casos:

I - Atingir as idades limites previstas no inciso I do citado artigo;

II - Completar trinta anos de efetivo serviço. (conforme alteração dada pela Lei 13.559, de 22 de novembro de 1999).

OBS.: O disposto neste inciso não se aplica aos Oficiais Superiores no exercício das funções de Comandante Geral, Subcomandante Geral, Chefe do Gabinete Militar e Subchefe do Gabinete Militar.

III - For o Oficial considerado não habilitado para o acesso, em caráter definitivo, no momento em que vier a ser objeto de apreciação para ingresso em quadro de acesso;

IV - Ultrapassar dois anos, contínuos ou não, em licença para tratar de interesse particular;

V - Ultrapassar dois anos, contínuos em licença para tratamento de saúde de pessoa da família;

VI - For empossado em cargo público permanente, estranho a sua carreira, cujas funções sejam de magistério;

VII - Ultrapassar dois anos de afastamento, contínuos ou não, agregado em virtude de ter sido empossado em cargo público civil temporário, não eletivo, inclusive da administração indireta;

VIII - For diplomado em cargo eletivo, na forma do item II do parágrafo único do artigo 51, e

IX - Após o Policial Militar ter sido indicado três vezes para freqüentar os Cursos: Superior de Polícia, Aperfeiçoamento de Oficiais, Aperfeiçoamento de Sargentos, não completar ou não aceitar as indicações. A terceira indicação e a transferência para a reserva remunerada dependeram de estudos das Comissões de Promoções e de decisão do Comandante Geral.

A reforma, por sua vez está prevista nos artigos 93 e 94 do mesmo Estatuto dos Policiais Militares, se dará sempre “ex-officio”, e aplicada ao Policial Militar que:

I - Atingir as seguintes idades limites de permanência na reserva remunerada:

- a) 64 anos para Oficial Superior;
- b) 60 anos para Capitão e Oficial Subalterno;
- c) 56 anos para Praças;

II – For julgado incapaz definitivamente para o serviço ativo da Polícia Militar;

III – Estiver agregado por mais de dois anos, por ter sido julgado incapaz temporariamente, mediante homologação da Junta de Saúde, ainda mesmo que se trate de moléstia curável;

IV – For condenado a pena de reforma prevista no Código Penal Militar por sentença passada em julgado;

V – Sendo Oficial, a tiver determinado o Tribunal de Justiça do Estado de Goiás em julgamento por ele efetuado, em consequência de Conselho de Justificação a que foi submetido, e;

VI – Sendo Aspirante-a-Oficial PM ou Praça com estabilidade assegurada, for indicado ao Comandante Geral da Polícia Militar em julgamento de Conselho de Disciplina.

Parágrafo único – O Policial Militar reformado, na forma dos itens V e VI, só poderá readquirir a situação policial militar anterior, respectivamente, por outra sentença do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás e nas condições nela estabelecidas, ou por decisão do Comandante Geral da Polícia Militar.

2.4 Alguns Aspectos Históricos

A proteção social em nossos dias alcançou avançada condição que há bem pouco tempo atrás não se imaginava alcançar. Foram adotadas diversas formas legais de proteção, ampliando-se cada vez mais a abrangência do amparo destinado ao homem, quando atingido pelo infortúnio. Não se pode negar que desde tempos mais remotos já habitava a mente das pessoas aspirações pela busca deste direito.

Até então, os riscos de acidentes eram bem menores. Com a Revolução Industrial e o conseqüente emprego de máquinas e instalações perigosas, o risco aumentou extraordinariamente, fazendo a massa agrupada tomar consciência social da necessidade de o Estado assumir uma posição diante das ocorrências de acidentes e, conseqüentemente, na proteção do homem contra o infortúnio.

Contudo, tais formas de proteção ao trabalhador jamais lograram moldar um sistema apoiado na solidariedade, endereçado a toda uma classe ou categoria da população. Por um lado, a assistência pública e a beneficência privada não se faziam sob o pressuposto de um dever social a cumprir, pois muito ainda teriam de vencer na consciência social, antes de se verem consagradas.

Mesmo impregnadas do sentimento de caridade, inspiradas pela doutrina cristã, enfrentaram essas formas de amparo, obstáculos de indiscutível importância, já que não se afirmara ainda, na consciência dos cidadãos, o reconhecimento de que seria imperativa a adoção de um sistema respaldado em normas jurídicas, consagrando a assistência como um direito individual. E assim continuou, durante longo tempo, até a eclosão do liberalismo e da Revolução Francesa.

Na época da Revolução Francesa o objetivo social a se enfrentar era o mesmo de anteriormente, a segurança do homem ante os riscos da vida. A

diferença entretanto, residia em que, pela Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, o auxílio prometido passava a ser uma dívida da sociedade, do que decorria limpidamente, ser proclamado “direito do cidadão”. Reconhecido que fosse tal direito pela legislação, instaurada estaria a era da seguridade social, pois ter-se-ia no rol dos direitos do homem, juridicamente protegidos, e do ser amparado pelo Estado, em todas as situações de necessidade, derivadas de um social, essa indispensável providência.

Entre os que vieram se juntar aos pregoeiros da ação estatal em favor dos humildes, alinhou-se a igreja, lutando pelo estabelecimento de um salário justo e a criação de um aparelho assistencial. A “Encíclica Reunam Novarum”⁷ consagra o dever do Estado relativamente à proteção dos direitos de todos os cidadãos, sobretudo os fracos, dando ao progresso social sua exata compreensão, como que antevendo a previdência social como instrumento dos mais eficazes para um relacionamento mais justo e humano.

Cada regra legal foi, a seu tempo, expressão do direito, vivo e atuante no seio de uma comunidade social. Em seguida, foi ela relegada e substituída por outra mais apta a atender às aspirações do povo ao qual se dirigia. Em todas elas, cada uma a seu tempo, viveu o direito e se afirmou, deixando sua marca no meio social em que regia, e de outro lado, apontando,

⁷ J.R. Feijó Coimbra. **Direito Previdenciário Brasileiro**. Rio de Janeiro, Editora Rio, 1980. p. 19-20

pelas contradições suscitadas, as alterações pretendidas, as metas desejadas e ambiciosas por esse povo.

Em tema de seguridade social, as alterações encontram, pois, explicação na compreensão de que se deveria dar lugar a preceitos de segurança econômica (e social consequentemente), submetendo-se a sociedade à sua regência. Adotaram-se, assim, medidas protetoras com as quais, embora atendendo a um imperioso equilíbrio econômico, não se voltaram as costas ao dever de propiciar amparo ao necessitado, instaurando uma política de justa repartição de renda e mais difuso bem-estar.

A fase que marca empenho em dirigir-se para uma seguridade social ampla tem seu marco inicial na 1ª Conferência sul-americana de Seguridade Social (1942), na 26ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (Filadélfia, 1944) e na Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, estabeleceu-se um direito inspirador e orientador do trabalho legislativo dos países participantes desses conclaves e firmatários dos acordos então celebrados. A política social que se configura e passa a ser cumprida, contemplando os riscos em que o cidadão se acha submetido na sociedade, embora procure corrigir e dar alívio aos seus efeitos reparando os danos que os sinistros lhe venham causar, volta-se sobretudo para a eliminação da necessidade como fator de restrição da liberdade do homem, ao qual se procura assegurar uma existência digna.

No Brasil, abandonando possíveis manifestações isoladas, de caráter mutualístico ou sob a forma de montepio, não há como negar que a Previdência Social começa com a chamada Lei Elói Chaves, de 24 de janeiro de 1923. Foi o Decreto Legislativo n.º 4.682 que iniciou o seguro técnico mais ou menos rigoroso. Dispunha o decreto legislativo sobre a criação de caixas de aposentadorias e pensões para ferroviários, vindo a ser a primeira já instalada a 20 de março daquele ano, a dos empregados da Great Western do Brasil⁸.

A denominação própria de previdência já havia sido adotada pelo Instituto de Previdência dos Funcionários Públicos Civis da União, criado em 1926, passando depois a ser Instituto Nacional de Previdência e Assistência dos Servidores do Estado, por força do Decreto-Lei n.º 288, de 23 de fevereiro de 1938.

A grande mudança de concepção previdenciária já havia iniciado pelo Decreto n.º 22.872, de 29 de junho de 1933, que criou o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos. Pretendia-se atingir com a nova sistemática, não mais as empresas isoladas e sim as categorias profissionais idênticas como um todo, abrangendo a totalidade do território nacional.

Sempre caminhando no sentido da concentração ou da unificação, a década de 40 foi muito significativa. Iniciou-se as comunidades de serviços,

⁸ Evaristo Moraes Filho. *Temas atuais de trabalho e previdência*. São Paulo, Editora LTR, 1975. p.235.

abrangentes de toda a área previdenciária, independentes da filiação a determinado instituto.

A década de 50 foi marcada pela longa tramitação, no Congresso Nacional, de diversos projetos de lei que procuravam além de estender benefícios ao maior número possível de categorias profissionais, tentavam unificar a previdência em um único instituto, culminando com a aprovação da Lei n.º 3.807, de 26 de agosto de 1960, a chamada Lei Orgânica da Previdência Social, logo regulamentada pelo Decreto n.º 48.959-A de 19 de setembro do mesmo ano.

Desde então, diversos foram os avanços alcançados pelos trabalhadores brasileiros com relação à seguridade social, inclusive a extensão dos benefícios aos trabalhadores rurais, até se chegar aos dias atuais.

Com relação aos Servidores Públicos Militares Estaduais, ou seja, os integrantes das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, Territórios e do Distrito Federal, têm esse direito assegurado em seus estatutos próprios.

CAPÍTULO III

3 A ATUAL SITUAÇÃO DOS INATIVOS DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS

3.1 Natureza da pesquisa

Tendo em vista o momento de mudanças sociais que se delineia nesta virada do milênio, as organizações e instituições têm de buscar a sua modernização para se adaptar à nova realidade. É nesta direção que a Polícia Militar de Goiás deverá seguir, no sentido de se tornar cada vez mais eficiente, efetiva e adequada à sua realidade social, além de se preparar para as mudanças sociais que estão por acontecer.

Por isso, o momento é adequado para realizar uma pesquisa exploratória e descritiva da situação dos nossos inativos, pois este é um problema que deve merecer toda atenção por parte dos integrantes da Corporação.

São objetivos da pesquisa a exploração do problema, já que é necessário conhecer melhor o universo pesquisado e a descrição da situação

dos Policiais Militares inativos, para propor sugestões que possibilitem minorar os problemas enfrentados por este público específico.

Quanto aos procedimentos técnicos de rotina e análise dos dados obtidos, a pesquisa foi inicialmente exploratória e bibliográfica. Realizaram-se entrevistas com autoridades direta ou indiretamente relacionadas com o tema abordado para a coleta de depoimentos. Em seguida foram aplicados questionários, constituindo-se numa pesquisa de levantamento de dados, conforme se descreverá nos itens a seguir.

A fim de que se tivesse uma idéia mais abrangente da real situação dos inativos, foram encaminhados questionários para a Associação dos Militares Inativos de Goiás (AMIGO), que por sua vez repassou aos seus associados. Também foram encaminhados questionários para algumas unidades da Polícia Militar da capital e do interior.

3.2 Tratamento, Descrição e Análise dos Dados

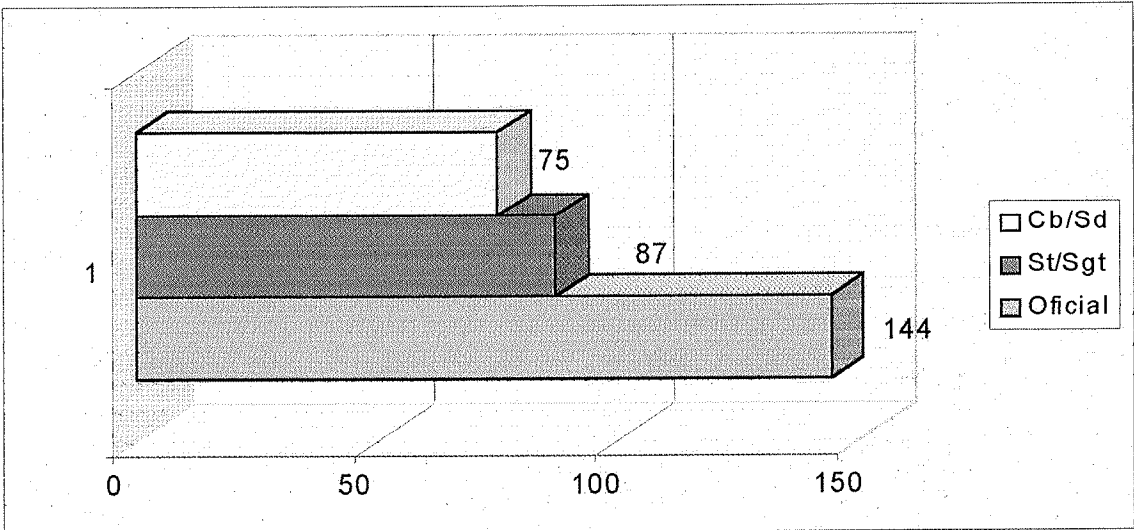
Para a realização deste trabalho elaborou-se um questionário com dez perguntas caracteristicamente fechadas. Tal questionário foi destinado à população de inativos da Polícia Militar do Estado de Goiás, entre Oficiais, subtenentes, Sargentos, Cabos e Soldados, contando esta população com

2.781⁹ Policiais Militares. Foram aplicados 306 questionários, proporcionando uma amostra que representa 11% da população.

Com a aplicação deste questionário, procurou-se avaliar a situação dos inativos da Polícia Militar do Estado de Goiás, bem como buscar a opinião destes a respeito da vida na inatividade, seus principais anseios e expectativas e como julgam o tratamento que a Corporação lhes dispensa.

Conforme se pode observar nos gráficos de números 3 e 4, procurou-se entrevistar, dentre os inativos, Oficiais, Subtenentes e Sargentos, Cabos e Soldados, de forma que se obtivesse a opinião proporcional de todos os graus hierárquicos da Corporação.

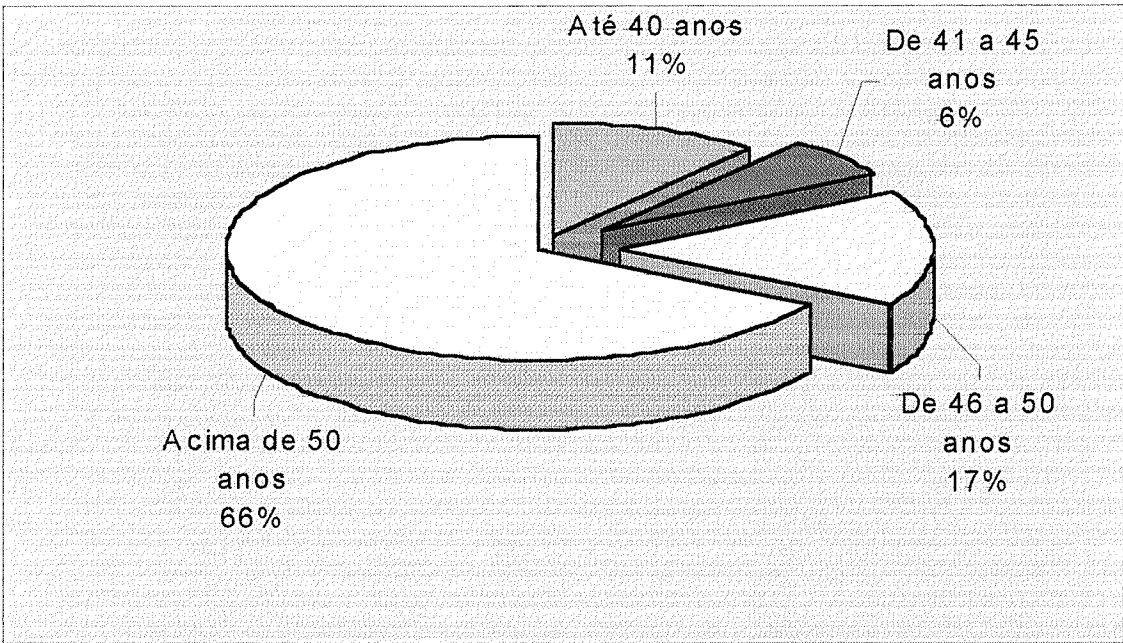
GRÁFICO N.º 3
POSTO E GRADUAÇÃO DOS PESQUISADOS



Fonte: Dados da Pesquisa

⁹ Dados fornecidos pela Diretoria de Finanças da PMGO.

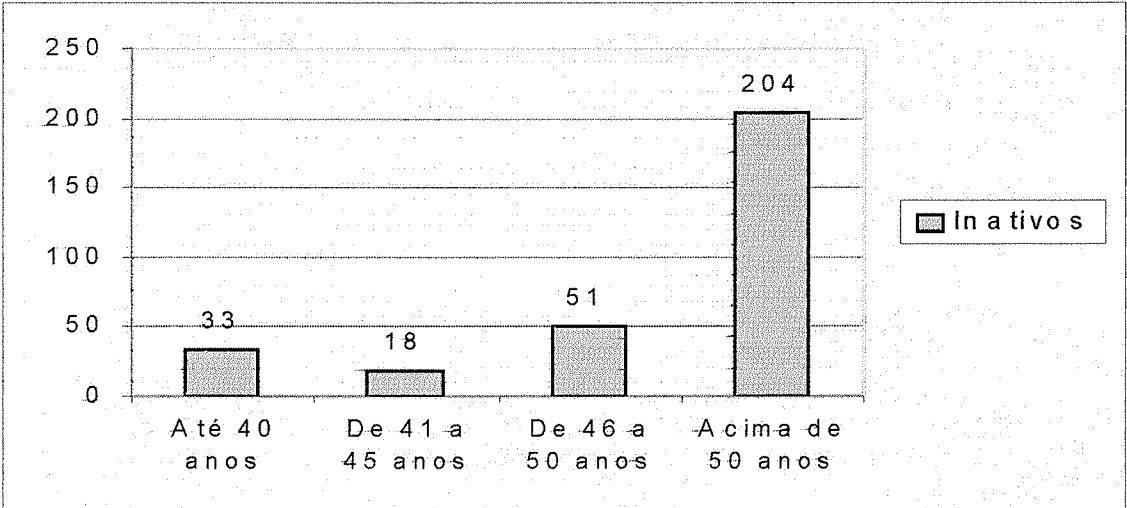
GRÁFICO N.º 4
PORCENTAGEM DOS POSTOS E GRADUAÇÕES DOS
PESQUISADOS



Fonte: Dados da Pesquisa

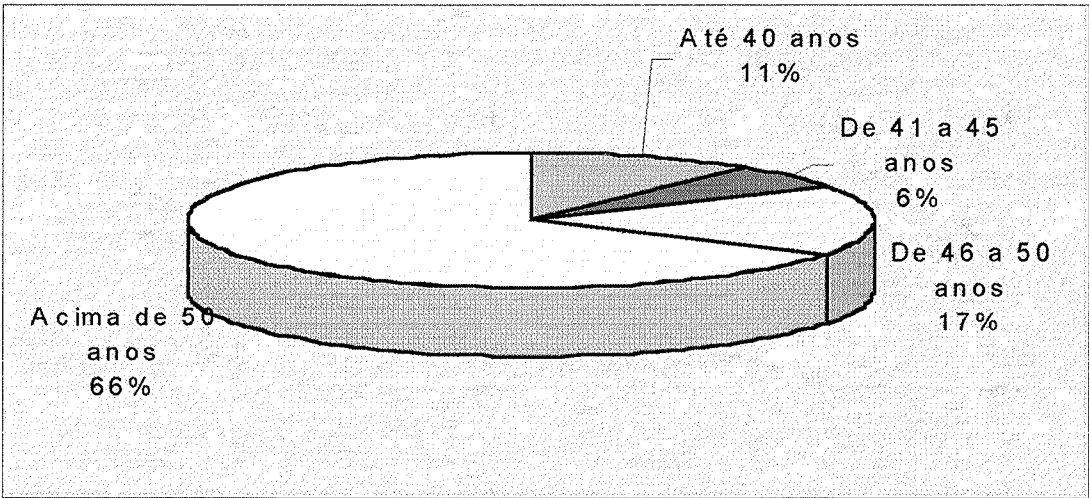
Ao analisar-se as respostas da segunda questão, na qual indagou-se a idade dos entrevistados, pode se observar que a grande maioria destes se encontra na faixa etária superior aos 50 anos. Estes dados estão retratados nos gráficos de números 5 e 6.

GRÁFICO N.º 5
IDADE DOS INATIVOS PESQUISADOS



Fonte: Dados da Pesquisa

GRÁFICO N.º 6
PORCENTAGEM DA IDADE DOS PESQUISADOS



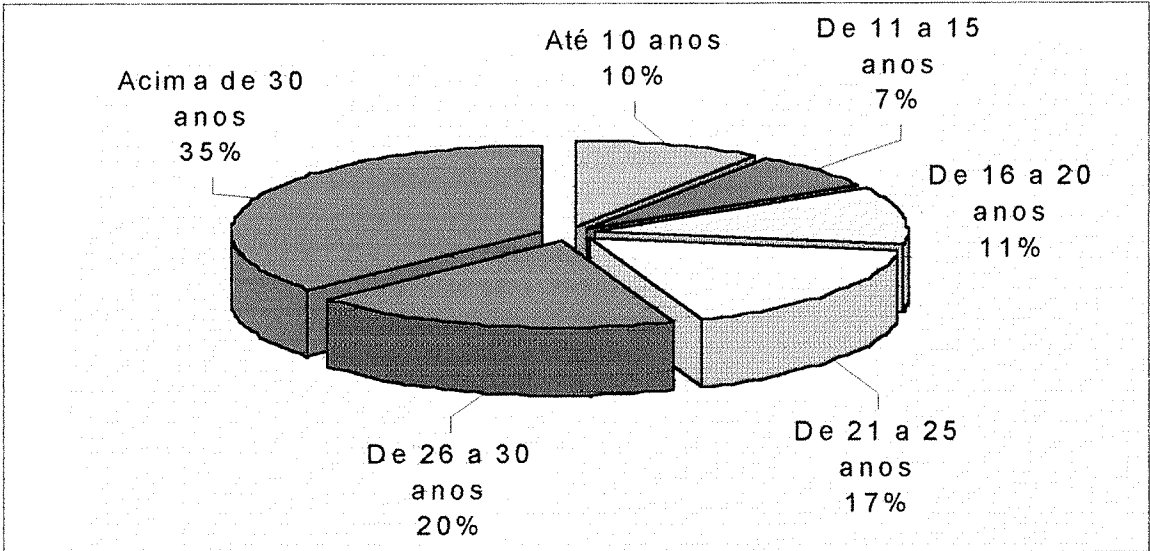
Fonte: Dados da Pesquisa

Na terceira questão, indagou-se com quanto tempo de serviço o entrevistado foi transferido para a inatividade. Observa-se no gráfico número

7, que 35% destes situam-se na faixa acima de 30 anos de serviço, no entanto, 45% dos pesquisados se inativaram com até no máximo 25 anos na ativa.

GRÁFICO N.º 7

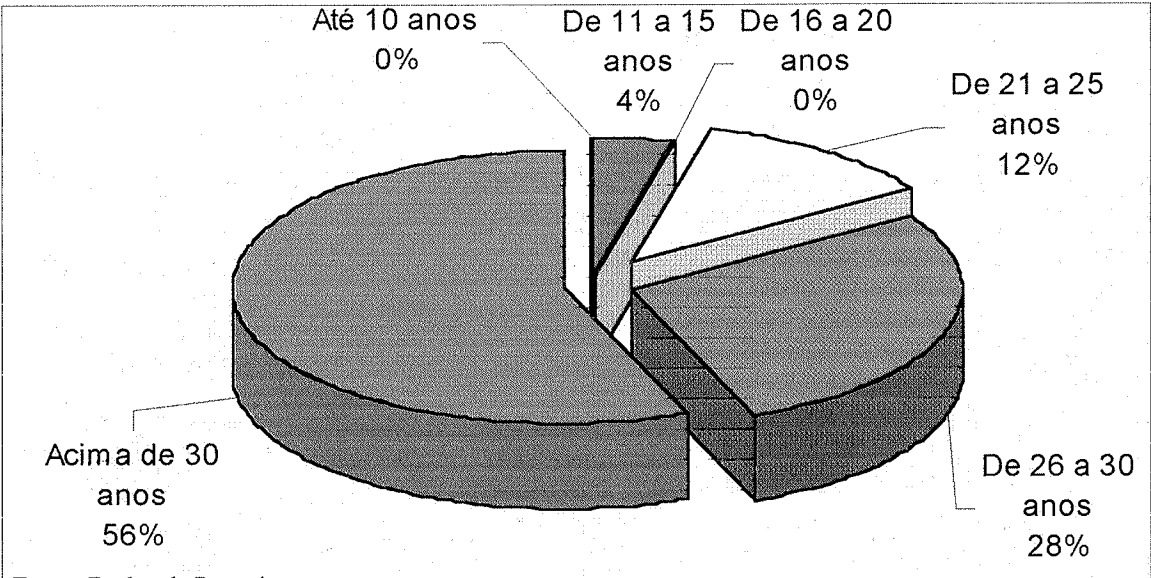
PORCENTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO



Fonte: Dados da Pesquisa

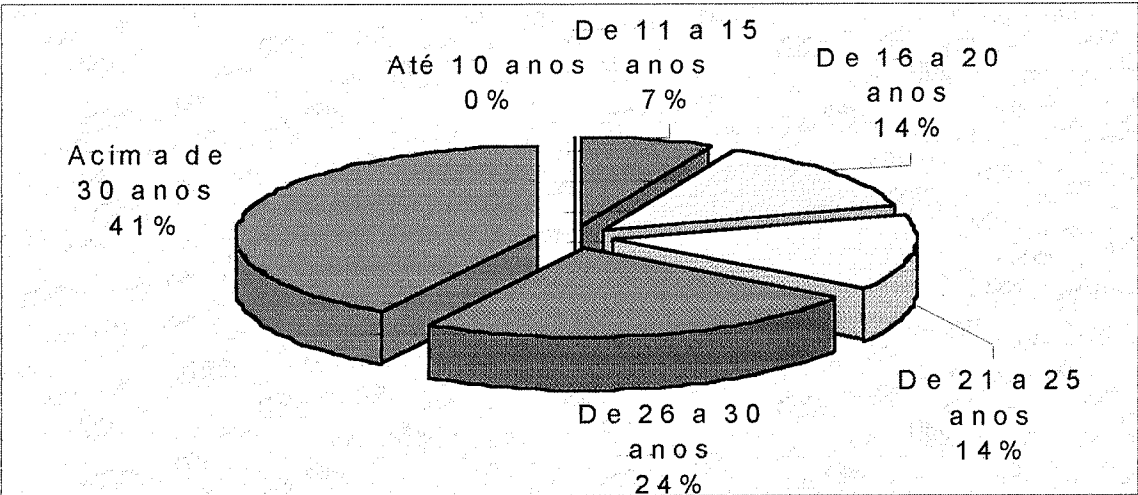
Ainda em relação ao aspecto tempo de serviço, nota-se que dentre os Oficiais, 56% atingiu o tempo limite de permanência na ativa, enquanto mais da metade (59%) dos Subtenentes e Sargentos não atingiram os 30 anos de serviço. Estes dados são ainda mais significativos com relação aos Cabos e Soldados, onde 78% dos entrevistados se inativaram antes dos 30 anos de serviço e 21% se tornaram inativos com menos de 10 anos de serviço, dados estes que estão demonstrados nos gráficos de números 8, 9 e 10.

GRÁFICO N.º 8
PORCENTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO AO SER
TRANSFERIDO PARA A INATIVIDADE – OFICIAIS



Fonte: Dados da Pesquisa

GRÁFICO N.º 9
PORCENTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO AO SER
TRANSFERIDO PARA A INATIVIDADE – SUBTENENTES E
SARGENTOS

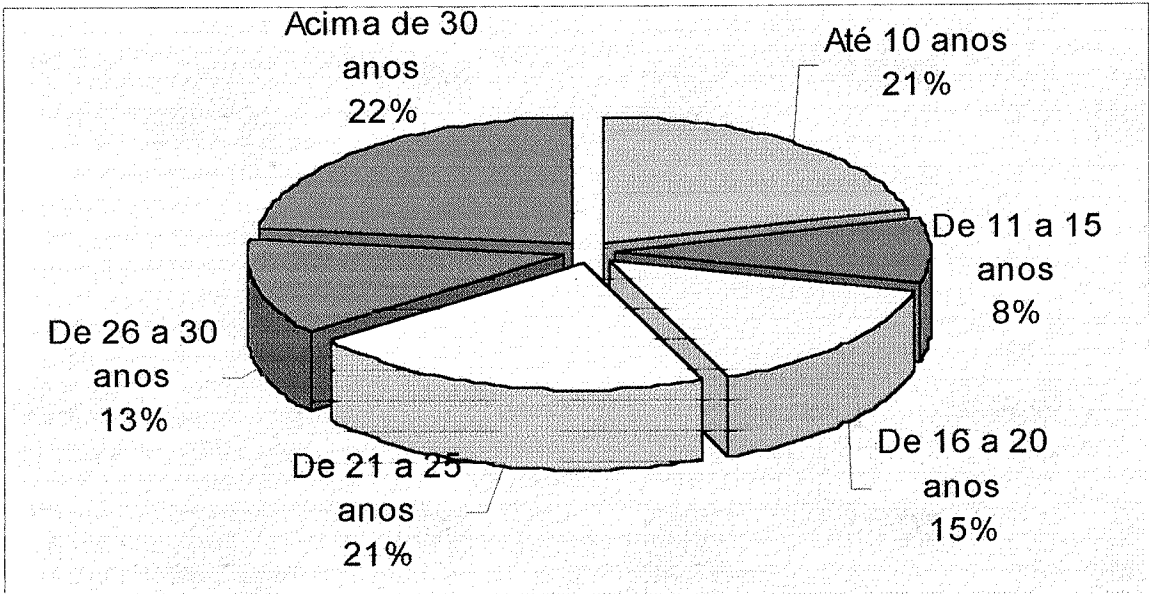


Fonte: Dados da Pesquisa

GRÁFICO N.º 10

PORCENTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO AO SER

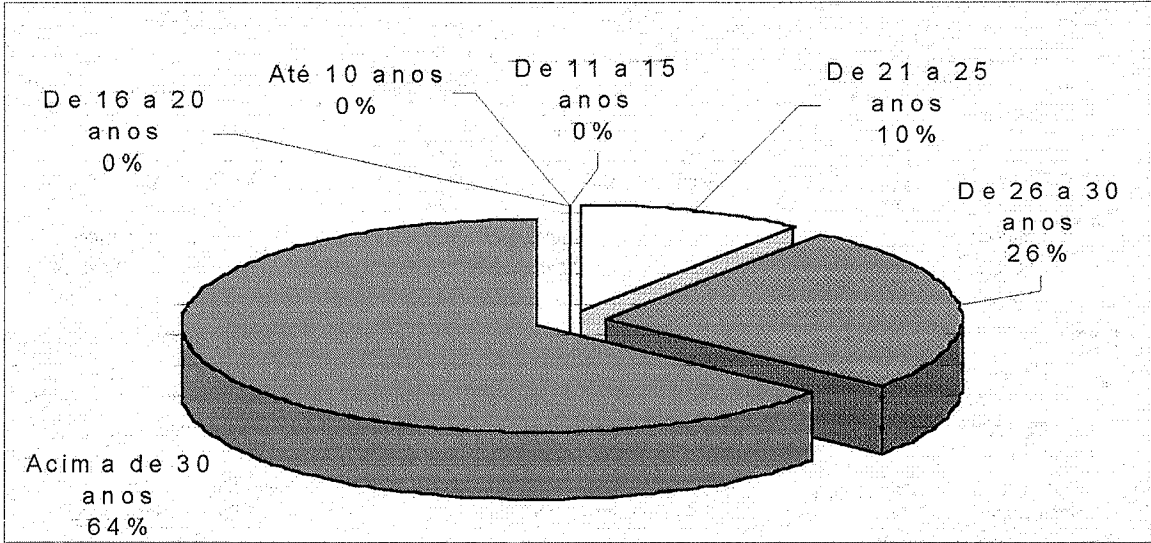
TRANSFERIDO PARA A INATIVIDADE – CABOS E SOLDADOS



Fonte: Dados da Pesquisa

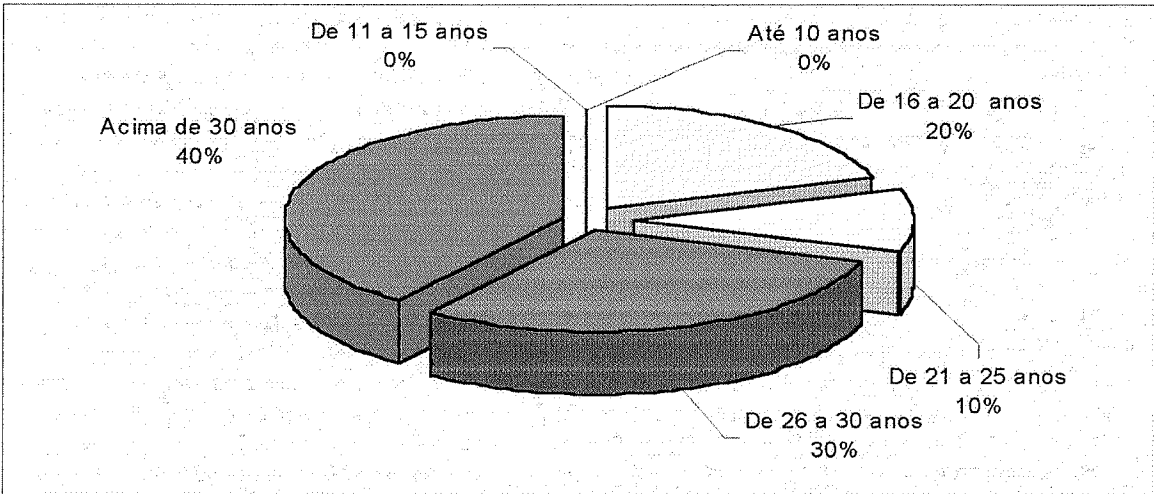
Além disto, com relação ao tipo de inatividade, constata-se nos gráficos de números 11, 12 e 13, que: 64% dos entrevistados que foram para a reserva remunerada a pedido, possuem mais de 30 anos de serviço; dos que passaram para a reserva ex-officio, 40% permaneceram na ativa por mais de 30 anos; dos reformados, 25% estão na faixa de 21 a 25 anos e 40% foram para a inatividade com até 20 anos de serviço.

GRÁFICO N.º 11
PORCENTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO AO SER
TRANSFERIDO PARA A INATIVIDADE POR TIPO – RESERVA
REMUNERADA



Fonte: Dados da Pesquisa

GRÁFICO N.º 12
PORCENTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO AO SER
TRANSFERIDO PARA A INATIVIDADE POR TIPO – RESERVA
REMUNERADA EX-OFFICIO

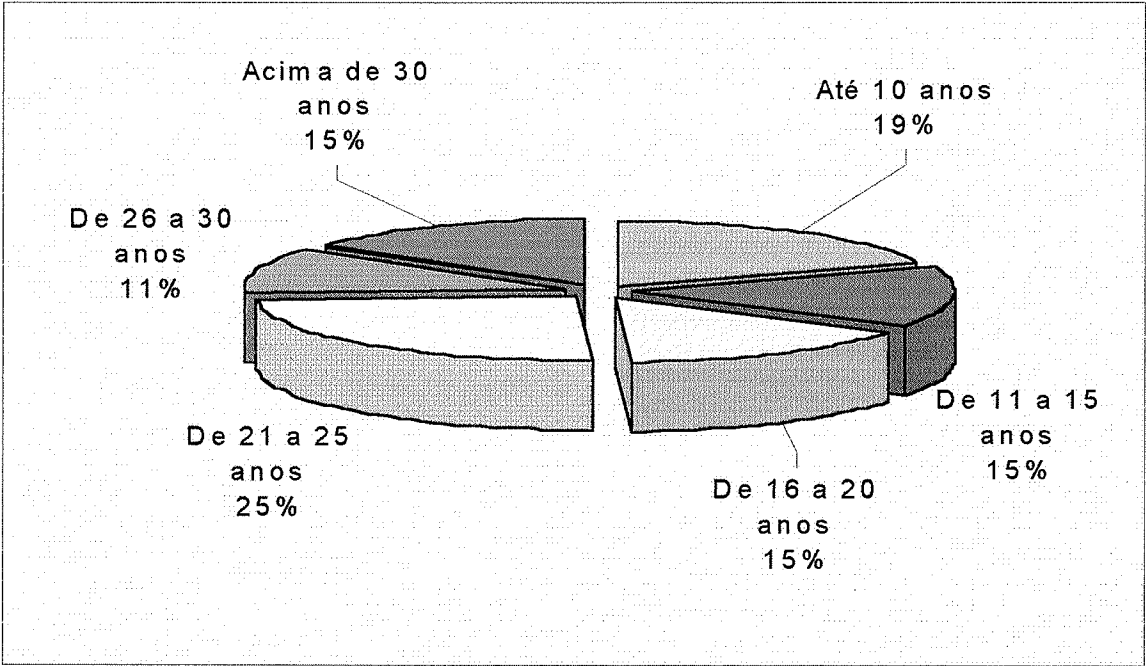


Fonte: Dados da Pesquisa

GRÁFICO N.º 13

PORCENTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO AO SER

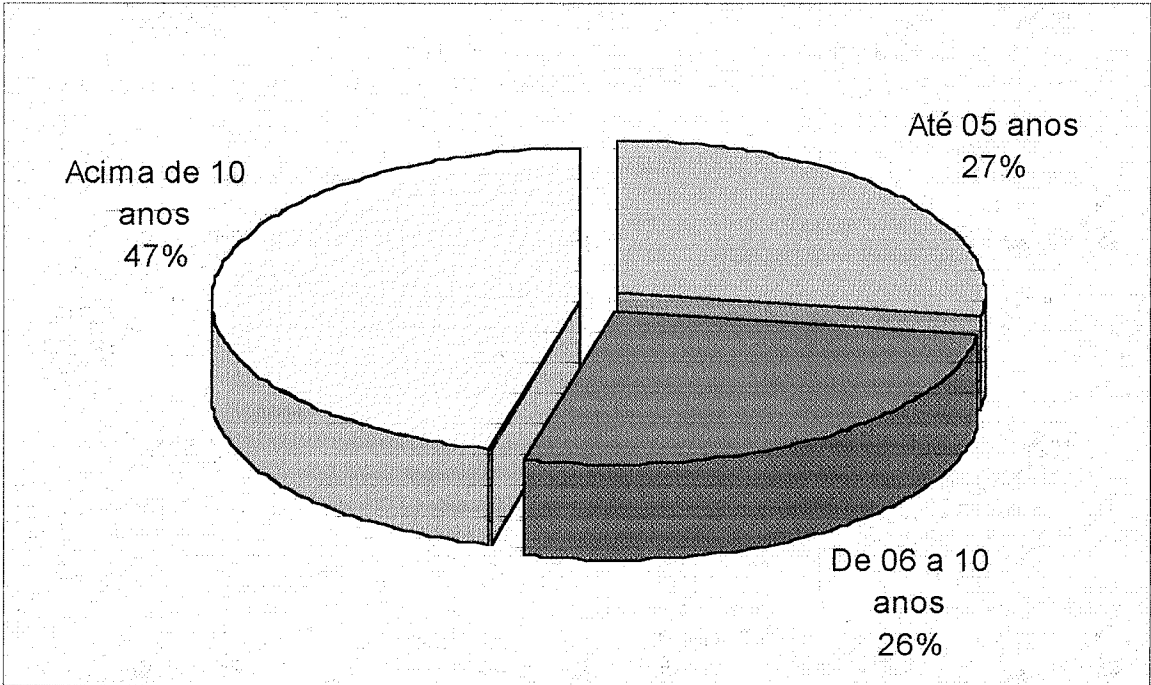
TRANSFERIDO PARA A INATIVIDADE POR TIPO – REFORMA



Fonte: Dados da Pesquisa

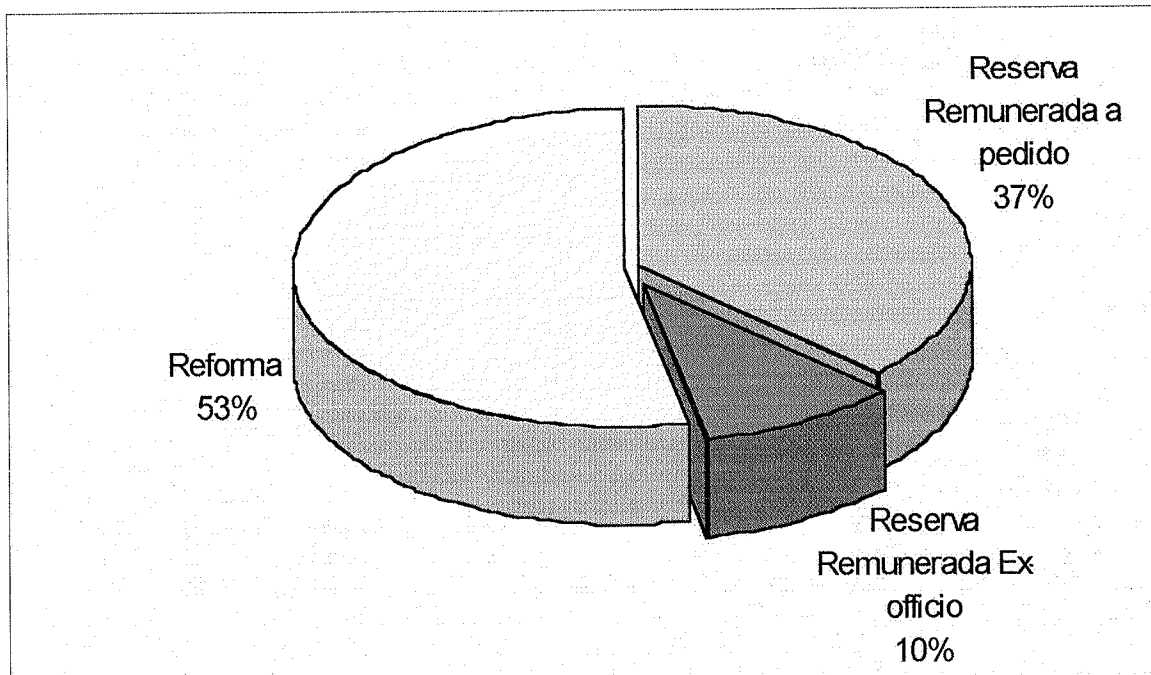
A quarta questão refere-se ao tempo de permanência na inatividade. Sobre este aspecto, conforme se pode constatar no gráfico de número 14, 27% dos entrevistados encontram-se na faixa de até 5 anos; 26% de 6 a 10 anos e 47% acima de 10 anos.

GRÁFICO N.º 14
TEMPO DE PERMANÊNCIA NA INATIVIDADE



Fonte: Dados da Pesquisa

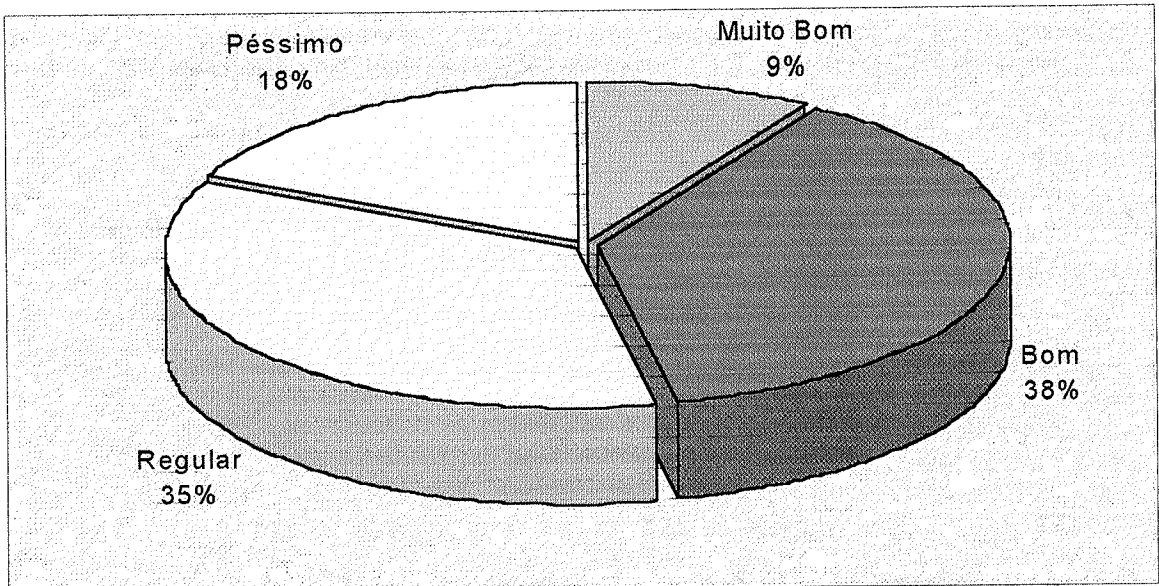
Buscou-se verificar na quinta questão o motivo da transferência para a inatividade dos entrevistados. As respostas foram as seguintes: 37% passaram para a reserva remunerada a pedido; 10% foram ex-officio e 53% foram por motivo de reforma. Dados representados no gráfico número 15.

GRÁFICO N.º 15**MOTIVO DE TRANSFERÊNCIA PARA A INATIVIDADE**

Fonte: Dados da Pesquisa

Através da sexta questão, procurou-se saber qual o nível de atendimento que a Polícia Militar do Estado de Goiás presta aos seus inativos. 47% dos entrevistados, consideram muito bom e bom; enquanto que 53%, regular ou péssimo. Conforme se pode ver no gráfico de número 16.

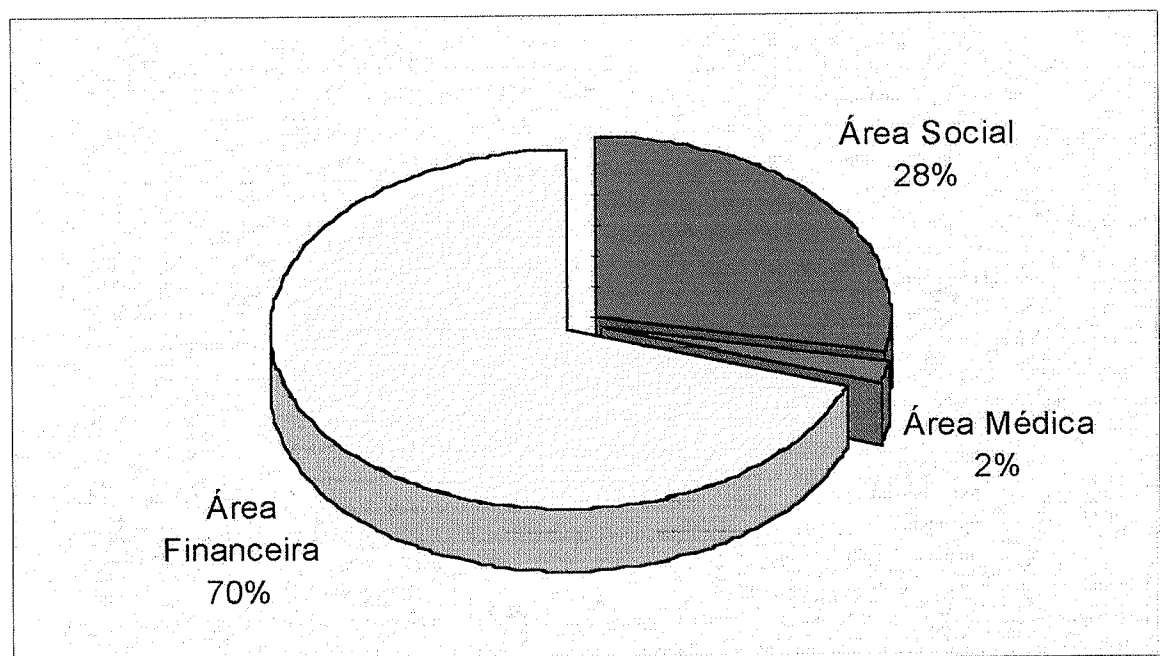
GRÁFICO N.º 16
GRAU DE ATENDIMENTO DA PMGO AOS INATIVOS



Fonte: Dados da Pesquisa

Na questão número sete, procurou-se saber qual a área que a Polícia Militar poderia dar maior atenção, no sentido de melhorar a qualidade de vida dos inativos, tendo sido obtidos, conforme demonstra o gráfico de número 17, os seguintes resultados: 70% área financeira, 28% área social e 2% área médica, o que demonstra que a área médica da Corporação está sendo bem aceita e está desempenhando suas atividades satisfatoriamente.

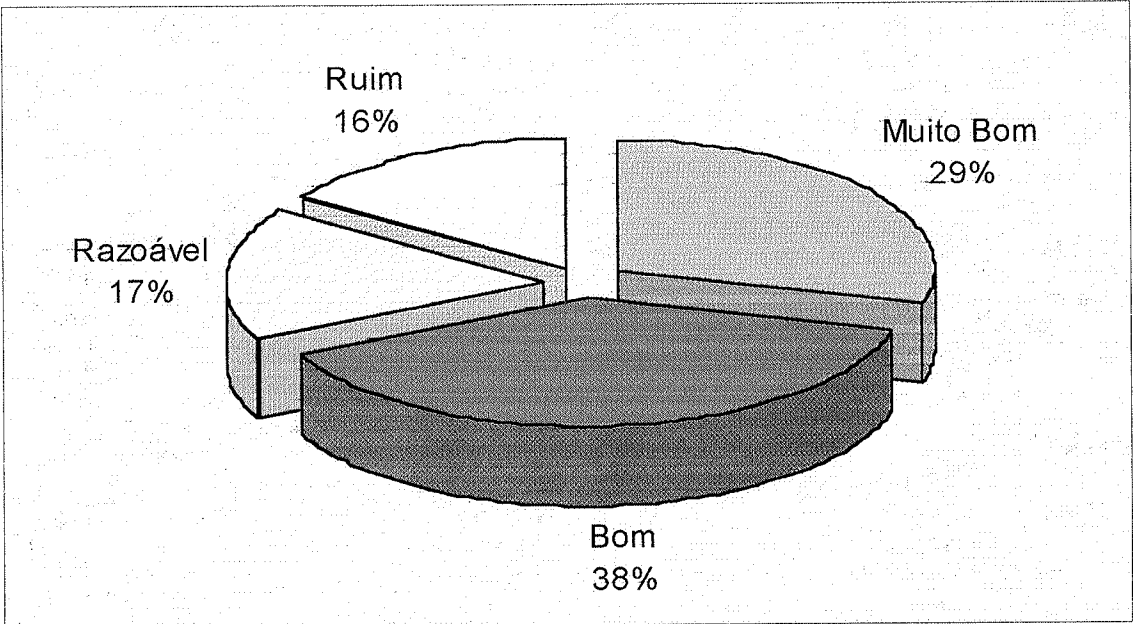
GRÁFICO N.º 17
ÁREA EM QUE A PMGO PODERÁ MELHORAR A QUALIDADE DE
VIDA DOS INATIVOS



Fonte: Dados da Pesquisa

Na oitava questão, indagou-se a opinião dos inativos sobre a sua passagem para a inatividade. O gráfico de número 18, mostra que: 67% consideram muito boa ou boa; 33% razoável ou ruim.

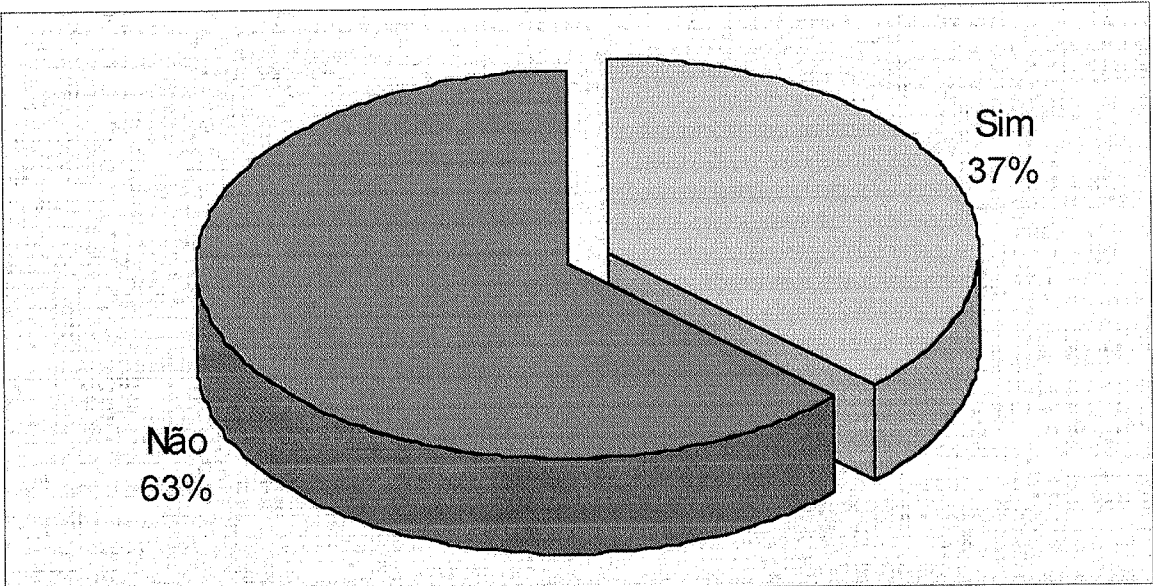
GRÁFICO N.º 18
OPINIÃO SOBRE A PASSAGEM PARA A INATIVIDADE



Fonte: Dados da Pesquisa

A nona questão teve por objetivo saber se os entrevistados exercem alguma atividade remunerada. O gráfico de número 19 mostra que responderam afirmativamente 37% e de forma negativa 63%.

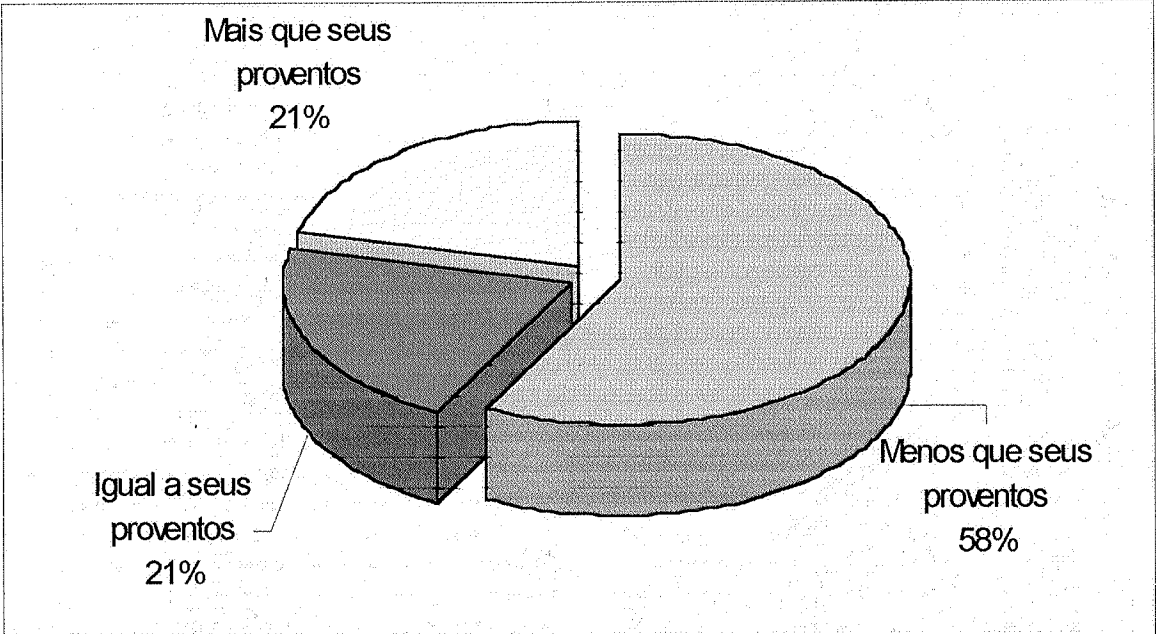
GRÁFICO N.º 19
PORCENTAGEM DOS QUE EXERCEM ATIVIDADE
REMUNERADA



Fonte: Dados da Pesquisa

Através da décima questão, formulada com base nas respostas afirmativas da questão anterior, verificou-se que 58% ganham menos que seus proventos e 42% igual ou mais, dados demonstrados no gráfico de número 20.

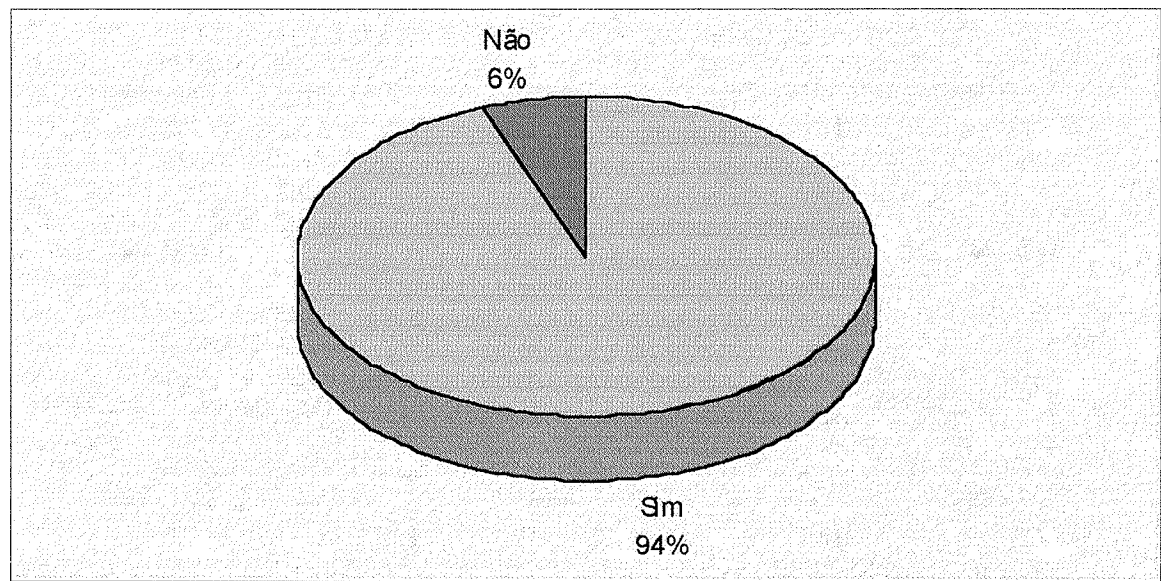
GRÁFICO N.º 20
QUANTO SE RECEBE PELA ATIVIDADE REMUNERADA



Fonte: Dados da Pesquisa

Na décima primeira e última questão, quis saber a pesquisa se a criação de uma Diretoria que tratasse exclusivamente dos inativos contribuiria para minimizar os problemas enfrentados pela classe, teve como resposta afirmativa 94% e apenas 6% responderam de forma negativa, conforme demonstra o gráfico de número 21.

GRÁFICO N.º 21
OPINIÃO SOBRE A CRIAÇÃO DE UMA DIRETORIA DE INATIVOS



Fonte: Dados da Pesquisa

3.3 Pesquisa de Campo – Entrevistas

Durante a realização deste trabalho, foi feita uma entrevista com o Sr. Cel PM Jorge Rezende de Oliveira, na época Chefe do Estado Maior da Polícia Militar do Estado de Goiás.

Ao ser informado da intenção de se criar um Órgão de Apoio de Pessoal – Centro de Inativos e Pensionistas da Polícia Militar ressaltou que sem dúvida seria muito importante, por entender que este órgão poderia acompanhar mais de perto a situação dos inativos.

Com relação à atual Seção de Inativos e Pensionistas, o entrevistado informou que determinou providências no sentido de se atualizar os dados da

respectiva seção, uma vez que a mesma precisa melhorar.

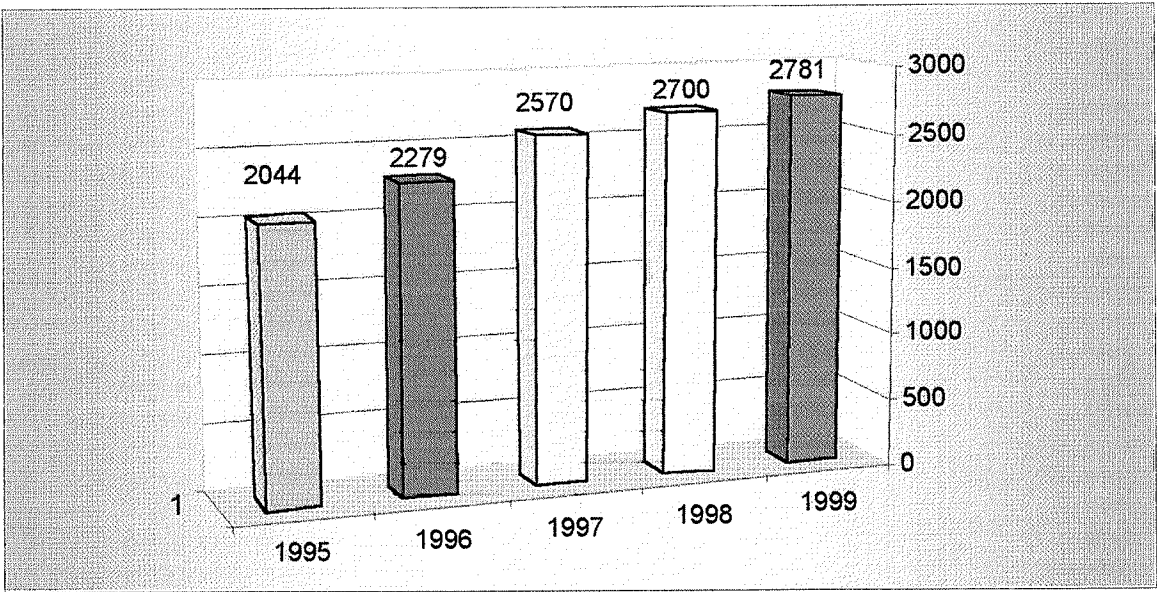
Em entrevista realizada com o Sr. Cel PM Adailton Vieira de Lima, Diretor de Saúde da Polícia Militar do Estado de Goiás, o mesmo salientou que não existe nenhum programa de acompanhamento psicológico ao Policial Militar, inativo ou que está prestes a ir para a inatividade, porém existem três grupos de trabalho, destinados ao acompanhamento de Policiais Militares, ativos e inativos, portadores de Osteoporose, Diabetes e Alcoólatras, sendo que tal acompanhamento é feito àqueles que procuram a Diretoria de Saúde de forma voluntária. Ainda disse que o acompanhamento aos Policiais Militares que estão próximos de se tornarem inativos, deveria ser feito pela Assistência Social ou Diretoria de Pessoal, através da Seção de Inativos (DP/6), pois não se trata de doença, portanto não é problema de saúde.

Com relação à criação de um Órgão de Apoio de Pessoal – Centro de Inativos e Pensionistas da Polícia Militar, afirmou que não bastaria a criação de um órgão para que fossem sanados os problemas relativos aos inativos, entende que a Polícia Militar deve ter um órgão dotado de pessoas competentes e interessadas, que buscassem cumprir suas funções de maneira satisfatória, já que da forma como está não atende as necessidades dos inativos.

Também entrevistou-se o Cap PM Gerson Dias dos Santos, Chefe da Seção de Inativos e Pensionistas (DP/6). Este informou que sua seção

cuida basicamente dos processos de transferência para a Reserva Remunerada. Disse também que enfrenta muitas dificuldades, especialmente com relação a meios materiais e humanos, não permitindo desempenhar satisfatoriamente sua missão. Por fim declarou ser totalmente favorável à criação de um Órgão de Apoio de Pessoal – Centro de Inativos e Pensionistas da Polícia Militar. Dando prosseguimento ao trabalho, buscou-se na Diretoria de Pessoal o quantitativo de Policiais Militares Inativos, o que não foi possível, pois segundo estes, os dados estão disponíveis na Seção de Inativos e Pensionistas, que também não dispunha de tal informação, então, buscou-se junto à Diretoria de Finanças, que repassou os dados da folha de pagamento referente ao mês de setembro de 1999, por ser o último documento que estava disponível no arquivo. Ainda buscou-se saber a evolução do número de inativos nos últimos cinco anos, tendo novamente que recorrer à Diretoria de Finanças. Após análise dos dados disponíveis na Diretoria de Finanças, foi possível fazer um gráfico da evolução do número de inativos, onde constatou-se um crescimento contínuo. Veja o gráfico de número 22.

GRÁFICO N.º 22
EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE INATIVOS DA PMGO, NOS
ÚLTIMOS CINCO ANOS – (1995-1999)



Fonte: Diretoria de Finanças da PMGO.

CAPÍTULO IV

4 PROPOSTA DE CRIAÇÃO DO ÓRGÃO DE APOIO DE PESSOAL – CENTRO DE INATIVOS E PENSIONISTAS DA PMGO

Caracteristicamente, a reserva e a reforma removem o Policial Militar de seu trabalho e, em alguns casos, bem antes da sua real incapacidade física ou mental. A sociedade estabeleceu um critério de idade que funciona como uma “faca de dois gumes”. Por um lado, poupa-se aquele que passa para a inatividade da humilhação de sua incapacidade e vexame de sua incompetência em virtude da redução do seu ritmo fisiológico; por outro, é-lhe retirada a oportunidade de exercer seu talento, habilidade e experiência, acumulados ao longo de sua vida.

O trabalho ocupa grande parte do tempo e da vida do Policial Militar, proporcionando a este realizações sociais, obtenção de conhecimentos, produtividade, canalização de intelecto, dando-lhe também “status”, força, prestígio e reconhecimento. Por isso, a parada repentina, voluntária ou não, através da passagem para a inatividade via reserva

remunerada ou reforma, atingindo o Policial Militar despreparado para tal, representará uma crise existencial que poderá se tornar uma descompensação mental grave, severa, desorganizando a sua personalidade humana.

Pode-se constatar, ao longo deste trabalho, que nossos Policiais Militares ao passarem para a inatividade, além de não estarem recebendo o tratamento adequado e merecido para a sua futura condição, não estão sendo devidamente preparados para este inevitável momento.

Corroboram tal afirmativa as declarações prestadas pelas autoridades entrevistadas que foram totalmente favoráveis à criação de um órgão plenamente voltado para o emprego, assistência e o acompanhamento necessários à vida na inatividade. Este também é o pensamento da grande maioria daqueles que já se encontram nesta situação.

Isto posto e face a tudo que foi vivenciado ao longo do trabalho, propõe-se a criação de um Órgão de Apoio de Pessoal – Centro de Inativos e Pensionistas da Polícia Militar, subordinado à Diretoria de Pessoal, contando com Assistentes Sociais e Psicólogos, que se responsabilizariam pelo preparo psicológico daqueles que estariam prestes a atingir a inatividade, bem como o planejamento, controle, fiscalização e execução das atividades relacionadas com o pessoal inativo e pensionista da Corporação.

4.1 Objetivo Geral

O Órgão proposto visa ser um ponto referencial para os inativos da Corporação, levando-os a estarem sintonizados com a realidade da Instituição e cientes dos seus direitos, com trabalhos de apoio psicológico, social, político e aproveitamento da mão-de-obra, tercerizando seus serviços para a Polícia Militar e para a sociedade civil (Bolsa de emprego).

4.2 Objetivos Intermediários

Partindo do princípio que a atividade policial em regra é normativa e se fundamenta na área das ciências sociais, esse órgão estará em consonância com a realidade atual e buscando minimizar a situação social do inativo.

Não se pode afirmar que o Policial Militar tem uma vida útil menor que a do funcionário civil, mas segundo pesquisas, autoridades médicas, paramédicas e outras afins, ficou patenteado que nas mesmas condições normais de saúde, aquele terá um tempo de vida profissional bem menor do que este, face às condições de trabalho a que se submete e que muito contribuem para tal.

Mediante os dados apresentados, esse Órgão de Apoio de Pessoal – Centro de Inativos e Pensionistas da Polícia Militar, buscará ser uma

atenuante destas condições e atender as necessidades individuais dos Policiais Militares inativos, integrando-os com muito respeito em nossa sociedade.

Para alcançar o objetivo geral, o Órgão direcionará seus esforços para os seguintes objetivos intermediários:

- Estimular a participação dos inativos com um mecanismo de divulgação muito eficiente a fim de tê-los motivados a participar e interagir com o mesmo;
- Criar condições objetivas para a implantação de normas que viabilize a participação e, conseqüentemente, comprometimento desses inativos;
- Parceria multidisciplinar com clubes e associações representativas para preparar o Policial Militar para a inatividade;
- Processar e analisar todos e quaisquer direitos e benefícios de inativos e pensionistas supervenientes;
- Promover a melhor qualidade de vida do Policial Militar inativo e pensionista;
- Procurar conscientizar os Policiais Militares inativos e pensionistas de seus direitos como cidadãos, através de palestras sobre a terceira idade;

- Facilitar o acesso a recursos materiais sempre que necessário;
- Oferecer acompanhamento social aos Policiais Militares em estado de miserabilidade;
- Oportunizar momentos de lazer, recreação, valorizando a auto-estima e autonomia como Policial Militar Inativo ou pensionista;
- Proporcionar trocas de experiências mútuas, através da vivência em grupo;
- Estimular a participação dos familiares nas atividades com os usuários do programa;

4.3 Programa Básico do Centro

4.3.1 Área jurídica

Tem por objetivo esclarecer sobre os direitos e deveres do inativo e visa orientar sobre os procedimentos necessários que devem ser adotados para que o processo de reforma ou transferência para a reserva (inatividade) se faça naturalmente e dentro dos parâmetros legais.

Serão abordados aqui os seguintes assuntos:

- direitos e deveres do inativo;

- documentação necessária à reforma ou transferência para a reserva;
- procedimentos adotados para um processo de passagem para a inatividade;
- contagem de tempo;
- possibilidade de novo trabalho.

4.3.2 *Área de interesses pessoais*

É a área mais subjetiva, por isso também a mais difícil de se preparar, mas de suma importância porque é o projeto pessoal que dá unidade a todos os outros projetos.

Serão abordados aqui os seguintes temas:

- o auto-conceito;
- os planos para o futuro;
- os valores pessoais e sociais;
- a velhice e a inatividade;
- a sexualidade;
- a criatividade;
- a relação com os outros;
- a auto-realização.

4.3.3 *Área de saúde*

As informações a respeito da saúde deverão levar o indivíduo em preparação para a inatividade a avaliar o seu estado de saúde, determinar os cuidados necessários para que este seja o melhor possível, para que tenha condições físicas de usufruir da inatividade.

As informações nessa área deverão contar com a presença de um médico em palestras e cursos, e abordarão, necessariamente, entre outros, os seguintes assuntos:

- conceito de saúde;
- alcoolismo, tabagismo e outras drogas;
- doenças comuns após os 40 anos;
- profilaxia das doenças através de hábitos de vida adequados: dietas e exercícios;
- aspectos sexuais;
- saúde mental na terceira idade;
- revisão médica.

4.3.4 *Área de finanças*

Essa é uma das áreas mais delicadas do programa, porque não tendo o objetivo de determinar às pessoas a finalidade que darão aos seus recursos,

deverá dar-lhes condições de usá-los bem, para obter o melhor nível de satisfação na inatividade.

Serão abordados, nessa área, assuntos tais como:

- situação econômica do país;
- a inflação;
- os investimentos;
- orçamento familiar;
- planejamento financeiro x atividades planejadas;
- metas financeiras da família;
- uma segunda atividade produtiva.

4.3.5 Área de cultura e lazer

O objetivo é de informação e orientação. Nessa área visa criar condições para que o indivíduo em preparação para a inatividade possa definir os seus interesses em termos de lazer, verificar a viabilidade de seu projeto na realidade e planejar adequadamente a sua execução. Serão tratados necessariamente:

- o conceito de lazer;
- a importância da criatividade e da ampliação da existência no lazer;

- as atividades e instituições de lazer que possam ser de interesse e que sejam possíveis a cada um.

4.3.6 Área sócio-familiar

O objetivo da área é avaliar o relacionamento familiar e levantar as possibilidades de satisfação para o indivíduo e para a família. Os assuntos de interesse não se esgotam nesses assuntos propostos:

- o tempo com a família;
- a readaptação do inativo na vida familiar;
- as expectativas da família;
- a importância do relacionamento;
- planejamento de vida em comum;
- a valorização do inativo como profissional que já cumpriu seu papel social.

4.3.7 Área social e de cidadania

Nessa área será avaliado e planejado o relacionamento do indivíduo com o outro, em sociedade. Serão abordados os seguintes assuntos, primordialmente:

- o desligamento da atividade na PMGO;
- conceitos de sociedade e cidadania;

- política da participação social;
- a importância do inativo no contexto da Polícia Militar;
- atividades sócio culturais;
- atividades políticas e religiosas;
- o lazer como uma forma de interação social;
- o trabalho como forma de interação social;
- as amizades;
- as atividades na comunidade.

É evidente que as áreas e temas acima descritos não esgotam todas as possibilidades e necessidades que surgirão nos vários grupos de preparação para a aposentadoria, mas delineiam a direção, não curativa, e sim preventiva, que deve ser o caráter dominante da mesma.

O programa básico é apenas um referencial para as apresentações e debates, devendo ser adaptados à realidade específica de cada grupo, segundo a sua necessidade, conforme se evidenciou na pesquisa realizada.

Cumprida a equipe de planejamento determinar os meios pedagógicos pelos quais os itens serão abordados, havendo a possibilidade de, por exemplo, um filme permitir a aproximação de vários conteúdos ao mesmo tempo. Da mesma maneira intercalar-se-á grupos, para que haja uma realização sempre dinâmica no decorrer do desenvolvimento do programa.

Essencial é que se enfatize que todas as atividades devem conduzir a uma conclusão do participante que fará parte do seu projeto.

Quanto ao critério de controle, deverão ser considerados durante todo o programa, os seguintes:

- o programa tem o objetivo de promover a auto-realização e não dirigir paternalisticamente o destino da população envolvida;
- é desejável que no final do programa o indivíduo seja autônomo e independente para realizar o seu projeto pessoal, não criando dependência do grupo ou dos monitores;
- a realização do programa não deve, em qualquer momento, ferir a privacidade dos participantes e o seu direito a tomar decisões.

Isso significa, inclusive, que o reaproveitamento profissional é apenas uma das escolhas possíveis como forma de obter a realização pessoal, restando outras que o elemento descobrirá e escolherá de acordo com o seu tempo de livre arbítrio.

Tal consideração faz com que a área a seguir deva incluir atividades variadas que possam atender à diferenciação das escolhas realizadas.

CONCLUSÃO

A tentativa de contribuição para a compreensão do problema dos inativos da Polícia Militar de Goiás é algo que parece simples e óbvio, segundo a visão daqueles que, ainda na ativa, permanecem insensíveis à realidade das dificuldades encontradas na inatividade, como que se esquecessem que um dia estarão do “outro lado”, afastados do convívio dos colegas de profissão, principalmente pelo preconceito e descaso daqueles que se julgam “novos donos” da Instituição.

Não resta dúvida de que a transferência para a inatividade representa uma fase marcante na vida do Policial Militar, principalmente para o reformado, que se vê, muitas vezes em um espaço curto de tempo, retirado do convívio dos companheiros e, dependendo da causa de sua incapacidade, até mesmo discriminado por seus familiares. Caso que ocorre com maior frequência nas alienações mentais.

Pensar na transferência para a inatividade e conseqüentemente no inativo, dissociando a participação da Corporação e da família deste processo, é sem dúvida nenhuma regredir no tempo, recuar e renegar os avanços sociais

conquistados pelos homens no decorrer de sua história. O Policial Militar, ativo ou inativo, é antes de mais nada um homem, um ser humano com toda gama de sentimentos, interesses, aspirações, fraquezas e necessidades. Da valorização do inativo por parte de nossa Instituição, vai decorrer a melhoria da sua condição de vida na inatividade, tornando-o importante, autêntico, seguro, tranquilo e com capacidade de satisfazer suas necessidades básicas.

Torna-se necessário e fundamental que os inativos sejam consultados sobre seu “modus vivendi” e que suas opiniões se transformem num ponto de partida para uma ação coordenada entre a Corporação, a família e eles próprios, na resolução de seus problemas.

A tendência natural do aumento do número de inativos leva a um conseqüente crescimento da quantidade de problemas relacionados a esta parcela do público interno. A criação de um Órgão de Apoio de Pessoal – Centro de Inativos e Pensionistas da Polícia Militar, pode perfeitamente contribuir para a melhoria da qualidade de vida na inatividade. Ao separar-se as questões relacionadas a estes, das que envolvem o pessoal ativo, poder-se-á dar maior atenção aos seus problemas e melhor administrá-los, encontrando-se soluções mais apropriadas ou adequadas à realidade deles, com uma melhor aceitação.

Enquanto Policial Militar ativo e interessado, considera-se que é dever assumir convicto o seu papel, posicionando-se e comprometendo-se

claramente com a clientela tanto interna como externa, que deve ser sujeito da mudança e transformação da História. Para tal, a proposta de Criação do Órgão de Apoio de Pessoal vem de encontro com a necessidade de estar em sintonia com as mudanças e com visão pró ativa dentro do contexto social e dando condições desse policial passar para a inatividade de forma decente e feliz.

Para esse órgão, o inativo e os que estão a caminho dessa condição serão auxiliados através de medidas preventivas, capazes de melhorar sua atuação e a qualidade de vida, levando em conta três condições fundamentais:

- reconhecimento, pela Corporação, dos direitos dos inativos à equidade, e disposição para que tenham uma condição ambiental, social, econômica e habitacional, essenciais para o bem-estar;
- disposição de médicos e profissionais afins de transmitir conhecimento adequado de medicina geriátrica, imprescindíveis para a prevenção;
- organização administrativa que garanta a utilização ótima de recursos, a fim de conseguir melhor combinação de prevenção e de assistência jurídica e social.

A inatividade oferece vários desafios às pessoas que o enfrentam. Este órgão procurará orientá-las para que alcancem melhor qualidade de vida,

tornando-as capazes de usufruí-la, integradas na família, na Corporação e na sociedade.

Na pesquisa foi perguntado se o inativo era favorável à criação de uma Diretoria de Inativos e Pensionistas, no entanto, durante a realização do trabalho, percebeu-se que a criação de um Centro de Inativos e Pensionistas da Polícia Militar, subordinado à Diretoria de Pessoal, seria mais prático e viável para a Corporação.

Finalmente, acredita-se que, com este trabalho, tenha sido dado um importante passo no sentido de se criar na Corporação uma mentalidade ou até mesmo uma filosofia de respeito e valorização aos nossos inativos, cujo legado mais importante está traduzido na própria história da Polícia Militar de Goiás.

ANEXOS

ANEXO I

LEI N.º 11.844, DE 10/12/1992

INSTITUI O DIA DO MILITAR INATIVO GOIANO

A assembléia Legislativa do Estado de Goiás, decreta e eu sanciono a seguinte Lei.

Art. 1º - É instituído, no Estado de Goiás, o Dia do Militar Inativo, a ser comemorado a 22 de maio, data da criação de sua entidade representativa.

Art. 2º - Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Palácio do Governo do Estado de Goiás, em Goiânia, 10 de dezembro de 1992, 104º da República.

IRIS REZENDE MACHADO

Otoniel Machado Carneiro

ANEXO II

QUESTIONÁRIO DIRIGIDO AOS INATIVOS



POLÍCIA MILITAR
DO ESTADO DE GOIÁS
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS

Este trabalho faz parte de um trabalho acadêmico, exigido pelo Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais da Polícia Militar de Goiás – CAO/2000.

Necessitamos, neste momento, da boa vontade de V. S^a. para responder o mesmo. A participação de cada um é de fundamental importância, pois irá, no conjunto, refletir idéias do todo.

Acreditamos que com o resultado desta pesquisa, poderemos conhecer os problemas que envolvem os inativos da Polícia Militar do Estado de Goiás e apresentar uma proposta para tentar resolver tais problemas.

Não é necessário identificar-se. Suas respostas serão analisadas no agregado.

Agradecemos sua preciosa colaboração, lembrando apenas que o sucesso desta pesquisa depende de sua sinceridade.

WILSON BRASIL PINHEIRO TAVARES – CAP PM

MARCELINO ANTÔNIO FILHO – CAP PM

QUESTIONÁRIO

1. Qual o seu posto ou graduação?

☐ Oficial ☐ Sub Ten / Sgt ☐ Cb / Sd

2. Qual a sua idade?

☐ até 40 anos
☐ de 41 a 45 ano
☐ de 46 a 50 anos
☐ acima de 50 anos

3. Com quanto tempo de serviço policial militar foi transferido para a inatividade?

☐ até 10 anos
☐ de 11 a 15 anos
☐ de 16 a 20 anos
☐ de 21 a 25 anos
☐ de 26 a 30 anos
☐ acima de 30 anos

4. Há quanto tempo está na inatividade?

☐ até 5 anos
☐ de 6 a 10 anos
☐ acima de 10 anos

5. O que motivou sua transferência para inatividade?

☐ reserva remunerada a pedido
☐ reserva remunerada “ex-offício”
☐ reforma

6. Como você classifica o atendimento que lhe oferece a Polícia Militar após ter passado para a inatividade?

- ☐ muito bom
- ☐ bom
- ☐ regular
- ☐ péssimo

7. Em que área a Polícia Militar deveria dar prioridade para poder melhorar a sua qualidade de vida na inatividade?

- ☐ área social
- ☐ área médica
- ☐ área financeira

8. Você acha que passar para a inatividade foi:

- ☐ muito bom
- ☐ bom
- ☐ razoável
- ☐ ruim

9. Você exerce alguma atividade remunerada?

- ☐ sim
- ☐ não

10. Caso a resposta anterior tenha sido afirmativa, você recebe por esta atividade:

- ☐ menos que seus proventos
- ☐ igual aos seus proventos
- ☐ mais que seus proventos

11. Você julga que a criação de uma Diretoria que venha cuidar exclusivamente dos inativos, contribuiria para minimizar os problemas da inatividade?

- ☐ sim
- ☐ não

BIBLIOGRAFIA

- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Centro Gráfico do Senado Federal, 1988.
- GOIÁS. **Constituição do Estado de Goiás**. Goiânia: Gráfica da Assembléia Legislativa, 1997.
- GOIÁS. **Lei n.º 8.033, dezembro de 1975** – Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás.
- GOIÁS. **Lei n.º 13.559, novembro de 1999** – Altera Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás.
- MORAES FILHO, Evaristo de. **Temas atuais de trabalho e previdência**. São Paulo: LTR Editora, 1976.
- FOSCHETTE, Murilo Bento et alii. **Tempo de serviço para fins de inatividade na PPMG**. Belo Horizonte: CAO – Polícia Militar de Minas Gerais, 1988.
- RIBEIRO, Luís Alberto. **A vida profissional útil do Policial Militar**. Belo Horizonte: CSP – Polícia Militar de Minas Gerais, 1991.
- MESQUITA, Lucimar de Oliveira et alii. **Reformas prematuras de Policiais Militares por incapacidade física – principais causas**. Goiânia: CAO – Polícia Militar de Goiás, 1997.
- COIMBRA, J. R. Feijó. **Direito Previdenciário Brasileiro**. 1980. p. 19-20.
- FERREIRA, Avilmar Santos. **Coletânea de Leis da Polícia Militar do Estado de Goiás**. 2. ed. Goiânia: Mérito, 1999.

ECO, Umberto, **Como se faz uma tese**. São Paulo: Perspectiva, 1994.

CERVO, Armando Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia Científica**.

3. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 1993.

SALGADO, Marcelo Antônio. *Velhice, uma nova questão social*. 2. ed., São

Paulo: Biblioteca Científica. SESC, 1982.