

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS**  
**SECRETARIA DA SEGURANÇA PÚBLICA E ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA**  
**SUPERINTENDÊNCIA DA ACADEMIA ESTADUAL DE SEGURANÇA PÚBLICA**  
**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ALTOS ESTUDOS DE SEGURANÇA**  
**PÚBLICA – CAESP**

**ALESSANDRO ALVES DE ALENCAR PEIXOTO – TEN CEL QOPM**

**PROJETO DESACELERAÇÃO: PREPARANDO O POLICIAL MILITAR DA PMGO  
PARA A INATIVIDADE. ANÁLISE CRÍTICA. SUGESTÕES.**

**GOIÂNIA – GOIÁS**

**2015**

**ALESSANDRO ALVES DE ALENCAR PEIXOTO**  
**(Tenente Coronel da Polícia Militar do Estado de Goiás)**

**PROJETO DESACELERAÇÃO: PREPARANDO O POLICIAL MILITAR DA PMGO  
PARA A INATIVIDADE. ANÁLISE CRÍTICA. SUGESTÕES.**

Pré-projeto apresentado ao Curso de pós-graduação em Altos Estudos de Segurança Pública como requisito parcial para obtenção do título de especialista pela Universidade Estadual de Goiás, sob a orientação do professor especialista Cel QOPM Júlio César Mota Fernandes.

**GOIÂNIA - GOIÁS**  
**2015**

**ALESSANDRO ALVES DE ALENCAR PEIXOTO – TC QOPM**

**PROJETO DESACELERAÇÃO: PREPARANDO O POLICIAL MILITAR DA PMGO  
PARA A INATIVIDADE. ANÁLISE CRÍTICA. SUGESTÕES.**

Artigo apresentado ao CAESP/2015, da Secretaria de Segurança Pública e Administração Penitenciária, em cooperação técnica com a Universidade Estadual de Goiás, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Altos Estudos de Segurança Pública.

Orientador(a): professor especialista Cel QOPM Júlio Cesar Mota Fernandes.

**Data da Aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_**

---

**Professor Especialista Cel QOPM Júlio Cesar Mota Fernandes**

---

**Prof. Especialista Fernando Carlos Pereira**

**GOIÂNIA - GOIÁS**

**2015**

# **PROJETO DESACELERAÇÃO: PREPARANDO O POLICIAL MILITAR DA PMGO PARA A INATIVIDADE. ANÁLISE CRÍTICA. SUGESTÕES.**

**Alessandro Alves de Alencar Peixoto<sup>1</sup>**

## **RESUMO**

A Polícia Militar do Estado de Goiás, preocupada com cerca de 12.000 homens e mulheres que compõem seu efetivo ativo, principalmente no que tange a aproximação da passagem à inatividade, pode inovar suas práticas através do Projeto desaceleração: preparando o policial militar da PMGO para a inatividade. Assim, através do Curso de Pós-graduação em Altos Estudos de Segurança Pública – CAESP/2015 e, de pesquisa de campo realizada, por amostragem, em todos os Comandos Regionais de Polícia Militar – CRPM – faz um mapeamento dos anseios, perspectivas e programações do seu efetivo quando de sua passagem para a inatividade. Analisando os dados, sugerir-se-á propostas efetivas a fim de se minimizar e/ou preparar o policial militar para a inatividade a fim de que este tenha uma inatividade com saúde e qualidade de vida, envolvendo várias de suas unidades administrativas e operacionais, bem como o Hospital da Polícia Militar e a Fundação Tiradentes.

**PALAVRAS-CHAVE: PREPARAÇÃO. POLICIAL MILITAR. INATIVIDADE.**

## **ABSTRACT**

The Polícia Militar do Estado de Goiás concerned about around 12.000 men and women in its active personnel, especially regarding to the approach of retirement, it may innovate its practices through a Slowdown Project: preparing the military police officer of PMGO inactivity. So, through the Post-Graduation Course in High Studies in Public Security – PGCHS/2015 and, the field research realized by sampling, in all Commands Regions in the Military Police – CRMP – it maps the wishes, perspectives and programs of it personnel when going to retirement. Analyzing the damages, will suggest effective proposal willing to minimize and/or prepare the military police officer to retire so that he/she has a retirement with health and life quality, involving varies of its administrative and operational units, like the Polícia Militar Hospital and the Tiradentes Foundation.

**KEYWORDS: PREPARATION. MILITARY POLICE OFFICER. INATIVITY**

---

<sup>1</sup> Tenente Coronel PM; Bacharel em Direito, Especialista em Tropa Montada pela PMESP e Especialista em Segurança Pública pela PMGO.

## **LISTA DE SIGLAS**

CAESP – Curso de Pós-Graduação Em Altos Estudos de Segurança Pública

CASO – Centro de Assistência Social

CEL – Coronel

CEPM – Comando de Ensino da Polícia Militar

CGF – Comando de Gestão e Finanças

CRPM – Comando Regional de Polícia Militar

EMG – Estado Maior Geral

FT – Fundação Tiradentes

HPM – Hospital da Polícia Militar

OPM – Organização Policial Militar

PMGO – Polícia Militar do Estado de Goiás

PMESP – Polícia Militar do Estado de São Paulo

SSPJ – Secretaria de Segurança Pública e Justiça

TEN CEL – Tenente Coronel

UPM – Unidade de Polícia Militar

## INTRODUÇÃO

A passagem para a inatividade é uma fase que pode estabelecer várias mudanças na vida do profissional: o rompimento com o trabalho formal, a perda de identidade laboral e das rotinas diárias (no nosso caso, extrema e arduamente estressantes), por exemplo, são fatores que contribuem significativamente para o surgimento de dúvidas e conflitos em relação a essa nova etapa da vida.

O homem, em sua jornada profissional ou pessoal, deve ser visto em todas as dimensões: física, intelectual, emocional, espiritual, social e profissional. Assim, ele deve se preparar e ser preparado para todas as fases da vida.

Na transferência para a inatividade, por implicar mudança significativa de um aspecto da vida do indivíduo, requer preparo como qualquer outra fase da vida profissional. Por isso é recomendável que esse preparo aconteça ainda nos últimos anos de trabalho, para que possa ocorrer de uma forma bem natural e tranqüila.

A Corporação tem o propósito de auxiliar o servidor a enfrentar o momento da passagem para a inatividade de forma madura e consciente, propiciando a reflexão sobre questões que envolvam temores e esperanças em relação à inatividade, levando o colaborador a descobrir as próprias potencialidades e ser capaz de trabalhar questões relacionadas à motivação, envolvimento, flexibilidade, autonomia, auto-estima, afetividade, criatividade e felicidade.

O intuito deste artigo, denominado “Projeto Desaceleração: preparando o policial militar da PMGO para a inatividade” é desenvolver um trabalho de atenção à saúde física e mental, prevenindo conflitos que normalmente se instalam no indivíduo que não está emocionalmente preparado para se aposentar, vez que toda mudança requer preparo. Quando os militares ingressam na carreira, eles são preparados. Da mesma forma, quando acontece a transferência para a reserva, eles devem ser instruídos para essa nova fase.

Ao se pensar na elaboração de um projeto preparatório para a aposentadoria, é de fundamental importância considerar que o objetivo principal

deve ser a criação de condições concretas, de maximização do enriquecimento pessoal.

Um projeto pensado nesses moldes é fundamental, no sentido de prevenir que a falta de planejamento cause possíveis angústias e conflitos emergentes com o término da carreira profissional.

Nesse sentido, os futuros reservistas aprenderão que as possibilidades de ação não se esgotam com o fim da rotina de trabalho e sim que, a partir desses elementos, é possível a construção da qualidade de vida na aposentadoria.

Há alguns anos, considerava-se 65 anos a idade determinante da velhice, quando se encerrava a fase economicamente ativa da pessoa e começava a aposentadoria. No entanto, a Organização Mundial da Saúde, através de estudo e levantamento estatístico mundial, elevou essa idade para 75 anos, devido ao aumento progressivo da longevidade e da expectativa de vida.

Estudos mostram que os brasileiros em relação a outros países (Canadá, China, França, Hong Kong, Índia, Japão, México, Inglaterra e Estados Unidos) percebem a aposentadoria como um momento de descanso e relaxamento e preocupam-se com doenças, perda de memória, problemas financeiros, perda da família e suporte do governo, além de terem expectativas em ganhar um cuidado especial de sua família durante essa fase.

Já os canadenses são otimistas sobre o futuro, vendo isto como tempo de reinvenção, ambição, novas carreiras e relacionamentos e que apesar de se prepararem para a aposentadoria, eles não pensam em deixar de trabalhar e terem novos desafios.

Não pretendemos, em nenhuma hipótese, esgotar as possibilidades de estudos acerca deste tema, mesmo porque ele é muito pouco estudado e, nossa maior dificuldade foi acerca de amparo bibliográfico sobre o assunto, sendo encontrados fatos históricos mínimos, porém relevantes, e preocupações de algumas empresas privadas, de economia mista e estatal, em especial na Forças Armadas e Auxiliares destas.

Assim, como ensina COURTOIS (1984), “Chefe, etimologicamente, é aquele que está à testa ou, melhor ainda, aquele que é a cabeça. É a cabeça que vê, pensa e age no interesse do corpo inteiro”, percebendo toda esta má ruptura entre estar ativo e inativo, ser útil e hostilizado, ser necessário e encostado, enfim, as mazelas psicológicas, físicas e, sobretudo, emocionais que a passagem para a inatividade provoca, debruçamo-nos nessa temática para tentar auxiliar o corpo inteiro, principalmente quando de sua “devolução” ao convívio pleno familiar.

Há muito, a passagem para a reserva remunerada na Polícia Militar do Estado de Goiás vem sendo questionada, não de forma pejorativa, mas com a preocupação de se preparar o policial militar para esta fase de sua vida – estar aposentado.

Neste intuito, abordaremos as questões legais para a passagem à reserva remunerada, com sua legislação federal e estadual, abordando o tempo necessário para tal conquista.

Averiguamos, através de pesquisas e trabalhos já realizados em outras instituições, tanto policiais militares, das Forças Armadas e empresas privadas, quais os resultados práticos alcançados, os avanços realizados e, acima de tudo, a aceitação dos profissionais que foram atendidos por projetos similares, porque vários são os questionamentos, várias são as idéias para minimizar os efeitos da inatividade quando esta não é preparada pelo próprio beneficiário.

Atualmente, na PMGO, não existe nenhum programa que auxilie o profissional de nossa Instituição para esta fase de sua vida, na fase final, não associada à morte da matéria, mas fase de inatividade associada à capacidade laborativa ainda existente, quer domiciliar quer na iniciativa privada ou, ainda e principalmente, ter uma terceira idade com qualidade de vida, com mais saúde e menos remédios, mais alegrias e menos depressões, enfim, ser e estar preparado para a inatividade com o auxílio efetivo da PMGO através de um programa que envolva vários de seus segmentos.

Qual a real necessidade do policial militar para a inatividade? Ele está sendo preparado para esta fase da vida profissional? O policial militar pensa e se prepara para a inatividade? O que e como a Polícia Militar do Estado de Goiás

pode, institucional e legalmente, realizar para auxiliar o policial militar quando se aproximar seu término de tempo de serviço?

Ainda, neste diapasão, através de aplicação de questionário – pesquisa de campo – retiramos o que nosso profissional de segurança pública pensa, planeja e espera de sua aposentadoria, e se vislumbra alguma atividade da Instituição a fim de esta fase de sua vida seja uma preocupação institucional.

Finalmente, na prévia conclusão, uma vez que nenhum pode trabalho pode ser considerado terminado, faremos uma detida análise da pesquisa de campo, e através das Unidades administrativas (Comando de Gestão e Finanças, Comando de Ensino Policial Militar, Hospital da Polícia Militar e Base Administrativa) e operacionais (Batalhões e Companhias) da PMGO, bem como assistenciais (Fundação Tiradentes), iremos sugerir ações institucionais que possam preparar nosso policial militar para a inatividade.

## **1. DESENVOLVIMENTO**

### **1.1. HISTÓRICO**

Os Programas de Preparação para a Aposentadoria – PPA, iniciados na década de 50, quando nos Estados Unidos da América as grandes empresas, preocupadas com as tensões, ansiedades e complicações biopsicossociais advindas das incertezas do período que antecede a aposentadoria, e que, eventualmente, permanece, durante a aposentadoria. Em virtude de tais dificuldades, criaram e implantaram os aludidos programas, a fim de minimizar esses efeitos, facilitando informações importantes nas áreas de saúde, lazer, finanças, relacionamento interpessoal e intrapessoal, como também oportunizaram experiências extremamente positivas, visando o bem estar biopsicossocial de seus colaboradores.

No Brasil os PPAs tomaram corpo acerca de 10 (dez) anos a partir dos pressupostos relacionados aos direitos dos idosos preconizados na legislação pertinente.

Na Polícia Militar do Estado de Goiás, o PPA tem o nome de Projeto Desaceleração: preparando o policial militar da PMGO para a inatividade, anseio

antigo da Corporação que precisou passar por um longo período de maturação, sendo desenvolvido através deste artigo científico do Curso de pós graduação em Altos Estudos de Segurança Pública.

Sendo um tema novo para a instituição Polícia Militar do Estado de Goiás, uma vez que existem discussões empíricas a este respeito no nosso meio, mas, ainda e infelizmente, nenhum estudo científico que meça a real situação do policial militar quando se trata de sua inatividade, esperamos iniciar um processo de diagnóstico sobre este assunto, e, que contribuamos para uma melhor transição do labor ativo para a inatividade (ausência formal de trabalhar).

Da transcrição da legislação à pesquisa de campo, vislumbramos enxergar a realidade, por amostragem – uma vez não ser possível a pesquisa tanto nos policiais militares da ativa (todos), e, principalmente naqueles que já estão na Reserva Remunerada de nossa Instituição – sobre suas expectativas e realidades para e nesta fase da vida.

Acreditar que há preparação individual para a inatividade é bastante utópico, mas deixar de acreditar que não há tal preparação é surreal, uma vez que, embora não conheçamos o futuro, todos, indistintamente de sua condição cultural, pensam no amanhã, programam-se para todos os prazos de vida e, acima de tudo, sempre esperam estar em melhores condições, sejam financeiras, patrimoniais ou amorosamente resolvidas.

Dessa maneira, surge como solução hipotética para o tema, a preparação do policial militar para a inatividade através de ações institucionais que sejam, ao mesmo tempo, atrativas e reais, não paliativas e transitórias, mas que os resultados sejam efetivos na vida de nossos policiais militares pós-atividade.

## **2. METODOLOGIA**

### **2.1 Quanto ao tipo de Estudo**

Utilizaremos o estudo descritivo, por viabilizar uma análise crítica e reflexiva acerca da legislação federal e estadual que permeia o assunto/tema, permitindo estabelecer uma relação entre as variáveis no objeto de estudo

analisado. Descreve Triviños (1987, p. 110) que:

[...] os estudos descritivos exigem do investigador, para que a pesquisa tenha certo grau de validade científica, uma precisa delimitação de técnicas, métodos, modelos e teorias que orientarão a interpretação dos dados...[...] Os estudos descritivos exigem do pesquisador uma série de informações sobre o que se deseja pesquisar. [...] Podem estabelecer relações entre variáveis.

## **2.2 Quanto a forma de abordagem**

Utilizaremos pesquisa quantitativa, com coleta de dados através de questionário pesquisa, análise destes dados coletados no meio policial militar, por amostragem em várias Unidades da Polícia Militar de Goiás, contemplando todos os Comandos Regionais, quer Operacionais quer administrativos e de Ensino.

Dado o enfoque mais crítico e participativo, permitindo uma visão panorâmica do processo, utilizaremos, ainda, a pesquisa qualitativa, atuando de forma dedutiva, partindo de hipóteses gerais para sugestões aplicáveis na vida humana, tudo com o fim único de operacionalizar este Projeto. Novamente Triviños (1987, p. 117) leciona:

A pesquisa qualitativa de tipo histórico-estrutural, dialética, parte também da descrição que intenta captar não só a aparência do fenômeno, como também sua essência. Busca, porém, as causas da existência dele, procurando explicar sua origem, suas relações, suas mudanças e se esforça por intuir as consequências que terão para a vida humana.

Caracterizando o tipo de pesquisa quanto à direção lógico-formal, ao se avaliar o suporte teórico desse fenômeno, atuou-se de forma dedutiva partindo de uma situação geral e genérica para uma particular. Completa Triviños (1987, p. 129), com o intuito de equacionar esse aparente antagonismo formal no desenvolvimento de uma pesquisa qualitativa:

Os significados, a interpretação, surgem da percepção do fenômeno visto num contexto. Assim chega-se ao nível de abstração, ao conceito. Na

pesquisa qualitativa, com raízes no materialismo dialético, como já dissemos, o fenômeno tem sua própria realidade fora da consciência [...] Isto significa enfocá-lo indutivamente. Porém, ao mesmo tempo, ao descobrir sua aparência e essência, está-se avaliando um suporte teórico que atua dedutivamente, que só alcança a validade à luz da prática social. [...] O fenômeno social é explicado num processo dialético indutivo-dedutivo.

Adotou-se também, conforme os objetivos delineados, a metodologia de pesquisa do tipo bibliográfica, pois utilizar-se-á material já publicado, constituído principalmente de livros, artigos de periódicos e atualmente com material disponibilizado na Internet.

O levantamento bibliográfico e documental foi realizado prioritariamente nas bibliotecas onde o acervo esteja voltado para a temática, não se prendendo apenas em obras clássicas sobre o assunto, mas também com consultas em revistas e periódicos afins, bem como a alguns sites que tratam do assunto de maneira técnica e científica.

### **3. RESULTADOS E DISCUSSÕES**

#### **3.1. QUESTIONÁRIO APLICADO E ANÁLISE CRÍTICA**

A idéia preliminar de se verificar a motivação e o pensamento de nosso efetivo acerca do momento de sua passagem para a inatividade, e com o fim principal de sairmos do empirismo, uma vez que a fase do “achômetro”, em nossa Sesquicentenária Instituição, há muito já se encontra extinto, aplicamos um questionário (APÊNDICE A) em nossa tropa – Oficiais e Praças – sem que houvesse qualquer tipo de identificação do avaliado, de forma qualitativa as respostas aos quesitos.

Necessário se faz explicarmos que as respostas rasuradas (com dificuldade de leitura), complementadas (onde houve qualquer tipo de escrita e/ou comentário acerca da pergunta), não respondidas e/ou erroneamente respondidas foram descartadas.

Finalmente, o questionário foi aplicado a policiais militares de todos os Comandos Regionais de Polícia Militar, bem como em algumas de nossas Unidades Administrativas, totalizando, 400 questionários aplicados.

### 3.2. ANÁLISE CRÍTICA PONTUALMENTE

Passemos, pois, à apresentação das perguntas com suas análises, pontualmente.

#### 3.2.1. ANÁLISE DA QUESTÃO 1

1) Qual o seu tempo de efetivo serviço, nas faixas abaixo:

<input type="checkbox"/> até 10 anos	<input type="checkbox"/> 10 a 20 anos	<input type="checkbox"/> mais de 20 anos
RESPOSTAS – 82 ..... 20,5%	RESPOSTAS – 180 ..... 45%	RESPOSTAS – 138 ..... 34,5%

Do grupo observado, 20,5% está na Polícia Militar do Estado de Goiás há menos de 10 anos. Na faixa de mais de 10 e menos de 20 anos de serviço, responderam 45%, e, acima de 20 anos de efetivo serviço, 34,5%.

Assim, nosso maior efetivo pesquisado está com mais de 10 (dez) e menos de 20 (vinte) anos de efetivo serviço, para um universo de 400 respostas válidas.

#### 3.2.2. ANÁLISE DA QUESTÃO 2

2) Você pensa na sua passagem para a inatividade (aposentadoria)?

<input type="checkbox"/> SIM	<input type="checkbox"/> NÃO
RESPOSTAS – 378 ..... 94,5 %	RESPOSTAS – 22 ..... 5,5%

Pergunta direta, onde obtivemos como respostas que 94,5% de nossa tropa pensa na passagem para a inatividade, e apenas 5,5% não pensam no assunto, de igual forma, para um universo de 400 respostas válidas.

#### 3.2.3. ANÁLISE DA QUESTÃO 3

3) Tendo respondido anteriormente SIM, qual a melhor complementação, nos itens a seguir, para a sua resposta?

<input type="checkbox"/> não penso em nada	<input type="checkbox"/> cuidar da família	<input type="checkbox"/> exercer outra atividade
RESPOSTAS – 8 ..... 2,12%	RESPOSTAS – 69 ..... 18,25%	RESPOSTAS – 38 ..... 10,05%
<input type="checkbox"/> aposentar com saúde	<input type="checkbox"/> ficar sem o compromisso de cumprir horário	
RESPOSTAS – 240 ..... 63,49%	RESPOSTAS – 23 ..... 6,08%	

Neste questionamento, 378 (trezentos e setenta e oito) policiais militares pesquisados pensam em suas inatividades (378 respostas SIM ao item anterior). Como resultado analítico, temos que, embora todos pensem na inatividade, 2,12% não pensam em nada sobre o quê fazer; 18,25% irão cuidar da família; 10,05% exercerão outra atividade – continuarão a trabalhar; 6,08% ficarão sem compromisso com horário; e, 63,49% desejam aposentar com saúde.

### 3.2.4. ANÁLISE DA QUESTÃO 4

4) Tendo respondido a questão “2” com NÃO, dentre os quesitos abaixo, qual a melhor complementação de sua resposta?

<input type="checkbox"/> Neste assunto, ainda não pensei RESPOSTAS – 3 ..... 13,64%	<input type="checkbox"/> Falta muito tempo para aposentar RESPOSTAS – 11 ..... 50%
<input type="checkbox"/> o futuro a Deus pertence RESPOSTAS – 6 ..... 27,27%	<input type="checkbox"/> Outros RESPOSTAS – 2 ..... 9,09%

Analisando-se que 22 (vinte e dois) responderam que não pensam em suas passagens para a inatividade, são estes os resultados percentuais que complementam o porquê de não pensarem neste assunto: 13,64% ainda não pensam no assunto; 50% analisam que falta muito tempo para aposentar; 27,27% responderam pertencer a Deus o futuro; e, 9,09% responderam Outros, como a resposta mais adequada ao questionamento.

### 3.2.5. ANÁLISE DA QUESTÃO 5

5) Ordenando por importância, o que espera da PMGO para sua melhor aposentadoria?

<input type="checkbox"/> que o salário seja integral RESPOSTAS – 66 ..... 26,72%
<input type="checkbox"/> que possa, de alguma forma, continuar colaborando sendo convocado RESPOSTAS – 25 ..... 10,12%
<input type="checkbox"/> que continue me proporcionando assistência integral à saúde RESPOSTAS – 61 ..... 24,70%
<input type="checkbox"/> que reconheça meus anos de trabalho RESPOSTAS – 46 ..... 18,62%
<input type="checkbox"/> que não precise de mim RESPOSTAS – 24 ..... 9,72%
<input type="checkbox"/> que me convide para solenidades em quartéis RESPOSTAS – 25 ..... 10,12%
<input type="checkbox"/> Outra motivação: RESPOSTAS – ZERO

Este questionamento da pesquisa foi o que ocasionou respostas anuladas pelos motivos suso expostos, trazendo-nos 247 (duzentos e quarenta e sete) respostas válidas, que nos trazem os seguintes percentuais: 26,72% desejam a integralidade salarial; 10,12% almejam continuar colaborando sendo convocados; 24,70% desejam continuar tendo proporcionado assistência integral à saúde; 18,62% almejam reconhecimento pelos anos de dedicação à PMGO; 9,72% esperam que não precisem dele; e, 10,12% que sejam convidados para solenidades em quartéis.

### 3.2.6. ANÁLISE DA QUESTÃO 6

6) Caso haja a implantação de um Projeto para ajudá-lo a passar para a inatividade, você participaria?

<input type="checkbox"/> SIM	<input type="checkbox"/> NÃO
RESPOSTAS – 334 ..... 83,5%	RESPOSTAS – 66 ..... 16,5%

A última resposta do questionário, desta feita respondida com 400 respostas válidas, obteve a seguinte percentualidade: 83,5% dos entrevistados participariam de um Projeto que os ajudassem a passagem para a inatividade e 16,5% não participariam.

### 3.2.7. ANÁLISE GLOBAL

Detidamente, podemos chegar à seguinte conclusão acerca do que pensa a tropa da Polícia Militar do Estado de Goiás acerca de sua aposentadoria, analisados 400 (quatrocentos) policiais militares lotados em todos os Comandos Regionais e Unidades Administrativas: 94,5% do efetivo pensam na aposentadoria, 63,49% em aposentar com saúde, 51,44% pensam em ter a integralidade de salário (26,72%) e assistência à saúde (24,70%), e, 83,5% participariam de um Projeto que os auxiliassem no processo de inatividade.

### 3.2.8. SUGESTÕES E PROPOSITURAS

Sabemos que ficamos à deriva quando se trata de passagem para a inatividade, e, agora, com a pesquisa realizada, podemos perceber a vontade de nossa tropa, seus anseios e suas perspectivas para este momento.

Diante do que foi exposto, várias são as medidas que podemos sugerir, que passo a fazê-lo, sem qualquer pretensão de tê-las esgotado, pois o leque do ajudar é infinito, principalmente quando tratamo-nos, descobrimo-nos, enxergamo-nos nas medidas que ora serão apresentadas.

- a) Desenvolver o Projeto trimestralmente, a cargo do Comando de Gestão e Finanças – CGF, do Comando de Saúde / Hospital da Polícia Militar (CS/HPM) e da Fundação Tiradentes / Centro de

Assistência Social (FT/CASO) que, sob a supervisão do primeiro, deverá orientar as ações, cabendo ao CS/HPM a coordenação e planejamento, como também à FT/CASO a gestão e execução do programa, que será desenvolvido em quatro fases distintas, a saber: Divulgação; Sensibilização; Execução; Especial (ANEXO 2 – com descrição de cada fase).

- b) Ações dos diversos atores deste Projeto com o fim de não só viabilizá-lo, mas torná-lo operacionalizado, exequível legal e moralmente, e, acima de tudo, procurado pelos que dele se beneficiarão, nossa sofrida tropa de policiais militares.
- c) Proporcionar, aos policiais militares que, estando no Projeto, serão vislumbradas diversas áreas do conhecimento, demonstradas no Quadro abaixo:

<b>ÁREA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>TEMAS</b>
<b>Social</b>	Dotar o indivíduo de condições para avaliar e planejar o futuro quando da passagem para a reserva.	Desligamento da atividade na PM; conceitos de sociedade e cidadania; formas de participação social; atividades sócio-culturais; atividades políticas e religiosas; lazer como uma forma de interação social; amizades e atividades na comunidade; a importância do PM da reserva no contexto da Polícia Militar.
<b>Familiar</b>	Avaliar o relacionamento familiar e levantar possibilidades de satisfação para o indivíduo e para a família.	Tempo adicional com a família; readaptação do PM na vida familiar; violência doméstica; conceito e importância da aceitação e tolerância na família; expectativas da família; importância do relacionamento; sexualidade; planejamento de vida em comum; valorização do PM da reserva como profissional que já cumpriu seu papel social.
<b>Projetos Pessoais</b>	Dotar o Policial Militar de conhecimentos para que seja capaz de criar ou redimensionar o seu projeto de vida pessoal.	Auto-conceito: planos para o futuro; valores pessoais e sociais; maturidade e aposentadoria; relação com os outros; auto-realização, criatividade.

<b>Saúde</b>	Levar o indivíduo a avaliar o seu estado de saúde e conceber os cuidados necessários ao mesmo.	Conceito de saúde; envelhecimento e morte social; doenças prevalentes a partir dos 40 anos; profilaxia das doenças por meio de hábitos adequados de vida; dietas e exercícios; aspectos sexuais; saúde mental na 3ª idade e revisão médica, alcoolismo, tabagismo. Dependência química
<b>Lazer</b>	Criar condições para que o indivíduo possa se definir quanto a seus interesses em termos de entretenimento.	Conceito do lazer; importância da criatividade e da ampliação da existência do lazer, atividades e instituições do lazer que possam ser de interesse e que sejam possíveis a cada um.
<b>Financeira</b>	Dar condições ao indivíduo de usar seus recursos de maneira a obter o melhor nível de satisfação na reserva.	Situação econômica do país; investimentos; orientação financeira e orçamentária familiar; planejamento financeiro X atividades planejadas; metas financeiras da família; uma segunda atividade produtiva. (empreendedorismo)
<b>Aspectos Legais</b>	Esclarecer sobre direitos e deveres do militar da reserva e orientar quanto ao protocolo de reserva procedimentos necessários para efetivar a reserva – transferência para a inatividade	Direitos e deveres do militar da reserva; documentação e procedimentos necessários à reforma ou transferência para a reserva; contagem de tempo; possibilidade de retorno ao trabalho.

- d) Os Chefes, Diretores e Comandantes deverão desenvolver trabalhos de conscientização, com o objetivo de alertar sobre a importância da preparação para a reserva.
- e) A 5ª Seção de EMG, Relações Públicas da Instituição, deverá propiciar a visibilidade do Projeto Desaceleração de modo a incentivar a participação de todos que atendam os critérios de acesso.
- f) Para a execução do Projeto Desaceleração, os recursos humanos empregados deverão receber um treinamento específico, voltado para os objetivos a serem atingidos.

- g) Os recursos financeiros para as atividades do Projeto Desaceleração são orçamentários e extra-orçamentários, sendo estes obtidos mediante projetos básicos, contribuições, subvenções, e outros.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Há preocupação com o profissional de segurança pública, mesmo que ínfima, mas não existe uma preocupação latente com a condição deste mesmo profissional de segurança pública para prepará-lo para a inatividade, a reserva remunerada, a aposentadoria. Esta preocupação, atualmente, é restrita à documentação e tempo de serviço efetivo quando, ao final do tempo de efetivo serviço, é requerida a transferência para a reserva remunerada, apenas.

Neste trabalho científico, um iniciar de perspectivas acalentadoras, desejamos não apenas a reflexão sobre o tema, mas, pura e claramente, sem utopias devastadoras da condição humana, colaborarmos para uma inatividade sem traumas, sem preocupações, sem doenças, enfim, uma inatividade com saúde e qualidade de vida.

Visualizamos as realidades, as aspirações, as dificuldades, enfim, conseguimos enxergar luzes no final do nosso túnel do labor, e, ao realizarmos esta pesquisa, este Trabalho de Conclusão de Curso, não finalizamos, nem sequer estreitamos a pesquisa e/ou o trabalho acerca do tema, mas, tão somente, principiámos um assunto muito novo para nossa Instituição, novo para o mundo e, principalmente com a vontade latente de toda a tropa em se ver aposentado com saúde.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(\_\_\_\_\_.) Constituição da República Federativa de 1988.

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)

(\_\_\_\_\_.) Constituição do Estado de Goiás de 1989.

<http://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/70434>

(\_\_\_\_\_.) Estatuto do Idoso. Lei nº 10.741 de 1º de outubro de 2003.

[www2.camara.leg.br/legislação-pdf/estatutodoidoso](http://www2.camara.leg.br/legislação-pdf/estatutodoidoso)

(\_\_\_\_\_.) RESOLUÇÃO N.º 3842, DE 31 DE JANEIRO DE 2006 (Define critérios para a elaboração, na Polícia Militar de Minas Gerais, do Programa de Preparação para a Reserva).

COURTOIS, Gaston. *A arte de ser chefe* / Gaston Courtois; tradução do General Job Lorena de Sant'Anna. Biblioteca do Exército. Rio de Janeiro, 1984.

FIORENZA, Nildo João – Cel RR/Monografia “PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A INATIVIDADE: UMA PROPOSTA DE HUMANIZAÇÃO”.

FONSECA, Dilene Melo - CB QPPMC/Psicóloga/CRP 14023/Projeto Preparação do Policial para Inatividade.

FOSCHETTE, Murilo Bento – Monografia Belo Horizonte: APMMG, 1988. “TEMPO DE SERVIÇO PARA FINS DE INATIVIDADE NA PMMG”.

FREITAS, B. *Escola, estado e sociedade*. 4ª edição, São Paulo: Moraes, 1980.

HUR, Domenico Uhng. [et al.] *Psicologia e transformação: intervenções e debates contemporâneos / organizadores*; Goiânia: Editora UFG, 2015.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. *Fundamentos de Metodologia Científica*. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MORAES, Lúcio F. R. *As dimensões básicas do trabalho, qualidade de vida e stress*. In: *Reunião anual da ANPAD*. 16ª Edição. Canela – RS: ANPAD, 1992.

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS. Estatuto dos Policiais Militares. Goiás, 1975.

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS. Estatuto da Fundação Tiradentes. Goiás, 2003.

Portaria Interministerial SEDH/MJ Nº 2, de 15 de dezembro de 2010. “MODERNIZAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES MILITARES ESTADUAIS”.

Programa de Reflexão e Preparação à Aposentadoria – PRPA – Programa desenvolvido pelo Centro de assistência Social – CAS/PMPE.

SOUZA, Maria Girlane Nobre de/Assistente Social - CRESS 1503/Especialista em Relações Humanas e Dinâmicas Grupais/Psicopedagogia e Gerontóloga. PMCE

# APÊNDICE A

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS**  
**SECRETARIA DA SEGURANÇA PÚBLICA E ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA**  
**SUPERINTENDÊNCIA DA ACADEMIA ESTADUAL DE SEGURANÇA PÚBLICA**  
**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ALTOS ESTUDOS DE SEGURANÇA**  
**PÚBLICA – CAESP**

Sou Ten Cel da Polícia Militar do Estado de Goiás, aluno regularmente matriculado no Curso de Pós-graduação em Altos Estudos de Segurança Pública – CAESP, e, como requisito para melhorar nossa Instituição, realizarei um Trabalho de Conclusão de Curso cujo tema será Projeto desaceleração: preparando o policial militar da PoMGO para a inatividade. Análise crítica. Sugestões.

Neste sentido, solicito a V. S<sup>a</sup> que responda as questões abaixo, para o diagnóstico/norteamento de nossa realidade.

1) Qual o seu tempo de efetivo serviço, nas faixas abaixo:

<input type="checkbox"/> até 10 anos	<input type="checkbox"/> 10 a 20 anos	<input type="checkbox"/> mais de 20 anos
--------------------------------------	---------------------------------------	--

2) Você pensa na sua passagem para a inatividade (aposentadoria)?

<input type="checkbox"/> SIM	<input type="checkbox"/> NÃO
------------------------------	------------------------------

3) Tendo respondido anteriormente SIM, qual a melhor complementação, nos itens a seguir, para a sua resposta?

<input type="checkbox"/> não penso em nada	<input type="checkbox"/> cuidar da família	<input type="checkbox"/> exercer outra atividade
<input type="checkbox"/> aposentar com saúde	<input type="checkbox"/> ficar sem o compromisso de cumprir horário	

4) Tendo respondido a questão “2” com NÃO, dentre os quesitos abaixo, qual a melhor complementação de sua resposta?

<input type="checkbox"/> Neste assunto, ainda não pensei	<input type="checkbox"/> Falta muito tempo para aposentar
<input type="checkbox"/> o futuro a Deus pertence	<input type="checkbox"/> Outros

5) Ordenando por importância, o que espera da PMGO para sua melhor aposentadoria?

<input type="checkbox"/> que o salário seja integral
<input type="checkbox"/> que possa, de alguma forma, continuar colaborando sendo convocado
<input type="checkbox"/> que continue me proporcionando assistência integral à saúde
<input type="checkbox"/> que reconheça meus anos de trabalho
<input type="checkbox"/> que não precise de mim
<input type="checkbox"/> que me convide para solenidades em quartéis

( ) Outra motivação: _____

6) Caso haja a implantação de um Projeto para ajudá-lo a passar para a inatividade, você participaria?

( ) SIM	( ) NÃO
---------	---------

# **APÊNDICE B**

**ESTADO DE GOIÁS**  
**SECRETARIA DA SEGURANÇA PÚBLICA**  
**POLÍCIA MILITAR**  
**GABINETE DO COMANDANTE GERAL**

**PROJETO DESACELERAÇÃO: PREPARANDO O POLICIAL MILITAR PARA  
A INATIVIDADE**

**Novembro de 2015**

**ESTADO DE GOIÁS**  
**SECRETARIA DA SEGURANÇA PÚBLICA**  
**POLÍCIA MILITAR**  
**GABINETE DO COMANDANTE GERAL**

**PROJETO DESACELERAÇÃO: PREPARANDO O POLICIAL MILITAR PARA A INATIVIDADE**

## **1. REFERÊNCIA**

1. 1. Artigo científico do Curso de Altos Estudos de Segurança Pública – CAESP/2015 – do Ten Cel QOPM 24306 Alessandro Alves de Alencar Peixoto

1.2. **Art. 28 do Estatuto do Idoso** (O Poder Público criará e estimulará programas de:

I...

II – Preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de um ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania.).

1.3. Portaria Interministerial SEDH/MJ N° 2, de 15 de dezembro de 2010 nos itens:

1.3.1. 15) Estabelecer práticas e serviços internos que contemplem a preparação do profissional de segurança pública para o período de aposentadoria, estimulando o prosseguimento em atividades de participação cidadã após a fase de serviço ativo;

1.3.2. 16) Multiplicar iniciativas para promoção da saúde e da qualidade de vida dos profissionais de segurança pública;

## **2. INTRODUÇÃO**

A passagem para a inatividade é uma fase que pode estabelecer várias mudanças na vida do profissional: o rompimento com o trabalho formal, a perda de identidade laboral e das rotinas diárias (no nosso caso, extrema e arduamente estressantes), por exemplo, são fatores que contribuem significativamente para o surgimento de dúvidas e conflitos em relação a essa nova etapa da vida.

O homem, em sua jornada profissional ou pessoal, deve ser visto em todas as dimensões: física, intelectual, emocional, espiritual, social e profissional. Assim, ele deve se preparar e ser preparado para todas as fases da vida.

Na transferência para a inatividade, por implicar mudança significativa de um aspecto da vida do indivíduo, requer preparo como qualquer outra fase da vida profissional. Por isso é recomendável que esse preparo aconteça ainda nos últimos anos de trabalho, para que possa ocorrer de uma forma bem natural e tranquila.

A Corporação tem o propósito de auxiliar o servidor a enfrentar o momento da passagem para a inatividade de forma madura e consciente, propiciando a reflexão sobre questões que envolvam temores e esperanças em relação à inatividade, levando o colaborador a descobrir as próprias potencialidades e ser capaz de trabalhar questões relacionadas à

motivação, envolvimento, flexibilidade, autonomia, auto-estima, afetividade, criatividade e felicidade.

O intuito deste artigo, denominado “Projeto Desaceleração: preparando o policial militar da PMGO para a inatividade” é desenvolver um trabalho de atenção à saúde física e mental, prevenindo conflitos que normalmente se instalam no indivíduo que não está emocionalmente preparado para se aposentar, vez que toda mudança requer preparo. Quando os militares ingressam na carreira, eles são preparados. Da mesma forma, quando acontece a transferência para a reserva, eles devem ser instruídos para essa nova fase.

Ao se pensar na elaboração de um projeto preparatório para a aposentadoria, é de fundamental importância considerar que o objetivo principal deve ser a criação de condições concretas, de maximização do enriquecimento pessoal.

Um projeto pensado nesses moldes é fundamental, no sentido de prevenir que a falta de planejamento cause possíveis angústias e conflitos emergentes com o término da carreira profissional.

Nesse sentido, os futuros reservistas aprenderão que as possibilidades de ação não se esgotam com o fim da rotina de trabalho e sim que, a partir desses elementos, é possível a construção da qualidade de vida na aposentadoria.

Há alguns anos, considerava-se 65 anos a idade determinante da velhice, quando se encerrava a fase economicamente ativa da pessoa e começava a aposentadoria. No entanto, a Organização Mundial da Saúde, através de estudo e levantamento estatístico mundial, elevou essa idade para 75 anos, devido ao aumento progressivo da longevidade e da expectativa de vida.

Estudos mostram que os brasileiros em relação a outros países (Canadá, China, França, Hong Kong, Índia, Japão, México, Inglaterra e Estados Unidos) percebem a aposentadoria como um momento de descanso e relaxamento e preocupam-se com doenças, perda de memória, problemas financeiros, perda da família e suporte do governo, além de terem expectativas em ganhar um cuidado especial de sua família durante essa fase.

Já os canadenses são otimistas sobre o futuro, vendo isto como tempo de reinvenção, ambição, novas carreiras e relacionamentos e que apesar de se prepararem para a aposentadoria, eles não pensam em deixar de trabalhar e terem novos desafios.

Não pretendemos, em nenhuma hipótese, esgotar as possibilidades de estudos acerca deste tema, mesmo porque ele é muito pouco estudado e, nossa maior dificuldade foi acerca de amparo bibliográfico sobre o assunto, sendo encontrados fatos históricos mínimos, porém relevantes, e preocupações de algumas empresas privadas, de economia mista e estatal, em especial na Forças Armadas e Auxiliares destas.

Assim, como ensina COURTOIS (1984), “Chefe, etimologicamente, é aquele que está à testa ou, melhor ainda, aquele que é a cabeça. É a cabeça que vê, pensa e age no interesse do corpo inteiro”, percebendo toda esta má ruptura entre estar ativo e inativo, ser útil e hostilizado, ser necessário e encostado, enfim, as mazelas psicológicas, físicas e, sobretudo, emocionais que a passagem para a inatividade provoca, debruçamo-nos nessa temática para tentar auxiliar o corpo inteiro, principalmente quando de sua “devolução” ao convívio pleno familiar.

### **3. HISTÓRICO**

Os Programas de Preparação para a Aposentadoria – PPA, iniciados na década de 50, quando nos Estados Unidos da América as grandes empresas, preocupadas com as tensões, ansiedades e complicações biopsicossociais advindas das incertezas do período que antecede a aposentadoria, e que, eventualmente, permanece, durante a aposentadoria. Em virtude de tais

dificuldades, criaram e implantaram os aludidos programas, a fim de minimizar esses efeitos, facilitando informações importantes nas áreas de saúde, lazer, finanças, relacionamento interpessoal e intrapessoal, como também oportunizaram experiências extremamente positivas, visando o bem estar biopsicossocial de seus colaboradores.

No Brasil os PPAs tomaram corpo acerca de 10 (dez) anos a partir dos pressupostos relacionados aos direitos dos idosos preconizados na legislação pertinente.

Na Polícia Militar do Estado de Goiás, o PPA tem o nome de Projeto Desaceleração: preparando o policial militar da PMGO para a inatividade, anseio antigo da Corporação que precisou passar por um longo período de maturação, sendo desenvolvido através de artigo científico do Curso de pós graduação em Altos Estudos de Segurança Pública no ano de 2015.

#### **4. FINALIDADE**

Propiciar aos militares do Projeto Desaceleração condições favoráveis para que sua transferência para a reserva seja um processo gradual, elaborado e planejado, com vistas a manter, de modo preventivo, a qualidade de vida evitando danos para a saúde física e mental.

#### **5. OB JETIVO GERAL**

Tornar menos dramático o ingresso dos servidores militares para o quadro da inatividade, tornando-os aptos a usufruírem de sua condição futura com qualidade e a capacitá-los para a manutenção de interesses, seja na recuperação de antigos projetos ou na elaboração de um novo estilo de vida.

#### **6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Proporcionar ao policial militar, que se encontra prestes a passar para a reserva remunerada, oportunidade de planejar e orientar esta experiência em direção a uma efetiva realização pessoal, construindo seu próprio projeto de vida.

Facilitar as informações relativas aos aspectos de saúde, lazer, finanças, familiares, dentre outras, que farão parte do seu novo projeto de vida.

Criar condições para a tomada de decisões na preparação para a reserva remunerada dentro de um tempo hábil de execução, tendo o indivíduo, através da metodologia indicada, o conhecimento adequado aos seus interesses pessoais e da realidade que o cerca.

Orientar o indivíduo quanto às possibilidades concretas de realização dos seus planos.

Favorecer a motivação para o desempenho profissional nos anos vindouros tendo em vista o objetivo pessoal do indivíduo e o trabalho como forma de realizá-lo.

Valorizar os anos de relevantes serviços prestados pelos policiais militares que estão prestes a ingressar na reserva remunerada, dispensando o cuidado e o respeito que merecem.

#### **7. DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA**

O desenvolvimento do Projeto Desaceleração será realizado trimestralmente, se houver demanda. Ficará a cargo do Comando de Gestão e Finanças – CGF, do Comando de

Saúde / Hospital da Polícia Militar (CS/HPM) e da Fundação Tiradentes / Centro de Assistência Social (FT/CASO) que, sob a supervisão do primeiro, deverá orientar as ações, cabendo ao CS/HPM a coordenação e planejamento, como também à FT/CASO a gestão e execução do programa, que será desenvolvido em quatro fases distintas, a saber:

- Primeira Fase - Divulgação;
- Segunda Fase - Sensibilização;
- Terceira Fase - Execução;
- Quarta Fase - Especial.

### **7.1.PRIMEIRA FASE – DIVULGAÇÃO**

Divulgação do Projeto Desaceleração pela 5ª Seção de Estado-Maior (Relações Públicas) através de banners e do site institucional.

Levantamento dos participantes que atendam aos critérios de acesso ao programa, pelo CGF;

O CGF deverá encaminhar, sempre que solicitado, ao CS e FT, a relação dos policiais militares, que possuírem ou completarem no mínimo 27 anos de serviço, para que haja coordenação e controle da formação de novas turmas.

Todo policial militar que preencha os requisitos do Projeto Desaceleração, será encaminhado obrigatoriamente para participar da segunda fase (Sensibilização).

Excepcionalmente para o ano em curso a FT/CASO solicitará à CGF a relação dos policiais militares que completarão 27 (vinte e sete) anos, ou mais de serviço, no ano de 2016.

### **7.2.SEGUNDA FASE – SENSIBILIZAÇÃO**

Na segunda fase (Sensibilização) será realizada uma palestra voltada para a conscientização sobre a realidade dos inativos e aposentados no Brasil e a importância do planejamento do policial militar e sua família para a nova etapa de suas vidas; enfocando temas que envolvam os aspectos: social, familiar, saúde, lazer, financeiro, projetos pessoais, entre outros de grande relevância e de interesse do policial militar que se prepara para a reserva remunerada.

Nesta oportunidade, será levantado por intermédio de um questionário o perfil psicossocial, anseios, interesses e expectativas do público-alvo, além de formalizar a inscrição dos interessados no Projeto.

### **7.3.TERCEIRA FASE – EXECUÇÃO**

Na terceira fase ocorrerá a apresentação dos inscritos no programa e a administração de aulas, mediante técnicas pedagógicas variadas, dos aspectos médicos preventivos, nutricionais, físicos, psicológicos, de lazer, sociais, legais, econômicos, familiares, entre outras informações práticas, relacionadas a essa nova fase; a execução de trabalhos para a reflexão sobre o novo momento, tornando-os capazes de substituir as fontes de satisfação, derivadas do trabalho, por outras ligadas à sua realidade, como pessoa humana com liberdade para gerenciar seu tempo e, principalmente, semear idéias, estimular os sonhos e trazer à tona a consciência de que é possível viver com qualidade.

Ao término da fase de Execução, será entregue pelo CS/HPM o Certificado de Conclusão do Projeto aos policiais militares que concluíram as três primeiras fases, com frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento).

## **8. CONDIÇÕES DE FUNCIONAMENTO**

### **8.1. Local de Funcionamento**

O Projeto Desaceleração será organizado pelo CS/HPM e todas as fases explicitadas ocorrerão nas dependências da Unidade de Saúde, podendo ser executada em outro local, desde que a infra-estrutura permita e não traga qualquer prejuízo à metodologia.

### **8.2. Metodologia**

O Projeto Desaceleração terá duração de 02 (duas) semanas e será constituído de 10 (dez) encontros, sendo cinco reuniões semanais, perfazendo uma carga horária de 40 horas, devendo ser desenvolvido com base na previsão da grade curricular elaborada pelos profissionais responsáveis pela coordenação do programa, com atividades devidamente discriminadas em Quadro de Trabalho Semanal (QTS), confeccionado pela Coordenação pedagógica do Programa.

As reuniões terão início às 08h00, com intervalo de 15 minutos às 09h30mim e as 10h45mim com término previsto para as 12h00, conforme quadro abaixo:

<b>Horário</b>	<b>Evento</b>
<b>08h00 às 08h30</b>	<b>Café da manhã</b>
<b>08h30 às 09h30</b>	<b>Palestra (1)</b>
<b>09h30 às 09h45</b>	<b>Intervalo</b>
<b>09h45 às 10h45</b>	<b>Palestra (2)</b>
<b>10h45 às 11h00</b>	<b>Intervalo</b>
<b>11h00 às 12h00</b>	<b>Palestra (3)</b>

## **9. CURRÍCULO DO PROGRAMA**

As atividades da fase de execução serão planejadas de acordo com o currículo abaixo discriminado:

<b>ÁREA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>TEMAS</b>
	Dotar o indivíduo de	Desligamento da atividade na PM; conceitos de sociedade e cidadania; formas de participação social; atividades

<b>Social</b>	condições para avaliar e planejar o futuro quando da passagem para a reserva.	sócio-culturais; atividades políticas e religiosas; lazer como uma forma de interação social; amizades e atividades na comunidade; a importância do PM da reserva no contexto da Polícia Militar.
<b>Familiar</b>	Avaliar o relacionamento familiar e levantar possibilidades de satisfação para o indivíduo e para a família.	Tempo adicional com a família; readaptação do PM na vida familiar; violência doméstica; conceito e importância da aceitação e tolerância na família; expectativas da família; importância do relacionamento; sexualidade; planejamento de vida em comum; valorização do PM da reserva como profissional que já cumpriu seu papel social.
<b>Projetos Pessoais</b>	Dotar o Policial Militar de conhecimentos para que seja capaz de criar ou redimensionar o seu projeto de vida pessoal.	Auto-conceito: planos para o futuro; valores pessoais e sociais; maturidade e aposentadoria; relação com os outros; auto-realização, criatividade.
<b>Saúde</b>	Levar o indivíduo a avaliar o seu estado de saúde e conceber os cuidados necessários ao mesmo.	Conceito de saúde; envelhecimento e morte social; doenças prevalentes a partir dos 40 anos; profilaxia das doenças por meio de hábitos adequados de vida; dietas e exercícios; aspectos sexuais; saúde mental na 3ª idade e revisão médica, alcoolismo, tabagismo. Dependência química
<b>Lazer</b>	Criar condições para que o indivíduo possa se definir quanto a seus interesses em termos de entretenimento.	Conceito do lazer; importância da criatividade e da ampliação da existência do lazer, atividades e instituições do lazer que possam ser de interesse e que sejam possíveis a cada um.
<b>Financeira</b>	Dar condições ao indivíduo de usar seus recursos de maneira a obter o melhor nível de satisfação na reserva.	Situação econômica do país; investimentos; orientação financeira e orçamentária familiar; planejamento financeiro X atividades planejadas; metas financeiras da família; uma segunda atividade produtiva. (empreendedorismo)
<b>Aspectos Legais</b>	Esclarecer sobre direitos e deveres do militar da reserva e orientar quanto ao protocolo de reserva procedimentos necessários para efetivar a reserva – transferência para a inatividade	Direitos e deveres do militar da reserva; documentação e procedimentos necessários à reforma ou transferência para a reserva; contagem de tempo; possibilidade de retorno ao trabalho.

## **10. PRESCRIÇÕES DIVERSAS**

O CS/HPM confeccionará O Certificado de Conclusão do Projeto Desaceleração e fará sugestão da confecção de minuta com “Elogio Especial” assinado pelo Comandante-Geral da Corporação e lido durante a realização da formatura de despedida do serviço ativo.

As aulas serão realizadas, sempre que possível, por oficiais do Quadro de Saúde da PM, ou por policiais militares devidamente capacitados, com trabalhos abrangendo a área biopsicossocial, além de outros julgados convenientes e indispensáveis à preparação desejada.

A metodologia aplicada constará de atividades interativas e motivacionais, com conteúdo expositivo mediante palestras, demonstrações, “workshops”, entre outras, dinâmicas (terapias de grupo), psicodrama, entrevistas individuais e em grupo, uso de planilhas, análise de casos e visitas.

Na execução do Projeto, os recursos humanos empregados deverão receber um treinamento específico, voltado para os objetivos a serem atingidos em cada uma das áreas de atuação.

Havendo interesse manifestado pelos policiais militares e condições de execução, poderão ser oferecidos cursos profissionalizantes, sem ônus para a Corporação, mediante realização de parcerias com entidades públicas ou privadas.

Serão inseridas atividades esportivas, musicais, visitação à exposição de obras artísticas, ingresso a peças teatrais, entre outras atividades, com objetivo de despertar habilidades desconhecidas.

O CGF deverá encaminhar, sempre que solicitado, a relação dos policiais militares que completarem 27 anos de serviço ao CS/HPM e/ou FT/CASO para que haja coordenação e controle da formação de novos grupos.

Como forma de integração e abrangência, poder-se-á admitir a inclusão de inativos no Projeto Desaceleração, desde que haja vagas.

O Projeto Desaceleração poderá contar equipe multidisciplinar, com facilitadores especialistas nas áreas de Psicologia, Pedagogia, Assistência Social, Medicina, Educação Física, Finanças, Legislação Policial Militar de entidades parceiras e/ou coirmãs.

O participante que for desligado do Projeto, independentemente do motivo, poderá ser matriculado nas turmas subseqüentes ou mesmo participar das atividades que achar interessantes, no entanto, somente receberá o Certificado de Conclusão do Projeto Desaceleração se atingir, ao menos, de 75% de presença.

Com o fim de agregar valores e convergir esforços, os cônjuges ou companheiras (os) dos (as) participantes poderão assistir a palestras relacionadas à dinâmica familiar (relacionamentos, finanças e saúde).

O Projeto Desaceleração será realizado em sua Primeira Edição, como projeto piloto, sem ônus para a Corporação, devendo ser providenciado, por meio dos canais competentes, em tempo hábil, os recursos financeiros necessários para as edições posteriores.

O Projeto Desaceleração será desenvolvido, em suas diversas etapas e eventos, conforme estabelecido no cronograma de trabalho (ANEXO I)

## **11. QUARTA FASE – ESPECIAL – POR ADESÃO VOLUNTÁRIA**

A quarta fase (Especial) compreende os últimos doze meses de serviço ativo, período em que o policial militar poderá requerer, apenas uma vez, os benefícios constantes do Projeto Desaceleração, desde que tenha participado do Projeto Desaceleração, e satisfaça os requisitos.

A quarta fase, que tem por objetivo auxiliar o policial militar a adentrar com segurança e tranquilidade na inatividade, iniciará com o deferimento do requerimento pelo Comandante de Gestão e Finanças – CGF – após requerimento encaminhado a este pelo Comandante Imediato do interessado, e satisfeitos os requisitos (exigências) abaixo elencados.

São requisitos para ingressar na quarta fase:

- I – contar com pelo menos 27 (vinte e sete) anos de efetivo serviço;
- II – possuir o Certificado de Conclusão do Projeto Desaceleração;
- III- não estar em exercício de cargo público civil temporário ou à disposição de outros órgãos;
- IV - não estar condenado à pena restritiva de liberdade com sentença transitada em julgado;
- V – não estar respondendo a Conselho de Disciplina ou Conselho de Justificação;
- \* na escolha do tipo de serviço, excetuam-se funções de comando, chefia, ou direção;
- \*\* Além das folgas, excetuando os casos extremos previsto em lei, o policial militar não participará de serviços extraordinários nos finais de semana e/ou feriados.

Os benefícios que poderão ser concedidos ao policial militar, em reconhecimento aos longos anos de serviço prestado à Corporação em prol da comunidade residente e visitante do nosso Estado, são os seguintes:

- I- optar pelo serviço operacional ou administrativo\*;
- II- optar por turno de serviço;
- III- servir na OPM de sua preferência;
- IV- folgar nos finais de semana ou feriados, respeitada a jornada mínima semanal\*\*;
- V- não ser designado como executor de contrato, como membro de comissões, como encarregado ou escrivão em IPM, Sindicâncias ou outros procedimentos apuratórios;
- VI- 20 (vinte) dias de dispensa total do serviço como recompensa, conforme legislação específica, que poderá ser parcelada em duas vezes, a partir do quarto mês que antecede a data prevista para passagem para inatividade, e concedida pelo CGF, sob requerimento;

O requerimento dos benefícios será submetido à apreciação do respectivo comandante, chefe ou diretor, a quem caberá analisar os pressupostos de oportunidade, conveniência e disponibilidade da OPM e deferir, ou não, mediante justificativa a ser analisada pelo CGF da negativa do pleito do requerente/beneficiário.

O policial militar que requerer o ingresso na quarta fase do Projeto Desaceleração somente poderá ser contemplado com os benefícios no transcurso do período constante do seu requerimento.

Os benefícios de que trata a quarta fase deste projeto poderão ser cassados ou transferidos para outra ocasião mais oportuna, quando da ocorrência de situações emergenciais não previsíveis ou problemas disciplinares dos policiais militares.

O servidor civil não poderá participar do Projeto Desaceleração.

## **12. DESPEDIDA DO SERVIÇO ATIVO**

O Projeto Desaceleração Projeto Desaceleração contará, ainda, com atividades pontuais que complementarão a adaptação dos policiais militares nesta fase, que certamente contribuirão para que sua despedida do serviço ativo seja reconhecidamente justa, digna e valorizada.

A cada três meses a FT/CASO organizará a Festa de Despedida dos Veteranos, de forma a viabilizar, sempre que possível, que esta data seja coincidente com a Conclusão do Projeto Desaceleração.

Os policiais militares, ainda que não tenham aderido ao Projeto Desaceleração, terão sua participação garantida na Festa de Despedida dos Veteranos.

A Festa de Despedida dos Veteranos será coordenada e organizada pela FT/CASO, com o auxílio das demais UPM's da Corporação.

Na Festa de Despedida dos Veteranos serão entregues aos policiais militares lembranças.

### **13. PRESCRIÇÕES FINAIS**

Os Chefes, Diretores e Comandantes deverão desenvolver trabalhos de conscientização, com o objetivo de alertar sobre a importância da preparação para a reserva.

A 5ª Seção de EMG, Relações Públicas da Instituição, deverá propiciar a visibilidade do Projeto Desaceleração de modo a incentivar a participação de todos que atendam os critérios de acesso.

Para a execução do Projeto Desaceleração, os recursos humanos empregados deverão receber um treinamento específico, voltado para os objetivos a serem atingidos.

Os recursos financeiros para as atividades do Projeto Desaceleração são orçamentários e extra-orçamentários, sendo estes obtidos mediante projetos básicos, contribuições, subvenções, e outros.

Ao Estado-Maior Estratégico competirá reformular as diretrizes estratégicas para aplicação da política de pessoal, estabelecendo prioridades, responsabilidades e orientação sobre o tema.

Ao Comando de Gestão e Finanças – CGF – caberão as seguintes ações:

I – coordenar o Projeto Desaceleração;

II – regular, normatizar, implementar e acompanhar todas as atividades que compõem o Projeto;

III – criar um “Registro Profissional com Habilidades” – RPH (banco de dados de tendências e habilidades), no qual constem as principais especialidades dos militares ativos e da reserva remunerada, particularmente daqueles incluídos no universo do Projeto, com vistas a proporcionar-lhes e/ou facilitar-lhes o acesso às atividades de interesse; esse instrumento se constituirá, por exemplo, em uma base de dados daqueles militares que, no momento de passarem para a reserva, tenham manifestado interesse de serem direcionados para o mercado de trabalho na vida civil, bem como o seu aproveitamento na Instituição após sua inatividade.

IV – elaborar e manter um sistema que permita a comunicação e o contato com empresas, associações e organismos do setor público e privado, visando a realizar uma interface com esses órgãos e informar as especialidades, capacitações e as habilidades de todos os militares que integram o RPH.

V – preparar e distribuir um manual de informações ao final da carreira; este documento será constituído, entre outros, de sinopses ou extratos da legislação atinente à reserva, tais como pensão militar, sistema de assistência médico-hospitalar aos militares da ativa, da inatividade, e de seus dependentes, e dos pensionistas militares, bem como da seleção dos assuntos mais importantes, dentro de cada uma das sete áreas que compõem a estrutura do Projeto;

VI – avaliar periodicamente o Projeto Desaceleração, com a finalidade de planejar e otimizar as ações que são executadas e retroalimentar o sistema;

VII – propiciar a visibilidade do Projeto e incentivar a participação em caráter voluntário;

VIII – garantir no Projeto a inserção de temáticas de interesse dos usuários, tais como: construir alternativas para a reserva (inserção ou não no mercado de trabalho), possibilitar a reflexão sobre o processo de envelhecimento, resgate de potencialidades, reinserção na família, integração na vida associativa e planejamento financeiro, entre outros;

IX – ampliar o acesso, envolver e valorizar as diferentes configurações familiares no desenvolvimento do Projeto Desaceleração;

X – instituir indicadores de gestão para análise dos resultados obtidos por intermédio do Projeto (avaliação)

XI – alocar recursos humanos e materiais para o desenvolvimento das ações do Projeto; e inclusive verba para a capacitação da equipe de gestão por intermédio de cursos e viagens de estudo, se for o caso;

XII – dotar o Centro de Assistência Social – CASO, com pessoal especializado: psicólogos, assistentes sociais, pedagogos, terapeutas ocupacionais, educador físico e outros que se fizer necessários para a boa execução do serviço, por meio de contratação de pessoal ou não.

Ao Comando de Saúde, caberão as seguintes ações:

I – alocar os aportes financeiros para o suprimento dos recursos humanos e materiais necessários para a execução do Projeto;

II – desenvolver trabalhos de conscientização, com o objetivo de alertar sobre a importância da preparação para a reserva por meio de palestras e outros tipos de divulgação.

Ao Comando de Ensino, caberão as seguintes ações:

I – prever na programação extracurricular dos estabelecimentos de ensino, palestras a serem ministradas ao corpo discente enfatizando assuntos relacionados às áreas que compõem o Projeto, a fim de despertar, desde cedo, o interesse e a preocupação do policial militar em se preparar para a inatividade;

II – fazer um levantamento da demanda dos policiais militares sobre as tendências e as necessidades de cursos de pós-graduação e especialização, para atender aos policiais militares que se integrarem ao Projeto, na modalidade de ensino presencial e à distância;

III – sensibilizar os policiais militares de forma a mostrando-lhes que a inatividade pode e deve ser vista de forma positiva, sendo uma das componentes a ser considerada no plano de carreira;

Às Unidades Operacionais e Administrativas, caberão as seguintes ações:

I – contatar o pessoal em vias de passagem para a inatividade, a fim de facilitar-lhes informações sobre o funcionamento e as atividades do Projeto Desaceleração, incentivando-os e estimulando-os a participação;

II – propiciar a visibilidade do Projeto e incentivar a participação em caráter voluntário;

III – realizar uma pesquisa da expectativa dos policiais militares que ingressarão no Projeto, para identificar as preferências dos profissionais e o que eles têm interesse em saber.

Os casos omissos ou duvidosos verificados na aplicação deste Projeto Desaceleração serão solucionados pelo Comandante-Geral da Corporação, ouvidos os Subcmt e EME, por proposta dos Chefes do CGF, CS e FT.

Goiânia – GO, \_\_\_\_\_ de novembro de 2015.

Comandante Geral

**CRONOGRAMA DE TRABALHO  
PARA 2016**

<b>Projeto Desaceleração</b>	<b>Jan</b>	<b>Fev</b>	<b>Mar</b>	<b>Abr</b>	<b>Mai</b>	<b>Jun</b>	<b>Hora/Local</b>	<b>Responsável</b>
<b>ATIVIDADES</b>								
<b>Aprovação da Protaria</b>	<b>15</b>							<b>PM/1</b>
<b>Treinamento Gestores/Facilitadores</b>		<b>05</b>						<b>CS</b>
<b>1ª Fase - Divulgação</b>			<b>05</b>					<b>PM/5</b>
<b>1ª Reunião de Coordenação – Nota de Instrução</b>			<b>07</b>					<b>FT</b>
<b>2ª Reunião – Palestrantes Logística</b>			<b>15</b>					<b>FT</b>
<b>Reunião de Avaliação Pedagógica</b>			<b>15</b>					<b>FT</b>
<b>2ª Fase - Sensibilização</b>			<b>16</b>					<b>CS, CGE, FT e UPM</b>
<b>3ª Fase – Início do Curso</b>				<b>03</b>				<b>CS</b>
<b>3ª Fase – Término do Curso</b>				<b>13</b>				<b>CS</b>
<b>Entrega de Certificados</b>				<b>13</b>				<b>CEPM e CS</b>

ESTADO DE GOIÁS  
POLÍCIA MILITAR  
COMANDO DE SAÚDE  
HOSPITAL DA POLÍCIA MILITAR  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

**1. Identificação**

Nome: \_\_\_\_\_

.

Sexo: ( ) Masculino ( ) Feminino

Posto/Graduação: \_\_\_\_\_ Unidade: \_\_\_\_\_

.

Data de Nascimento: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Idade \_\_\_\_ Anos \_\_\_\_ Meses

Estado Civil: ( ) Casado ( ) Solteiro ( ) Viúvo ( ) Desquitado ( ) Amasiado ( ) Divorciado

Nome do Cônjuge: \_\_\_\_\_

.

Endereço: \_\_\_\_\_

.

**2. Escolaridade**

Fundamental ( ) Médio ( ) Médio incompleto ( ) Superior ( ) Superior incompleto

- Você estuda atualmente? ( ) Sim ( ) Não

**3. Encargos Financeiros e Familiares**

**Casa:** ( ) Própria ( ) Alugada ( ) Cedida

- Quantas pessoas vivem na sua casa? \_\_\_\_\_

.

- Quantos filhos? \_\_\_\_\_ maiores \_\_\_\_\_ menores

- Quantos ainda dependem de você? \_\_\_\_\_

#### 4. Utilização do tempo livre

- No quadro abaixo, quais as atividades e com que freqüência você as pratica?

- Frequenta clubes? \_\_\_\_\_

.

- Frequenta barzinhos \_\_\_\_\_

- Realiza viagens de fim-de-semana \_\_\_\_\_

.

- Vai à Igreja. \_\_\_\_\_

.

- Outras atividades: \_\_\_\_\_

.

#### 5. Preparação para a transferência para a inatividade

- O que representa para você a transferência para a inatividade?

( ) Descanso ( ) Recompensa ( ) Prejuízo Financeiro ( ) Tempo para estudar ( ) Liberdade

( ) Castigo ( ) Tempo para a família ( ) Exercer outra atividade remunerada

Outros: \_\_\_\_\_

.

- O que gostaria (ou está planejando) fazer após a transferência para a inatividade?

( ) Nada ( ) Viajar ( ) Comprar sítio ( ) continuar trabalhando ( ) Lazer ( ) Pescar

( ) Dedicar à família ( ) Participar de ações sociais/comunitárias/religiosas

( ) Outros: \_\_\_\_\_

.

- Possui afinidade/ dom com outro ramo de atividade?

( ) Não ( ) Sim Qual(is): \_\_\_\_\_

.

**- Como você está se preparando para a transferência para a inatividade?**

( ) Abrindo negócio próprio

( ) Retornando contatos com familiares e amigos

( ) Fazendo cursos específicos

( ) Não está se preparando

( ) Procurando outra atividade remunerada

( ) Outros: \_\_\_\_\_

.

**- Você gostaria de participar do Projeto Desaceleração: preparando o policial militar para a inatividade?**

( ) Sim ( ) Não

Caso negativo, porque? \_\_\_\_\_

.

**- Sua transferência para a inatividade ocorrerá:**

( ) até 06 meses

( ) 06 a 12 meses

( ) 12 a 18 meses

( ) 18 a 24 meses

( ) 02 a 03 anos

( ) 03 a 04 anos

**- Quais são as suas aspirações e necessidades não atendidas pela Corporação?**

---

---

---

---

---

---

---

- Quais as suas sugestões para melhor atendimento de suas aspirações por parte da PMGO?

---

---

---

---

---

---

---

Goiânia - GO, em \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de 20\_\_

---

**Assinatura do entrevistado**

(Há possibilidade do anonimato)

### **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

– **Art. 28 do Estatuto do Idoso** (O Poder Público criará e estimulará programas de:

I...

II - Preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de um ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania.).

- Artigo científico do Curso de Altos Estudos de Segurança Pública – CAESP/2015 – do Ten Cel QOPM 24306 Alessandro Alves de Alencar Peixoto

– **Portaria Interministerial SEDH/MJ Nº 2, de 15 de dezembro de 2010** “MODERNIZAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES MILITARES ESTADUAIS”.

**2015**