

**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**

EDILSON PEREIRA SILVA

**A PASSAGEM PARA INATIVIDADE, AS DIFICULDADES DE ADAPTAÇÃO DO
POLICIAL MILITAR: ESTUDO DE CASO EM DUAS UNIDADES DA PMTO**

**GOIÂNIA
2015**

EDILSON PEREIRA SILVA

**A PASSAGEM PARA INATIVIDADE, AS DIFICULDADES DE ADAPTAÇÃO DO
POLICIAL MILITAR: ESTUDO DE CASO EM DUAS UNIDADES DA PMTO**

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: prof. especialista Leonardo Ferreira
Farias

Data da Aprovação: ____/____/____

Prof. Especialista Leonardo Ferreira Farias

Prof^a. Mestre Ten Cel QOBM Carlos Sérgio S. P. A. Franco

GOIÂNIA

2015

A PASSAGEM PARA INATIVIDADE, AS DIFICULDADES DE ADAPTAÇÃO DO POLICIAL MILITAR: ESTUDO DE CASO EM DUAS UNIDADES DA PMTO

Edilson Pereira Silva¹

RESUMO

O presente trabalho foi realizado abordando a aposentadoria e a sua importância para os militares da Polícia Militar do estado de Tocantins, e a necessidade da preparação para esta importante fase. A relevância do tema foi comprovada pelos resultados obtidos a partir das pesquisas bibliográfica, documental e de campo. Nos objetivos específicos foram verificados: a necessidade de ações corporativas e/ou pessoais, para preparar o policial militar a encarar a situação de inatividade; os problemas relacionados com a inatividade, a partir das experiências vivenciadas pelo policial militar inativo; e as sugestões de medidas que a Instituição poderá adotar para melhorar a política de pessoal nesta área específica de inativos. Chegou-se à conclusão de que a passagem para inatividade pode causar repercussões que impactam a vida do trabalhador, que varia de acordo com sua preparação, podendo se configurar num momento de crise de identidade pessoal e/ou ocupacional ou ser vivenciada como uma oportunidade para a realização de projetos pessoais deixados de lado, face à dinâmica laboral. Assim, é necessário que a Instituição prepare seus profissionais, com políticas de gestão direcionadas à motivação e à autogestão de projetos futuro, contribuindo sobremaneira para as suas condições de vida no futuro.

Palavras-chave: Aposentadoria. Inatividade. Políticas de Gestão.

ABSTRACT

This study was conducted addressing retirement and its importance for the military of the Military Police of the state of Tocantins, and the need to prepare for this important stage. The relevance of the issue was proven by the results obtained from the bibliographic research, documentary and field. The specific objectives were checked: the need of corporate and / or personal actions, to prepare the military police to face the idle position; the problems related to inactivity, from the experiences lived by inactive military police; and suggestions of measures that the Company may take to improve the personnel policy in this particular area of inactive. We came to the conclusion that the move to inactivity can cause repercussions that impact the worker's life, which varies according to their preparation, being able to set a time of personal and / or occupational identity crisis or be experienced as an opportunity to the realization of personal projects left aside, given the labor dynamics. It is therefore necessary that the institution prepare its professionals with management policies aimed at motivating and self-management of future projects, greatly contributing to their living conditions in the future.

Keywords: retirement. Inactivity. Management policies.

¹Tenente Coronel da Polícia militar do Estado do Tocantins, bacharel em Administração de Segurança Pública e pós-graduado em Defesa Social e Cidadania.

INTRODUÇÃO

No mundo atual, com o aperfeiçoamento dos métodos e processos de produção, o trabalho vem ganhando cada vez mais importância na vida das pessoas. Ao mesmo tempo em que estar produtivo é condição preponderante para o indivíduo, concomitantemente, ao longo de sua carreira ele vai projetando seus pensamentos no amanhã, no descanso definitivo. Nesta dimensão, outros fatores devem ser considerados como o trabalho em ambiente de sociabilidade, a expectativa de vida do indivíduo e a sua capacidade produtiva.

Na inatividade, o policial militar irá se despir de todos os aspectos simbólicos que regularam toda sua vida profissional, e muitas das vezes ao transferir-se para a reserva, ele deixa de ser visto como um herói, de quem se poderia esperar grandes feitos e passa a ser visto simplesmente como inativo. Por consequência, ele passará a dispor de um tempo e disponibilidade antes inimaginável.

Esse trabalho foi focado no processo de transição dos integrantes da Polícia Militar do Estado do Tocantins da ativa para a inatividade, em duas unidades o Quartel do Comando Geral (QCG) e o Batalhão Joaquim Teotônio Segurado (1º BPM), ambas sediadas na Capital, Palmas – TO. O objetivo foi verificar no policial militar pré-inativo, seu nível de preparação, suas expectativas e a necessidade de adoção de medidas institucionais que fomentem a mudança de atitude no sentido do seu autogerenciamento da vida futura na aposentadoria.

Aliados a esta questão foram propostos os seguintes objetivos específicos: verificar na Instituição a existência de ações voltadas à preparação do policial militar para a situação de inatividade; constatar a partir das experiências vivenciadas pelo policial militar inativo, os problemas relacionados com a inatividade; e considerar, a partir dos resultados das pesquisas literárias e de campo, a possibilidade de sugerir a criação de uma política institucional voltada à preparação do policial militar para a sua inatividade.

Assim, o presente trabalho foi construído a partir das informações obtidas por experiências vividas durante a transição e antes dela, de modo verificar a contribuição da corporação para preparar o policial militar para a situação de inatividade de forma positiva. Para tanto, o referencial teórico e as pesquisas de campo serviram para comprovar ou refutar as seguintes hipóteses levantadas: A instituição pode reformular as atividades do policial militar que ingressar nos últimos 2

(dois) anos de carreira, de modo a propiciar-lhe condições de redefinir suas metas pessoais para a realidade que se aproxima, a aposentadoria? A criação de programas de preparação para inatividade é importante para policial militar fazer o seu autogerenciamento de projetos futuros?

O artigo está composto pela parte introdutória, onde contém a base de pesquisa, a colocação do problema, os objetivos do estudo, a justificativa e as hipóteses. Posteriormente é apresentado o referencial teórico, no qual se faz abrangência dos aspectos subjetivos do universo do trabalho do policial militar e da inatividade em quatro dimensões: a dimensão subjetivada relação: trabalho e aposentadoria; a dimensão subjetiva da inatividade; aspectos subjetivos do gerenciamento individual para a inatividade; e a importância da preparação para a aposentadoria: Na sequência, a metodologia que caracteriza o tipo de pesquisa e especifica a população, os dados, os instrumentos de coleta utilizados, o tratamento estatístico e forma de análise. Em seguida são apresentados os resultados e a discussão da pesquisa e finaliza com as considerações finais.

1 ASPECTOS SUBJETIVOS DO AMBIENTE DE TRABALHO POLICIAL MILITAR E DA INATIVIDADE

O ingresso na corporação ocorre mediante concurso público, do qual participam milhares de jovens, que depois de aprovados tem ainda que cumprir alguns requisitos. As escolas de formação militar organizam suas atividades de modo muito exigente, não se trata apenas de uma situação acadêmica, em que, terminada a aula, ou mesmo antes, o aluno retira-se para sua casa ou para onde lhe aprouver. Durante todo dia, estão presentes os encargos e deveres, as condições de disciplina e a exposição aos riscos do treinamento militar, em qualquer nível, seja ele estratégico, tático ou operacional (COUTO, 2006).

Os alunos de uma escola militar são submetidos a rigorosos testes de avaliação, que abrangem os campos intelectuais, psicológicos, físicos, morais, disciplinares e de aptidão específica para a carreira militar (COUTO, 2006).

De acordo com o Estatuto dos Militares do Estado do Tocantins (Lei nº 2.578, 2012) os mesmos são enquadrados na categoria especial de servidores,

sujeitos a uma série de regras especiais e dedicação integral ao serviço policial militar, o que faz estabelecer uma clara distinção entre a Instituição e o “mundo comum” (civil).

O trabalho do policial militar, por sua natureza, se dá em situações de extrema emoção e stress, em que lhe é exigido elevado grau preparo para garantir a proteção das pessoas. Além do fator da produtividade, seu ambiente de trabalho possui um conjunto de valores simbólicos, que o diferenciam do mundo civil, tais como: compromissos regidos por normas rígidas de disciplinas; ascensão na carreira por postos e graduações, uso insígnias e de um aparelhamento estatal; sentimento defensor da sociedade, dentre outros.

Para Castro (2004, p. 80) os integrantes de uma instituição militar são dotados do *espírito militar*, o qual se adquire num processo de socialização e estruturação distinto do mundo civil, onde há a introjeção de um universo simbólico e um consequente e natural distanciamento do mundo civil.

Um ponto comum aos cientistas sociais que escreveram algo sobre as academias militares, principalmente as estadunidenses, é o destaque que dão à *intensidade* do processo de socialização profissional militar, combinada ao fato de que esse processo ocorre em relativo isolamento ou autonomia. Por isso, comparada a outras profissões, a militar representaria um *caso-limite* sociológico, contribuindo para uma grande coesão ou homogeneidade interna (“espírito-de-corpo”), mesmo que frequentemente ao preço de um distanciamento entre os militares e o mundo civil (CASTRO, 2004, p.80).

Ao longo da carreira laboral o policial militar vai se qualificando para a sua ascensão hierárquica e funcional, bem como também para atuação em áreas específicas da atividade policial. Com isto, quanto maior o seu preparo e nível hierárquico, maior também serão as suas responsabilidades.

1.1 A dimensão subjetiva da relação: trabalho e aposentadoria

Para o homem na atualidade, o trabalho esta relacionado à sua mundividência e faz parte da sua existência. Segundo Zanelli& Silva (1996), o trabalho “coloca-se entre as atividades mais importantes e, de qualquer maneira, constitui-se na principal fonte de significados na constituição da vida de todos; as pessoas articulam-se em redor das atividades laborativas”.

De acordo com uma matéria publicada no dia 1º/05/2003 no Jornal *O Estado de São Paulo* por Macedo (2003), trabalho e aposentadoria estão relacionados de várias formas. A maioria dos trabalhadores aguardam a aposentadoria para

descartar o trabalho, outros encaram a aposentadoria apenas como uma forma de renda adicional. Neste grupo, há os que assim o fazem por necessidade do dinheiro, mas há também os que escolhem o caminho por livre opção, muitas das vezes por se identificar com aquilo que gosta de fazer.

A identidade do homem, segundo Bock (1989), é geralmente ligada ao trabalho que ele desempenha. Seja qual for o seu nível socioeconômico, o papel ativo que ele desempenha é o seu “status”, porém, a inatividade ainda não estabeleceu o seu próprio “status” fora da sociedade produtiva. Ao se considerar esta dimensão, suscita-se que para os militares da Polícia Militar do Estado do Tocantins (PMTO), cuja existência foi inteiramente absorvida pela carreira estruturada na sua ascensão funcional, no uso de um aparato estatal, no sentimento de dever, dentre outros aspectos simbólicos, o desengajamento do trabalho poderá representar não só o despojamento desta estruturação de poder, mas também poderá se constituir num vazio existencial, onde muitos encaram o tédio do ócio sem coragem e estímulos para reflexões mais profundas.

Camarano (1999) lembra que muitos idosos têm dificuldade de aceitar o afastamento do trabalho e diz que se trabalhador se aposenta novo – até por conta do aumento da longevidade está em boas condições de saúde –, assim, ficar em casa pode desenvolver depressão. Desta forma, o trabalho é uma forma de integração social importante para a saúde biopsicossocial.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2000) sobre o perfil dos idosos responsáveis pelos domicílios no ano de 2000, as mulheres na idade de 55 anos podem esperar viver mais duas décadas, enquanto que para os homens na idade dos 60, mais 16 anos. Macedo (1993), observa que esses números aumentam a cada ano em que são pesquisados e a previsão é de que um terço dos aposentados permanece no mercado de trabalho em função de ter uma aposentadoria insuficiente para manter um padrão de vida razoável. Para muitos aposentados, a volta ao trabalho é sinal de luta extrema pela sobrevivência.

O Instituto de Pesquisa Aplicada (IPEA, 1999), em pesquisa sobre aposentadoria, pressão salarial e desemprego por nível de qualificação, apontou que a maioria dos brasileiros não encara a aposentadoria como a interrupção da atividade laboral. Em outros países, o recebimento do benefício da aposentadoria é condicionado legalmente à saída do mercado de trabalho. Se o aposentado volta a trabalhar, o valor do benefício é reduzido. No Brasil, a maioria dos aposentados volta

á atividade porque ainda tem condições de trabalhar por mais tempo. “A aposentadoria é muito precoce, ainda mais numa fase de pleno vigor das pessoas”, afirma Camarano (1999).

Zanelli e Silva (1996. p. 4) observa que há contrastes óbvios desde quando se firmaram os direitos à aposentadoria no século passado. “Hoje as pessoas, ao se aposentarem, às vezes apenas ingressaram na chamada idade madura (40 a 59 anos). Além de uma maior expectativa de vida, agora existe uma gama de atividades que podem ser feitas, jamais imaginadas em épocas passadas”.

1.2 A dimensão subjetiva da inatividade

A inatividade é uma situação estabelecida ao trabalhador que implicará no seu afastamento do serviço. Segundo Holanda (2006), inatividade significa: “De inativo + -(i) dade. 1.Qualidade de inativo; inércia. 2.Situação de funcionários enquanto retirados do serviço ativo por disposição superior”. De um modo geral, a aposentadoria é um benefício social intrínseco a todo trabalhador que se habilitou ou não para a inatividade das suas funções, seja de forma voluntaria, compulsória, ou por incapacidade física ou mental.

Para Lopes (1985, p. 228) a aposentadoria é um processo mediante o qual o empregado que se incapacitou definitivamente para o trabalho ou atingiu o limite de permanência no emprego ingressa, compulsória ou voluntariamente, no regime de inatividade remunerada, fazendo jus a um provento que é calculado de acordo com o tempo e o valor de suas contribuições para o fundo de previdência.

Esta mesma definição é também estabelecida por Meireles (1988) onde afirma que aposentadoria “é a garantia de inatividade remunerada, reconhecida aos servidores que já prestaram longos anos de serviço, ou tornaram-se incapacitados para as suas funções”.

A definição de Deps (1994. p 05) sobre a aposentadoria, está mais associada ao sentido de uma ação comportamental do indivíduo, ao observar uma ruptura com atividades profissionais desempenhadas, ocasionando afastamento e redimensionamento da natureza interpessoal, bem como novas formas de ocupação do tempo, e conseqüentemente, novos comportamentos e novas auto percepções.

Zanelli e Silva (1996. p. 43) relaciona a inatividade à situação de inutilidade:

Não é sem razão que a categoria dos aposentados é denominada nos registros formais de 'inativa'. Sentido oposto à mobilidade ou movimento, essência da própria vida. O recado transmitido equivale: 'se você não mais trabalha, deixa de ter importância'. Barreira que se ergue claramente: torna-se difícil participar das atividades 'úteis'. A introjeção decorrente é o servir para atividades 'fúteis' e a conformidade na busca de auxílios.

É comum a pessoa ausente do mercado de trabalho sofrer de crise existencial, principalmente pelo sentimento de inutilidade e do significado representativo da não produtividade. Esta é expressa por: desocupação, ócio, problemas financeiros, etc. Também temos o estigma da aposentadoria estar relacionada à velhice, solidão e morte, pois culturalmente, a sociedade enxerga o aposentado como um ser inútil, podendo ser percebido até mesmo como um fardo (CAMARANO, 1999).

De acordo com a Revista Veja (2004), um dos maiores problemas acarretados pela inatividade, é o agravamento do vício de bebidas alcoólicas, decorrente do estado de ociosidade. Isto também é presenciado no militar aposentado, pois até então ele tinha seu tempo preenchido pelo trabalho, representando este um fator de proteção que o impedia de se entregar a um comportamento de uso e abuso de bebida alcóolica. Com a passagem para a inatividade, os motivos determinantes de sua conduta deixam de existir e a família assiste de forma impotente a derrocada deste "novo" homem. O resultado é o abandono paulatino das obrigações familiares e conseqüentemente a promoção de possíveis condutas disfuncionais que levam a problemas de danos irreparáveis à saúde e à marginalização social.

1.3 Aspectos Subjetivos do gerenciamento individual para a inatividade

Há uma série de razões que recomendam prolongar ao máximo a aposentadoria efetiva. Segundo Macedo (1993), quem assim desejar, faz a busca na filosofia. E como representante da filosofia, o pensador Confúcio prega que o trabalho provoca o livramento de três grandes males: o aborrecimento, o vício e a necessidade, não constando que tenha imposto um limite de idade ou de tempo de serviço à sua recomendação.

Na matéria intitulada: Aposentadoria: direito ou dever, publicada na Revista do Correio Brasiliense (2006, pp. 22-28), observa que antes do aposentado dar um

adeus definitivo à ativa, é preciso levar em consideração que o mercado de trabalho se dinamizou, e que a expectativa de vida aumentou. Esse cenário, de certa forma ameaçador, tem levado um número cada vez maior de “quase aposentados” (pessoas prestes a aposentar) a optarem por permanecer no mercado ou construir uma segunda carreira. Isto é comprovado com o aumento de 34% da presença de pessoas com mais de 50 anos no mercado de trabalho, segundo a última pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE (2000).

Para Salgado (1989. p.7) a aposentadoria é uma questão social com implicações que impactam na qualidade de vida, havendo a necessidade de estabelecer uma educação para o homem maduro, partindo das necessidades e interesses de cada indivíduo, com a finalidade de liberar progressivamente em sua personalidade todas as suas ricas dimensões.

O desenvolvimento do tempo interior se converte na estratégia mais importante da educação, na qual o diálogo passa a ser uma força que não começa e nem acaba com a realização de atividades e sim através dela se aprofunda no conhecimento de si próprio e do meio social. (SALGADO, 1989. p.7).

O autoconhecimento auxilia no processo de lidar com os modelos mentais que foram definidos segundo Senge (1990), como ideias profundamente arraigadas, generalizações e imagens que influenciam o modo de as pessoas encararem o mundo e suas atitudes e mudar comportamentos. Fazer contato com os próprios sentimentos dinamiza o seu processo de autogestão para decisões futuras.

A autogestão nos permite descobrir e investir em nossos propósitos de vida, em coisas que realmente nos importam. O autoconhecimento auxilia no processo de lidar com os modelos mentais que foram definidos. Quando o indivíduo ainda não se conhece acaba agindo da forma como os outros querem e não como ele pode, deve ou quer agir (TRANJAN, 1997).

1.4 A Importância da Preparação para a Aposentadoria

A passagem de uma fase de plena produção para um momento de não trabalho vai implicar em transformações no cotidiano do indivíduo, podendo gerar conflitos, ansiedades e dúvidas. Por estes motivos, entende-se que a maioria dos trabalhadores não se preparam para esse momento importante de suas vidas,

justamente pela não aceitação do que ela poderá representar, como se esse momento não existisse e por isso não se estabeleceram metas para viver a aposentadoria. Caso não exista reflexão sobre a aposentadoria, as pessoas podem adquirir hábitos e comportamentos que prejudicam sua qualidade de vida. “Preparar-se para a aposentadoria significa conhecer antecipadamente as circunstâncias concretas da nova situação e tomar consciência de como enfrentá-las” (FORTEZA, 1980, p. 111).

De acordo com Fraiman (1990) a passagem para a aposentadoria pode ser brusca e traumática, seja porque existem fortes pressões de tempo, no caso do trabalhador ter que se decidir rapidamente, devido a problemas de saúde ou pressões familiares. Neste caso, o trabalhador despreparado aposenta-se e percebe-se sem habilidades pessoais para enfrentar sua nova realidade psicossocial. Questões de saúde são também importantes. As pessoas que param efetivamente de trabalhar são mais propensos a problemas de saúde, tanto física como psicologicamente.

Ainda no mesmo sentido, Zanelli (1994, p. 44): “Julga-se pensar a aposentadoria como um processo de transição, é um processo que impõe ajustes peculiares a cada pessoa”. Dessa forma exige um esforço conjugado no sentido de melhor compreender esta etapa da vida.

Mário Prata (2009) destaca este processo como “evelhescência”, uma fase que se define entre os 45 (quarenta e cinco) e 65 (sessenta e cinco) anos de idade, que se situa entre a maturidade e a velhice. Inclusive, necessário destacar que esta é justamente a faixa etária que se efetiva a passagem para a inatividade dos policiais militares.

A evelhescência nada mais é que uma preparação para entrar na velhice, assim como a adolescência é uma preparação para a maturidade. Engana-se quem acha que o homem maduro fica velho de repente, assim da noite para o dia. Não. Antes, ha envelhescência (Prata, 2009).

Soares e Costa (2009) destacam que recentemente houve um avanço da legislação nesse sentido, ao ser previsto, no Estatuto do Idoso, Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, artigo 28, no qual define que a preparação para a aposentadoria constitui uma obrigação a ser estimulada pelo poder público.

Para Salgado (1989. p,p. 7-8) as primeiras referências de programas de preparação para a aposentadoria datam da década de 50 e que no Brasil, há alguns anos, foram desenvolvidos os primeiros projetos e pelo reconhecimento dos bons resultados têm se multiplicado em todo território nacional. “Um programa de

preparação para a aposentadoria é concebido no próprio conceito de educação permanente, processo que abrange todas as dimensões da vida, todos os campos do saber e todos os conhecimentos práticos que podem ser adquiridos e que contribuam para o desenvolvimento da personalidade humana, pela interação permanente de sua reflexão e ação”.

2 METODOLOGIA

O método de abordagem empregado nesta pesquisa científica foi o dedutivo, o qual, no entendimento de Marconi & Lakatos (2010, p. 106), é aquele “que, partindo das teorias e leis, na maioria das vezes prediz a ocorrência de fenômenos particulares”.

Com o estudo a ser desenvolvido foi possível apresentar aos leitores maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo explícito. Diante disso através do levantamento bibliográfico realizado e a análise de exemplos que estimulem a compreensão, que segundo Gil (2010) a tornaram exploratória.

O estudo foi composto basicamente pelas pesquisas bibliográfica e documental. Gil (2010, p. 44), afirma que “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. Esta pesquisa bibliográfica foi realizada com a consulta em materiais diversos como livros, artigos, legislação e teses relacionadas ao tema da pesquisa.

Uma das técnicas utilizadas foi a da coleta de dados, em que o pesquisador se apresenta frente ao investigado e lhe faz indagações que objetivam coletar informações que interessam à investigação (GIL, 2007). Esse tipo de interação entre as pessoas é um elemento fundamental na pesquisa em Ciências Sociais. É uma técnica importante que permite o desenvolvimento de uma estreita relação entre as pessoas (GIL, 2007).

A pesquisa de campo foi realizada no Quartel do Comando Geral e no 1º BPM, ambos sediados em Palmas – TO, onde participaram de forma aleatória, 70 (setenta) militares lotados, que se encontram em fase de preparação para a inatividade, destes, a predominância é do sexo masculino (61 homens e 9 mulheres), com idade entre 41 e 45 anos e casados. Foi pesquisado também um público de 24 (vinte e quatro) policiais militares que já se encontram na inatividade.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 Questionários aplicados aos policiais militares pré-inativos e inativos

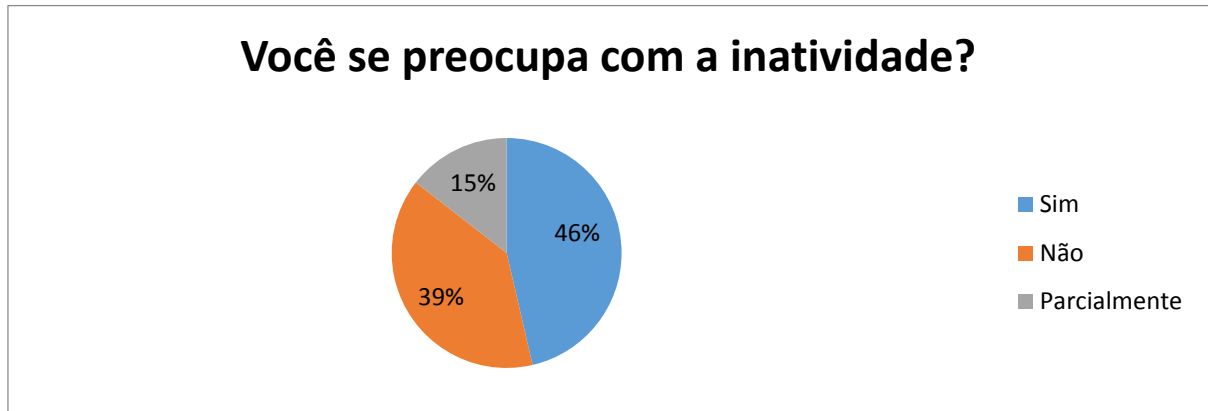


Gráfico 1- Você se preocupa com a inatividade? **Fonte:** Autor

Com base nos números apresentados em que um percentual de 46 % se manifestou ter preocupação com a inatividade, 39% não se preocupa e 15% se preocupa parcialmente, se verifica claramente, que há certo equilíbrio, pois a considerar que a esta altura de suas vidas profissional, em que estão prestes a se aposentar, o grau de ligação com o que fazem ainda é alto e que o impacto da mudança na vida dos mesmos poderá ser considerável.

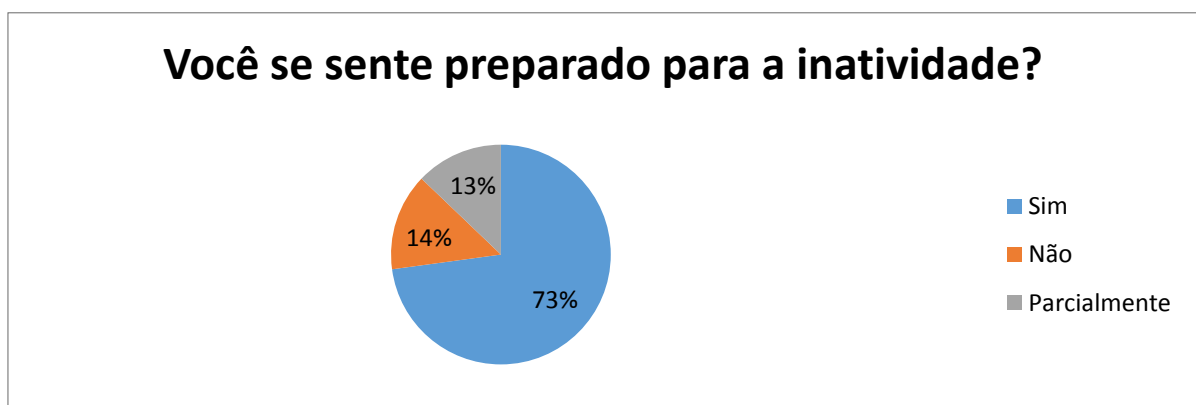


Gráfico 2 - Você se sente preparado para a inatividade? **Fonte:** Autor

No que se refere ao sentimento do militar para a inatividade, a maioria (73%) se sente preparado, enquanto 14% julgam não estar preparados e 13% se sentem parcialmente preparados. Este sentimento tão elevado dos militares que se sentem preparados se dá justamente pelo que destacou Macedo (2003), “a maioria dos trabalhadores aguardam a aposentadoria para descartar o trabalho”.



Gráfico 3 - Existe na corporação uma política especial para a aposentadoria? **Fonte:** Autor

No que tange a uma política para aposentadoria, oferecida pela população, 87% afirmam não existir, enquanto 13% responderam de forma positiva. Pelos números se constata claramente que a instituição não tem procurado despertar o interesse para a vida futura do seu policial inativo.

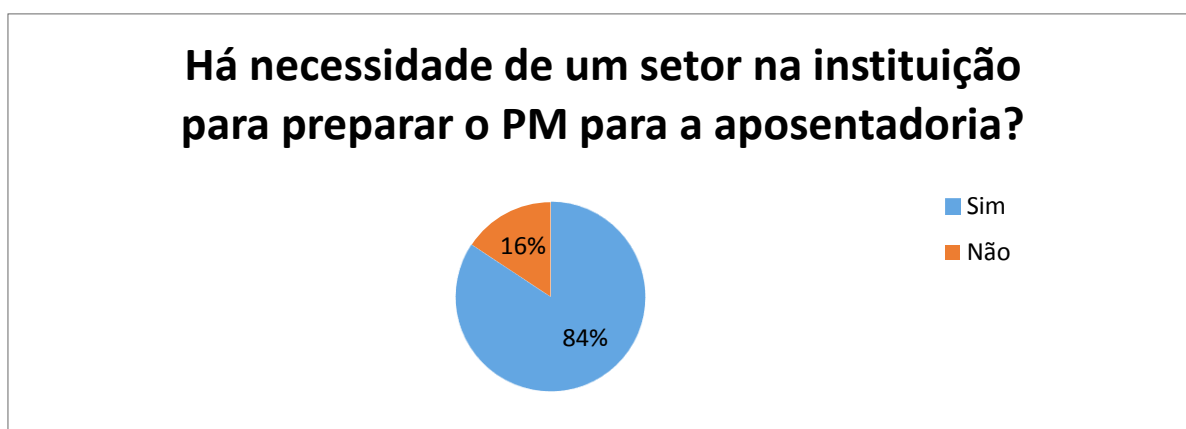


Gráfico 04 - Há necessidade de criação de um setor na instituição para preparar o PM para a aposentadoria. **Fonte:** Autor.

Sobre a criação de um setor específico para tratar acerca da aposentadoria, preparando o policial para a inatividade a maioria dos entrevistados (84%), acredita ser necessário, enquanto 16% responderam negativamente. Ressalta-se então, tanto aqui como na questão anterior, a importância de ações institucionais voltadas para esta área em questão.

Gostaria que houvesse uma reformulação de suas atividades?



Gráfico 05 - Gostaria que houvesse uma reformulação de suas atividades? **Fonte:** Autor

Sobre este universo de reformulação das atividades para quem se encontra na fase de pré-inatividade, a maioria dos militares, num percentual de 74% respondeu que gostaria que houvesse medidas a respeito, enquanto 26% respondeu que não. A importância aqui destacada se dá justamente na adoção por parte da instituição de programas de desaceleração dos policiais em fase de inatividade.

Gostaria de ser reaproveitado no serviço após a inatividade?



Gráfico 06 - Gostaria de ser reaproveitado no serviço público após a inatividade. **Fonte:** Autor

Quanto a possibilidade de serem reaproveitados no serviço público após a passagem para a inatividade, a maioria (61%) respondeu negativamente, enquanto 39% responderam de forma positiva. Observa-se, portanto, que o universo de policiais militares que aguardam ansiosamente a sua aposentadoria é bem maior dos que desejam permanecer trabalhando na Instituição, demonstrando desta feita que a maioria já tem projetos futuros, mesmo que seja para descansar.

Qual o motivo que o levou à inatividade?



Gráfico 07- Qual o motivo o levou para a inatividade? **Fonte:** Autor

Questionados acerca dos motivos que os levaram para a inatividade, a maioria dos pesquisados (71%), foi pelo tempo de serviço, 21% por invalidez e a minoria (8%) por outros motivos. Observa-se que um número considerável, praticamente 30%, teve sua aposentadoria antecipada por motivos alheios à sua vontade, especialmente invalidez, o que leva a comprovar as condições adversas que a profissão impõe para o indivíduo.

Como foi vivenciado o período anterior à inatividade?



Gráfico 08- Como foi vivenciado o período anterior à inatividade? **Fonte:** Autor

Perguntados sobre o período anterior a inatividade, a maioria dos pesquisados (54%) vivenciou o período com naturalidade, 29%, pensou e planejou algo, 9% se sentiram ansiosos e 8% decidiram pela inatividade de forma repentina. Portanto, se verifica que a passagem para a reserva exige um planejamento prévio, mas acima de tudo aliado a um natural estado de espírito.

Como foi vivenciado o período posterior à inatividade?



Gráfico 09 - Como foi vivenciado o período posterior à inatividade? **Fonte:** Autor

Sobre o período posterior a inatividade, a maioria dos pesquisados (79%) respondeu que se encontram exercendo novas atividades, 13%, sentiram falta do trabalho, 8% sentiram falta dos colegas e nenhum dos entrevistados apresentou-se depressivo. Percebe-se então que a grande maioria passou a exercer novas atividades, porquanto se sentiu capaz continuar na vida ativa, com outros horizontes.

A instituição deveria preparar seus integrantes para a inatividade?



Gráfico 10 - A instituição deveria preparar os seus integrantes para a inatividade? **Fonte:** Autor

Acerca da necessidade de serem preparados para a inatividade, 87% respondera que a Corporação deveria preparar os militares para essa nova fase, enquanto 13% acredita não ser necessário. Portanto a opinião dos pesquisados ratificam os propósitos desta pesquisa acerca de a corporação assumir suas responsabilidades na preparação do policial militar para a inatividade.

A instituição apresentou uma política especial para a aposentadoria?



Gráfico11 - A instituição apresentou uma política especial de aposentadoria? **Fonte:** Autor

Sobre a Corporação ter propiciado alguma política de preparo para a inatividade, a totalidade dos pesquisados (100%) respondeu de forma negativa. Fica aqui demonstrado que a instituição pesquisada nunca despertou o interesse para desintegrar o seu profissional das atividades laborais, de modo a propiciar-lhe uma aposentadoria mais saudável.

Deveria haver uma preparação do PM para a aposentadoria?



Gráfico12 - Deve haver uma preparação do PM para a aposentadoria? **Fonte:** Autor

Sobre a necessidade de uma preparação pré-aposentadoria, 79% responderam que isso é necessário e 21% concordam parcialmente com essa necessidade. Os dados apresentados tanto nesta questão, como na anterior, só reforçam importância, conforme foi apontado durante toda esta pesquisa sobre a importância de um programa de preparação para os policiais militares enfrentarem a inatividade de forma positiva.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente Trabalho de Pesquisa permitiu a este pesquisador pelo menos instigar acerca de um assunto, que se torna cada vez mais importante não apenas para o indivíduo em si, mas também para toda a sociedade de um modo geral – a passagem para a inatividade de forma positiva. Aliás, conforme ficou evidenciado na pesquisa, se comprova cada vez mais que esta questão deve ser encarada, não apenas nos aspectos conceituais de responsabilidade social das empresas ou dos governos, representados por suas instituições, mas como fator de sucesso para uma gama de pessoas cuja longevidade só cresce cada dia, a classe dos aposentados.

Os conceitos modernos sobre o trabalho se encontram mais atrelados a uma visão capitalista como fator preponderante para o homem, mas é preciso também entender que a vida fora do trabalho pode se dá de forma positiva, até porque a conceituação de aposentadoria está aliada ao descanso, afinal, “nem só de pão vive o homem” (LUCAS. 4.4).

O foco do trabalho se deu na necessidade de uma preparação anterior dos policiais militares da PMTO, para que os mesmos possam passar para a situação de inatividade de forma positiva. Como base de estudo foram consideradas as dimensões subjetivas explicitadas no referencial teórico, as quais são intrínsecas às necessidades básicas do homem na atualidade.

O policial militar em sua carreira recebe uma gama de experiências, cujos aspectos simbólicos irão influenciá-lo por toda a sua vida, mesmo na inatividade. Embora a vontade de se desligar das atividades da corporação esteja claramente manifestada, este vínculo estreito pode se constituir em entraves para sua decisão de se aposentar. Daí a necessidade de se implementar medidas institucionais voltadas para a minimização dos impactos deste universo imaginário e construir novos paradigmas em sua vida no mundo civil.

De acordo com os dados obtidos pela entrevista realizada com o Subcomandante da PMTO no dia 17/09/2015, o mesmo considera importante a passagem do militar para a inatividade e a necessidade de uma preparação para tal fase. Esta mesma opinião não diferente dos resultados obtidos com os questionários aplicados aos militares, onde os mesmos manifestaram pela necessidade da criação de estruturas dentro da instituição para melhor gerenciar o processo da inatividade, o que responde as duas hipóteses levantadas (citadas na introdução).

O processo de preparação para a inatividade deve ocorrer em ritmo de desaceleração com antecedência mínima de 02 anos. Mas o ideal mesmo é que o policial militar pré-inativo esteja participando de atividades que fomentem autogerenciamento da vida futura, na identificação de novas aptidões ou até mesmo para encarar o ócio de forma positiva. Estas medidas irão contribuir sobremaneira para melhorar sua qualidade de vida e por consequência sua condição de saúde.

Sugere-se, portanto, que os programas de preparação da inatividade positiva se deem no sentido da InativaÇÃO, ou seja, a vivência ativa da inatividade, com medidas proativas, tanto para o policial militar como para a instituição. O importante é que o policial militar pré-inativo seja o sujeito ativo do processo.

A instituição poderá considerar, por exemplo, a implantação de políticas institucionais voltadas para: a assistência à saúde física, mental e familiar; ao empreendedorismo e às novas oportunidades com ofertas de cursos, seminários e oficinas; ao serviço voluntariado; às terapias motivacionais e ocupacionais, dentre outras. Para Salgado (1989) em virtude de sua natureza educativa, os programas devem ser organizados sob forma de seminários, que devem ter caráter informativo e reflexivo, e com grupos pequenos de pessoas faltando entre 5 a 1 ano para se aposentar (Revista SESC).

Sugere-se nestas iniciativas, que a Instituição recorra às suas próprias estruturas, envolvendo suas equipes multidisciplinares e as parcerias com órgãos estatais, com as escolas de governo, com as universidades públicas e particulares, com as entidades do sistema “S” representadas pelas instituições: SEBRAE, SENAI, SENAR, SESC, SEST/SENAT, etc

Para concluir, infere-se que os Programas da InativaÇÃO devem ser fruto de iniciativas interessantes por parte das corporações, pois as empresas que mantêm estes programas passaram a proporcionar aos funcionários que estavam prestes a se aposentar, um espaço de reflexão sobre as possíveis perdas e ganhos relativos ao afastamento do trabalho. Além do mais, os Programas de InativaÇÃO podem se constituir numa ferramenta capazes de melhorar não apenas a elaboração de projetos futuros de vida de uma forma geral, como também pode ser revestir de esforços para impor mudanças nas condições de sociabilidade e nas relações familiares e de amizade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LUCAS. Bíblia Sagrada. Tradução CNBB. 6 ed. Brasília, DF. Canção Nova. 2007.

BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil**. 40 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

BOCK, Silvio Duarte. **Orientação Profissional: A Abordagem Sócio-Histórica**. São Paulo, SP: Cortez, 1989.

CAMARANO, Ana Amélia, BELTRÃO, K. I., PASCOM, A. R. P. **Como Vive o Idoso Brasileiro?** In: Muito Além dos 60: os novos Idosos Brasileiros. Rio de Janeiro, IPEA, 1999.

CASTRO, C. *O espírito militar: um antropólogo na caserna*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2004. p.80.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

DEMO, Pedro. **Introdução à metodologia da ciência**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

FORTEZA, J. A. La preparación para el retiro. **Anales de psicologia**, 1980.

FRAIMAN, A. P. **Nós e nossos velhos: forças que falam e forças que se calam**. 1990.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed., 8. reimp. São Paulo: Atlas, 2006.

HOLANDA, Aurélio Buarque. **Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. São Paulo: Nova Didática, 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Perfil dos Idosos Responsáveis pelos Domicílios**. 2000. Disponível em: < <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/25072002pidoso.shtm> > Acesso em: 20 de outubro de 2015.

INSTITUTO DE PESQUISA EM ECONOMIA APLICADA (IPEA). IPEADATA: Banco de Dados do Instituto de Pesquisa em Economia Aplicada. **Aposentadoria, pressão salarial e desemprego por nível de qualificação**. 1999. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/1619>>. Acesso em: 23 de outubro de 2015.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LEI Nº 2.578, DE 20 DE ABRIL DE 2012, Estatuto dos Policiais Militares e Bombeiros Militares do Estado do Tocantins. Disponível em: <http://central3.to.gov.br/arquivo/85157/>. Acesso em 25 de outubro de 2015.

LOPES, Tomás Vilanova Monteiro. **Problemas de pessoal na empresa moderna**. Rio de Janeiro: FGV, 1985.

MENEZES, EстераMuszkat; SILVA, Edna Lúcia da. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 3. ed. rev. atual. Santa Catarina: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e Pesquisa Científica em Ciências Sociais**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MOREIRA, Artur Carlos da Silva. 2003. **Decreto-Lei 4682 de Eloy Chagas**. Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/CTN/pdf/DissertacaoArturCompleta.pdf>>. Acesso em 05 de setembro de 2015.

NEVES, Eduardo Borba; DOMINGOS, Clayton Amaral. **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica**. Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais - ESAO. Rio de Janeiro, 2007.

BARBOSA, Gustavo Felipe. Revista do Correio Brasiliense. **Aposentadoria: Direito ou dever**. Brasília, março. 2006 (pp.22-28).

SALGADO, M. A. **Aposentadoria e Ética Social**. Revista Sesc. Outubro de 1989. Disponível em file:///C:/Users/W8.1/Downloads/AposentadoriaEeticasocial.pdf>. Acesso em 03 de setembro de 2015.

SENGE, P. M. A. Quinta Disciplina. **São Paulo: Editora Best Seller, 1990**.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. revisada e atualizada. 4. reimpr. São Paulo: Cortez, 2007.

SOARES, D.H.P; COSTA, A.B. Orientação psicológica para aposentadoria. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 9, nº 2, jul-dez 2009.

TRANJAN, Roberto Adami. **A empresa de corpo, mente e alma**: um método inédito e eficaz para elevar a performance organizacional. 2. ed. São Paulo: Editora Gente, 1997.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

ZANELLI, J.C. **O Programa de Preparação para a Aposentadoria como um processo de intervenção ao final de uma carreira**. Revista Ciência Humanas. UFSC. <https://periodicos.ufsc.br>. Acesso em 04 de novembro de 2015.

ZANELLI, J. C.; SILVA. N. **Programa de Preparação para a Aposentadoria**. Florianópolis: Insular, 1996. 112p.