

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO ORGANIZACIONAL – POLÍCIA
MILITAR DE GOIÁS

PREPARAÇÃO DO POLICIAL MILITAR NA ATIVIDADE COM VISTAS À
PASSAGEM PARA A INATIVIDADE (APOSENTADORIA)

CAP QOPM GILMAR JOSÉ DE OLIVEIRA

Concluinte do Curso de Oficiais da PMGO
Bacharel em Teologia pela FACETEN – Boa Vista-RR
Pastor da Igreja Presbiteriana do Brasil
Sub Comandante da 28ª CIPM - Goiânia-GO
Rua Jorge Camargo, Qd. 01, Setor Andréia Cristina- Goiânia-GO
Email: ceuevida@gmail.com

CAP QOPM LUIZ CARLOS MORAES DOS SANTOS

Concluinte do Curso de Oficiais da PMGO
Comandante da Companhia de Patrulhamento Tático-CPT/Rio Verde-GO
Rua 15-A nº 650 Jardim Goiás, Rio Verde – GO
Email: lcmspm@hotmail.com

GOIÂNIA

2011

PREPARAÇÃO DO POLICIAL MILITAR NA ATIVIDADE COM VISTAS À PASSAGEM PARA A INATIVIDADE (APOSENTADORIA)

RESUMO

O presente trabalho estudou os diversos problemas de ordem biológica, psicológica e social enfrentados por nossos policiais antes e após o seu ingresso na inatividade profissional. Citou os fatores que dificultam sua adaptação à nova situação e apresentam ao comando uma proposta simples de acompanhamento individual de cada policial da corporação, fazendo com que tenhamos um apanhado dos fatores desmotivadores e de desequilíbrio nos policiais com mais de vinte e quatro anos de serviço, que estão entrando no limiar da fase em que poderão pleitear a reserva remunerada proporcional. Ao identificarmos e ordenarmos estas informações pode-se criar dispositivos que revertam parcialmente este quadro de saída precoce ou ao menos preparar os policiais da melhor maneira possível para atravessar este processo.

É neste momento que justificamos a importância desta pesquisa, praticamente a totalidade dos nossos policiais, exceção feita aos oficiais, pedem a reserva remunerada assim que completam o tempo mínimo previsto em lei. Desta maneira, a corporação vem sofrendo nos últimos anos a perda de um percentual significativo de seus componentes. Com algum trabalho específico voltado para eles, poderiam permanecer em atividade útil à sociedade até que chegassem à aposentadoria compulsória. Em caso de sucesso, teremos desenvolvido um diagnóstico da relação dos policiais com suas atividades diárias e as consequências negativas nos mesmos.

Teremos também um panorama que nos permita entender outros fatores que influem de maneira decisiva nos transtornos sofridos pelos policiais nessa fase de pré-reserva. Enfim, informações detalhadas e individuais de todos os elementos do grupo que nos

propusemos a pesquisar. A hipótese proposta é que a adoção deste programa diferenciado aos policiais veteranos poderá causar uma diminuição expressiva da taxa de pedidos de reserva e do número de desajustados ainda na ativa e na aposentadoria, o que minimizará o problema crônico de reposição de efetivo.

Palavras-Chaves: Reforma, Inatividade, Reserva Remunerada.

ABSTRACT

The present study examined the various problems of a biological, psychological and social faced by our police before and after its entrance into the professional inactivity. It cited the factors that hamper their adaptation to the new situation and present to command a simple proposal for the monitoring of each individual police the corporation so that they have an overview of the factors demotivating and imbalance in the police with more than twenty four years of service, we are entering the threshold of the stage where the reservation may plead paid proportionately.

To identify and said this information you can create devices that accrue part of this framework early exit or at least the police prepare in the best possible way to cross this process. It is at this time that justifies the importance of this research, virtually all of our police, exception made to the officer, asking to reserve paid so complete the minimum period laid down in law. Thus, the corporation has been suffering in recent years the loss of a significant percentage of its components. With some specific work facing them, could remain in activity useful to society until they reach the compulsory retirement. In case of success, we have developed a diagnosis of the relationship of the police with their daily activities and the negative consequences in them. We will also have an overview that allows us to understand other factors that influence the way in the decisive inconvenience suffered by police in the pre-booking.

Finally, detailed information and individual of all elements of the group that proposed in the search. The hypothesis is proposed that the adoption of this program to different police veterans, may cause a decrease in the rate of expressive applications for reservation and the number of inadequate still in the active and reserve, which minimize the chronic problem of the personnel replacement.

Keywords: Reform, Sleep, Retirement Program, Paid Reserve.

1 - Introdução

No mundo inteiro, à medida que os anos vão passando, é cada vez maior o número de idosos. Este acontecimento está relacionado a vários fatores, como a queda no número de nascimentos e o aumento da expectativa de vida. No Brasil a situação não é diferente e pouco a pouco o mito de que somos um país de jovens vai sendo derrubado.

A aposentadoria não significa parar, e sim um novo estágio, uma nova fase. Estamos cientes que é necessário oferecer um melhor suporte nessa etapa transitória. Como não poderia deixar de ser, este problema afeta diretamente a Polícia Militar de Goiás, pois com o aumento progressivo do número de reservas na instituição, é cada vez mais comum nos defrontarmos com companheiros que apresentam sintomas pessoais de desajustamento quando da aproximação ou após este momento modificador das suas rotinas.

Vivemos atualmente em uma comunidade globalizada em que o fluxo de informações é cada vez maior, o que nos possibilita ter o ferramental necessário para compreender e tentar administrar da melhor maneira possível este fenômeno. Temos também a facilidade de que o soldado de hoje, portador de uma cultura mediana na nossa sociedade, ainda mais com o avanço nos critérios de seleção, levando em consideração a exigência no nível superior para ingresso, pela primeira vez na história do país, ao ser chamado para refletir sobre este problema, consegue dar algum tipo de resposta para auxiliar a si mesmo.

No entanto, ainda temos a maioria esmagadora dos componentes da Corporação que, vivendo imersos em uma cultura moderna que valoriza o novo e o descartável, são induzidos a ignorar o fato que estão envelhecendo, sem ao menos pensar no que farão quando chegar a hora. Muita coisa foi feita a partir da criação do Hospital da Polícia Militar, sendo que antes o policial ao ir para a reserva, simplesmente deixava de comparecer ao serviço e era jogado sumariamente e sem nenhum preparo para sua nova vida. Em momento algum antes daquela hora fatal ocorria um preparo do policial, o funcionário sequer era recebido por algum superior, como deferência por seus anos de serviços ou uma simples homenagem que fosse, era uma ruptura inesperada, brusca e definitiva, que nem todos conseguiam suportar. Alguns policiais têm seus problemas na reserva originados na repentina perda de identidade profissional, que ocorre com o término formal das atividades de trabalho acompanhada de estereótipos que vinculam a reserva como algo obsoleto, de empecilho e velhice.

Apesar disto é de suma importância haver um trabalho de conscientização de todos para o enfrentamento desta situação. Por fim, cabe salientar outro fator de importância que ocorreu nos últimos 10 (dez) anos e afetou diretamente a Corporação. Devido à inconstância de nossos legisladores em Brasília, que teimam cada vez mais em suprimir direitos dos trabalhadores e, principalmente com o medo que foi tomando conta de todos, existe um verdadeiro clima de insegurança que tem feito com que a maioria dos funcionários públicos, assim que completam a idade mínima para a aposentadoria, passem a requerê-la para não perder o direito, principalmente pela iminência de perda do direito à promoção ao posto ou graduação imediata quando da passagem para a reserva.

Com a PM não foi diferente, diante do elevado número de pedidos de passagem para a reserva remunerada. O pior disto é que ainda existem soldados com mais de vinte e cinco anos de serviço na ativa. O quadro passa a mudar com a Lei Estadual nº

15.704/2006, que aprovou o plano de carreira das praças, levando a algumas graduações, principalmente dos sargentos, uma expectativa de ascensão profissional.

Calcado em observações pessoais e na análise do material estudado, ficará comprovado no final deste trabalho a hipótese de que, além da necessidade de maior apoio para a melhoria e ampliação do Serviço Psicológico do Comando de Saúde da PMGO, com um foco direcionado é preciso que se crie uma conscientização de todos para este problema e, principalmente, dos oficiais para que coloquem em prática no cotidiano do seu efetivo, a abordagem do assunto de maneira didática bem como pequenas e fáceis medidas de valorização dos policiais, principalmente daqueles em fase pré-reserva. Agindo de maneira a redirecionar o aproveitamento das qualidades dos policiais mais antigos, teremos um nível de satisfação maior de todos com uma diminuição dos pedidos de reserva proporcional e, por consequência, uma passagem menos traumática para a reserva. Para que haja um padrão comportamental do Comando neste sentido, sugerimos a criação de um programa de simples aplicação nas Unidades, no qual é necessária apenas a rápida capacitação dos oficiais e a aplicação de material didático à distância, com o monitoramento indireto do HPM através de oficiais de ligação voluntários, com afinidade no assunto.

2 - Referencial Teórico

2.1- Ao longo da história houve preocupação das sociedades com seus idosos que alcançam idade que necessitam parar de trabalhar. Em 1601 na Inglaterra foi criada a Lei dos Pobres, embrionária do serviço de assistência social moderno. Na Alemanha em fins do séc. XIX surgiu um apoio social aos pobres e idosos, semelhante ao que chamamos hoje de Seguridade Social. No século XX aconteceram muitas evoluções no campo da assistência social e profissional, com a criação de mecanismos de apoio à velhice, seguro obrigatório contra acidentes de trabalho, de contribuição compulsória do empregador, empregados e do Estado.

No Brasil Dom Pedro I criou uma carta de lei aposentando os professores aos 30 anos de serviço. Ao longo dos séculos XIX e XX o sistema previdenciário brasileiro teve muitos avanços, garantindo que seus trabalhadores tivessem uma vida idosa mais tranqüila, legalizando seus direitos de aposentadoria fazendo-os constar nas constituições do país.

2.2- Ao abordar o tema relacionado à expectativa de aposentadoria, Victor Vroom relacionou-o com a importância do trabalho e com o poder organizacional, tendo como base a motivação. A sua Teoria das Expectativas tem o objetivo de analisar as opções de escolha que o indivíduo tem ante a possibilidade de cessar sua atividade profissional através da aposentadoria, comparando-as com a importância do trabalho e as configurações de poder existentes na sociedade. A parte prática constou da escolha de 51 funcionários de uma instituição federal, usando como mensuração quatro fatores que influenciam o desejo da aposentadoria: descontentamento, financeiro, felicidade e lazer. A maioria deles disse que esperam ser felizes quando deixarem de trabalhar, acompanhados de um lazer prazeroso e uma boa condição financeira. O trabalho é importante, mas a família é fundamental na vida de um profissional, pesando favoravelmente em seu desejo de ingressar na aposentadoria.

2.3- Nos últimos tempos percebe-se que as organizações têm investido no preparo de seus trabalhadores para a aposentadoria. Em uma pesquisa realizada por Zanelli (1992) constatou que existem análises distintas quanto ao significado da aposentadoria para alguns trabalhadores. Perda de identidade profissional, uma dádiva merecida pelos anos trabalhados, perda de referência, criação de situações de conflito individual e familiar, stress, fortes expectativas que podem gerar liberdade alegre ou um sentimento de exclusão deprimente, são algumas respostas advindas da experiência do afastamento da vida profissional. Impõe-se uma necessidade de adaptação à nova realidade, sob pena de ser acometido de resultados negativos, como isolamento, depressão e dificuldades relacionais,

perda dos status social e padrão de vida, tédio em razão do tempo livre sem aproveitamento. Países como Estados Unidos, Espanha e Japão têm bons programas de preparação dos seus trabalhadores em fins de carreira para uma melhor aposentadoria. No Brasil a Petrobrás se destaca desde 1992 com a criação de um programa arrojado que abrange várias ações na área de aposentadoria de seus trabalhadores, como investimento na reintrodução do aposentado no mercado de trabalho em razão de pertencer a uma idade ainda produtiva, relações familiares e questões ligadas à velhice. Outros aspectos abordados pelo programa da Petrobrás têm a ver com a família do trabalhador, seus amigos, sua afetividade, intimidade, a análise da capacidade individual de identificar riscos e assumi-los, saber lidar com o stress, o valor da espiritualidade e do lazer inteligente, além da participação em um curso sobre planejamento de vida.

2.4- Gershon & Straub (1989) entendem que preparar o trabalhador para a inatividade significa fazê-lo compreender que há uma capacidade inata em cada ser humano que precisa ser despertada, como definir seus próprios objetivos de vida e a efetivação de potenciais pessoais, como disciplina tranqüilizadora, sistema de apoio social, compromisso com o bem estar em todas as áreas da vida, orientação interior com valores benéficos, leveza de espírito para retirar o peso da consciência, a instalação do amor como virtude unificadora e o encontro da própria verdade pacificadora. Com essa luz interior as novas descobertas do recomeço criarão um mundo de oportunidades benfazejas para o aposentado, possibilitando-lhe saúde física, mental, social, familiar e espiritual. Schultz (1989) acrescenta a valorização da auto-estima como base central da vida, aliada à criação de uma consciência que passa a agir com responsabilidade, assumindo as conseqüências de suas ações, gerando uma atitude otimista diante de tudo e de todos.

2.5- Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), a expectativa de vida da população mundial, que hoje é de sessenta e seis anos, passará a ser de setenta e três anos em 2025.

Hoje, cento e vinte países têm uma esperança de vida média da população de mais de sessenta anos e em 2025, segundo a OMS, em vinte e seis países a esperança de vida deverá ser de oitenta anos.

No Brasil, atualmente, a esperança de vida é de sessenta e sete anos e, em 2025, a expectativa é que possa chegar aos setenta e quatro anos. A comparação com os dados de décadas anteriores revela um crescimento expressivo na expectativa de vida do brasileiro e, em consequência, no número de velhos. Em 1940 a esperança de vida não passava dos 42 (quarenta e dois anos), e em 1970 era de 60 (sessenta) anos, ou seja, seis anos menos que hoje. O crescimento populacional na faixa do zero aos quatorze anos, entre 1950 e 1980, foi de 109%, enquanto o dos habitantes com mais de sessenta anos foi de 227%. Para se ter uma ideia, a população brasileira na faixa de zero a quatorze anos, que em 1980 representava 38% da população, no fim deste século caiu para 28% do total. Enquanto isto no mesmo período houve um aumento de 4% para 5% do número de habitantes com mais de sessenta e cinco anos. Apesar deste aumento do número de velhos e de aposentados, observamos que no Brasil pouco se fala no assunto, e somente há cerca de vinte anos a iniciativa privada tem procurado profissionais da área para auxiliá-la na resolução do problema.

Segundo Zanelli (1996), as perspectivas de vida na aposentadoria, quando buscadas por tentativas e erros, aumentam as chances de provocar problemas de saúde, nas relações sociais e familiares. Também inibem a possibilidade de se desenvolver em atitudes otimistas na vida, buscando um melhor padrão econômico, respeitando a dignidade.

Segundo Santos (1990) apresenta, a aposentadoria é a perda do papel profissional, logo, afastamento do sistema de produção. Mas ela é também reorganização espacial e temporal da vida do sujeito, confrontação com a velhice e momento de reorganização de identidade pessoal.

Para Zimmerman (2000), envelhecer pressupõe alterações físicas, psicológicas e sociais do indivíduo. Tais alterações são naturais e gradativas.

3 - Metodologia

A Metodologia aplicada não difere da tradicional, pautada em pesquisas bibliográficas de autores diversos, encontrados em livros, artigos científicos e hodiernamente na internet, segundo o tema abordado.

No caso específico, a pesquisa documental foi amplamente explorada, pois a fonte utilizada constituiu de material específico para a comprovação da realidade que se encontra o Policial Militar do Estado de Goiás na reserva remunerada (aposentado).

3.1 Caracterização da pesquisa

Considerando o tema estudado e os objetivos do artigo, realizou-se estudo de caso da Polícia Militar do Estado de Goiás, no que concerne a aposentadoria do Policial Militar. O estudo de caso poderá ser visto com investigação empírica, procurando entender como se processa a transição do Policial Militar da ativa para reserva remunerada (aposentadoria), constituindo-se em uma oportunidade para alguns e ociosidade para outros.

O artigo se caracteriza por pesquisa quantitativa, de natureza descritiva e visa determinar as causas de desajustes do Policial Militar na aposentadoria, estabelecendo critérios e soluções a longo prazo para equacionamento do problema.

3.2 Coleta de dados

Para instruir o artigo inicialmente foram realizadas entrevistas com policiais militares ativos e inativos, visando levantar os fatores diversos que implicam positiva e/ou negativamente quando da transição do PM para a inatividade.

Ainda na entrevista, procurou caracterizar a condição do policial na pré-reserva, suas intenções, expectativas, anseios e angústias, como fatores que atuam diretamente na boa ou má condição de vida na inatividade.

Simultaneamente, expediu-se questionários à Associação dos Militares Inativos de Goiás (AMIGO), os quais, quando respondidos, retornaram num total de 87 (oitenta e sete). Quis saber do tempo de serviço prestado, da idade, dos problemas de saúde, dos vícios, da relação familiar, da empregabilidade na reserva e finalmente do que se esperava na inatividade.

3.3 Tratamento e análise dos dados

Antes de avaliar os dados coletados, verificou-se a veracidade das informações prestadas, tanto na entrevista quanto na coleta de dados através dos questionários, de modo a assegurar ao final uma propositura correta e suficiente para a adequação e solução do problema proposto. Os dados foram tratados estatisticamente e de forma descritiva.

3.4 Contextualizações do estudo de caso

A Polícia Militar, força reserva e auxiliar do Exército Brasileiro no contexto “Forças Armadas”, tem sua organização regida pelos Estados. Não diferente é a Polícia Militar do Estado de Goiás, onde sua normatização está no arcabouço da Administração Pública do Estado.

A Lei Estadual nº 8.033, de 02/10/1975, trata da passagem do policial militar para a inatividade depois de completados trinta anos de efetivo serviço prestados à Polícia Militar (Estado), destacando ainda outras variáveis em que o policial militar é afastado do serviço ativo, transferindo-se para a Reserva Remunerada.

A aposentadoria do policial militar tem sido tratada, em especial na última década, de forma diferenciada, haja vista não se tratar de aposentadoria comum. O policial, ao longo de sua carreira, está a todo tempo diante de situações diversas, em especial o risco de vida, o que o torna de certa forma inabilitado para uma aposentadoria direta.

Diferente de quaisquer outras instituições, a Polícia Militar é um braço do Estado que, pelas suas características e missão, submete o seu homem a um sacerdócio árduo e complexo onde, ao longo dos trinta anos de serviço, é sobrecarregado com as pressões “*interna-corporis*”. O ordenamento jurídico é também diferenciado e, porque não especial, trata o policial como ser diferente de tudo e de todos, ordenamento este oriundo do direito militar, organizado nas lides da caserna (ambiente profissional interno dos quartéis da PM, formal e rígido em razões de leis e regulamentos inflexíveis) e formado ao longo dos tempos para manutenção do homem nos padrões do combate constante, ou seja, um homem preparado para a guerra.

Tem-se como um dos objetivos da presente análise verificar se a transferência para a aposentadoria se traduz como uma grande oportunidade para vivenciar os frutos existenciais colhidos através de uma carreira brilhante, pautada por realizações profissionais que criarão condições que possibilitarão uma aposentadoria sadia em todos os seus aspectos. Ou, se isso não acontecer, a inatividade profissional acabará se transformando numa ociosidade mórbida, tornando-se um caminho para o desânimo, o atrofiamento mental e o sedentarismo, ingredientes que potencializarão a aposentadoria com o surgimento de doenças psicológicas, prato cheio para a depressão.

Como ações preventivas para se evitar esse abandono e ociosidade, o Estado deveria proporcionar programas abrangentes que teriam como meta um estudo de caso dentro dos níveis hierárquicos da Corporação para averiguar o maior ou menor grau de exposição do PM à pressão, ao stress e à rotina profissional que envolve inclusive o risco da própria vida.

Isso precisa ser precedido de um acompanhamento constante da saúde psicológica, física e social do profissional de segurança pública no decorrer da vida miliciana. Se essas ações forem inexistentes o Estado acaba se tornando co-responsável por uma aposentadoria que faz o PM inativo se sentir ocioso e inútil, gerando um saudosismo estéril, cujo conteúdo maior se traduz no fato de que o PM saiu do quartel, mas o quartel não saiu do PM.

A Polícia Militar, por ser uma instituição que possui um tratamento diferenciado na aposentadoria em virtude das situações atípicas em que vive o policial, não tem realizado investimentos de forma adequada que possibilite a sua transferência para a inatividade de forma correta e saudável.

Pretende-se realizar uma análise de toda a vida profissional do policial militar e diagnosticar e avaliar se ele foi influenciado psicologicamente de forma negativa pelas inúmeras situações de risco e pressão a que foi exposto. Esse projeto visa também verificar se a sua profissão, em razão de possuir características próprias e únicas, afetou seu relacionamento com sua família, causando dificuldades na convivência, pois sua família é civil e não tem a mesma formação e objetivos que sua profissão exige. Se o policial militar trata a esposa da mesma forma em que trata um colega de farda, provavelmente terá problemas.

Também a vida social do PM pode ganhar rumos que podem impedir uma progressão saudável na direção da aposentadoria, uma vez que ele pode se sentir psicologicamente coagido e com manias de perseguição, sentindo-se observado o tempo todo por alguém invisível, formado do imaginário profissional de suas inúmeras ocorrências em que ele teve que prender o autor do crime. Pode-se criar a partir daí uma fobia das pessoas desconhecidas, o que o leva a desejar andar armado o tempo todo com medo de ser surpreendido. A experiência tem revelado que isso traz enormes complicações para a vida familiar e social, atrapalhando até mesmo o período de folga e o sono do policial. Isso joga

uma carga emocional e psicológica muito forte, conduzindo alguns companheiros muitas vezes a sentirem-se no limbo, com uma pressão contida e aumentada ao longo do tempo, fazendo com que alguns, quando expostos a uma situação extrema, acabem revelando um lado desconhecido deles sendo protagonistas de tragédias, como suicídio, assassinato, etc.

Portanto, em razão disso, é importante apontar os aspectos positivos e negativos da vida profissional ativa do PM, retratando de forma prática se ele tem sido preparado ou prejudicado ao longo da carreira, para ingressar na inatividade com saúde física, mental, familiar, financeira e social. Com esses dados coletados poderemos responder com eficiência o binômio “oportunidade ou ociosidade”.

O tema proposto se justifica em face da urgente necessidade de se repensar a condição do policial militar na inatividade. Estatísticas mostram números preocupantes e desalentadores, quanto a óbitos de policiais militares com estimativa de vida abaixo da média, alto índice de envolvimento em vícios diversos como álcool, jogatinas e drogas ilícitas, bem como real descontrole da vida familiar, social e financeira. Tanto assim que, pela primeira vez o Comando Geral da Corporação, preocupado com essa situação, baixou normas para submissão do policial em final de carreira a um programa de preparação para a inatividade.

O programa é composto pela participação de psicólogos, assistentes sociais, palestrantes, oficinas e orientadores, tudo visando realinhar o policial militar e prepará-lo psicologicamente para uma nova vida social como aposentado.

Como estudiosos da administração pública bem como combatentes forjados para a guerra urbana, acreditamos que o policial militar pode e deve ter na sua aposentadoria uma continuidade de vida saudável, merecedor da suposta tranquilidade esperada por todo cidadão brasileiro, que após uma longa jornada de serviços prestados ao Estado, alcance a tão sonhada aposentadoria. O desejo é que ele seja visto não como policial, mas como qualquer

outro cidadão que adquiriu o seu direito. Esse profissional tendo uma preparação ao longo da carreira acredita-se que possa se tornar um policial aposentado com melhor qualidade de vida.

3.4.1 Organização básica

Considerando o disposto e regulado pela Lei Estadual nº 8125 de 18 JUN 1976, que dispõe sobre a organização básica da Polícia Militar do Estado de Goiás e dá outras providências, bem como o previsto pela Lei Estadual nº 16902 de 26 JAN 2010, que alterou a fixação o efetivo da Polícia Militar, adequando as vagas dos Quadros Funcionais, por postos e graduações, à atual realidade do Estado de Goiás vemos que a realidade prática difere substancialmente do previsto no dispositivo legal.

A organização básica da Polícia Militar de Goiás acompanhou a necessidade de se adequar ao crescimento das cidades, pelo que acompanhamos a divisão das áreas de circunscrição das unidades policiais, sem a previsão de reposição ou adequação de efetivo, que devido à criação de novos batalhões e companhias independentes sem a estrutura adequada para a responsabilidade atribuída aos mesmos.

E a falta de programação específica do setor de pessoal da corporação quanto à reposição mínima do efetivo em condições de transferência para a reserva remunerada acabou por refletir diretamente na ausência da continuidade operacional, que até meados do mês passado, foi mascarada com o emprego do efetivo no Serviço Extraordinário Remunerado, suspenso pelo poder executivo estadual, revelando uma assustadora fragilidade nas fileiras da corporação, reduzidas além do mínimo tolerável.

3.4.2 Do Estatuto da Polícia Militar do Estado de Goiás

A Lei Estadual nº 8033 de 02 DEZ 1975, trata do Estatuto da Polícia Militar e em diversas seções trata do policial militar em condições de transferência para a reserva

remunerada ou que nela estiverem, prevendo, dentre outras situações, sua convocação para o serviço ativo, nos casos previstos em lei.

Conforme art. 3º do dispositivo legal supracitado, os integrantes da Polícia Militar do Estado de Goiás, em razão da destinação constitucional da Corporação e em decorrência das leis vigentes, constituem uma categoria especial de servidores públicos estaduais e são denominados policiais militares.

Sua passagem para a inatividade contempla duas formas:

a) na reserva remunerada, quando pertencem à reserva da Corporação e percebem remuneração do Estado, porém sujeitos, ainda, à prestação de serviço na ativa, mediante convocação;

b) reformados, quando, tendo passado por uma das situações anteriores, estão dispensados, definitivamente, da prestação de serviço na ativa, mas continuam a perceber remuneração do Estado.

Possuem as chamadas prerrogativas policiais militares, todas previstas em Lei, e percebem subsídio no valor igual para ao do Policial-Militar da ativa, de um mesmo grau hierárquico.

Conforme previsão do art. 86 do mesmo dispositivo, a transferência para a reserva remunerada ou a reforma não isenta o Policial-Militar da indenização dos prejuízos causados à Fazenda Estadual ou a terceiros nem do pagamento das pensões decorrentes de sentença judicial.

Sua efetiva transferência para a reserva remunerada se efetua de duas formas: a pedido ou *ex officio*. A primeira é concedida ao policial militar que contar, no mínimo, trinta (30) anos de serviço. O exemplo mais comum da segunda situação, a de transferência “*ex officio*” é a idade limite, a saber:

a) no Quadro de Oficiais PM (QOPM) e Quadro de Oficiais Bombeiros (QOBM):

POSTOS	IDADES
Coronel PM	59 anos
Tenente-Coronel PM	56 anos
Major	52 anos
Capitão PM o Oficiais Subalternos	48 anos

b) Quadro de Oficiais de Saúde (QOS), Quadro de Oficiais Especialistas (QOE) e Quadro de Oficiais de Administração (QOA):

POSTOS	IDADES
Coronel PM	62 anos
Tenente-Coronel PM	60 anos
Major PM	58 anos
Capitão PM e Oficiais Subalternos	56 anos

c) para as Praças:

GRADUAÇÃO	IDADES
Subtenente PM	56 anos
Primeiro Sargento PM	54 anos
Segundo Sargento PM	52 anos
Terceiro Sargento PM	51 anos
Cabo PM e Soldado PM	51 anos

Dentre as diversas previsões legais contidas no Estatuto dos policiais militares, ora analisadas, vemos que pouco de fato se busca fazer por aquele que cumpre efetivamente o seu tempo de serviço, não nos restando dúvidas quanto à importância e aplicabilidade prática do estudo ora desenvolvido.

3.4.3 Da Inatividade

Nos estudos sobre esse tema, podem-se constatar duas imagens que se opõem. De um lado, existe a imagem da aposentadoria-reposo, a aposentadoria feliz, a liberação do trabalho. Por outro, existe a aposentadoria-vazia, a aposentadoria-solidão.

Esses dois modos de viver a aposentadoria remetem ao modo de viver o trabalho e o lazer. No que diz respeito ao lazer, existe, de um lado, a possibilidade material e concreta de desfrutá-lo. Enquanto ato de consumo, o lazer está estreitamente ligado à posição do sujeito no sistema de produção. Esta posição vai, de certo modo, determinar o tipo de lazer ao qual o sujeito tem acesso, assim como o tipo de aposentadoria que ele terá (no plano material). Por outro lado, no entanto, existe o interesse pessoal, que tem também sua influência. Se o sujeito pertence a uma classe social mais favorecida, ele terá uma aposentadoria melhor no plano econômico. Ao passo que o sujeito da classe desfavorecida teve, provavelmente, problemas econômicos durante toda a vida, o que, na maioria dos casos, o obrigou a viver em função do trabalho para manter um padrão mínimo de renda para si e seus familiares. No momento da aposentadoria, ele terá que retomar uma atividade remunerada, na medida em que sua pensão de aposentado vai se tornando insuficiente para sua sobrevivência.

A pessoa que não tem por hábito se permitir ter um tempo livre quando chega a aposentadoria terá dificuldade em manter esse tempo livre. Pois percebe isso, como

vagabundagem e a aposentadoria será, para o sujeito, um tempo vazio a ser preenchido. Se, ao contrário, ele pôde construir outros interesses e teve a possibilidade de consagrar-se a esses interesses, a aposentadoria pode significar o tempo de liberdade necessário para dedicar-se a essas atividades.

3.4.4 Aspectos peculiares da formação policial militar

A formação policial militar ainda sofre com a influência momentânea dos comandantes que buscam provar seus pontos de vista quando assumem funções estratégicas na formação policial militar.

Desde o ano de 2005 a PMGO formou, em número aproximados, 70 (setenta) oficiais combatentes (QOPM), em um curso de 21 (vinte e um) meses para bacharéis em direito, e 1500 (hum mil e quinhentos) soldados, em três cursos: o primeiro com duração de 20 (vinte) meses, concedendo aos soldados o diploma do curso superior de segurança pública, o segundo, também concedendo aos soldados o diploma do curso superior de segurança pública, com duração de 17 (dezessete) meses e um terceiro, com duração de 09 (nove) meses, que exigiu curso superior para ingresso.

Diante deste cenário vemos que a própria Polícia Militar ainda possui falhas na estrutura de seleção de pessoal, pois ainda não existe um padrão nas grades curriculares dos cursos de formação, o que acaba por formar profissionais com o foco divergente daquele que muitas vezes é o mais adequado para a realidade da sociedade que receberá os novos homens e mulheres encarregados (as) de operar a segurança pública estadual.

Sabemos que a seleção e a formação de pessoal devem evoluir, se adequar ao exigido e buscado pelo público alvo, mas alguns dos critérios subjetivos aplicados no processo acabam se tornando entraves na progressão das carreiras, e que os critérios exigentes da atual seleção de profissionais para o ingresso justificam o pleito de valorização através de

salários dignos, o que muitas vezes nos deixa sem saber como de fato estarão tais profissionais quando da época da sua passagem para a reserva remunerada.

Assim, conforme o presente estudo foi desenvolvido, vislumbramos a necessidade de uma comissão interdisciplinar que pudesse preparar, de maneira prática e exequível, um verdadeiro plano de carreira e valorização do profissional, para que ele de fato escolha investir na carreira miliciana e se prepare, desde o início da sua caminhada, para o ápice de seu efetivo serviço e perceba a sua aposentadoria como um começo de uma nova carreira.

3.4.5 Preparação para a inatividade

A aposentadoria como qualquer situação de mudança, pode ser um evento desencadeador de ansiedade e ameaçador do equilíbrio psicológico da pessoa. Embora não exista unanimidade, vários autores, preocupados com essa problemática, buscaram elencar quais as variáveis que mais estão relacionadas a este desequilíbrio.

O comprometimento da aparência pessoal, da saúde e do desempenho em relação à execução de algumas tarefas, mesmo que não atinja todos os indivíduos, pode reforçar alguns preconceitos em relação aos aposentados, podendo assim a aposentadoria ser visualizada como um demarcador temporal do envelhecimento (LEÓN, 2000).

Além do comprometimento físico, a aposentadoria pode também representar perdas materiais, psicológicas e sociais, como a queda dos rendimentos financeiros, desligamento dos colegas de trabalho, perda do status social que o trabalho proporcionava, entre outros, o que pode acarretar diminuição da autoestima e da motivação, ocasionando adoecimento mental, que se reflete em crises depressivas, ansiedade, alcoolismo e até em suicídio.

Na iminência da aposentadoria, os sentimentos se misturam e, por vezes, se contradizem, pois a possibilidade concreta de parar de trabalhar conflita-se com o medo do tédio, da solidão, da instabilidade financeira e de doenças. Em decorrência de todos esses aspectos, com os quais o indivíduo se depara nessa fase de transição, alguns podem enfrentar essa ruptura com o trabalho formal de uma maneira saudável; porém, muitos, em decorrência de não saberem lidar com as mudanças dessa nova etapa da vida, podem adoecer. Para este autor, a transição que ocorre na aposentadoria pode ser facilitada, quando se promovem situações ou vivências grupais dentro do contexto organizacional, enquanto a pessoa ainda possui seu papel profissional e executa as atividades de seu trabalho, enquanto o rompimento brusco e repentino da rotina parece potencializar o início dos desajustes em várias esferas da vida pessoal. (ZANELLI e SILVA, 1996).

Dentro desse contexto, é fundamental pensar em ações para o pré-aposentado no contexto organizacional que impeçam sentimentos de inutilidade, evitando que a falta de reflexão faça com que a aposentadoria seja vivida sob o prisma do adoecimento, inutilidade e ociosidade.

Como profissional da saúde, o psicólogo organizacional, em equipe multiprofissional (médico do trabalho, enfermeiro, assistente social, pedagogo etc.), pode propor e programar políticas organizacionais que contribuam para a promoção da qualidade de vida do trabalhador.

3.4.6 Do Programa de Capacitação do Policial Militar para a Inatividade

Dentre as várias iniciativas que poderiam ser colocadas em prática para efetivar o acompanhamento do policial militar em condições de pré-aposentadoria, podemos citar os exemplos mais positivos, vistos em funcionamento já na PMGO e nas corporações coirmãs:

a. Programa de Apoio ao Alcoolista/Dependente Químico – PAIS-PM

Tem como objetivo desenvolver ações de prevenção, tratamento e recuperação de dependentes de álcool e outras drogas aos integrantes da PMGO e seus familiares, compreendendo atividades contínuas e eficazes direcionadas à saúde.

b. Grupo para Apoio e Prevenção Amor Exigente

Tem como objetivo propiciar análise e entendimento das crenças equivocadas e distorcidas acerca do seu relacionamento com a substância; avaliar custos e benefícios do álcool e outras drogas, expectativas sobre o resultado do comportamento; trabalhar com as probabilidades de recaída e com os fatores de proteção. Estimular as atividades familiares, sociais, lazer e auto-estima, buscando melhoria na qualidade de vida. Esse tratamento far-se-á em grupo de dependentes químicos.

c. Grupo de Avaliação e Acompanhamento de PM Envolvidos em Ocorrência de Alto Risco

Tem como objetivo o atendimento psicossocial aos Policiais Militares envolvidos em ocorrência de alto risco, ou seja, ocorrências que resultem em morte de policiais ou civis, visando ainda, uma intervenção preventiva de sequelas emocionais.

d. Projeto Casulo

Tem como objetivo, promover atendimento aos Policiais Militares nas dependências das respectivas Unidades, disponibilizando um(a) Assistente Social ou um(a) Psicólogo ou estagiários das respectivas áreas, para trabalhar questões relativas à valorização do ser humano.

e. Projeto Recomeçar

Tem como objetivo promover a participação dos Policiais Militares em processo para reserva remunerada em atividades de reflexão e reconstrução acerca da rede das estruturas biopsicossocial espiritual e ambiental do ser humano. Esse programa seria realizado em dez encontros que propiciariam condições de prevenção à saúde, na

estrutura biológica, seriam trabalhadas questões relativas à sua saúde, como a possibilidade de um “*check-up*” no Hospital da Polícia Militar, com intuito de prevenir e cuidar de seu corpo.

Ao ingressar na Corporação, o profissional passa por uma bateria de exames médicos, então a necessidade de fazê-lo novamente, valorizando e motivando-os à manutenção de sua saúde; na estrutura psicossocial, poderíamos trabalhar a aposentadoria como significado de recomeço, vitória, felicidade e não uma chance para comportamentos prejudiciais à qualidade de vida. Utilizando de abordagens psicológicas, técnicas e construções teóricas, integrar-se-ão os membros do grupo para que oportunizem uma reconstrução de conceitos e comportamentos. Buscaremos conhecer instituições sociais e de trabalho voluntário, sensibilizando-os à importância da doação pelo próximo.

Contando com apoio da Fundação Tiradentes e entidades afins, para criarmos um espaço de desenvolvimento pessoal; e na perspectiva espiritual e ambiental, aproveitaremos os recursos do Regimento de Polícia Montada, para refletirmos sobre este ser que busca paz interior, que necessita perceber e cultivar sua alma. Um diálogo acerca da influência do ser cultural em sua integração com o meio natural.

f. Arte Terapia

Disponibiliza a realização de técnicas de arte, visando à simbolização de sua experiência, da expressão de sua emoção e alma; desenvolver técnicas de relaxamento e descontração através da arte; propiciar momentos de atividades culturais que visem a integração das pessoas; realizar técnicas que busquem a análise, conhecimento e crescimento da pessoa (pintura, artesanato em geral, teatro, dança, cinema, museus, passeios).

4. Resultados obtidos

A entrevista constituiu-se de perguntas relacionadas a expectativa do policial em processo de transição para a inatividade, suas expectativas e anseios, e dos 47 (quarenta e

sete) entrevistados, 12 (doze) são policiais ativos e revelaram preocupações quanto a sua continuidade na inatividade, se adaptaria ou não a nova vida. Os demais, em número de 35 (trinta e cinco), já na reserva remunerada, alegaram na totalidade de que foram esquecidos pela instituição, e 23 (vinte e três) deles afirmaram que continuam em outra atividade.

O questionário revelou os seguintes aspectos:

1. Idade média: 58 anos;
2. Algum problema de Saúde: 69;
3. Algum vício danoso: 32;
4. Relação familiar:
 - 06 separações por morte (viúvos);
 - Divórcios 04.
5. Novo emprego: 61.

Mostrou ainda a pesquisa, que além da sensação de abandono por parte da instituição, o policial em fase de transição, carrega consigo angústias e incertezas quanto o que lhe é reservado no futuro, uma vez que a atividade do policial não é profissionalizante, o que incapacita o homem na continuidade saudável, e situando alguns com boa formação acadêmica, em especial Na área do Direito.

Os já inativos, revelaram angústias pela falta da vida em caserna, manifestando além da solidão um desejo claro de possibilidade de retorno às lides policiais militares.

5. Discussão

Aposentadoria Policial Militar – oportunidade ou ociosidade?

Onde se localiza o problema: na formação, na vida em caserna ou na atividade fim?

O Estado é responsável por desvio de condutas do PM inativo, acometido pela abstinência da atividade policial?

Ao se pensar na elaboração de um programa 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. Desse modo, um programa 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, ensinando aos futuros aposentados que possibilidades de ação não se esgotam com o fim da rotina de trabalho e sim que, a partir desses elementos, torna-se possível a construção da qualidade de vida e aposentadoria.

Ao efetuarmos uma análise do quadro existente na Polícia Militar do Estado de Goiás, podemos observar que os pesquisados pré-aposentados entre 23 e 26 anos de serviços correspondem a 87% e se verificarmos que a grande maioria dos aposentados solicitou sua reserva entre 25 e 26 anos de serviços à comunidade, por razões diversas que vão desde a averbação de tempo de serviço prestados antes do seu ingresso na PM, poderemos concluir que a evasão de policiais será expressiva. Se aplicássemos uma pesquisa dos servidores militares prestes a aposentar-se, notaríamos com facilidade que um grande número de policiais militares estarão fora da Corporação, aposentados dentro dos próximos três anos.

Ainda, poucos dos profissionais que pertencem a este grupo sabem como ocorre o processo de aposentadoria, menos ainda podem afirmar que sabem pouco ou muito pouco sobre o processo. Os policiais militares na sua maioria gostariam que a corporação efetivasse um programa preparatório para a aposentadoria e pré-aposentadoria, sendo favoráveis a iniciativas que poderiam ir desde palestras ministradas, acompanhamentos psicológicos e orientação de qualidade de vida, evitando e prevenindo a ansiedade e incerteza dos pré-aposentados.

Por outro lado a grande maioria dos aposentados afirmou que retornaram ao mercado de trabalho, e os pré-aposentados afirmaram que retornarão ao mercado de trabalho. Mas sabemos que na realidade a maioria dos aposentados confirmou que não se prepararam para a aposentadoria e ainda responderam que a atividade policial militar era tudo para eles. Dos aposentados interpelados, a maioria gostaria que a instituição não os abandonasse e que estivessem junto deles, pois são profissionais, policiais militares aposentados, que testemunham que sentem falta do trabalho que realizava, sentem orgulho do trabalho que realizava e valoriza o seu trabalho. Diante do quadro existente da falta de policiais para atender a demanda da criminalidade, das afirmações do comprometimento que esses servidores têm com a corporação, das aposentadorias precoces existentes, das afirmativas dos policiais que buscarão novas atividades no mercado de trabalho, esse trabalho vem com intuito de auxiliar o alto comando da corporação, no sentido da valorização e o reconhecimento dos integrantes desta família miliciana.

Se o servidor aposentado diz que irá buscar novas atividades laborais, o que o impede dele permanecer neste local de trabalho onde poderia prestar seus serviços até aos 30 (trinta) anos de atividade ou mais? O programa preparatório de aposentadoria poderia ser o caminho para que nas palestras, no acompanhamento psicológico ou nas orientações de qualidade de vida, pudesse resgatar a sua motivação e mostrar que aqui ainda é o melhor local para servir. Valorizar e reconhecer o trabalho do policial militar é pavimentar no decorrer dos anos de serviços um plano de carreira com promoções periódicas, estimulando o servidor militar vislumbrar até onde poderá chegar com sua permanência até os 30 (trinta) anos de serviço.

6. Conclusão

Após exaustiva análise dos dados levantados, chegou-se à conclusão que a atual estrutura da PMGO no que diz respeito a apoiar o policial militar transferido para a reserva remunerada não atende às necessidades da Corporação, principalmente no interior do Estado.

Entendeu-se também que, apesar de existirem diversos projetos em andamento, eles são de pouca abrangência devido à carência de recursos humanos, materiais, financeiros e, além de tudo da pouca divulgação na Corporação. Dentro da sua capacidade, é incontestável afirmar que o Programa de Apoio à Passagem do PM para a Reserva Remunerada atinge resultados extremamente positivos. Identificou-se também que, para a melhoria do atendimento dos profissionais que se enquadram nessa categoria, existem no mínimo dois caminhos, a saber: apoio conjunto da Corporação e aumento dos recursos humanos e financeiros para aquele serviço.

Com o apoio da Corporação, surge uma imperiosa necessidade de criar e/ou implementar um programa de preparação do policial militar para a inatividade, que contemple sua família, o resgate de valores intrínsecos ao profissional, com forte injeção de recursos humanos, materiais e financeiros, com ampla divulgação e participação compulsória de toda a tropa.

Por outro lado, seria sensata a discussão, a fim de se cumprir o previsto na letra 'a' do Artigo 3º da Lei nº 8.033/75, possibilitando a convocação do policial inativo, criando assim uma oportunidade para situações diversas, em especial para o policial que apresente quadro de ociosidade, que pode levá-lo a desvios de conduta e comportamentos impróprios. Tudo isto com uma remuneração extra-salário.

A instituição Polícia Militar de Goiás precisa preparar seus profissionais para a inatividade com programas arrojados que invistam no seu psicológico, na capacitação de visualização de ótimas oportunidades de ser feliz na nova condição, no desligamento

gradativo das situações de pressão a que ficou exposto durante anos de trabalho, no potencial de ser útil a novas gerações com sua experiência e no dedicar tempo a apoiar filhos e netos para alcançarem uma vida melhor. Sobretudo dar importância à auto-imagem, valorizar o espírito leve e dinâmico, amar a paz e o sossego, construir valores que o tornem útil à comunidade e à família, vivendo uma aposentadoria sem traumas e sem saudosismos doentios, sendo amigo de todos e gostando de si mesmo.

7. Referências

AFFONSO, L. A. **Polícia Militar e Constituinte**. Belo Horizonte. Imprensa Oficial. 1986

BOM SUCESSO, P. E. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

BORGES, L. O.; ALBUQUERQUE, F. J. B. **Socialização Organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 333.

CUNHA, I. O. **Regulamento Disciplinar do Exército Comentado**. Curitiba. 2004.

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS. **Estatuto dos Policiais Militares de Goiás**. Lei nº 8.033. Assembléia Legislativa de Goiás, 02/12/1975.

ÉSTHER, A. B. A. **A construção da identidade gerencial dos gestores da alta administração das universidades federais de Minas Gerais**. 2007. f. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia**. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Atlas, 1996.

LEÓN, L. M. **Pensando na qualidade de vida ao aposentar**. Pulo: Casa do psicólogo, 2000.

MARTIN-BARÓ, I. **Acción e ideologia: psicologia social desde centroamérica**. San Salvador; UCA, 1983.

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS. **Programa de apoio a reserva (aposentadoria)**. Disponível em www.pm.go.gov.br. Acesso em 15/02/2011.

PROGRAMA DE SAÚDE NO SERVIÇO PÚBLICO ESTADUAL, **Gabinete Civil da Governadoria, Decreto Nº 5.757**, DE 21/05/2003.

QUESTIONÁRIO, **Pesquisa de Campo**. Perguntas a policiais militares goianos que estão na Reserva Remunerada (aposentados), 2010/2011.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**. Petrópolis: Vozes, 1995.

SALGADO, M. A. **Aposentadoria e ética social: A Terceira Idade**. São Paulo: [s.n.], 1990. p. 5.

SANTOS, M. F. S. **Identidade e aposentadoria**. [S.I.]: EPU, 1990.

SILVA, M. A. D.; MARCHI, R. **Saúde e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Best-Seller, 1997.

TELLES, M. **Teoria das Expectativas de Vroom. 03 Fatores: aposentadoria, organização e força de poderes**. Disponível em www.dynamiclab.com/moodle/.../discuss.php?... Acessado em 29/03/2011.