

**POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS
COMANDO DA ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
CURSO SUPERIOR DE POLÍCIA**

**EFETIVAÇÃO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA INGRESSO
NA RESERVA REMUNERADA DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE
GOIÁS**

Cláudio Jorge Taufick Ten Cel QOPM
José Caetano de Brito Ten Cel PM RR

Goiânia
2013

CLÁUDIO JORGE TAUFICK TEN CEL QOPM
JOSÉ CAETANO DE BRITO TEN CEL PM RR

**EFETIVAÇÃO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA INGRESSO NA
RESERVA REMUNERADA DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS**

Artigo científico elaborado em cumprimento às exigências do currículo do Curso Superior de Polícia (CSP 2012/2013), apresentado ao Comando da Academia de Polícia Militar.

ORIENTADOR: Cel R/R Álvaro Alves Junior
ORIENTADOR DE METODOLOGIA: Cel QOPM André Luiz Gomes Schroder

Goiânia
2013

EFETIVAÇÃO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA INGRESSO NA RESERVA REMUNERADA DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS

Cláudio Jorge Taufick*
José Caetano de Brito**

RESUMO

O estudo analisa e mostra a necessidade de preparar o policial militar para transferência para a reserva remunerada na Polícia Militar de Goiás, depois de completar o tempo a que se obrigou a servir na Corporação. Ao mesmo tempo, procura analisar a situação dos policiais militares que já se transferiram para a reserva, bem como apresenta propostas e sugestões ao Comando da Corporação, visando dar ao futuro reservista da PMGO melhores condições de vida após desligar-se do serviço ativo. Evidencia a necessidade de o assunto tornar-se de interesse científico e ser colocado em prática, uma vez que a transferência do pessoal da Polícia Militar para a reserva remunerada sem uma preparação prévia tem implicado em sérios problemas, tanto sociais, familiares e até mesmo financeiros. Demonstra que realmente se faz necessária a realização de uma preparação prévia para se concretizar o ato de transferência do Policial Militar para a Reserva Remunerada, eis que normalmente ele passa trinta anos ou mais no estressante serviço, onde praticamente não tem oportunidade de se preparar para uma nova situação vivencial.

Palavra-chave: Preparação de Passagem para a Reserva Remunerada na PMGO.

ABSTRACT

The study analyzes end shows the need to prepare police for their transfer to the reserve paid in Goiás Military Police, after completing the time that he forced to serve in the Corporation. At the same time, tries to analyze the situation of the military policewho heve moved to the reservation, end presents proposals and suggestions to the Command of the Corporation, in order to give the reservist's future PMGO better life after hanging up from active service. Highlights the need for the

* Ten Cel QOPM, Oficial Aluno do CSP 2012/2013 kadimgo69@hotmail.com

** Ten Cel PM RR, Oficial Aluno do CSP 2012/2013 tenentecoronelcaetano@gmail.com

subject to become of scientific interest and be put into practice, since the transfer of personnel from the Military Police for booking paid without prior preparation is implicated in serious problems, both social, family, and even financial. Demonstrates that is really necessary to perform preparedness to implement the act transferring to the Reserve Military Police Remunerated, behold, he usually spends thirty years or more stressful in service, where virtually no opportunity to prepare for a new experiential situation.

Keyword: Preparation of Passage to the Reserve Remunerated PMGO

1. Introdução

O fenômeno da falta de preparação do policial militar para sua transferência para a reserva remunerada da Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO), e a efetivação de projeto que se encontra em fase de estudos pela 8ª Seção do Estado Maior da PMGO (PM/8) são os fatores que movem os esforços para a realização do presente trabalho.

De acordo com a Lei 8033 (GOIÁS, 1975): “policiais da reserva e reformados são os que não estão mais em atividade, o que seria equivalente à aposentadoria do funcionário público, porém deve se levar em consideração as características específicas da profissão”.

Na constante busca da ascensão profissional, o policial militar busca o sucesso e a realização no trabalho, o reconhecimento através de promoções a postos ou graduações superiores, ficando em segundo plano a preocupação com a passagem para a reserva remunerada. Por isso, o afastamento das atividades profissionais para a reserva remunerada, sem o devido preparo, e a perda dos vínculos sociais estabelecidos, podem trazer dificuldades capazes de ameaçar a qualidade de vida dos indivíduos.

Diante dessa premissa percebe-se que é de extrema importância o desenvolvimento de estudos e de pesquisas sobre o fenômeno da transferência para a reserva remunerada e suas consequências. Ou seja, analisar a preparação dos policiais militares para a transferência para a reserva remunerada da PMGO. Sendo que, ao final, se for o caso, propor a efetivação de programa preparatório que se encontra em fase de análise na corporação. Lembrando que o mesmo, segundo documentação obtida junto à 8ª Seção do Estado Maior Geral da PMGO, se encontra em andamento há anos, visando auxiliar na tomada de decisão do

comando da corporação. Para fim de realmente prepará-los no sentido de que não se sintam como pessoas inúteis e incapazes de exercerem outras atividades, além de dar atenção especial a manutenção da qualidade de vida ao passar para a inatividade.

Este objetivo geral se desdobra nos seguintes objetivos específicos: a) Buscar dados e informações que possam contribuir para a efetivação de projeto e programa preparatório para a aposentadoria que se encontra em fase de estudos na corporação; b) Analisar a opinião dos policiais militares que já estão na reserva e daqueles que estão prestes a se inativarem; c) Propor o desenvolvimento de ações diversas no sentido de eliminar as dúvidas e incertezas, bem como o sentimento de desvalorização social que aflige o candidato à passagem para a reserva remunerada; d) Sugerir ações diversas no sentido de minimizar o sentimento de ansiedade e pânico gerado pela simples ideia de inatividade; e) Propor o desenvolvimento de projetos psicológicos no sentido de inculcar a ideia no futuro policial da reserva de que a aposentadoria é um prêmio, uma vitória, uma recompensa pelo trabalho prestado durante a sua vida profissional; f) Sugerir a criação e o desenvolvimento de projetos que visem estimular e aumentar o relacionamento social do policial da reserva; g) Apresentar argumentos a fim de preencher lacunas do conhecimento da instituição sobre o assunto.

A falta de preparo para a passagem de ativo para inativo, ou seja, reserva remunerada, pode ocasionar algumas crises. Alguns podem se sentir estigmatizados como pessoas que não produzem. Podem não aproveitar bem o tempo com atividades de lazer e a concretização de planos anteriormente impossíveis de se realizarem pelo compromisso e obrigação com o trabalho. Melhor será a compreensão de que a aposentadoria (reserva) possibilitará a concretização de planos ou sonhos projetados por muito tempo.

A passagem para a reserva remunerada pode ser interpretada como perda da posição, regalias ou privilégios. Perda da autoridade exercida por longo período, as patentes e graduações que fazem diferença, o poder de mando, o uso de brevês e condecorações que não serão mais ostentadas diariamente em seus fardamentos.

O planejamento para a reserva deve ser pensado pelo próprio policial militar e pela corporação, faz-se necessário propiciar momentos prévios de reflexão, preparo e de planejamento durante o período de pré-aposentadoria,

visando minimizar as dificuldades no processo de adaptação a essa nova etapa da vida.

A Lei 8.842/94 (BRASIL, 1994) dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, atribuindo competência aos órgãos e entidades públicas, a criação e o estímulo da manutenção de programas de preparação para aposentadoria (PPA) nos setores públicos e privados, com antecedência mínima de dois anos do afastamento.

Estabelecemos como objetivo geral analisar os aspectos positivos e negativos advindos da aposentadoria por tempo de serviço e propor a efetivação de diretriz que institui, no âmbito da Polícia Militar do Estado de Goiás, o Programa de Preparação para a Reserva (PPR), que se encontra em fase de estudos na PM/8, tendo versão mais atualizada datada de 30/08/2012.

De forma específica, propor o desenvolvimento de ações diversas no sentido de eliminar as dúvidas, bem como o sentimento de desvalorização social que aflige o candidato à passagem para a reserva remunerada. Propor o desenvolvimento de projetos psicológicos no sentido de inculcar a ideia ao futuro policial militar da reserva de que a aposentadoria é um prêmio, uma vitória, uma recompensa pelo trabalho prestado durante toda sua vida profissional. Formular propostas e ações no sentido de fazer com que aumente a autoestima do policial e o seu reconhecimento social ao passar para a reserva.

Para compor o presente estudo, a metodologia utilizada é a pesquisa de forma exploratória, usando entrevistas com policiais militares que tiveram essa experiência e com os que estão na ativa, além da pesquisa bibliográfica.

A escolha desse importante tema se deu basicamente pelo fato de, atualmente, haver apenas estudos em andamento, sem a efetivação real de projeto nesse sentido. Também pelo fato de alguns policiais militares, conforme suas próprias declarações em entrevistas e questionários, se sentirem estimulados a exercer outra atividade após a transferência para a reserva remunerada, além de desconhecem a existência de algum projeto de preparação para transferência para a reserva.

Portanto, este estudo/trabalho poderá trazer grandes benefícios para a vida dos policiais militares, uma vez que a preparação para a reserva remunerada pode facilitar a adaptação ao novo estilo de vida, prevenindo a necessidade de apoio

e tratamento especializado aos que não se encontravam preparados para tais mudanças.

O tema é de interesse geral, pois o destino de todos os policiais militares é, por certo, a transferência para a reserva remunerada. A necessidade de investigação do assunto e de adoção de medidas nesse sentido é real, pois o número de reservistas da PM é grande e os problemas que podem surgir são proporcionais.

Justifica-se, com essa iniciativa, a relevância do assunto para os policiais militares que estão prestes a se transferirem para a Reserva Remunerada, dada à importância dos benefícios que poderão advir daí. Ações positivas melhorarão a vida do policial recém-aposentado, se devidamente preparado para tal.

Sendo assim, o trabalho poderá trazer relevantes resultados que servirão de base para identificar o impacto positivo na nova fase de vida do policial da reserva e auxiliar no direcionamento das ações de comando nesse sentido.

Esta e outras questões norteiam o pleno interesse pelo assunto e direcionaram a pesquisa resultante no presente trabalho. Daí vislumbra-se que o problema pode ser resolvido com o estabelecimento e com a implantação de programas preparatórios para os candidatos à transferência para a reserva remunerada da PMGO e, por certo, não mais se temerá pelo futuro dos policiais militares aposentados.

Portanto, a solução para a problemática verificada pela aposentadoria na Polícia Militar de Goiás será a efetivação de Programas de Preparação dos Policiais Militares antes de se transferirem para a Reserva Remunerada, tendo como exemplo a minuta de portaria que se encontra em estudo e teve sua última atualização em 30 de agosto de 2.012, permanecendo deste modo até a presente data.

2 Estudos antecedentes externos

Nos próximos parágrafos constam algumas citações, um pequeno histórico sobre a evolução das instituições no sentido de preparar o trabalhador para uma aposentadoria mais salutar. Vejamos:

Nos Países que possuem o Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA), vários são os modelos adotados. Todos, porém, parece seguir o padrão norte americano adotado desde 1950. Consiste na realização de

curiosos, em que são discutidas com os participantes, questões tidas como de interesse para pessoas que estão prestes a se aposentar. Na Espanha, quando da realização do Congresso de Gerontologia, em 1974, definiu-se que seria necessário realizar um trabalho nos últimos 5 anos da atividade profissional dos empregados, visando orientá-los quanto aos problemas que os mesmos encontrariam no período pós-aposentadoria, quanto ao mercado de trabalho, novas atividades e às questões ligadas à saúde. No Japão, várias empresas desenvolvem esses PPAs. Nesse sentido, uma delas convidou funcionários de 55 anos e suas esposas a participar de um programa de dois dias de duração para discussão de seu futuro. Durante o programa eles recebem informações sobre aspectos pessoais, financeiros e de saúde. E ainda, são estimulados a não parar de trabalhar, recebendo prêmio como estímulo à continuidade profissional (MUNIZ, 1997).

Depois, com o advento da Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994, que prevê em seu Artigo 10, inciso IV, alínea c), “criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento do trabalhador” (BRASIL, 1994).

Em Goiás, o Corpo de Bombeiros Militar do Estado, através da Fundação Dom Pedro II, desde março de 2011, implantou o Programa In-Atividade “Desacelerando o Bombeiro Militar”. O principal objetivo é a preparação dos Bombeiros em condições de transferência para a Reserva Remunerada, conservando, dessa forma, a qualidade de vida e motivação para novos projetos, tanto pessoal como familiares (FUNDAÇÃO DOM PEDRO II, 2011).

2.1 Benefícios da preparação para a aposentadoria

Estar preparado para a chegada da aposentadoria é algo que deve ser pensando logo no início do exercício das atividades profissionais, certamente chegará o dia e para aqueles que não se prepararam para mudanças de hábitos, de rotina, a parada brusca nas atividades pode causar algum tipo de sofrimento, em maior ou menor proporção.

O tempo de vida dedicado ao trabalho é consideravelmente grande, toma grande parte dos dias e/ou noites do indivíduo. Cada trabalhador, militar ou não, deve investir na sua qualidade de vida durante a atividade profissional pensando em sua aposentadoria. Assim sendo, após uma jornada de vários anos de trabalho e ao passar para a inatividade, seguirá sem sustos, medos ou sentimentos negativos.

Investir em programas de preparação para a condição de aposentado, ou para a transferência para a reserva remunerada, no caso dos militares, deve ser uma preocupação das empresas, instituições e órgãos públicos. Todo trabalho realizado para uma mudança de tamanha importância pode resultar em uma vida saudável e menos gastos com saúde física e mental.

Em diversos países, a população de idosos tem aumentado, assim como a perspectiva de vida. Logo, é uma obrigação do Estado investir em programas e políticas públicas eficazes visando a garantia da qualidade de vida daqueles que durante a juventude trabalharam. E, dessa forma, possam fazer essa transição de uma forma tranquila e sem medos. Ao envelhecer o indivíduo sofre com as marcas do tempo, alguns com necessidade de ficar em casa, porém, muitos se encontram economicamente ativos.

De acordo com Fleck; Chachamovich e Trentini, (2003, p.4):

O envelhecimento populacional é um fenômeno relativamente novo em todo mundo. Conforme dados da Organização Mundial da Saúde, a expectativa de vida da população mundial, que hoje é de 66 anos, passará a ser de 73 anos, em 2025. No Brasil, as perspectivas para o ano 2030 estão em torno de 25 milhões de idosos. Os dados preliminares do Censo Demográfico (Fundação IBGE, 2000) referem que há cerca de 10 milhões de pessoas da população brasileira com idade superior a 65 anos.

No Brasil, a criação das Caixas de Aposentadoria e Pensão (CAPs), com aspecto privado, foi decisiva para o surgimento da Previdência Social Brasileira, que mais tarde, depois de algumas alterações, deu origem ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) que, associado à Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), garante e prevê as leis que norteiam o trabalhador (SAMPAIO et al., 2003).

Algumas preocupações no preparo para a aposentadoria ou reserva remunerada seriam a utilização do tempo livre com a diminuição das atividades diárias, o isolamento social e a aceitação pelo próprio policial que se encontra nessa nova situação. Por ser um evento que gera grandes transformações, podendo influenciar positivamente ou negativamente, requer planejamento e preparação que serão discutidos no próximo item. A preparação é importante, visto que, em função do aumento da expectativa de vida, ele tem longos anos para serem vividos com dignidade e prazer.

Iniciar atividades relacionadas, ou não, com o trabalho exercido antes da aposentadoria, ocupar o tempo livre, a possibilidade de relacionamentos, exercer atividades de voluntariado relacionadas, ou não, com a atividade profissional que

exercia antes, podem motivar o aposentado ou o policial militar na reserva a viver mais e melhor, sentindo bem consigo mesmo e aumentando seus vínculos sociais.

Diferenças significativas foram encontradas em indivíduos que se preparam para a chegada da aposentadoria quando comparada a sujeitos que simplesmente aposentaram-se. No entanto, elas indicam a necessidade de se enfatizar nesses programas, não só aspectos financeiros, como também psicológicos do tempo livre (ROSENKOETTER; GARRIS, 2001).

Durante a preparação para a reserva deve-se atentar para a inclusão de atividades físicas que é um reforço no combate à limitação da capacidade funcional do indivíduo. O sedentarismo pode agravar a limitação. Investir em atividades físicas individuais ou em grupo, exercícios em grupo favorecem a socialização, fortalecendo a sensação de bem-estar. Durante anos uma pessoa convive com diversas outras pessoas, colegas de trabalho, quer seja nas atividades administrativas e operacionais, também com a população que recebe a prestação dos serviços. Viver isolado após a aposentadoria ou reserva impede novos contatos interpessoais, aproveitar as oportunidades de convívio com outras pessoas durante atividades físicas fará bem ao corpo e à mente.

Chama-se atenção para a necessidade de investimentos no país, em assuntos relacionados à aposentadoria. Especificamente, é bom salientar a necessidade de ampliação desses programas, divulgação e acessibilidade a fim de propiciar perspectivas e saúde para o trabalhador que ansiosamente e, muitas vezes, angustiadamente espera por essa nova fase de vida.

2.2 Aposentadoria: períodos de transformações e preparação

Transformação é a ação de transformar ou transformar-se. Fleck; Chachamovich e Trentini, (2003, p.53):

A palavra transformação vem do grego, METAMORPHOO, que significa mudar de forma. É profundo e ocasiona algo mais que uma simples mudança, pode haver alteração de características relevantes, das características que marcavam a pessoa. Preparar significa dispor com antecedência, aparelhar ou aprontar.

No trabalho em pauta foram realizados estudos para uma mudança da atividade profissional realizada por longo período para a situação de inatividade,

prevista na Lei 8.033 (Goiás, 1975), entre os artigos 88 a 92. A passagem do policial militar da atividade para a reserva deve ser precedida de uma preparação para que as transformações não sejam sentidas de maneira a prejudicar a qualidade de vida do profissional.

A pessoa que trabalha, guarda o sentimento de que é útil, que ocupa um espaço importante no meio social em que vive. Ter uma profissão, um local de trabalho, exercer atividade produtiva, ser independente, estar em plena atividade, dentro de uma perspectiva psicológica, é uma afirmação de autoestima e de que é possuidor de uma função perante a sociedade.

Durante grande parte da vida, o homem vive diretamente ligado a outras pessoas e às atividades laborais. Quando há interação, geralmente indaga-se onde o outro trabalha ou o que faz. Daí a importância de o policial militar, como qualquer trabalhador, sentir-se valorizado. Do contrário, quando passar para a inatividade poderá ser acometido de depressão e outras doenças físicas e emocionais.

O policial militar da reserva, assim como os aposentados em geral, é mencionado como “inativo”. Muitos policiais militares continuam em plena atividade mesmo quando na reserva, portanto denominar de inativo o policial, profissional aposentado, pode gerar um sentimento de rejeição à nova situação.

A preocupação com o tema não deve ficar restrita a um pequeno grupo de profissionais que atuam diretamente no processo de passagem para a reserva. Além dos profissionais da área de saúde física e mental, deve haver a participação da área administrativa e de pessoal e, especialmente, de todos os policiais militares através das opiniões e sugestões sobre o tema.

Os estudos já iniciados mostram o interesse da instituição no assunto. Necessário se faz a conclusão de um trabalho de tamanha importância para todos policiais militares do Estado de Goiás. Com a passagem para a reserva pode ocorrer à perda da identidade profissional, pois muitos, mesmo com a passagem para a inatividade, desejam permanecer fazendo parte da atividade de produção, seja ela qual for. Alguns gostam da atividade profissional e se sentem bem exercendo a profissão, outros permanecem na atividade, pois pode haver perdas salariais, e esses fatores têm influenciado na decisão de permanecer na ativa.

Segundo uma pesquisa realizada pelo Instituto *Gallup* e pela empresa de investimentos *Paine Webber*, 85% dos americanos economicamente ativos querem continuar trabalhando depois da aposentadoria.

Segundo o que preleciona VRIES (2003 apud, ROMANINI; XAVIER e KOVALESCKI, 2004):

As transformações físicas resultantes do envelhecimento geralmente coincidem com a fase da vida onde se alcançou a posição de destaque almejada durante vários anos de vida profissional. Os militares, especialmente os oficiais chegam ao posto de Coronel, com capacidade física, mental e profissional, além de experiência para trabalhar em outras atividades, mesmo que não seja na área de segurança, além do “*status*” adquirido ao longo dos anos.

Segundo Vries (2003), “as pessoas de alto nível dentro da empresa, especialmente os líderes, são os que mais sofrem com a aposentadoria”.

A ligação entre trabalho e reconhecimento pode causar problemas psicológicos. Os militares, em especial, têm seu trabalho reconhecido de modo diferenciado. Há uma valorização através de elogios em ficha, dispensas, além de concessão de medalhas que são expostas nos fardamentos. Outro fator determinante é a existência de gratificações que não se incorporam ao salário e também influenciam diretamente na vida daquele profissional que deixa a atividade.

Segundo o que preleciona Bronte (2002 apud, ROMANINI; XAVIER e KOVALESCKI, 2004):

Há dois cumes em taxas de mortalidade para homens aposentados: um aos 65 anos e outro por volta dos 80 anos. O primeiro refere-se ao período de ajuste pós-aposentadoria, propício a depressão. Teoricamente aqueles que sobrevivem a esta transformação vivem 15 ou mais anos de vida.

A passagem para a reserva significa muito na vida do policial militar. A tranquilidade nesse momento está diretamente ligada à maneira como sua vida foi organizada, a importância dada ao trabalho e os vínculos com o sistema social.

Sendo assim, urge a necessidade de colocar em prática ações que visam preparar o policial militar para a reserva, afinal, a reserva remunerada ou a aposentadoria não é o fim da capacidade de trabalho, mas é o momento de remanejar e reorganizar suas capacidades e habilidades em outras atividades.

2.3 A contribuição das organizações para melhoria de vida dos aposentados

O policial militar deve se preparar financeiramente e psicologicamente para o fato de que um dia deixará de integrar o quadro de efetivo ativo e passará para a inatividade. Todo conhecimento adquirido durante o período em que exerce

suas atividades laborativas pode e deve ser utilizado em qualquer momento da sua vida.

Atualmente, as empresas buscam a captação de profissionais com profundo conhecimento técnico, qualificados e bem treinados, outro ponto observado é a visão globalizada. Profissionais assim são tratados como recurso mais importante e que definirá o futuro da empresa.

Priorizar o desenvolvimento dos policiais militares é fundamental para o próprio desenvolvimento da corporação. O fator motivacional, sem dúvida, é de vital importância, além de atrair e manter as pessoas, oferecer atrativos para que o policial permaneça nas fileiras da corporação e faz com que trabalhem agindo sempre de forma ética.

A questão da aposentadoria ou da reserva para os policiais militares deve fazer parte das políticas e práticas de recursos humanos. O recrutamento, seleção, integração, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho e monitoramento de competências, remuneração, participação nos resultados, reconhecimento e motivação são práticas de recursos humanos existentes, cabendo mais uma preparação para aposentadoria do profissional que dedicou sua vida ao trabalho.

As atividades policiais militares, a falta de efetivo adequado, as necessidades operacionais que surgem diariamente não podem ser obstáculos para que a PM goiana deixe de incluir em suas ações de valorização do policial militar uma programação de qualidade de vida. Programas pré-aposentadorias tendem a amenizar os impactos causados nesta nova fase de vida.

Este estudo foi principiado acreditando que não haveria trabalho feito no que se refere à preparação para a reserva. Porém, ao longo da produção do mesmo, houve a constatação da existência de estudos a respeito que indicam a preocupação com o tema.

Com a inclusão de programa específico para passagem à reserva (aposentadoria), o policial poderá verificar a possibilidade de colocar em prática projetos não realizados pela falta de tempo ou incompatibilidades com a dedicação integral ao serviço. Muitas atividades que necessitavam de tempo podem ser realizadas com a chegada da aposentadoria, portanto um benefício que vem com o tempo e com a nova fase de vida.

2.4 Repercussões sociais na vida do idoso aposentado

Necessário se faz uma reflexão sobre o trabalho e a aposentadoria associados ao processo de envelhecimento. A preparação para a aposentadoria consiste em aprontar o trabalhador que envelhece para as mudanças que certamente irão ocorrer em suas atividades diárias, podendo exercer atividades laborativas ou não, até mesmo sua desvinculação total do trabalho.

A participação de profissionais das diversas áreas do saber é de fundamental importância nas reflexões sobre o tema abordado. Cada trabalhador percebe o trabalho e a aposentadoria de maneira diferente, dependendo de como se relaciona com as pessoas, com o mundo à sua volta, sua família, o status alcançado, projetos de vida e diversos fatores.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, o número de pessoas com mais de 60 anos no Brasil, que em 2000 chegava a 14.536.029, poderá ultrapassar os 30 milhões nos próximos 25 anos (IBGE, 2010). É um fenômeno mundial e requer políticas sociais que atendam às demandas crescentes dessa parcela cada vez mais numerosa da população.

Uma das características da velhice é a heterogeneidade: cada pessoa envelhece de maneira diferente, tem sua própria história de vida. A compreensão das diversas formas de ser, respeitando as diferenças, é muito importante. Estar em uma mesma faixa etária não significa que as dificuldades sejam as mesmas.

No Brasil, os serviços públicos são precários, logo o atendimento ao idoso não é adequado para atender à demanda de um grupo que tem aumentado a cada dia. Os governos devem participar mais efetivamente para que os idosos tenham melhores condições de vida. Assim, também, os policiais militares da reserva e reformados merecem atenção especial da corporação e do governo.

Em países desenvolvidos o idoso é respeitado e possui papel social importante. Infelizmente, no Brasil, os idosos são vistos como pessoas incapazes, improdutivas e dependentes. É motivo de espanto e preocupação, uma vez que muitas senhoras, avós, cuidam de seus netos e até mesmo são a maior fonte de renda da família.

Segundo a Lei Orgânica de Assistência Social (Lei n^o 8.742, de dezembro de 1993) “a assistência social tem por motivo um dos objetivos, à proteção a família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice”. É

necessário saber as reais necessidades dos idosos, compreender o que pensam sobre sua condição de aposentado e o valor do trabalho em sua vida.

Algumas empresas valorizam o trabalho dos idosos. Aqueles que possuem experiência profissional e qualificação são empregados como consultores ou treinadores, assim repassam o conhecimento adquirido ao longo dos anos aos que iniciam suas carreiras. Projetos que oportunizam a atualização de conhecimentos, mais precisamente os tecnológicos e os de informação, seriam de grande valia aos policiais e/ou qualquer profissional que brevemente poderá estar na reserva ou aposentado e que tenha condições de exercer outras atividades.

2.5 Estresse, desgaste, poder e status

Algumas profissões causam maior nível de estresse e desgaste emocional. Compreende-se que trabalhar sob pressão dentro de uma rotina enfrentada por diversos profissionais, tais como: médicos, jornalistas, enfermeiros, bombeiros e especialmente os policiais, pode causar doenças com prejuízos à qualidade de vida.

O trabalho policial militar exige a tomada de decisões em curto espaço de tempo, durante as ocorrências em que o bem maior, a vida, se encontra em risco. A possibilidade de tomar decisões erradas está sempre presente e a continuidade no exercício profissional por longo período pode causar a síndrome do desgaste profissional, conhecida no mundo científico como *occupationally-related stress response syndromes* (OSRS), ou síndromes de respostas ao estresse ocupacional.

Muniz (1997, p. 38) preleciona que Síndrome de Burnout é “um distúrbio psíquico de caráter depressivo, precedido de esgotamento físico e mental intenso”.

Essa síndrome é caracterizada pelo esgotamento físico e intelectual de trabalhador, pela indiferença e a sensação de fracasso pessoal e profissional, acarretando-lhe muitas vezes a perda da saúde. Os sintomas são fadiga física, intelectual e sexual prolongadas, cansaço permanente e perturbações psicossomáticas de diversos graus, assim como, uma tendência à desmotivação e ao desinteresse, somada a uma dificuldade nos relacionamentos sociais que dificultam o contato com amigos.

Além disso, as pessoas com a síndrome do desgaste profissional tendem a não respeitar os prazos estipulados, reduzem suas atividades de lazer, levam uma vida sedentária, perdem a confiança em si mesmos. (ROMANINI; XAVIER e KOVALESCKI, 2004).

E mais, questionam seus valores, principalmente os pessoais, sofrem de desequilíbrios alimentares, que os levam a comer demais ou não se alimentar. Os policiais militares e profissionais que vivem situações de estresse constantemente estão sujeitos à Síndrome de *Burnout*, cujo significado em português é “acabar-se em chamas”, causando sentimento de exaustão, frustração e raiva.

Pesquisas indicam que um terço dos funcionários de uma empresa desenvolve a síndrome. Entretanto, dependendo do perfil da empresa, o percentual é de 70%, segundo artigo publicado no site Infomoney. Os dados mostram o quanto a liderança da organização influencia. "Algumas profissões registram muitos casos de *Burnout*, como operador de telemarketing, médico, professor, policial, jornalista e bancário. A saúde dos funcionários está atrelada ao trabalho conduzido pelos líderes, principalmente na hora de cobrar resultados". (MUNIZ, 1997, p. 38).

É possível encontrar outras felicidades antes deixadas em segundo plano por conta do trabalho. A aposentadoria ou a reserva podem oportunizar a prática de atividades de lazer e esportes, fazer academia (desde que não faça da academia outra tortura), sair com os amigos, ficar com a família, desenvolver um hobby, dentre várias outras.

Alguns policiais podem sofrer as consequências supracitadas. E, não perceberem que a busca pelo poder, pela projeção e ascensão profissional, e ainda, a vontade contínua de aquisição de bens materiais, podem estar influenciando na sua qualidade de vida. O poder ilusório que o indivíduo tem ao imaginar que possui o domínio de tudo que o cerca pode levá-lo a situações, como abandono de parentes, filhos que se mudam e pais que morrem. Na realidade, não se controla tudo que está ao redor.

Portanto, o poder real é o que deve ser valorizado, e desenvolvido gradativamente ao longo da vida. Poder maior é não ser escravo dos próprios pensamentos, pois os pensamentos vem acompanhados de emoção. É agir com a emoção, sempre dando oportunidade à razão se manifestar antes de agir. O poder real está vinculado ao autoconhecimento e autocontrole.

A reserva para os policiais militares é uma oportunidade de se livrar do estresse da atividade desenvolvida por longo período da vida, tempo para dedicação à família, acompanhar de perto o desenvolvimento de filhos, netos e ter uma vivência social saudável, além de poder desenvolver habilidades que antes ficaram em segundo plano.

2.6. Programa de Preparação para Aposentadoria

No mundo das empresas privadas foram criados programas para apresentar aos funcionários as condições e meios para ter uma boa aposentadoria, com qualidade de vida, aproveitando melhor o tempo disponível com atividades prazerosas, mantendo o indivíduo produtivo.

Após a reserva ou aposentadoria ocorre a necessidade de adaptação a essa condição, já que o policial acostumado com o trabalho poderá sentir-se inútil. A preparação para a reserva contribuirá para evitar um quadro de depressão, doenças graves e até mesmo a morte.

A aplicação de Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA), no caso dos policiais militares o Programa de Preparação para a Reserva, é excelente ferramenta gerencial, pois, valoriza o profissional que está prestes a se aposentar ou ir para a reserva. E ainda, os que permanecerão observam o respeito que a organização ou a corporação tem em relação a seus colaboradores. O ser humano é um ser sociável, antes e após a aposentadoria. Os PPAs incentivam os profissionais a pensarem nas relações interpessoais.

Pesquisas feitas na Organização das Nações Unidas revelam que 16% dos habitantes do planeta têm mais de 60 anos. Segundo a ONU, esse contingente será de 20% na metade do século XXI. No Brasil há 14 milhões de idosos, cerca de 9% da população. Pelas projeções do IBGE, em 2020, o Brasil deverá contar com 30 milhões de idosos ou 13% da população, o que o colocará como o sexto país do mundo em quantidade de idosos. A solução será preparar-se para as alterações inevitáveis sobre o assunto. (IBEG, 2010).

O processo de reflexão e discussão com a participação de todos os envolvidos no seio da corporação policial militar goiana, a seção de psicologia, o Comando de Gestão e Finanças, os próprios policiais militares na reserva e os que ainda chegarão a essa condição, é de grande importância para a efetivação de um programa que certamente será útil na vida de cada policial e de suas famílias. O programa possibilitará uma contínua revisão de conceitos e uma discussão com a participação de todos os segmentos interessados, sobre a situação dos policiais da reserva e reformados, soldos mais justos, continuidade de trabalho aos que queiram continuar na atividade laborativa, ocupando lugar no mercado de trabalho.

2.7. Pesquisa de campo

A pesquisa de campo foi realizada com policiais militares de diversas idades e tempo de serviço, pertencentes a batalhões especializados e de serviço ordinário, além de unidades administrativas, num total de 60 (sessenta) policiais militares, sendo que 53,33% com período de trabalho entre 20 e 30 anos e 21,66% acima de 30 anos de serviço com averbações ou já na situação de reserva.

Percebe-se na pesquisa de campo que 61,66% dos entrevistados já conversaram com alguém sobre transferência para a reserva remunerada, porém 100% dos policiais informaram que não participaram de nenhum programa preparatório estando na ativa ou na reserva. Outro dado interessante é que 75% dos policiais militares, quando questionados se estão estimulados a continuar exercendo outra atividade na reserva remunerada, responderam que sim. Isto nos faz pensar na importância de Programas de Preparação para a Reserva alcançando todos policiais militares, pois 96,66% não têm conhecimento da existência de algum projeto preparatório de transferência para a reserva remunerada da PMGO.

Aproximadamente 48,33% dos entrevistados acham interessante a ideia e 38,33% gostariam de participar de projetos dessa natureza. A conclusão que se chega é de que a falta da efetivação de um Programa de Preparação para a Reserva não permite que os policiais militares do Estado de Goiás sejam preparados para uma mudança de hábitos de vida.

Melhor será quando houver uma discussão transparente e muito mais abrangente sobre o tema envolvendo as seções de Estado Maior da PMGO, e, ainda, os responsáveis pela área de saúde física e mental, além dos representantes dos policiais, que hoje se encontram na reserva ou reformados para conclusão de trabalhos referentes ao PPR, que se encontra ainda em fase de estudos passados alguns anos, conforme se pode verificar na minuta de diretriz com última atualização em 30/08/2012.

3. Conclusão

A existência de material bibliográfico sobre o assunto é de interesse de todas as categorias profissionais, em especial dos profissionais que trabalham com

nível de estresse e de alerta elevado, especialmente o policial, que se encontra inserido nesse contexto. O que se encontrou, complementado com a pesquisa de campo realizada com aplicação de um questionário ao pessoal da ativa e da reserva remunerada, foi suficiente para a conclusão desse trabalho. Apesar da pouca disponibilidade de tempo, especialmente para a pesquisa de campo, foi o suficiente para o desenvolvimento do projeto de acordo com o cronograma estabelecido para finalização do trabalho.

Pretendeu-se elaborar um trabalho digno de ser apresentado ao Comando da Corporação Policial Militar como uma proposta concreta a ser realizada, com a efetivação de programas específicos, no sentido de preparar os integrantes da Organização para uma transferência para a reserva remunerada de forma mais consciente e bem superada.

O estudo que se encontra na 8ª Seção do Estado-Maior da PMGO abrange as seguintes áreas: social, familiar, projetos pessoais, saúde, lazer, financeira e aspectos legais, o que certamente será de grande valia para uma vida com qualidade para o próprio policial e para sua família. O presente trabalho certamente colabora com os estudos necessários para a efetivação do Programa de Preparação para a Reserva – PPR.

Para o desenvolvimento desse trabalho, buscou-se a base teórica de autores diversos, onde se encontrou boa quantidade de informações que permitiram elaborar a presente pesquisa. Nota-se que os autores também se mostraram preocupados com o futuro dos candidatos à aposentadoria, não sendo detectada qualquer divergência de opinião a respeito do assunto.

Quanto ao tema propriamente dito, conclui-se que a aposentadoria, ou a passagem para a reserva remunerada, enquanto um evento de grande impacto e marcado por intensas mudanças que influenciam todas as áreas da vida do policial militar, necessita, em Goiás, de uma preparação efetiva e eficaz.

A adoção de programas que envolvam uma ação multidisciplinar orientadora pode dar suporte ao policial militar para a chegada da aposentadoria, além de informações sobre as diversas opções de ocupação do tempo disponível.

Podemos observar a importância do PPR quando visualizamos o esboço da diretriz que está sendo elaborada na corporação policial militar goiana, contudo se faz necessário dar prosseguimento aos estudos iniciados em meados da década

passada, cuja última movimentação se deu em agosto de 2012. Portanto há aproximadamente 07 (sete) meses antes da elaboração do presente trabalho.

Inicialmente os autores (discentes) acreditavam ser algo inédito, porém, por meio de pesquisas e informação de pessoal atuante na área de saúde mental da instituição, foi constatada a existência de estudos datados do ano de 2009 que até o momento não foram concluídos.

Portanto, é primordial e urgente chamar a atenção para a necessidade de investimentos do Estado em assuntos relacionados ao tema. Há ainda a preocupação com a ampliação de quaisquer programas já existentes em outros segmentos de trabalhadores, bem como sua divulgação e acessibilidade, a fim de propiciar perspectivas e saúde para o trabalhador que ansiosamente e, muitas vezes, angustiadamente espera por essa nova fase da vida.

BIBLIOGRAFIA

BRASIL, **Lei 8.842**, de 4 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras Providências. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1994/8842.htm>>. Brasília, 1994.

_____. **Decreto nº 1.948**, de 3 de julho de 1996. Regulamenta a Lei 8.842, de 4 de janeiro de 1994, que dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1948.htm>. Brasília, DF, 1996.

FLECK, M.P.A; CHACHAMOVICH, E.; TRENTINI, C. Projeto WHOQOL-OLD: métodos e resultados de grupos focais no Brasil. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v.37, n.6, p.793-799, dez. 2003. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-89102003000600016>>. Acesso em: 6 jan. 2013.

GOIÁS. **Lei 8.033**, de 4 de janeiro de 1994. Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás e dá outras providências. Disponível em: <http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/1997/lei_13034.htm>. Goiânia, 1975.

IBGE. **Censo Demográfico 2010**. São Paulo; 2012. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010>> Acesso em: fev. 2013.

MUNIZ, José Artur. PPA: programa de preparação para o amanhã. **Estud. Psicol.**, Natal, v.2, n. 1, jan-jun. 1997. Acesso em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X1997000100012>>. Acesso em 10 jan.2013.

ROMANINI, Débora Puquevicz; XAVIER, Antonio Augusto de Paula; KOVALESKI, João Luiz. Aposentadoria: período de transformação e Preparação, **Revista Gestão Industrial**, Ponta Grossa, v.1, n.3, p. 41-76, abr-out. 2004. Disponível em: <<http://revistas.utfpr.edu.br/pg/index.php/revistagi/article/view/157>>. Acesso em 23 mar. 2013.

ROSENKOETTER, M.; GARRIS, J. Retirement, planning, use of time, and psychosocial adjustment. **Mental health nursing journal**, [S.L.], v. 22, n.7, p. 703 – 722, out. 2001. Disponível em: <<http://fefnet172.fef.unicamp.br/departamentos/deafa/qvaf/livros/foruns>>. Acesso em: 15 jan. 2013.

SAMPAIO, R. et al. Análise das Aposentadorias por incapacidade permanente entre os trabalhadores da Universidade Federal de Minas Gerais no período de 1966 a 1999. **Revista associação médica brasileira**, São Paulo, v. 49, n.1, 60-66, 2003.

WIKIPÉDIA. **Síndrome de Burnout**. Disponível em:
<http://pt.wikipedia.org/wiki/S%C3%ADndrome_de_burnout>. Acesso em 13 jan.
2013.

ANEXO A

Estado de Goiás
Secretaria de Estado da Segurança Pública e Justiça
Polícia Militar
Oitava Seção do Estado-Maior Geral – PM/8



DIRETRIZ Nº. 001/ - PM/8

(Programa de Preparação para a Reserva - PPR)

Versão Atualizada dia 30-08-12, juntamente com a TC MIRIAN

1. FINALIDADE:

Definir os critérios para a elaboração, na Polícia Militar do Estado de Goiás, do Programa de Preparação para a Reserva – PPR;

O Coronel QOPM Comandante-Geral da Polícia Militar do Estado de Goiás, no uso das atribuições legais, que lhe confere o § 3º do art. 3º c/c art. 4º da Lei 8.125 de 18 de julho de 1976;

E, conforme edição da Lei Estadual nº. 17.658 de 05 de junho de 2012 que instituiu a assistência psicológica dentro do período de 24 (vinte e quatro) meses que antecedem a inativação de policiais militares e bombeiros militares em via de passagem para a inatividade;

E, ainda considerando a política do desenvolvimento humano e a necessidade de preparar o policial militar a ter condições de continuidade na sua vida profissional, social e familiar, quando de sua passagem para a reserva remunerada.

2. OBJETIVO:

Instituir na Polícia Militar do Estado de Goiás, o Programa de Preparação para a Reserva - PPR com finalidade de despertar e estimular o militar para a necessidade de elaborar projetos para a nova etapa da vida, através de abordagens variadas que contemplem aspectos médicos preventivos, nutrição, atividades físicas, fatores psicológicos, contextos sociais e legais, aspectos educacionais e culturais, perspectivas econômicas e financeiras, relacionamento familiar e comunitário, entre outras informações práticas.

3. CONDIÇÕES DE EXECUÇÃO:

Realizado de acordo com as programações de cada programa/projeto, cumprindo com as determinações dos responsáveis pela orientação, desenvolvimento, execução e desfecho das ações dos palestrantes. O desenvolvimento do PPR obedecerá, em suas etapas, ao regime de co-gestão entre o Comando de Gestão e Finanças (CGF), Comando de Saúde (CS) os Comandos Regionais (CRPMs), Assistências e Chefias, com apoio da Fundação Tiradentes, sob a supervisão do Estado-Maior Geral, por meio da (Seção Competentes)Oitava Seção do Estado-Maior Geral – PM/8.

4. MISSÕES DOS ELEMENTOS EMPENHADOS:

1) A coordenação geral do programa caberá ao Comando de Gestão e Finanças (CGF).

2) Cada unidade da Corporação designará uma comissão executora do programa, formada por uma equipe multidisciplinar, presidida pelo chefe da Seção Administrativa P/1, sob a coordenação e treinamento da Assistência Social da Fundação Tiradentes e outros profissionais, a critério desta.

3) O PPR desenvolver-se-á conforme (**Anexo "A"**) desta Diretriz podendo ser adequado às necessidades de cada Comando, Assistências ou Chefias.

5. PRESCRIÇÕES DIVERSAS:

1) A inscrição no programa é destinada aos policiais militares voluntários que tenham mais de vinte e oito anos de serviço, efetivo ou com averbações, devidamente comprovado pela seção competente.

2) A primeira reunião é de caráter obrigatório para todos os militares que (completarão) tenham mais de vinte e oito anos de serviço, nos termos do artigo anterior, e ocorrerá no local a ser definido pela Comissão Executora, quando será realizada uma exposição a respeito do programa.

2.1 Na reunião, os militares preencherão o requerimento de inscrição no PPR (**Anexo "C"**) e o questionário para identificação do perfil psicossocial (**Anexo "B"**), necessário ao oferecimento de subsídios para implementação ou adequação do programa;

2.2 Fica vedada a participação no PPR de militares enquanto matriculados em cursos, presenciais.

3) Para as reuniões do PPR, em caso de necessidade de deslocamento de sua sede, o militar fará jus ao transporte e às diárias de viagem a que tiver direito, conforme legislação específica.

3.1 Para todos os fins, as reuniões serão consideradas ato de serviço.

4) Poderão ser concedido ao militar com participação efetiva no PPR, apurado por meio de frequência mínima em 12 (doze) reuniões e desde que não tenha faltado sem motivo justificado, contando com 29 (vinte e nove) anos de serviço e estando classificado no mínimo no bom comportamento e mediante solicitação, os seguintes benefícios:

4.1 Escolher entre o turno diurno e o noturno de serviço;

4.1.1 Para os fins do previsto neste item, considera-se turno noturno o compreendido entre as 18h00min e as 06h00min ou 00h às 06h horas, não se computando para tanto a eventual prorrogação do término do serviço por empenho em atividades administrativas ou operacionais.

4.2 Escolher a Subunidade de sua preferência, dentro da mesma OPM;

4.2.1 As movimentações decorrentes deste item se darão por interesse próprio, condicionadas a existência de vaga na Subunidade de destino.

4.3 Folgar nos fins de semana, respeitada a jornada mínima semanal.

4.3.1 O benefício deste item não obsta o emprego em situações emergenciais ou não previsíveis.

4.4 Os benefícios acima descritos ficarão a critério do respectivo comandante, a quem caberá a decisão sobre a concessão, analisados os pressupostos de oportunidade, conveniência e disponibilidade da Unidade.

5) Não se aplica os benefícios dispostos no item 04 ao militar que estiver nas seguintes situações:

- 5.1 Em licença para tratar de interesse particular;
 - 5.2 Ausente extraviado ou em deserção;
 - 5.3 Em exercício de cargo público civil temporário ou à disposição de outros órgãos;
 - 5.4 Suspenso de exercer função policial militar;
 - 5.5 Condenado à pena privativa de liberdade;
 - 5.6 Agregado aguardando sentença judicial;
 - 5.7 Interditado judicialmente.
- (- Preso à disposição da Justiça, sem prestar serviço;)

6) Havendo interessados e possibilidade de execução de parcerias para a realização de cursos profissionalizantes que propiciem nova perspectiva de vida profissional, os militares com efetiva participação nos termos desta Diretriz, poderão ser autorizados a frequentá-los.

6.1 Os cursos de que trata este item, serão sem prejuízo das escalas de serviço e não poderão exceder a seis horas/aula semanais.

7) Deverão ser buscadas parcerias com entidades representativas dos militares, ativos e inativos, com o intuito de incrementar as atividades do PPR.

8) Durante as supervisões técnicas do EMG, CGF, CS e Fundação Tiradentes, as Unidades responsáveis e co-responsáveis pelo PPR deverão ser fiscalizadas quanto à sua execução, devendo a documentação relativa a cada turma permanecer arquivada na Seção de Pessoal (P/1) da Unidade executora por, no mínimo, três anos.

Os casos omissos que constituírem relevância ao êxito da missão, será solucionado pelos Coordenadores/Responsáveis e em último caso pelo Subcomandante-Geral da PMGO.

6. VIGÊNCIA:

A partir da presente data.

DIFUSÃO: PM/1, PM/2, PM/3, PM/4, PM/5, PM/6, PM/7, PM/8, 1º ao 18º Comandos Regionais, CEPM, CAPM, Comandantes de Unidades, Corregedoria, Chefia do Gabinete do Comando Geral, CIT, CGF, CASO, GM, Comando de Saúde, 1º Base Administrativa, Fundação Tiradentes, Assistências Policiais Militares, e demais Unidades.

ANEXO: PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A RESERVA.

Gabinete do Comandante-Geral, em Goiânia,

**Edson Costa Araújo – Coronel QOPM
Comandante-Geral**

ANEXO “B”

PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A RESERVA

1. INTRODUÇÃO

1.1 O homem jamais deve ser visto por partes, ou seja, de forma fragmentada, mas sim como um todo e integrado. Na vida profissional ou pessoal deve ser visto em todas as suas dimensões: física, intelectual, emocional, espiritual, social e profissional. Assim, ele deve se preparar e ser preparado para todas as dimensões da vida;

1.2 A transferência para a reserva, por implicar numa 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 02 (dois) anos de trabalho, para que possa ocorrer de uma forma bem natural.

2. OBJETIVOS DO PROGRAMA

2.1 Objetivo Geral

Propiciar aos policiais militares do PPR condições favoráveis para que sua transferência para a reserva seja um processo gradual, elaborado e planejado, com vistas a manter a qualidade de vida e evitar danos para a saúde física e mental.

2.2 Objetivos específicos

2.2.1 Proporcionar aos policiais militares participantes do PPR uma mudança de atitude diante da transferência para a reserva, passando a concebê-la como um fato natural e social;

2.2.2 Definir interesses e projetar possibilidades de atividades futuras;

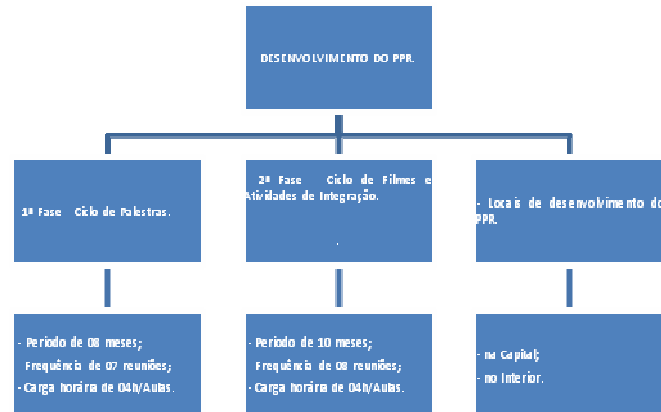
2.2.3 Possibilitar uma melhoria da qualidade de vida dos policiais militares, tornando-os mais aptos a desfrutarem positivamente do final da carreira, esclarecendo-os sobre direitos e deveres do militar da reserva;

2.2.4 Proporcionar ao policial militar que está prestes a ir para a reserva a oportunidade de planejar e orientar esta experiência na direção de uma efetiva realização pessoal;

2.2.5 Facilitar o acesso às informações relativas aos aspectos de saúde, lazer, finanças (quem vai ser o PALESTRANTE alguém formado em economia ???), legais, sociais, familiares e do projeto pessoal, que farão parte de uma nova etapa da vida;

2.2.6 Proporcionar ao policial militar o reconhecimento pelos serviços prestados à Corporação.

ORGANOGRAMA DO DESENVOLVIMENTO DO PPR



3. DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA - PPR

Cada PPR será desenvolvido em duas fases distintas, durante o período de um ano e meio de atividades.

3.1 Primeira fase – Ciclo de palestras

3.1.1 Período: 08 meses;

3.1.2 Frequência: 07 reuniões;

3.1.3 Carga Horária: Quatro horas/aula por reunião;

3.1.4 Participantes: policiais militares cadastrados no PPR;

3.1.5A primeira reunião, de caráter preliminar, será obrigatória e destina-se a todos os militares que estejam em condições de participar do PPR, tendo como objetivo explicar o seu funcionamento, e diagnosticando através de questionários (**Anexo “B”**), interesses e expectativas do público alvo, além de formalizar a inscrição dos eventuais interessados em participar do Programa;

3.1.6 No caso de desistência, o policial militar deverá formalizar o pedido por escrito;

3.1.7 Para as demais reuniões da primeira fase, serão programadas palestras sobre assuntos de interesse do policial militar que se prepara para a reserva, abordando os temas conforme o quadro a seguir:

ÁREA	OBJETIVOS	TEMAS
Social	Avaliar e planejar o futuro	Desligamento da atividade na PMGO; conceitos de sociedade e cidadania; formas de participação social; atividades sócio-culturais; atividades políticas e religiosas; lazer como uma forma de interação; amizades e atividades na comunidade; a importância do PM da reserva no contexto da PM.
Familiar	Avaliar o relacionamento familiar e levantar possibilidades de satisfação para o indivíduo e sua família.	Tempo adicional com a família; readaptação do PM à vida familiar; violência familiar; conceito e importância da aceitação e tolerância na família; expectativas da família; importância do bom relacionamento conjugal; sexualidade; planejamento de vida em comum; valorização do PM da reserva como profissional que cumpriu seu papel social.
Projetos pessoais	Fazer com que o PM seja capaz de criar ou redimensionar o seu projeto de vida pessoal	Auto-conceito; planos para o futuro; autenticidade X inautenticidade; valores pessoais e sociais; maturidade e aposentadoria; relação com os outros; auto-realização, criatividade.
Saúde	Levar o indivíduo a avaliar o seu estado de saúde e conceber os cuidados necessários para com ele.	Conceito de saúde; envelhecimento e morte social; doenças prevalentes a partir dos 40 anos; profilaxia das doenças através de hábitos adequados de vida; dietas e exercícios físicos; aspectos sexuais; saúde mental na terceira idade e revisão médica; alcoolismo e tabagismo.
Lazer	Criar condições para que o indivíduo possa se definir quanto aos seus interesses; verificar a viabilidade do seu projeto e planejar sua execução.	Conceito de 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.
Financeira	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.
Aspectos legais	Esclarecer sobre direitos e deveres do militar da reserva e orientar quanto aos procedimentos necessários à sua transição para a reserva.	Direitos e deveres do militar da reserva; documentação e procedimentos necessários à reforma ou transferência para a reserva; contagem do tempo de serviço; possibilidade de um novo trabalho.

3.1.8 Cada palestra poderá abranger uma ou mais áreas previstas anteriormente. Será conveniente a participação de um familiar, especialmente o cônjuge do militar, principalmente nas palestras cujo tema se relacione à vida conjugal e familiar;

3.1.9 Apresentam-se como sugestões de temas, os seguintes, podendo, a critério da Comissão Executora, serem inseridos outros, além de competir à Comissão Executora a escolha dos palestrantes mais adequados:

3.1.9.1 Filosofia de vida;

3.1.9.2 Aposentadoria e suas conseqüências;

3.1.9.3 Vida conjugal e familiar;

3.1.9.4 A saúde na terceira idade;

3.1.9.5 Previdência e aspectos legais da transferência para a reserva;

- 3.1.9.6 Depoimento de um militar da reserva;
- 3.1.9.7 Auto-conceito e auto-realização;
- 3.1.9.8 Educação para a vida;
- 3.1.9.9 Qualidade na administração das finanças familiares (quem vai ser o PALESTRANTE alguém formado em economia ???);
- 3.1.9.10 As Associações de Militares da reserva, reformados e pensionistas;
- 3.1.9.11 O serviço voluntário no Brasil e no mundo.

3.2 Segunda fase - Ciclo de Filmes e Atividades de Integração

- 3.2.1 Duração: 10 meses;
- 3.2.2 Freqüência: 08 reuniões;
- 3.2.3 Carga Horária: Quatro horas/aula por reunião;
- 3.2.4 Participantes: militares que já passaram pela primeira fase do PPR;
- 3.2.5 Formação dos grupos: até 60 policiais-militares;
- 3.2.6 Nesta fase, os participantes serão divididos em grupos de até 60 pessoas, a fim de facilitar a apresentação do filme, que deverá ser seguida de um debate a respeito do tema do vídeo, coordenado por oficial previamente designado conforme estabelecido nas prescrições diversas; bem como possibilitar a prática das seções de integração, que se constituirão de atividades físicas leves, de recreação e lazer;

3.2.7 As atividades de integração e dinâmica de grupo deverão ser realizadas em reuniões intercaladas com apresentações de filmes. Sugere-se que essas seções de integração sejam coordenadas por policiais militares ou profissionais especializados em cada uma das atividades citadas, a título de convite;

3.2.8 A escolha dos filmes a serem utilizados deverá considerar a sua relação com os assuntos abordados tanto na primeira fase quanto nas dinâmicas de grupo previstas para a terceira fase.

3.2.9 Os grupos para dinâmica serão compostos por 15 a 20 policiais militares. Poderá ocorrer a divisão de grupos por círculos, ou seja, um grupo de Oficiais, grupos de Subtenentes e Sargentos e Grupos de Cabos e Soldados. Tal divisão deverá ocorrer quando houver quorum e a maioria dos participantes assim o desejar;

3.2.10 As dinâmicas de grupo serão realizadas, sempre que possível, por Oficiais QOS psicólogos da PMGO ou por policiais militares devidamente capacitados, com trabalhos abrangendo a área emocional e relacionamento interpessoal;

3.2.11 Segue o roteiro dos assuntos a serem abordados durante as dinâmicas:

a) 1º Encontro – Integração Grupal:

Objetivo: Promover a integração dos grupos que ficarão fixos durante o processo.

b) 2º Encontro – Filme.

c) 3º Encontro – Comunicação:

Objetivo: Propiciar o desenvolvimento da capacidade de comunicação efetiva;

saber ouvir e saber se expressar.

d) 4º Encontro – Filme.

e) 5º Encontro – Mitos: aposentadoria, família, sexualidade, doenças:

Objetivo: Identificar os mitos coletivos e as fantasias individuais, mesclados aos preconceitos pertinentes ao processo de desenvolvimento humano.

f) 6º Encontro – Filme.

g) 7º Encontro – “Perdas do papel”:

Objetivo: Gerenciar a elaboração psíquica dos conflitos frente ao desligamento da Corporação, e, possibilitar a criação de novas alternativas de vida para a aposentadoria.

h) 8º Encontro – Encerramento:

Objetivo: Propiciar momento de avaliação das atividades desenvolvidas durante os encontros.

3.2.12 Será importante a participação de um familiar, em especial cônjuge, principalmente nos 3º e 6º encontros;

3.2.13 Havendo interesse manifestado pelos policiais militares e condições de execução, poderão ser oferecidos cursos profissionalizantes, sem ônus para o Estado, mediante realização de parcerias com entidades públicas ou particulares;

3.2.14 Havendo possibilidade podem ser inseridas atividades musicais, exposição de obras artísticas, peças teatrais entre outras, com o objetivo de incentivar a divulgação de artistas policiais militares e despertar habilidades ainda desconhecidas.

4. LOCAIS DAS REUNIÕES

4.1 No interior, os Comandantes Regionais poderão designar uma ou mais Unidades Operacionais que servirão de locais para as reuniões;

4.2 As frações de policiamento rodoviário e ambiental localizadas em sedes de Batalhões ou Companhias Independentes freqüentarão o PPR nessas Unidades;

4.3 As equipes de Execução das Unidades que sediarão as reuniões serão responsáveis pela efetiva execução do PPR. As Unidades que forem apoiadas na realização do PPR serão co-responsáveis e deverão prestar todo o apoio às Equipes Executoras;

4.4 Na capital, as Unidades desenvolverão o programa, reunidas em grupos conforme planejamento do Comando de Gestão e Finanças (CGF) tendo como apoio as demais Unidades dos participantes do programa, juntamente com a Equipe Executora da Unidade envolvida.

5. PRESCRIÇÕES DIVERSAS

5.1 Todos os policiais militares, ao se inscreverem no PPR, ((P/1??)como e onde eles se inscreveram) serão encaminhados pela Comissão de Execução ao HPM, (verificar onde foi repassado esse pessoal p/ esta /comissão ???) para submissão a uma bateria de exames médicos, visando avaliação de seu estado geral de saúde. Os destacados deverão fazer o *check-up* na sede da Unidade ou cidade mais próxima que possuir infra-estrutura para tal;

5.2 Fica facultada ao militar recém-transferido para a reserva/reforma a participação no PPR, desde que não gere ônus para o Estado;

5.3 (O P/1) ~~A Equipe de Execução~~ será responsável perante o Comando da Unidade pela implantação do PPR. Para isso, o Comando dar-lhe-á todo o apoio que se fizer necessário, tanto humano quanto material;

5.4 O Programa é flexível, assim as Unidades poderão ir além do que está prescrito, desde que satisfaçam aos anseios dos policiais militares participantes e atendam aos objetivos propostos;

5.5 As reuniões realizar-se-ão preferencialmente, em um dia útil da semana de cada mês, de acordo com a programação particular de cada Unidade, observada a duração, a frequência e a carga horária;

5.6 No máximo até 30 dias após o encerramento de cada fase, deverá dar entrada no CGF o relatório de Execução do PPR, (**Anexo “E”**), elaborado pelos CRPM, acompanhado do Cronograma de Atividades (**Anexo “D”**) e da Avaliação de que trata o (**Anexo “F”**);

5.7 Com base nas informações retiradas dos questionários aplicados na primeira fase, deve-se procurar atender às expectativas e aos interesses dos militares, principalmente no que diz respeito às preferências de turno e subunidade em que deseja trabalhar.

5.8 Toda Unidade, independente de estar sediando ou não reuniões, deverá exercer o controle e acompanhamento da execução do Programa, no que tange aos seus policiais militares participantes.

5.9 No interior e na Capital as Seções de Pessoal das OPM (P/1), encarregar-se-ão da fiscalização e coordenação das Equipes Executoras, no que tange ao cumprimento do Programa, consolidando os relatórios das Equipes Executoras das unidades subordinadas e os reportando à Coordenação Geral - CGF.

5.10 A formação de um novo grupo só ocorrerá depois de concluída pelo menos a primeira fase do PPR com o grupo anterior.

5.11 O Programa terá início desde que conte com no mínimo dez policiais militares inscritos, condição esta não válida para o desenrolar normal das atividades

5.12 O CGF encaminhará, trimestralmente à PM/8(Seção Competente), relação dos policiais militares que passarão para a reserva remunerada, nos próximo 24 (vinte e quatro) meses, para que haja a publicação e divulgação convocando para a formação de novos grupos.

Gabinete do Comandante-Geral, em Goiânia,

**Edson Costa Araújo – Coronel QOPM
Comandante-Geral**

PONTUAÇÕES:

1 Participação do pessoal da reserva remunerada como parte das equipes executoras(.....);

2 Parcerias como voluntários de entidades no trabalho das equipes (.....);

ANEXO "C"

(QUESTIONÁRIO PARA IDENTIFICAÇÃO DO PERFIL PSICOSSOCIAL DO POLICIAL-MILITAR).Identificação

Nome: _____ n.º _____

Sexo: () Masculino () Feminino

Posto/Graduação: _____ Unidade: _____

Data de Nascimento: ___/___/___ Idade _____ Anos _____ Meses

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

Nome do Cônjuge: _____

Endereço: _____

_____Escolaridade

Fundamental (1ª a 8ª série)	() Completo	() Incompleto
Médio (1º a 3º ano)	() Completo	() Incompleto
Superior (3º grau)	() Completo	() Incompleto

2.1 Você Estuda atualmente? () Sim () Não

3. Encargos Financeiros e Familiares

3.1 Casa: Própria () Alugada () Cedida ()

3.2 Quantas pessoas vivem na sua casa?

3.2.1 Quantos filhos? _____ maiores _____ menores

3.2.1 Quantos ainda dependem de você?
_____3.2.3 Colaboram para o orçamento familiar?

Esposa/Companheira: () Sim () Não

Filhos: () Sim () Não

Outros: _____

3.2.4 Quantos na família estudam? _____

4. Utilização do tempo livre

4.1 No quadro abaixo quais as atividades e com que frequência você as pratica?

ATIVIDADES	FREQUENTEMENTE	ESPORADICAMENTE
Assiste televisão.		
Ouve música.		
Toca instrumento.		
Lê jornais, revistas.		
Lê livros.		
Vai ao cinema.		
Assiste Espetáculos Artísticos.		
Pratica esporte.		
Pratica ginástica.		
Assiste a competições esportivas		
Visita amigos e parentes.		
Recebe amigos e parentes.		
Vai a reuniões e festas.		
Pratica pintura, escultura.		
Faz crochê, tricô, tapeçaria.		
Cria animais.		
Pratica jardinagem.		
Realiza pequenos consertos.		
Freqüenta clubes.		
Realiza viagens de fim-de-semana.		
Vai à igreja.		

4.2 Outros

5. Preparação para a transferência à reserva

5.1 O que representa a transferência para a reserva para você?

() Descanso () Recompensa () Prejuízo Financeiro ()

Tempo para estudar

() Liberdade () Castigo () Tempo para a família

() Exercer outra atividade remunerada

Outros:

5.2 O que gostaria (o que está planejando) fazer após a transferência para a reserva?

() Nada () Viajar () Comprar sítio () Continuar trabalhando

() Lazer () Pescar () Dedicar a família () Participar de ações sociais/comunitárias/religiosas

() Outros:

- () Possui afinidade/ dom com outro ramo de atividade?
 () Não () Sim Qual(is):
-

5.3 Como você gostaria de participar do Programa de Preparação para a Reserva?

- () Abrindo negócio próprio
 () Retomando contatos com familiares e amigos
 () Fazendo cursos específicos
 () Não está preparando
 () Procurando outra atividade remunerada
 () Outros:
-

5.4 Você gostaria de participar do Programa de Preparação para a Reserva?

- () Sim () Não

5.4.1 Caso negativo, por quê?

5.5 Sua transferência para a reserva ocorrerá:

- () 03 a 04 meses
 () 04 a 06 meses
 () 06 a 12 meses
 () 12 a 18 meses
 () 18 a 24 meses

5.6 Qual a sua Escala de Serviço?

- () 12 x 36
 () 24 x 48
 () 06 x 18
 () 24 x 72
 () Expediente administrativo
 () Outro tipo de escala?

Qual?

5.7 Você gostaria de estar desempenhando na PMGO função diferente da sua?

- () sim () não

Qual

função?

Por quê?

5.8 Você gostaria de mudar de turno?

- () sim () não

Para qual

turno?

Por quê?

5.8 Você gostaria de ser transferido de sua Unidade para outra mais próxima de sua residência ou ser designado para outra Subunidade/Seção?

() sim () não

Qual Unidade? _____ Qual

Subunidade/Seção? _____

Por

quê? _____

5. Quais são as suas aspirações e necessidades não atendidas pela Corporação?

5.11 Quais as suas Sugestões para melhor atendimento de suas aspirações por parte da PMGO?

Data ___/___/___

Assinatura do entrevistado

ANEXO “D”**(FICHA INDIVIDUAL DE INSCRIÇÃO NO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A RESERVA-PPR)**

Data: ____/____/____

Eu, _____, RG _____
 Posto/Grad _____, Unidade _____, contando nesta data com _____ anos
 de efetivo serviço, venho perante Vossa Senhoria requerer minha inscrição no Plano
 de Preparação para a Reserva - PPR, pelos seguintes motivos:

Declaro, desde já, que sendo aceito o meu ingresso no Programa de Preparação para a Reserva – PPR, estou de acordo em submeter-me às suas normas reguladoras, conforme previsto na presente Diretriz, estando ciente de sua importância para o desligamento do serviço ativo.

Obs. 1: Caso seja da reserva ou reformado indicar essa situação no campo “Unidade” e a quanto tempo no campo “anos de efetivo serviço”;

Obs. 2: Se Reformado, qual a situação abaixo:

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Compulsória | <input type="checkbox"/> Proporcional |
| <input type="checkbox"/> Invalidez | <input type="checkbox"/> Incapacidade Física |

Assinatura do requerente

ANEXO “E”**(CRONOGRAMA DE ATIVIDADES DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A RESERVA-PPR)**

() COMANDO REGIONAL
 () QUARTEL
 () FASE

Nº. DE ORDEM	ATIVIDADES PROGRAMADAS	RESPONSÁVEL	DATA/HORA DE REALIZAÇÃO DA ATIVIDADE.
01			
02			
03			
04			
05			
06			
07			
08			
09			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			

(cidade) _____, _____ de _____ de _____.

Equipe de Execução

(Campo para assinatura dos Membros da Equipe de Execução)

Homologação:

Comandante da OPM

ANEXO “F”

(RELATÓRIO DE EXECUÇÃO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A RESERVA – PPR)

- COMANDO REGIONAL
 QUARTEL
 FASE

1. Dados Estatísticos

1.1 Relação dos participantes do PPR

RG	P\G	Nome	Unidade	Tempo de Serviço	Freqüência

1.2. Totalização

Unidades	Quantidade de Participantes	Atividades Realizadas
Total		

2. Atividades Realizadas (data e responsável)

2.1. Conforme previsto no Programa:

2.2. Além do previsto no Programa:

3. Recompensas Concedidas C

Unidade	RG	Posto / Graduação	Nome do Militar	Tipo de Recompensa Concedida

4. Dificuldades encontradas:

5. Sugestões e outros dados julgados importantes:

(cidade) _____, _____ de _____ de _____.

Equipe de Execução

(Campo para assinatura dos Membros da Equipe de Execução)

Homologação:

Comandante da OPM

ANEXO “G”**(AVALIAÇÃO A SER UTILIZADA AO FINAL DA PRIMEIRA E SEGUNDA FASE DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A RESERVA - PPR)**

1. Expectativa Inicial:

- Obter/ aumentar informações
 Buscar desenvolvimento pessoal
 Nenhuma

2. Organização:

- Divulgação: ótima boa regular ruim
 Recepção: ótima boa regular ruim
 Instalações: ótima boa regular ruim
 Distribuição de carga horária: ótima boa regular ruim

3. Seu conhecimento sobre o assunto:

- Antes do módulo: ótima boa regular ruim
 Depois do módulo: ótima boa regular ruim

4. Conhecimento prévio da finalidade desse módulo:

- sim não

5. Objetivo do Módulo foi:

- Atingido Não foi Atingido

6. Qualidade do material e as técnicas utilizadas:

- ótima boa regular ruim

7. Conteúdo Ministrado:

- ótimo bom regular ruim

8. Interesse e participação do grupo:

- ótimo bom regular ruim

9. Domínio do assunto pelo instrutor:

- ótimo bom regular ruim

10. Adequação do nível das atividades ao nível dos participantes:

- ótimo bom regular ruim

11. Os conhecimentos adquiridos poderão ser aplicados na sua atividade profissional ou na sua vida pessoal?

- sim não parcialmente

Quartel: _____ em _____,

de _____ de _____.

Equipe de Execução

(Campo para assinatura dos Membros da Equipe de Execução)

Homologação:

Comandante da OPM