



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO

POLÍCIA MILITAR DO MARANHÃO



ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR GONÇALVES DIAS

CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE SEGURANÇA PÚBLICA –

10 CEGESP/2024

EDMILSON DE PAULA BONFIM MELO

MARILENE MENDES COSTA

**PROPOSTA DE IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO DOS
POLICIAIS MILITARES PARA A RESERVA REMUNERADA NO 2º BPM EM
CAXIAS – MARANHÃO**

**São Luis
2024**

EDMILSON DE PAULA BONFIM MELO
MARILENE MENDES COSTA

**PROPOSTA DE IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO DOS
POLICIAIS MILITARES PARA A RESERVA REMUNERADA NO 2º BPM EM
CAXIAS-MARANHÃO**

Projeto de intervenção apresentado ao Curso de Especialização em Gestão de Segurança Pública (CEGESP) ofertado em parceria com a Universidade Federal do Maranhão (UFMA) e a Polícia Militar do Maranhão (PMMA) como requisito parcial para obtenção do título de especialista em Gestão da Segurança Pública.

Orientadora: Profa Maj QOPM Aparecida
Fernanda Albuquerque Pinto Veloso.

São Luis
2024

Melo, Edmilson de Paula Bonfim
Costa, Marilene Mendes

Proposta de implantação do programa de preparação dos policiais militares para a reserva remunerada no 2º BPM em Caxias-Maranhão / Edmilson de Paula Bonfim Melo, Marilene Mendes Costa. – São Luís, 2024.
65 fls. II

Orientadora: Profa. Maj. QOPM. Aparecida Fernanda A. Pinto Veloso

Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão de Segurança Pública) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís Ma, 2024.

1. Policiais Militares. 2. Reserva Remunerada. 3.Caxias 4.Maranhão. I. Melo, Edmilson de Paula Bonfim. II. Costa , Marilene Mendes. III . Título

CDU.....

EDMILSON DE PAULA BONFIM MELO
MARILENE MENDES COSTA

**PROPOSTA DE IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO DOS
POLICIAIS MILITARES PARA A RESERVA REMUNERADA NO 2º BPM EM
CAXIAS-MARANHÃO**

Projeto de intervenção apresentado ao Curso de Especialização em Gestão de Segurança Pública (CEGESP) ofertado em Parceria pela Universidade Federal do Maranhão e a Polícia Militar do Maranhão (PMMA) como requisito parcial para obtenção do título Especialista em Gestão de Segurança Pública.

Aprovado em: 09/12/2024

BANCA EXAMINADORA

Maj. QOPM Aparecida Fernanda Albuquerque Pinto Veloso (Orientadora)
Polícia Militar do Maranhão – PMMA

Cel. RR Aritanã Lisboa do Rosário (1º Avaliador)
Polícia Militar do Maranhão – PMMA

Professor Dr. Hélio Trindade de Matos (2º Avaliador)
Universidade Federal do Maranhão - UFMA

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter me concedido o dom da vida e pela força que me foi dada para superar todos os obstáculos, por ter iluminado o meu caminho e me ensinado a ser um homem de fé.

Aos meus pais, José de Ribamar (in memória) e Lucimar Bonfim Melo por serem o alicerce da minha vida, apoiando-me em todas as decisões. Agradeço por terem me educado sempre com dignidade, respeito, sinceridade e amor.

Aos meus irmãos.

A minha esposa, Ducarmo, por toda ajuda, apoio, e companheirismo em todos os momentos compartilhados e por ter concebido o maior presente que Deus nos deu, nossos filhos Jhonnatan e Jessyca, e também minha neta Melissa.

A Universidade Federal do Maranhão (UFMA) pelas oportunidades de Conhecimento e qualificações que foram conferidas no curso de Especialização em Gestão de Segurança Pública.

A minha orientadora Major QOPM Aparecida Fernanda Albuquerque Pinto Veloso, pela orientação, dedicação, confiança, disponibilidade, incentivo no desenvolvimento do meu trabalho. A minha banca CEL RR Aritanã Lisboa do Rosário e TC QOSPM Willian Ataíde Pereira, por todo apoio e orientações essenciais na caminhada.

Aos meus colegas de turma do 10º CEGESP que estiveram juntos nessa jornada com um propósito de buscar o melhor para vossas famílias.

Por fim, aos meus amigos que contribuíram de forma direta ou indireta para realização deste trabalho.

Edmilson de Paula Bonfim Melo

AGRADECIMENTOS

À Deus, pelas bênçãos recebidas, por iluminar meus caminhos e dar-me força e sabedoria para concluir esta jornada.

Aos meus pais, por terem me dado a vida, e pelo exemplo de vida que me transformou na pessoa que sou hoje.

Aos meus mestres do Curso de Pós-graduação em Gestão de Segurança Pública, pela oportunidade de aprendizado e melhorias na formação profissional.

A Polícia Militar do Maranhão, por ter sido essa grande escola, na qual, desenvolvi e tenho me desenvolvido até hoje, melhorando-me como pessoa e como profissional.

A minha orientadora Profa, Maj. QOPM Aparecida Fernanda Albuquerque Pinto Veloso, pelo aceite em orientar na construção deste Trabalho de Conclusão de Curso, obrigada pela troca de experiências, e pela atenção.

A TC QOSPM Psicóloga Cristiane, que colaborou enviando o questionário aos militares que participaram do programa.

A todos que, de alguma forma, contribuíram para a elaboração desta pesquisa.

Marilene Mendes Costa

RESUMO

A reserva remunerada ou processo de reforma de policiais militares é o tema deste estudo, uma fase caracterizada como um período de mudanças e que merece ser trabalhada para que esses profissionais desfrutem positivamente da aposentadoria. Diante de cenários que apontam para o desenvolvimento de anseios e insegurança trazidos com a alteração dessa rotina, existem corporações que adotaram projetos voltados para a administração adequada do controle emocional e psicológico desses profissionais frente a nova rotina de volta para casa, ausência de atividade laboral, mudança de status profissional, dentre outros. Projeto esse que já existe no Comando Geral da Polícia Militar do Maranhão em São Luís, entendendo-se como importante a implantação do referido Programa na cidade de Caxias, o que se propõe e apresenta as suas diretrizes no presente trabalho de Conclusão de Curso do CEGESP, em forma de Projeto de Intervenção. Nesse contexto, o objetivo desta pesquisa voltou-se para a implantação de um programa de preparação dos policiais militares para a reserva remunerada em Caxias, de forma que sejam mais estruturados e tenham melhor qualidade de vida. A metodologia foi fundamentada nos pressupostos da pesquisa-ação, sendo o estudo atual, exploratório, com abordagem quanti-qualitativa dos dados. Anteriormente à elaboração da proposta, aplicou-se um questionário com 06 (seis) policiais militares que já se encontram na reserva no Município de São Luís-MA, com a finalidade de entender como se deu o processo de reserva militar, como se sentem em relação a aposentadoria e qual a opinião desses profissionais sobre o programa de preparação dos policiais militares para a reserva remunerada nesse município. Os resultados mostraram que os militares entrevistados, não só aceitaram o Programa como o consideram excelente para preparar todos os militares que fazem parte da PMMA. Concluiu-se que, propondo-se por meio da equipe de saúde, trabalhar temáticas de saúde mental junto ao público-alvo, expressa-se o respeito e a valorização pelas pessoas que fazem parte da Corporação e contribuíram por tantos anos para a sociedade.

Palavras-chaves: Policiais Militares; Reserva Remunerada; Regulação emocional.

ABSTRACT

The paid reserve or retirement process for military police officers is the subject of this study, a phase characterized as a period of change and which deserves to be worked on so that these professionals can enjoy retirement positively. Faced with scenarios that point to the development of anxieties and insecurity brought about by the change in this routine, there are corporations that have adopted projects aimed at the adequate management of the emotional and psychological control of these professionals in the face of the new routine of returning home, absence of work activity, change in professional status, among others. This project already exists in the General Command of the Military Police of Maranhão in São Luís, understanding how important it is to implement the aforementioned Program in the city of Caxias, which is proposed and presents its guidelines in this CEGESP Course Conclusion work, in the form of an Intervention Project. In this context, the objective of this research was to implement a program to prepare military police officers for paid reserve in Caxias, so that they are more structured and have a better quality of life. The methodology was based on the assumptions of action research, and the current study was exploratory, with a quantitative and qualitative approach to the data. Prior to the preparation of the proposal, a questionnaire was applied to 06 (six) military police officers who are already in reserve in the Municipality of São Luís-MA, with the purpose of understanding how the military reserve process took place, how they feel about retirement and what their opinion is about the program to prepare military police officers for paid reserve in this municipality. The results showed that the military personnel interviewed not only accepted the Program but also considered it excellent for preparing all military personnel who are part of the PMMA. It was concluded that, by proposing through the health team, to work on mental health issues with the target audience, respect and appreciation for the people who are part of the Corporation and have contributed to society for so many years is expressed.

Keywords: Military Police; Paid Reserve; Emotional regulation.

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

APMGD	Academia de Polícia Militar Gonçalves Dias
ART	Artigo
CAO	Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais
CAPS	Centro de Atenção Psicossocial
CEGESP	Curso de Especialização em Gestão de Segurança Pública
CF	Constituição Federal
CFAP	Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças
CFO	Curso de Formação de Oficiais
CFSD	Curso de Formação de Soldados
CMT	Comandante
CBMC	Corpo de Bombeiros Militar do Ceará
DSM-5	Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais
EMG	Estado Maior Geral
PM	Polícia Militar
PMBA	Polícia Militar da Bahia
PMERJ	Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro
PMMA	Polícia Militar do Maranhão
RA	Reserva Ativa
TEPT	Transtorno do Stress Pós-Traumático

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Tabela 1	Idade e sexo dos militares da reserva da PMMA entrevistados	25
Tabela 2	Tempo de reserva dos militares entrevistados	25
Gráfico 1	Satisfação com a vida na caserna segundo percepção dos militares entrevistados	26
Gráfico 2	Satisfação dos militares com a vida fora da caserna	26
Gráfico 3	Vontade de voltar à ativa na percepção dos militares entrevistados	27
Gráfico 4	Percepção dos militares da reserva sobre a utilidade do Programa de Preparação para a Reserva Ativa (PPRA)	28
Gráfico 5	Ajuda do Programa do CAPS da PMMA para adaptação emocional.....	28
Gráfico 6	Percepção dos militares da reserva sobre a ajuda do Programa do CAPS da PMMA na adaptação financeira	29
Figura 1	Fachada do 2º BPM _Caxias – MA	33
Quadro 1	Distribuição dos Nós Críticos	37

SUMÁRIO

1	CARACTERIZAÇÃO DA NECESSIDADE DE INTERVENÇÃO.....	11
1,1	Diagnóstico do ambiente	11
1.2	Problema	13
1.3	Objetivos	13
1.3.1	Objetivo geral	13
1.3.2	Objetivos específicos	13
1,4	Responsável pela proposta de intervenção	14
2	DIAGNÓSTICO COMPARATIVO	15
2.1	Referências teóricas	15
2.1.1	Perda da identidade pela saída da Corporação	15
2.1.2	Sistema de segurança pública e as especificidades do trabalho na Polícia Militar: reserva remunerada	17
2.1.3	Repercussões psicossociais frente a ida para reserva remunerada	20
2.2	Projetos de apoio à reserva remunerada pelo Brasil	22
2.2.1	O Programa de Preparação para a Reserva Ativa (PPRA) na PMMA	24
2.2.2	Percepção de militares da reserva da PMMA sobre o Programa de Preparação para a Reserva Ativa em São Luís-Ma	24
3	PROPOSTA DE INTERVENÇÃO.....	32
3.1	Metodologia	32
3.2	Proposta de solução	34
3.3	Cronograma	35
3.4	Recursos necessários	36
3.5	Estratégias utilizadas para a solução do problema	36
3.6	Resultados esperados	37
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
	REFERÊNCIAS	41
	APÊNDICES	44

1 CARACTERIZAÇÃO DA NECESSIDADE DE INTERVENÇÃO

1.1 Diagnóstico do ambiente

O processo de reserva militar se dá legalmente quando o profissional cumprir os 35 (trinta e cinco) anos de serviço, dos quais, no mínimo, 30 (trinta) anos, devem ser de exercício de atividade de natureza militar, conforme alteração no art. 119, inciso I, da Lei Complementar nº 224/2020, publicada no Diário Oficial de 09 de março de 2020. (Maranhão, 2020).

Nesse contexto há uma ruptura com a organização na qual o indivíduo prestou seus serviços e se dedicou por longos anos em uma profissão na qual investiu e exigiu fortes vínculos no âmbito operacional e organizacional.

Esse rompimento com a rotina laboral do militar, que é muito rígida, regulamentada por preceitos e normas, que exigem grande esforço físico e mental para adaptar-se às exigências da profissão, é normal que o indivíduo experimente uma sensação de inutilidade perante a Corporação, a sociedade e diante de si mesmo, principalmente se essa separação ocorrer de forma abrupta e sem o devido preparo (Rodrigues; Viscardi; Ungari, 2020).

Estudos atestam que essa ruptura do profissional com o serviço militar traz complicações socioemocionais, aumentando consideravelmente as queixas de doenças físicas e psicológicas nos ambulatórios trazidas pelo afastamento do trabalho (Kleger e Macedo, 2015). Dessa forma, a aposentadoria promove no indivíduo a perda da identidade aonde o aposentado passa sentir-se inútil pois é chamado de pessoa inativa (Soares e Costa, 2011). Com efeito, as patentes são geralmente representadas por distintivos ou insígnias que são usados nos uniformes dos policiais, tornando-se visíveis e reconhecíveis.

Cuidar da saúde mental no âmbito laboral é um assunto sério, atual e urgente, haja vista a necessidade de regulação emocional, aonde a organização pode assumir o papel de acolher e amparar o profissional por meio de ações voltadas para auxiliá-lo na adaptação dessa nova fase de aposentadoria. Segundo Castells (1999), a identidade do indivíduo surge como um processo de construção de acordo com a sua origem, finalidade e especificidade.

Nesse sentido, a identidade é construída a partir de materiais fornecidos por campos do conhecimento, instituições de produção e reprodução, memória coletiva e fantasias pessoais, instituições de poder e revelações de natureza. Contudo, todo este material é processado por indivíduos, grupos sociais e sociedades, que organizam o seu significado de acordo com tendências sociais e projetos culturais enraizados nas suas estruturas sociais, temporais, bem como no espaço. (Gross, 1998).

Ampliam-se deste modo o conceito de identidade referido por Bhabha (1998), aonde esta é fixada (parcialmente) através da diferença, em um processo deslizando de significados e posições de sujeito, não se tornando um produto acabado. Para o autor, a identidade é um processo problemático de aquisição e composição de uma “imagem completa”. Através de condições discursivas, essa imagem mental de identificação é construída como uma representação, que é uma marca de diferença associada a questão social.

Trazendo este ponto para discussão, temos a vivência dos policiais no qual podemos corroborar com a identidade das patentes na Polícia Militar, representando a graduação e a posição ocupada por um policial militar dentro da hierarquia da Corporação. Elas indicam a autoridade, responsabilidade e nível de comando que um indivíduo detém e esse ponto em específico ocorre não apenas a nível institucional, ou seja, é externalizado a nível social, através da aquisição da imagem e sua representação perante a sociedade que é diretamente alterada diante da ida para reserva e saída da Corporação.

Observou-se, através de pesquisas na internet, que algumas unidades da federação também já executam o programa, como a Polícia Militar da Bahia (PMBA), Polícia Militar de São Paulo e PMMA do Rio Grande do Sul, o Exército Brasileiro, a Força Área Brasileira e o Corpo de Bombeiros Militar do Ceará (CBMC). (Brasil, 2016; Rio Grande do Sul, 2024; São Paulo, 2021, Sena e Souza, 2020)

Na Polícia Militar do Maranhão já se encontra em funcionamento o Programa de Preparação para Reserva Ativa, cuja finalidade é facilitar a transição dos policiais militares para a reserva. O programa detém temas como saúde, resgate de vínculos familiares, hábitos de vida, educação financeira e empreendedorismo. Entretanto, o programa de preparação para a reserva da PMMA não é executado em todos os municípios do estado do Maranhão, citando-se, como exemplo o 2º Batalhão de Polícia Militar do Município de Caxias-MA.

Em Caxias muitos militares já foram para a reserva e outros estão em processo de encaminhamento para a aposentadoria, aonde observou-se que estes saem para a nova rotina sem nenhum preparo, conforme observação *in loco*.

Com base nas prerrogativas dos autores acima citados, bem como a vivência por tantos anos na Polícia Militar do Maranhão (PMMA), este estudo justifica-se pela necessidade de oferecer, aos policiais militares de Caxias-MA, condições para lidar com a aposentadoria, de forma que eles tenham um bom direcionamento para com a perda do ambiente laboral e as relações no trabalho, e a importância da volta para a família dentre outros aspectos, de forma que esse é um projeto extremamente necessário para esta nova etapa da vida.

Tal constatação traz a discussão, o estudo desenvolvido por Dias (2016) intitulado “*Enlaces e desenlaces identificatórios do Policial Militar em processo de reserva*” no qual discorre acerca do crescente foco das instituições no desenvolvimento do plano de preparação para a aposentadoria, com projetos para facilitar transições profissionais, visando manter o equilíbrio biopsicossocial, mesmo após a saída institucionalizada, visto que essa fase acarreta a ruptura com o trabalho e os ideais de pessoa ativa e produtiva, uma característica bem marcante de nossa sociedade atual. Conforme dito anteriormente neste estudo, esta mudança no ritmo de vida, pode produzir experiências traumáticas e até ocorrência de uma crise, a depender do significado, sentido e importância do trabalho para o sujeito.

1.2. Problema

Partindo-se desse ponto, a questão problema deste estudo é: “Como preparar os policiais militares lotados na cidade de Caxias-MA e adjacências que irão para a reserva remunerada de forma que sejam mais estruturados e tenham melhor qualidade de vida?”

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo geral

A partir do problema levantado, o estudo tem como objetivo geral: analisar a viabilidade da implantação do Programa de Preparação dos Policiais Militares para a reserva ativa remunerada no município de Caxias e adjacências, de forma que sejam mais estruturados e tenham melhor qualidade de vida.

1.3.2. Objetivos específicos

Como forma de dar um norte para a operacionalização do presente projeto, compõem-se os objetivos específicos a seguir apresentados:

- a) Identificar a necessidade da Preparação dos Policiais Militares para a reserva remunerada em Caxias-MA;
- b) Descrever a importância de ampliar o modelo do Programa de Preparação dos Policiais Militares para a reserva ativa, já existente em São Luís, para o âmbito da Polícia Militar de Caxias;
- c) Caracterizar como será implantado o Programa de Preparação dos Policiais Militares para a reserva ativa na Polícia Militar de Caxias.

1.4. Responsáveis pela proposta de intervenção

Nome Completo: Edmilson de Paula Bonfim Melo

Patente: Capitão QOAPM

Matrícula: 64998

Lotação: 2º BPM de Caxias -MA

E-mail: edmilsonbonfimmelo@gmail.com

Telefone: (99)99834-4036

Nome Completo: Marilene Mendes Costa

Patente: Capitão QOSPM

Matrícula: 1681964

Lotação: DSPS

E-mail: clinicadramarilenecosta@gmail.com

Telefone: (98)991634545

Orientador: Aparecida Fernanda A. Pinto Veloso

Patente: Maj QOPM

Matrícula: 1146828

Lotação: DP

E-mail: afapinto@bol.com.br

Telefone: (98) 98803 3061

2 DIAGNÓSTICO COMPARATIVO

2.1 Referenciais teóricos

2.1.1 Perda da identidade pela saída da Corporação

O trabalho constrói no homem o sentido de inclusão social, ampliando a importância que a sociedade dá àquele que produz, destacando aquele indivíduo que tem vínculo empregatício, salário fixo e estabilidade. (Vasconcelos e Oliveira, 2004). Com efeito, a transformação moderna do significado da palavra trabalho, em sua nova positividade, expressa a sua ascensão como a mais valorizada das atividades humanas, que encontra seu suporte definitivo na consolidação do modelo capitalista de produção, e que vai se manifestar na produção teórica dos séculos XVIII e XIX. (Carlos *et al.*, 1999).

Com efeito, acerca do trabalho, suas implicações em nível social e das relevâncias de profissões, corroborando com as leis, cita-se os policiais militares. As atribuições das polícias militares são definidas nos artigos 144, parágrafos 5º, 6º e 7º, da Constituição da República Federativa do Brasil/88. A Brigada Militar é uma instituição que tem como principal função o policiamento ostensivo e a preservação da ordem pública, configurando-se como uma instituição que pertence ao Estado e que se diferencia dos demais órgãos públicos por apresentar um regime de hierarquia e disciplina.

Destaca-se que a hierarquia e a disciplina são as bases institucionais da Polícia Militar, sendo que a autoridade e a responsabilidade crescem com o grau hierárquico. Com efeito, a hierarquia militar é a ordenação da autoridade em níveis diferentes, observadas a subordinação em diversos postos e graduações que constituem a carreira militar. Acrescenta-se também que a disciplina e o respeito à hierarquia devem ser mantidos em todas as circunstâncias, entre militares da ativa, da reserva remunerada e reformados, conforme determina a Lei 6.880 de 09 de dezembro de 1980. (Brasil, 1980).

Somado a isto, menciona-se que a segurança pública é dever do Estado, sendo um direito e responsabilidade de todos, sendo exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio. As polícias militares e os corpos de bombeiros militares, forças auxiliares e reserva do Exército subordinam-se, juntamente com as polícias civis e as polícias penais estaduais e distrital, aos Governadores dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios. (BRASIL, 1988).

Nessa perspectiva, correlacionando o processo de trabalho somado a construção da identidade profissional e legislações, Dubar (2005), em seu estudo refere que a identidade

profissional é considerada como uma identidade social de pertencimento a um grupo social cujos membros realizam atividades laborais relacionadas e desenvolvida a partir do compartilhamento de conhecimentos em uma área técnica específica.

Segundo o mesmo autor, caracteriza-se também pela forma de se expressar e do trabalho realizado, baseada no grupo social ao qual a pessoa pertence e orientada por regras e normas claramente demarcadas. A construção desta identidade passa pela aquisição de crenças, atitudes e valores partilhados sobre o funcionamento da profissão, o que nos permite diferenciá-los de outros grupos profissionais. Por outras palavras, quando os indivíduos ingressam num grupo ocupacional, tendem a integrar-se na visão de mundo partilhada pelos membros dessa ocupação, que inclui valores, ideias e significados relacionados com a ocupação.

Nesse processo, de construção de identidade baseado na orientação por regras e normas claramente demarcadas, temos a profissão dos policiais militares. Segundo Guedes, Guedes e Lúcia (2020), em seu estudo intitulado “*Trabalho emocional e engajamento no trabalho em policiais militares: mediação da identidade profissional*”, observaram que a identidade ocupacional está relacionada ao ambiente de trabalho dos policiais militares porque a identidade apresenta impactos relevantes. Um deles é positivo nas variáveis aumentando assim a satisfação no trabalho, reduzindo o estresse e o esgotamento, além de terem consciência do papel que desempenham apresentando um processo de satisfação.

Por outro lado, a menor identificação com a profissão policial pode impactar negativamente esses profissionais, tornando-os mais vulneráveis ao esgotamento devido ao maior esforço físico e mental que dedicam ao seu trabalho resultando em indicadores mais elevados de *burnout*. Ainda segundo Guedes, Guedes e Lúcia (2020), na prática, é preciso levar em conta que os policiais militares que atuam nas ruas enfrentam diversos grupos de pessoas com diferentes demandas emocionais, o que traz desafios adicionais à gestão emocional.

Para a população em geral, os profissionais militares precisam expressar emoções compatíveis com a proteção das vítimas, assim como precisam expressar apoio aos suspeitos de crimes e criminosos, e experimentam emoções negativas para manterem a sua autoridade. É necessário então, aprofundar a investigação para explorar os sentimentos ambivalentes e contraditórios que rodeiam o desempenho dos policiais.

Ampliam-se deste modo, ao se considerar a polícia como profissão, como uma especialização na divisão sociotécnica do trabalho, destacando-se que o policial é um sujeito que desenvolve um processo de trabalho no meio social, pois o trabalho do policial na sociedade produz um valor de uso “o serviço de segurança pública oferecido à sociedade”, e um valor de troca, “preço pago pelo seu empregador, o Estado, pelo seu serviço”. (Fraga, 2006).

Cresce, igualmente, a caracterização da polícia militar, referidos por Monjardet (2003), em ser uma prestadora de serviços, especificamente de serviços públicos. O seu produto final é intangível, pois se constitui numa sensação ou percepção de estado de tranquilidade e homogeneidade da população ou grupo dela específico. Apesar da sua imaterialidade, esse serviço pode ser mensurável, tanto qualitativa como quantitativamente.

Com efeito, Dos Passos e Kovalski (2024) relatam que a carreira policial militar envolve muitos riscos e situações de perigo e violência, testando constantemente suas habilidades e levando a um alto nível de stress. Ainda segundo os autores, a baixa remuneração faz com que muitos procurem complementar a renda com dupla jornada de trabalho, o que pode prejudicar sua saúde mental e seu desempenho profissional.

Além disso, os autores supracitados apontam que essa dupla jornada e o fato de o serviço ser necessário à comunidade em tempo integral, prejudicam o estilo de vida do policial militar, que sacrifica a qualidade da sua alimentação, lazer, descanso e atividade física, bem como suas relações familiares. E ainda, por enfrentar em seu cotidiano ameaças de vida, está exposto a desenvolver uma série de transtornos psiquiátricos, como por exemplo, o Transtorno do Stress Pós-Traumático (TEPT).

Como pode ser constatado nas ideias apresentadas anteriormente, a vida profissional tem significativa relevância para âmbitos pessoais, sociais e profissionais. Diante disso, a saída desse posto pode apresentar consideráveis mudanças, pois, de acordo com Guidi (1994), a vida humana é amplamente afetada pela profissional. Nesse sentido, a possibilidade da perda da identidade com a chegada da aposentadoria afeta a vida de forma direta frente a mudança de rotina. Nesta etapa, a pessoa pode se dedicar a outras atividades como também pode não saber planejar outras atividades diárias, porque se habituou a uma certa rotina que o acompanhou há muito tempo.

2.1.2 Sistema de segurança pública e as especificidades do trabalho na Polícia Militar: reserva remunerada

De acordo com a Lei n.º 6.513, de 30 de novembro de 1995, publicada da Coletânea de Legislação Básica da PMMA, 8ª (oitava) edição, em 2022, na qual dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares da Polícia Militar do Maranhão e dá outras providências, a passagem do militar à situação de inatividade, mediante transferência para a reserva remunerada se efetua: a pedido e a *ex-officio*. Em seu artigo 124, pontua que a passagem do militar à situação de inatividade mediante reforma se efetua *ex-officio*. Em seu artigo 119, a transferência para a reserva remunerada será concedida mediante requerimento do militar, nos seguintes moldes:

I - com remuneração integral a do posto ou graduação que o militar possuir por ocasião da transferência para a inatividade remunerada, desde que cumprido o tempo mínimo de 35 (trinta e cinco) anos de serviço, dos quais, no mínimo, 30 (trinta) anos devem ser de exercício de atividade de natureza militar; ou II - com remuneração proporcional a do posto ou graduação que o militar possuir por ocasião da transferência para a inatividade remunerada, com base em tantas quotas de remuneração forem os anos de serviço, se transferido para a inatividade sem atingir o tempo mínimo a que se refere o inciso anterior. (Lei n.º 6.513, publicada da Coletânea de Legislação Básica da PMMA, 2022, p.35)

Os autores Dos Passos e Kovalski (2024) acrescentam que são diversas as motivações que levam o policial militar a enfrentar todos os desafios, entre elas servir à comunidade e ter uma aposentadoria garantida, essas variadas motivações levam a diferentes comportamentos diante do momento em que ingressam na inatividade.

Segundo Neri (2018), frequentemente a rotina intensa e exigente da carreira militar se enraíza profundamente no âmago do policial, levando-o a enfrentar dificuldades significativas na adaptação à inatividade, mesmo tendo ansiado por esse momento. Dessa forma, a mudança de ritmo e de responsabilidades podem ser um desafio levando alguns militares a se sentirem deslocados e desorientados em relação ao seu novo papel na sociedade.

Novamente, Dos Passos e Kovalski (2024) discorrem que a aposentadoria frequentemente implica na perda da posição ocupada, das relações sociais estabelecidas no ambiente de trabalho e do sentido de pertencimento ao ambiente profissional. O ingresso na inatividade também pode levar à reavaliação dos valores pessoais, das normas sociais e da rotina diária, gerando mais stress ao militar, podendo inclusive vir a desencadear quadros de ansiedade ou depressão. Portanto, é necessário dar atenção a esse momento especial através de uma abordagem especializada e personalizada que supra as demandas sociais, profissionais e emocionais.

Segundo Silva (2024), durante sua carreira o militar tem acesso a diversos benefícios, incluindo indenização por mudança de localidade, auxílio transporte e o direito de morar em imóveis residenciais fornecidos pelo governo, conhecidos como PNR (Próprio Nacional Residencial).

Ainda segundo Silva (2024), isso acarreta a sensação de segurança financeira. No entanto, ao passar para a reserva remunerada, tais benefícios deixam de ser oferecidos, o que leva a perdas financeiras, podendo vir a prejudicar o bem-estar do militar e seus dependentes. O referido autor conclui que é saudável desenvolver políticas e estratégias como, por exemplo, um programa de educação financeira para que o militar melhore suas habilidades em lidar com uma renda que provavelmente será reduzida.

Para Daniel (2023), ao decidir entrar em um serviço militar, o indivíduo passará por

rituais de passagem que simbolizam a assimilação dos valores e conceitos militares, marcando a transição da vida civil para a vida na caserna, ou seja, a vida militar. Ao se aproximar do fim de seu tempo no serviço ativo e passagem para a reserva remunerada, ele passa por uma fase de reflexão e reinterpretação de seus valores, ou *ethos*, constituindo-se um novo ritual de passagem, desta vez da vida militar para a vida civil.

De acordo com o estudo realizado por Santos (1990), o afastamento do trabalho gerado pela mudança de fase, ou seja, pela aposentadoria, causa diversos sentimentos, bem como uma ambivalência: de um lado a crise frente a não aceitação da condição de aposentado, devido à imagem estigmatizada vinculada à inatividade que tal condição ocasiona e de outro, a sensação de liberdade somado a busca pelo prazer em atividades de lazer e concretização de planos anteriormente impossíveis de se realizarem devido a rotina e a compromissos exigidos pela profissão.

Com efeito, trazendo para discussão as características do regime de trabalho do policial militar como por exemplo escalas de trabalhos, altas demandas da população em regime de plantão 24 (vinte e quatro) horas por dia, normas da Corporação, entre outros, esta rotina produz efeitos ao profissional em longo prazo.

Em conformidade com Neri (2018), a intensidade e a exigência do cotidiano de uma carreira militar são estabelecidas de forma técnica, podendo esse profissional ter grandes dificuldades em adaptar-se a esta nova fase da vida, embora sempre estivesse aguardando por este momento. A mudança de ritmo e de responsabilidades pode ser um desafio, fazendo com que alguns militares se sintam deslocados e desorientados relativamente ao seu novo papel na sociedade.

Sob tal enfoque, a aposentadoria traz à tona uma ruptura com o trabalho. Os policiais militares têm um regime específico de quebra com a profissão através da previdência social, chamado Previdência Militar, tendo, desde 17 de dezembro de 2019, entrado em vigor a chamada Reforma da Previdência dos Militares (Lei n.º 13.954/2019), que trouxe diversas alterações para aposentadoria do policial militar, passando a possuir duas modalidades: a primeira seria a reserva remunerada aplicada aos policiais que não estão mais na ativa, mas continuam à disposição em casos excepcionais, como, por exemplo, em caso de guerra; e, a segunda, diz respeito à reforma aplicada a quem está aposentado de forma definitiva, ou seja, sem qualquer possibilidade de retorno às suas atividades.

Neste último ponto, cabe ressaltar que a realidade atual dos policiais que vão para a saída do mercado de trabalho é marcada pela redução de renda, e conseqüentemente crescimento das despesas na velhice e a obrigação de sustentar cônjuges, filhos e netos,

acarretando consequências de ordem física, social e psicológica.

2.1.3 Repercussões psicossociais frente a ida para reserva remunerada

De acordo com Dias (2016) a sociedade, muita das vezes, associa a aposentadoria à velhice, à ociosidade e a inutilidade. Esse entendimento pode fundamentar uma resposta emocional de preocupação no qual o sujeito pré-reformado apresenta sentimento de medo e de rejeição frente a separação da vida profissional, diante da correlação entre a aposentadoria, o trabalho e a velhice. Essa nova condição pode levar o sujeito a pensar que esses fatores podem privá-lo de atividades que lhe tragam prazer e laços sociais, conduzindo também a discriminação a nível social.

Amplia-se, deste modo, o capítulo do livro no qual é referido que, em muitos casos, a aposentadoria é vista como um momento em que o indivíduo passa a experienciar um sentimento de inutilidade e desvalorização na sociedade, por não fazer mais parte da população economicamente ativa, e essa situação pode fazer com que o aposentado se sinta desorientado, sem perspectivas ou objetivos, o que pode contribuir para o estabelecimento de um quadro depressivo.

Com efeito, Sousa *et. al.* (2021), afirmam que os policiais apresentam um risco maior de desenvolver um ou mais sintomas associados a transtornos mentais do que a população em geral nos exercícios de suas atividades laborais. Coadunando no que foi apresentado, o estudo de Stevelink *et. al.* (2020) apontou a prevalência de prováveis transtornos mentais, sendo a depressão mais frequente em 9,8% dos policiais, ansiedade em 8,5% e o Transtorno por Estresse Pós-traumático (TEPT) em 3,9%,.

Entende-se que a rotina de trabalho dos policiais militares os expõe frequentemente a eventos traumáticos, tornando-os mais vulneráveis ao desenvolvimento de distúrbios emocionais decorrente de uma profissão de alta periculosidade, cuja principal função é ser responsável pela vida humana, contribuindo para o desenvolvimento de distúrbios mentais, muitos de grave consequência como o Transtorno de Estresse Pós-Traumático. (Passos e Kovalski, 2024).

Cabe traçar um paralelo acerca dos transtornos mencionados anteriormente a nível conceitual na literatura especializada, tendo como base a quinta edição do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtorno Mentais (DSM-5) lançado nos Estados Unidos em 2013.

Os transtornos depressivos são definidos como a presença de humor triste, vazio ou irritável, acompanhado de alterações somáticas e cognitivas que afetam

significativamente a capacidade de funcionamento do indivíduo. O que difere entre eles são os aspectos de duração, momento ou etiologia presumida. (American Psychiatric Association, 2014, p. 155).

Já os transtornos de ansiedade, segundo o DSM-5, referem-se a expressões de preocupação e ansiedade de forma extrema e incontrolada, por pelo menos seis meses, aonde o sujeito pode apresentar alguns sintomas como: medo, angústia, perturbações comportamentais como esquiva. Os episódios de ansiedade podem aparecer antecipados, antes da ameaça, durante ou após a ameaça e/ou mesmo sem ameaça identificável. (American Psychiatric Association, 2014)

Nesse contexto, conjectura-se a importância das instituições e das equipes de saúde quanto à ciência destes transtornos no cotidiano de muitos policiais militares. Como afirma Silva (2017), a notoriedade do Órgão a que o profissional pertence realizar o acompanhamento multiprofissional, ao longo da carreira do militar, é fundamental para que sejam avaliados eventuais efeitos negativos quando o trabalhador se desloque ao processo de estado de inatividade, pois este momento de transição pode acarretar vários problemas que ameaçam a saúde mental, tendo como uma de suas consequências o prejuízo em seu desempenho profissional nas fases finais e sua identidade como ser humano e social.

Todos estes pontos mencionados devem ser levados em consideração visto que a demanda pode se ampliar em âmbito interno e externo. Deve partir da Corporação o desenvolvimento de projetos com esses enfoques, visto que policiais relataram a existência do estigma em relação à procura por cuidados com a saúde mental e a falta de apoio da gestão de linha de trabalho que faz com que os policiais se sintam impedidos de revelar o sofrimento mental. (Jetelina *et. al.*, 2022).

Sobre a necessidade de buscar ajuda técnica a fim de preservar a saúde física e mental, Dos Passos e Kovalski (2024) afirmam que a dificuldade de acesso a serviços de saúde, os custos desse tratamento onerando a renda familiar e o medo de ser considerado fraco por seus pares, mormente ao procurar atendimento psicológico ou psiquiátrico, são obstáculos para o militar no autocuidado.

O desenvolvimento de projetos de preparação para a aposentadoria respaldado por lei, estatutos, entre outros, como no Estatuto do Idoso, descreve, através da Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, em seu capítulo VI, acerca da profissionalização e do trabalho no artigo 28, que devem ser realizados pelo poder público, profissionalização especializada para as pessoas idosas, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas; preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de

1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania; estímulo às empresas privadas para admissão de pessoas idosas ao trabalho, esclarecendo também seus direitos sociais. (Brasil, 2003).

Cresce igualmente de relevância a nível de direito o que é preconizado na Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994, que dispõe sobre a política nacional do idoso, a qual cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. No seu capítulo IV, aborda as ações governamentais no artigo 10, acerca da implementação da política nacional do idoso, sendo de competências dos órgãos e entidades públicos a criação e estímulo à manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado, com antecedência mínima de 02 (dois) anos antes do afastamento.

Com efeito, ao considerar a realização de tais projetos na Corporação torna possível pensar acerca de estratégias de enfrentamento frente a nova fase, somando-se à fase de desenvolvimento do envelhecimento de forma mais estruturada e sucedida.

Para Papalia (2013), o enfrentamento (*coping*) é o pensamento ou comportamento adaptativo que visa reduzir ou aliviar o estresse resultante de condições prejudiciais, ameaçadoras ou difíceis, ou seja, é um importante aspecto da saúde mental. O mesmo autor menciona que o envelhecimento bem-sucedido, ou ideal, em grande parte substituiu a ideia de que o envelhecimento resulta de processos inevitáveis e intrínsecos de perda e declínio.

Papalia (2013), identificou 03 (três) componentes principais do envelhecimento bem-sucedido que são: (1) anulação da doença ou de incapacidade relacionada à doença, (2) manutenção elevada das funções psicológica e cognitiva e (3) engajamento constante e ativo em atividades sociais e produtivas (atividades, pagas ou não, criadoras de valor social).

Os idosos prósperos tendem a ter apoio social, emocional e material, o que contribui para a saúde mental; e enquanto permanecem ativos e produtivos não se consideram velhos. Diante desse quadro, observa-se a necessidade de serem submetidos a avaliações médicas regulares e exames preventivos de forma a detectar precocemente possíveis condições de saúde, dadas as demandas físicas e psicológicas de sua profissão.

2.2 Projetos de apoio à reserva remunerada pelo Brasil

Como já foi dito anteriormente, projetos semelhantes já foram implementados por outras polícias militares de grandes centros, como São Paulo e Rio Grande do Sul, onde a preparação para a aposentadoria também inclui, orientações financeiras, apoio jurídico e atividades que incentivam o bem-estar físico e psicológico dos policiais. Essas iniciativas

reconhecem a importância de uma abordagem multidisciplinar, visando não apenas a saúde mental, mas também a reintegração social e a adaptação à vida fora do ambiente militar, o que reflete uma preocupação crescente com a qualidade de vida dos profissionais após anos de serviço à sociedade. (Sena e Sousa, 2020).

Na Polícia Militar da Bahia, o Projeto de Intervenção, denominado Implantação de Núcleos de Atenção aos Veteranos, junto aos Comandos de Policiamento Regionais do Interior do Estado da Bahia, foi criado em 2004 e pertence ao Departamento de Pessoal da Polícia Militar da Bahia, que instituiu a Criação de Núcleos de Atenção a Policiais Militares Veteranos (NAV) nos Comandos de Policiamento Regionais no interior do Estado. (Sena e Souza, 2020)

No Estado de São Paulo, O Centro de Preparação de Oficiais da Reserva de São Paulo (CPOR/SP) foi criado para ser um estabelecimento de ensino e oferecer informações sobre as formas de ingresso na Reserva Remunerada. (São Paulo, 2021).

O Programa de Preparação para a Reserva Remunerada da Brigada Militar do Rio Grande do Sul foi um projeto aprovado pela Academia de Polícia Militar da Brigada Militar do Estado. A reserva remunerada é uma opção para militares que foram afastados do serviço militar, mas podem voltar à ativa em caso de convocação. (Rio Grande do Sul, 2024).

O Exército Brasileiro também possui um programa de preparação para a reserva e aposentadoria, o PPREB. Embasado na Portaria nº 237, DGP de 9 de novembro fevereiro de 2016, esse programa tem como alguns de seus principais objetivos orientar a passagem para a reserva/aposentadoria, criando novas expectativas nos indivíduos que se deparam com essa nova realidade; minimizar as dificuldades e os possíveis problemas psicológicos que afetam os militares que passam para a reserva e os servidores civis que se aposentam; e, facilitar o acesso às informações relativas aos aspectos quanto à saúde, ao lazer, as finanças, familiar e ao empreendedorismo. (Brasil, 2016).

No programa do exército brasileiro, a idade-limite para permanência na reserva varia de acordo com o posto: Oficial-General com 68 anos; Oficial Superior, 64 anos; Capitão, Capitão-Tenente e Oficial Subalterno: 60 anos; Praças: 56 anos. (Brasil, 2016).

2.2.1 O Programa de Preparação para a Reserva Ativa (PPRA) na PMMA

No Maranhão, em 2015, o Centro de Atenção Psicossocial (CAPS), da Polícia Militar do Maranhão (PMMA) em São Luís, implantou um projeto inovador para preparar os policiais militares para a reserva remunerada denominado Programa de Preparação para a Reserva Ativa (PPRA). O objetivo foi proporcionar uma transição mais suave para a aposentadoria, abordando aspectos emocionais, psicológicos e sociais que podem surgir com a mudança de rotina e a saída do serviço ativo. (Maranhão, 2015).

A TC QOSPM Psicóloga Cristiane, foi a oficial responsável pela criação, desenvolvimento e execução do referido programa, o qual foi concebido com foco na saúde mental dos policiais, oferecendo apoio através de palestras, oficinas e acompanhamento psicológico para garantir que essa nova fase possa ser vivida de forma equilibrada, com menos riscos de transtornos emocionais comuns nessa etapa.

Para a criadora do programa na PMMA, Maj Cristiane, essa transição requeria uma atenção especial, conforme as suas palavras transcritas no relato a seguir: *“Entrando em contato com policiais da reserva e aqueles que estavam na eminência de ir para casa, percebi que a transição para esta nova etapa nem sempre era uma tarefa fácil”* (Maranhão, 2015).

A participação dos militares no programa é voluntária sendo feita em um período de 02 (dois) meses, podendo participar policiais com 28 anos de serviço para homens e 23 anos para as mulheres.

2.2.2 Percepção de militares da reserva da PMMA sobre o Programa de Preparação para a Reserva Ativa em São Luís-MA

Para compreender a satisfação com o Programa de Preparação para a Reserva Ativa em São Luís-MA, foi realizada uma entrevista com 6 (seis) militares que se encontram na reserva remunerada e que participaram do referido projeto. As questões foram direcionadas sobre o breve perfil dos militares (idade, sexo), percepção sobre o antes e depois da caserna, percepção sobre o programa de preparação para a reserva remunerada promovida pelo CAPS da PMMA.

Aplicou-se o questionário por meio do formulário do *Google Forms*, enviando aos *e-mails* dos militares, sendo a participação em responder de forma voluntária. Juntamente com o questionário, foi enviado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para

oficializar a participação dos entrevistados. As respostas foram tabuladas pelo próprio *Google Forms*, convertidas em tabelas e gráficos, e, após esses procedimentos, fez-se a análise e discussão dos achados. A seguir, expõe-se as respostas dos entrevistados, fazendo-se a devida análise.

Quanto à idade dos policiais da reserva entrevistados, variou entre 48 a 60 anos, quanto ao sexo 4 eram do sexo masculino e 2 do sexo feminino (Tabela 1)

Tabela 1- Idade e sexo dos militares da reserva da PMMA entrevistados

Idade	N	%
48 anos	1	16,6
55	1	16,6
58	3	50,0
60	1	16,6
Sexo	N	%
Masculino	4	66,6
Feminino	2	33,4

Fonte: Os pesquisadores, 2024

Quanto ao tempo que estão na reserva variou de 1 a 6 anos, conforme demonstra a tabela 2.

Tabela 2 – Tempo de reserva dos militares entrevistados

Tempo de reserva	N	%
6 anos	1	16,6
5 anos	1	16,6
3 anos	1	16,6
2 anos	1	16,6
1 ano e 3 meses	1	16,6
1 ano	1	16,6
Total	6	100

Fonte: Os pesquisadores, 2024

Quando indagados sobre qual o motivo de irem para a reserva, as respostas foram bem variadas, conforme ilustrado abaixo. Destaca-se que os entrevistados estão aqui identificados por letra resguardando-se sua identidade.

Motivo pessoal (PM a)

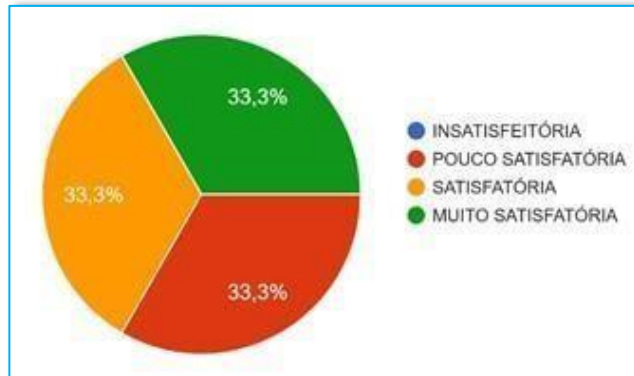
Tempo de serviço e já cansada, insatisfação com a PMMA (PM b)

Contribui com a previdência 34 anos, já estava me sentindo cansado da atividade policial (PM c)

Era hora de começar outra caminhada. Durante o período que estamos na ativa, nossos familiares quase não desfrutam do nosso convívio. A idade e tempo de permanência na ativa já sinalizaram o fim deste ciclo (PM d)

Quando indagados se a vida na caserna foi satisfatória, os dados revelaram que as respostas não sofreram grande variação e os policiais referiram igualmente as respostas satisfatória, muito satisfatória, pouco satisfatória, e apenas a insatisfatória não foi marcada pelos entrevistados (Gráfico 1).

Gráfico 1 – Satisfação com a vida na caserna segundo percepção dos militares entrevistados

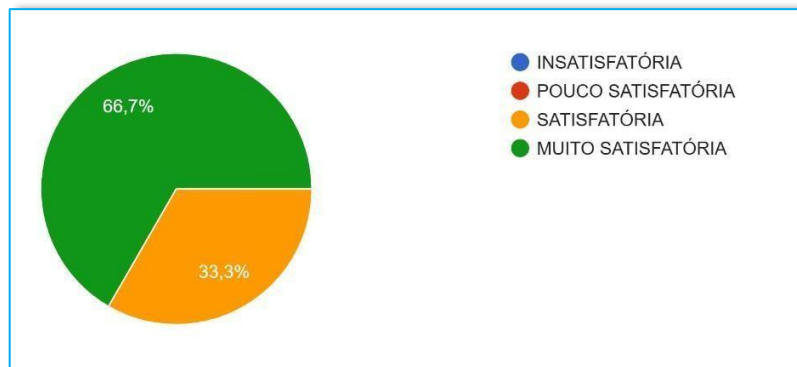


Fonte: Os pesquisadores, 2024

A satisfação dos militares com o trabalho que exercem é observado como um sentido único e um esforço enriquecedor pois define-se como o valor pela carreira, uma vez que, ao optar pela caminhada na área militar, é considerado algo peculiar e subjetivo, entendendo-se que o trabalho é uma condição fundamental para a existência humana e social, trazendo sentido para a vida pessoal e profissional. (Denardin *et al.*, 2022).

Sobre a satisfação dos militares com a vida fora da caserna, percebeu-se que a maioria (66,7%) disse estar muito satisfeita, enquanto 33,3% referiu ser satisfatória (Gráfico 2).

Gráfico 2 – Satisfação dos militares com a vida fora da caserna

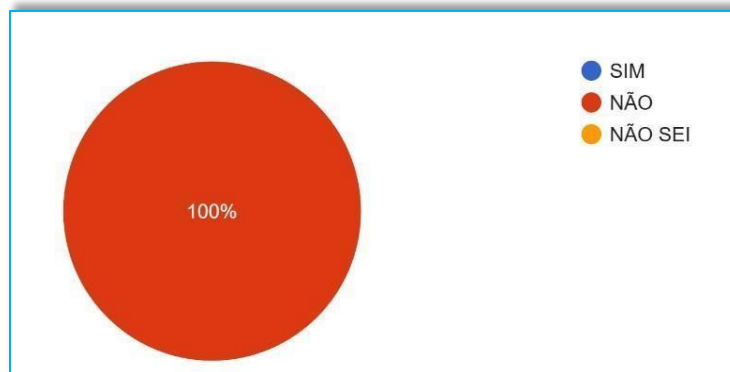


Fonte: Os pesquisadores, 2024

Sentir-se muito satisfeito com a saída da caserna pode significar que o militar vê a aposentadoria como um evento normativo e previsível, pois é parte da vida do trabalhador, sendo importante que esse momento seja vivido com alegria e leveza e com as condições que o sujeito necessita, atentando-se que se trata de uma fase que requer adaptação. (Oliveira e Araújo, 2013).

Quanto à vontade de voltar à ativa, observou-se que 100% dos militares referiram que não (Gráfico 3), o que demonstra que os militares da reserva, entrevistados adaptaram-se bem à reserva remunerada.

Gráfico 3 – Vontade de volta à ativa na percepção dos militares entrevistados

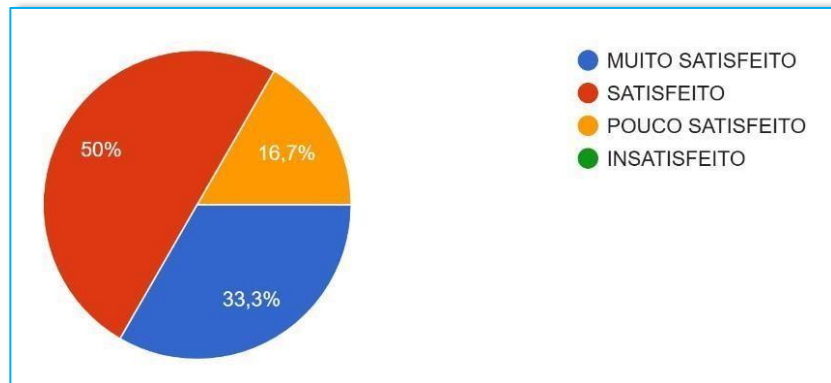


Fonte: Os pesquisadores, 2024

Apesar disso, analisando esse vínculo com a PMMA que aparece fortemente, estudos mostram que este pode ser guiado por um sentimento de orgulho de pertence à Corporação, ou, olhando-se pelo lado oposto, pode ser uma expressão de inconformidade de estar fora da equipe, ou pelo medo de possíveis perdas que ocorreram ao deixar a Instituição. (Rodrigues, 2012).

A percepção dos militares da reserva sobre a utilidade do programa de preparação para a reserva remunerada na PMMA, observou-se que 50% referiu sentir-se satisfeito, 33,3% muito satisfeito e 16,7% pouco satisfeito (Gráfico 4).

Gráfico 4 – Percepção dos militares da reserva sobre a utilidade do Programa de Preparação para a Reserva Ativa (PPRA)

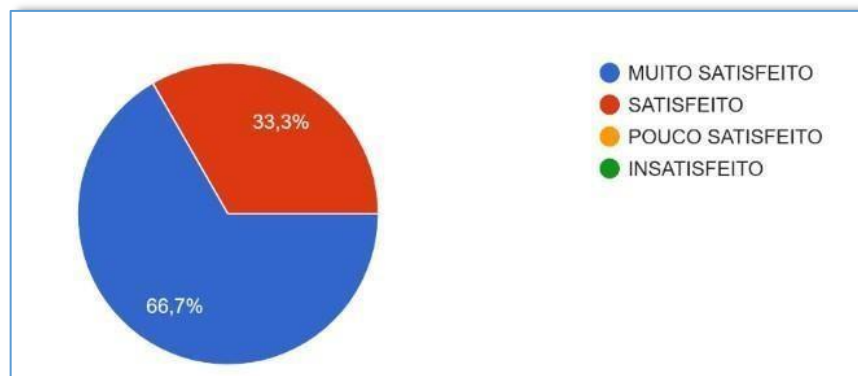


Fonte: Os pesquisadores, 2024

Esse resultado demonstra que para a maioria dos trabalhadores – e aqui inclui-se os militares – a vida fora da caserna pode representar um momento de recolhimento, de retirada da vida ativa para o lar, descanso e lazer. Ao participar de programas de preparação para a reserva remunerada, os militares aprendem a esquecer a rotina estressante própria da função e passam a ver a nova vida como uma oportunidade de desfrutar mais da família, de concretizar planos antigos ou realizar sonhos engavetados. (Sant'Ana Junior e Bretas, 2011; Melo *et al.*, 2018).

Na questão referente ao preparo do militar no Programa do CAPS, para adaptar-se emocionalmente para a vida após a caserna, 66,7% disse que está muito satisfeito e 33,3% referiu estar satisfeito (Gráfico 5).

Gráfico 5 – Ajuda do Programa do CAPS da PMMA para adaptação emocional



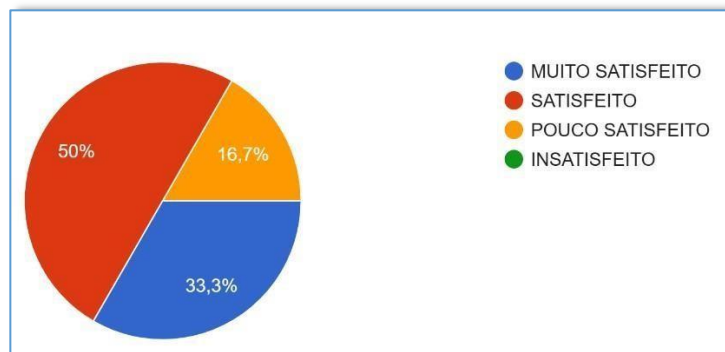
Fonte: Os pesquisadores, 2024

Observa-se que a satisfação dos militares ao referirem-se ao apoio dado pelo

Programa de Reserva Remunerada da PMMA no equilíbrio emocional no processo de passagem para a reserva, foi importante e, nesse sentido, Alvarenga *et al* (2009) afirmam que é necessário ressaltar os valores intrínsecos do próprio sujeito, enquanto pessoa e profissional, ajudando-o a enfrentar as diversas perdas decorrentes do processo, auxiliando o sujeito a adaptar-se a essa nova situação sem estresse, sem cobranças a si mesmo, e sem medo do futuro, possibilitando assim melhor qualidade de vida, além de permitir uma reestruturação de sua identidade enquanto aposentado.

Quando questionados sobre a ajuda do Programa de Reserva Remunerada do CAPS da PMMA auxiliou na adaptação financeira, observou-se que 50% disse estar satisfeito, enquanto que 33,3% está muito satisfeito e 16,7% referiu sentir pouco satisfeito (Gráfico 6).

Gráfico 6- Percepção dos militares da reserva sobre a ajuda do Programa do CAPS da PMMA na adaptação financeira



Fonte: Os pesquisadores, 2024

A adaptação para viver fora do ambiente laboral merece atenção, principalmente porque, na maioria das vezes, o trabalhador sofre perdas, principalmente salariais, como bonificação, gratificação, planos de saúde, e outros, que influenciam no seu nível de vida, status, etc. Tem-se como consequência do processo de aposentadoria, o sujeito sentir-se um ser inativo, e isso expressa-se como uma preocupação quanto ao futuro e incapacidade de visualização de uma vida financeira “não condizente” com o nível socioeconômico que o trabalhador vive, necessitando de capacitação para o enfrentamento da situação que se aproxima. (Alvarenga et al, 2009).

Foi solicitado aos entrevistados para destacar 03 (três) vantagens de estar na reserva os quais referiram-se a descanso, paz, lazer, qualidade de vida, ficar com a família, dever cumprido, novos projetos, dentre outros, conforme destacado nas falas a seguir:

“Liberdade, descanso e paz” (PM a)

“Qualidade de vida, tempo para viajar, tempo ficar com a família” (PM b)

“Livre de estresse desnecessário e novas perspectivas de network” (PM c)

“Felicidade, dever cumprido, desobrigação c a instituição” (PM d)

“Vida social com a família; Poder iniciar novos projetos; Recomeço de um novo ciclo” (PM e)

“Está junto da família, já não estou estressado. Estou cuidando da saúde” (PM f).

Solicitou-se também aos entrevistados para citar três desvantagens de estar na reserva, aonde obteve-se as seguintes respostas:

“Perdas Financeiras, Desvalorização e falta de reconhecimento pelos serviços prestados à Instituição e a Sociedade” (PM a)

“Não vejo desvantagens” (PM b)

“Sensação de não poder mais contribuir para recuperar a nossa PM” (PM c)

“Liberdade, satisfação e gratidão” (PM d)

“Falta do reencontro todos os dias com os amigos a caserna; o tratamento quando precisamos resolver algo na caserna; falta de respeito com o veterano” (PM e)

“Salário que diminuiu, e a promoção que diminuiu” (PM f)

Quando perguntados se querem deixar algum comentário, os entrevistados deram os seguintes depoimentos:

“Parabéns pela iniciativa e implementação do Projeto. É um projeto de grande importância no auxílio da passagem do militar para o novo ciclo, o da Reserva Ativa” (PM a).

“Sem comentários” (PM b)

“Que tivéssemos vários testemunhos de reformados no curso. Troca de informações”. (PM c)

“Que o programa de preparação continue para os demais integrantes da PMMA e outras forças” (PM d)

“Que todos os demais militares participem desse programa, ele abre novos horizontes e demonstra que a reserva não é o fim, e sim, um recomeço para novas jornadas” (PM e)

“Que este Curso fosse dedicado também aos coronéis que ainda não foram para a reserva, para que mudassem a forma de pensar para com os subordinados. Pois este foi um dos motivos de ter optado pela reserva remunerada. Hoje sigo satisfeito com minha decisão” (PM f)

Segundo estudos na literatura vigente, o momento de afastamento do ambiente laboral é marcado por sentimentos diferentes relacionados a ganhos ou perdas, sentimentos de recomeço, liberdade ou de crise com a nova vida. Aposentar-se requer adaptação à nova etapa e pode surpreender muitos trabalhadores se estes não forem devidamente preparados para tal. (Kegler e Macedo, 2015).

Em se tratando de militares, o problema da inadaptação com a vida fora da caserna ocorre, prioritariamente, por três razões, segundo Melo *et al* (2018): 1) a idade precoce, pois o milita de reserva não é um idoso; 2) representa o distanciamento não apenas do trabalho, mas, também, de si mesmo e de sua identidade; 3) representa perda financeira, pois, com o afastamento, o militar tem perdas financeiras significativas.

Pelos depoimentos aqui registrados, observou-se que os militares entrevistados, não só aceitaram o PPRA, como o consideram excelente para preparar todos os militares que fazem parte da PMMA.

3 PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

3.1 Metodologia

a) Tipo de estudo

Esta proposta baseia-se no tipo de estudo pesquisa-ação do tipo qualitativo. Define-se como o uso de técnicas específicas para produzir um processo investigativo ou levantamento de dados. (Costa; Horta; Fulgêncio, 2021).

A pesquisa-ação é, então, uma investigação científica dentro do contexto da investigação-ação, que visa compreender as causas de um problema e sugerir mudanças de um determinado quadro insatisfatório. Trata-se de uma pesquisa interativa, baseada na autorreflexão coletiva envolvendo um grupo de participantes. (Naiditch, 2020).

b) População-alvo

A população-alvo da intervenção serão militares que estão em processo de aposentadoria (reserva remunerada) no 2º BPM de Caxias – MA. O 2º BPM de Caxias –MA tem um efetivo de 297 (duzentos e noventa e sete) ativos, e destes, 63 (sessenta e três) encontram-se em processo de ir para a reserva remunerada.

d) Local

O local aonde será implantado a proposta de intervenção para militares da reserva remunerada será o 2º Batalhão de Polícia Militar de Caxias-MA.

O 2º Batalhão de Polícia Militar foi inaugurado em 31 de março de 1973, tendo sido seu Quartel instalado inicialmente, no povoado denominado Livramento, às margens da BR-316, no Município de Coroatá. A princípio teria sua sede no Quartel do 2º BPM instalada na Cidade de Bacabal, porém, por questões estratégicas devido à localização geográfica, o Governo do Maranhão resolveu instalá-lo naquele povoado, onde, por vários anos, serviu de sede para esse Batalhão. (2º BPM Caxias, 2024).

Em 1º de agosto de 1974, foi criada a 2ª Companhia de Policiamento do 2º BPM, a qual teria suas instalações físicas sediadas no Município de Caxias (MA), e que viria servir para a instalação da sede do 2º BPM, sendo seu primeiro comandante, o então 2º Tenente PM José Ribamar Silva.

Em 14 de setembro de 1981, em obediência ao Decreto nº 8.146, de 19 de junho desse mesmo ano, a sede do 2º BPM fora transferida do Povoado de Livramento para a Cidade de Caxias, onde permanece até hoje, tendo como primeiro Comandante Zaqueu de Araújo.

A inauguração do 2º BPM (Figura 1) é considerada um momento histórico para a PMMA, ocorrendo em 31 de março de 1973, no Governo Pedro Neiva de Santana, quando da comemoração do aniversário da Revolução de março de 1964. Estava sendo realizada naquele momento, a velha aspiração administrativa de interiorização da PMMA, idealizada pelo então Comandante Geral da Polícia Militar do Maranhão, Coronel Carlos Alberto Salim Dualibe.

Figura 1 – Fachada do 2º BPM _Caxias – MA



Fonte: Cedido pelo 2º BPM Caxias –MA (2024)

Essa idealização ficara marcada com a presença de várias autoridades da época. Além do Governador e do Comandante Geral, encontravam-se presentes ainda, o Coronel Hidemburgo Coelho de Araújo; o Comandante do 24º BC, Coronel Paulo Maranhão Aires, o Secretário de Segurança Pública do Estado, Josélio Fernandes Carvalho Branco, e o Secretário de Saúde do Estado e o Deputado Luiz Rocha. Durante a solenidade, o Coronel Dualibe discursou afirmando:

[...] iniciamos hoje a efetivação de um antigo ideal desta Corporação: a interiorização da Polícia Militar do Estado, o significado deste evento, por vós conhecido; o alcance imediato deste acontecimento se fará sentir na sociedade Maranhense, mormente se atentarmos para o fato de que não se concilia o desenvolvimento sem a Segurança. (Caxias, 2024, p. 2).

No Comando do Coronel PM José Nogueira Lago, em 08 de outubro de 2001, através do Decreto nº 18.215, o 2º BPM, unidade operacional do Comando do Policiamento da Interior, com sede em Caxias, tivera sua área de responsabilidade alterada, passando a partir de

então, a fazer parte de sua Jurisdição as cidades de: Afonso Cunha, Aldeias Altas, Coelho Neto, Duque Bacelar e São João do Sóter.

Através da Medida Provisória nº 381, de 31 de março de 2022, e posteriormente a Lei nº 11.736 de 31 de maio de 2022, fora criado o 44º BPM com circunscrição nos municípios de Coelho Neto (sede), Afonso Cunha, Duque Bacelar e Buriti. Com isso, o 2º BPM ficou responsável pelo policiamento ostensivo das cidades de Caxias (sede) Aldeias Altas e São João do Sóter, tendo como atual comandante o Ten Cel QOPM Ricardo Almeida de Carvalho.

Entendendo-se que a transição para a aposentadoria pode ser um momento de grande angústia e desafios na vida do Policial Militar de Caxias, faz-se mister implantar o Programa de Preparação para a Reserva Ativa (no 2º BPM desse Município. Concorde-se com Passos e Kovalski (2024) quando afirmam que o investimento no bem-estar dos Policiais Militares, configura-se uma excelente estratégia para garantir que esses profissionais reconheçam esse momento da aposentadoria como satisfatório, cabendo-lhe desfrutar da nova vida com tranquilidade, sabedoria e, principalmente, com qualidade de vida, após o serviço ativo.

3.2 Proposta de solução

a) Etapas de implantação da proposta

A proposta de intervenção 2º BPM de Caxias -MA, será elaborada seguindo-se as etapas:

Etapa 1 - Elaboração de portaria pelo Comando Geral da PMMA

Para a implantação do Programa de Preparação de Policiais Militares para a Reserva Remunerada no 2º BPM no Município de Caxias – Maranhão, faz-se necessário, prioritariamente, a manifestação e aprovação do Comando Geral da Corporação, através de um Ato Oficial - criação de Portaria - materializando a implantação do referido Programa e indicando a sua composição dentro do organograma existente na PMMA

Etapa 2 - Indicação dos oficiais e praças componentes do Programa de Preparação de Policiais Militares para a Reserva Remunerada em Caxias

Nesta etapa serão selecionados os profissionais dentro do quadro da PMMA, que irão fazer parte do Programa.

Etapa 3 – Estudo da Viabilidade técnica

A parte técnica e profissional dos recursos humanos será composta por pessoal com qualificações para os cargos e que pertençam ao quadro de servidores da PMMA. O processo de seleção e capacitação desses profissionais, também será feito pela equipe do CAPS de São Luis onde o projeto já foi implantado.

Etapa 4 – Ações a serem desenvolvidas para a implantação do projeto

- Reuniões e capacitação da equipe de profissionais que irá trabalhar no programa
- Elaboração do plano de trabalho
- Adaptação e organização do espaço onde será executado o Programa
- Preparação de conteúdos e material a serem utilizados
- Divulgação do Programa
- Organização do evento de inauguração do Programa
- Desenvolvimento e execução do projeto
- Monitoramento e avaliação do programa

Essas ações serão disponibilizadas em um cronograma físico, determinando-se o período (meses) de cada uma.

Etapas 5 a 11 – Adaptação do espaço onde será executado o Programa e divulgação do mesmo no 2º BPM de Caxias, inauguração, desenvolvimento, execução e monitoração e avaliação do programa.

3.3. Cronograma

Etapas do projeto/período	2025					
	MAR	ABR	MAIO	JUN	JUL	AGO
Elaboração de portaria pelo Comando Geral da PMMA	X					
Indicação dos oficiais e praças componentes do Programa de Preparação de Policiais Militares para a Reserva Remunerada em Caxias	X					
Estudo da viabilidade técnica e reuniões e capacitação da equipe de profissionais que irá trabalhar no programa		X	X	X	X	

Elaboração do plano de trabalho e implantação do projeto	X	X	
Adaptação e organização do espaço onde será executado o Programa		X	
Divulgação do Programa no 2º BPM de Caxias – MA			X
Organização do evento de inauguração do Programa			X
Desenvolvimento e execução prática do projeto			X
Monitoramento e avaliação do programa		X	X

Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

3.4. Recursos necessários

A implantação do PPRA da PMMA em Caxias, se dará sem aumento relevante de custos para os cofres públicos, principalmente, porque os profissionais que atuarão no projeto, serão selecionados dentre os que já fazem parte do quadro de servidores da PMMA.

Os recursos necessários para reforma e adaptação do setor onde funcionará o projeto, serão oriundos do orçamento do estado previamente planejados e licitados, e serão referentes a materiais de construção ou reforma, de escritório, material de limpeza, recursos esses que poderão também ser oriundos de emendas parlamentares.

Parcerias com empresas privadas e mistas como o SENAC, o SEBRAE e faculdades particulares, além de públicas, que fornecerão cursos e mentorias em empreendedorismo e educação financeira, pelo interesse em divulgarem seus trabalhos e angariarem novos alunos.

3.5 Estratégias utilizadas para a solução do problema

Para solucionar a falta de preparo dos militares de Caxias –MA no processo de passagem para a reserva remunerada, é essencial que se conheça os Nós Críticos (fatores identificados) e se apresentem estratégias de solução. O quadro 1, a seguir traz uma demonstração da distribuição das ações a serem executadas, baseadas nos Nós Críticos.

Quadro 1 - Distribuição dos Nós críticos

Nós críticos	Ação	Objetivos
I Não detecção do problema	Estratégias de campanhas de conscientização	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desenvolver campanhas informativas visando explicar os desafios enfrentados por veteranos aos e aposentarem e a importância do planejamento prévio.
	Palestras e workshops	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organizar eventos com especialistas em transição de carreira, , além de parcerias que possam fomentar o empreendedorismo e a educação financeira, bem como aprender sobre os riscos e as oportunidades da reserva remunerada.
	Testemunhos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compartilhar histórias de veteranos que enfrentaram dificuldades após a transição destacando a importância da percepção do problema.
II Não priorizar o bem estar do veterano	Programas de apoio integral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Criar programas que integrem apoio psicológico, social, e financeiro, enfatizando a importância do bem estar holístico do veterano.
	Mentorias	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estabelecer um sistema de mentoria onde veteranos experientes possam guiar os que estão prestes a se aposentar, ajudando-os a priorizar seu bem-estar.
	Políticas institucionais	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incentivar instituições a adotarem políticas que priorizem o bem-estar dos veteranos, como horários flexíveis para consulta e apoio.
III Fala de recursos para solucionar o problema	Parcerias com ONGS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agregar as Organizações Não Governamentais (ONGS) e instituições financeiras para oferecer recursos e atividades gratuitos ou subsidiados aos veteranos.
	Criação de fundos de apoio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estabelecer fundos específicos para ajudar os veteranos em dificuldades financeiras durante a transição.
	Acesso a informações	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantir aos veteranos o acesso fácil a informações sobre benefícios disponíveis, programas de assistência, e recursos comunitários.
IV Falta de experiências em solucionar o problema	Capacitação e Treinamento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oferecer cursos práticos sobre gestão financeira, planejamento de carreira e habilidades interpessoais, focando na preparação para a vida após a aposentadoria;
	Desenvolvimento de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incentivar o desenvolvimento de novas habilidades e hobbies para melhor manejo do tempo

	Simulações e <i>role playing</i>	▪ Implementa atividades práticas aonde os veteranos possam simula situações da vida real relacionadas à aposentadoria, promovendo aprendizado ativo.
	Grupos de apoio	▪ Criar grupos aonde veteranos possam compartilhar experiências e soluções promovendo um ambiente colaborativo de aprendizado.
	Fortalecimento de relacionamentos	▪ Facilitar a comunicação familiar e social, promovendo atividades que melhorem os relacionamentos.

Fonte: Elaborado pelos autores, 2024

3.6. Resultados esperados

Espera-se que a implantação da proposta de criação de um programa de preparação dos policiais militares para a reserva remunerada no 2º BPM em Caxias – Maranhão, proporcione os seguintes benefícios:

- Contribuir para que a PMMA possa realizar o acompanhamento mais de perto da situação dos inativos no interior do Estado
- Valorização do profissional militar contribuindo para aumentar a sua autoestima;
- Melhora da saúde física, emocional e financeira;
- Melhor aproveitamento da vida fora da caserna e melhoria da qualidade de vida

Ressalta-se que a abordagem das causas ou nós críticos, requer um esforço conjunto entre instituições, comunidades e os próprios veteranos.

Ao implementar essas estratégias, é possível não apenas resolver causas subjacentes da falta de preparo da reserva remunerada, mas, também, promover um ambiente mais favorável à adaptação e ao bem-estar dos veteranos.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa trouxe um conhecimento mais aprofundado sobre os problemas vivenciados pelos policiais militares em relação à mudança da vida ativa na caserna e o momento de ir para a reserva. Através dos estudos que embasaram esta pesquisa, percebeu-se que a aposentadoria é, muitas vezes, um momento de desconforto e de tensão para muitos profissionais, pois pode-se perceber o peso que a chamada “inatividade” traz para muitos profissionais.

Em se tratando de militares, a transição para a reserva pode trazer uma sensação de desamparo e abandono pela Corporação, e, diante da nova vida, esses veteranos temem pelas perdas que são inerentes a esse processo, podendo desenvolver problemas de saúde física e psicológica, baixa autoestima e até mesmo distúrbios psicológicos como a depressão, ansiedade e até *burnout*.

Dessa observação surgiu este projeto de intervenção para propor a implantação do programa de preparação dos policiais militares para a reserva remunerada no 2º BPM em Caxias – Maranhão, como uma forma de minimizar esses agravos/sentimentos trazidos pelo afastamento da Corporação, e também valorizar todos os policiais que prestam serviço no 2º PM de Caxias.

Ao entrevistarem-se os 06 (seis) policiais veteranos da PMMA de São Luís, percebeu-se que: todos afirmaram que a vida na caserna foi satisfatória, estão muito satisfeitos com a vida fora da caserna, 100% referiram que gostariam de voltar à ativa, 50% disse sentir-se satisfeito com o Programa de Preparação para a Reserva Remunerada na PMMA, a maioria disse estar muito satisfeito com a adaptação fora da caserna, e que o Programa é muito útil, pois auxiliou na adaptação financeira.

Em relação às vantagens de estar na reserva, os depoimentos dos veteranos referiram descanso, paz, lazer, qualidade de vida, ficar com a família, dever cumprido, novos projetos, dentre outros. Como desvantagem, os entrevistados apontaram: perdas financeiras, desvalorização e falta de reconhecimento pelos serviços prestados, distância dos companheiros de farda, dentre outros aspectos.

A proposta de criação do programa no 2º BPM em Caxias-MA, veio concretizar-se com essa entrevista aonde pode-se entender a importância do preparo dos veteranos para a vida fora da caserna. Construiu-se a mesma, com base em outras propostas semelhantes, buscando-se adaptá-la para as reais necessidades dos policiais militares em processo de transição para a reserva, de Caxias-MA.

Como limitação do estudo, destaca-se a pouca quantidade de veteranos entrevistados, devendo-se este fato à indisponibilidade de tempo dos policiais, falta de

habilidade com o formulário do *Google Forms*, e o tempo limitado para realizar uma entrevista mais abrangente.

Destaca-se aqui que não se pretendeu esgotar o assunto, mas, sim, promover novos debates e novas pesquisas na área, haja vista que, constatou-se a escassez de publicações sobre esse tipo de estudo, tão essencial para melhorar o processo de transição da vida na caserna para a vida fora dela.

Concluiu-se que essa proposta se adequa à Proposta do Programa de Preparação para a Reserva Ativa (PPRA), da PMMA em São Luís, cujos objetivos estão de acordo com o que preconiza o referido programa que é proporcionar uma transição adequada dos veteranos de Caxias-MA para a aposentadoria, cuidando dos aspectos emocionais, psicológicos, econômicos e sociais.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Liria Núbia et al. Repercussões da aposentadoria na qualidade de vida do idoso. **Revista Escola de Enfermagem da USP**. v. 43, n 4, 2009.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. **Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5**. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, p. 31-86, 2014.

BHABHA, Homi K. **O local da cultura**. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1998.

BRASIL, Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei n 6.880 de 9 de dezembro de 1980**. Disponível em: >https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6880compilada.htm> Acesso em: 23 nov. 2024.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Subchefia para Assuntos Jurídicos**. Lei 6.880 de 09 de dezembro de 1980. Estatuto dos Militares. disponíveis em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6880.htm> Acesso em: 12 out. 2024.

BRASIL. Assembleia Legislativa Estado do Maranhão. **Lei Nº 6.513, de 30 de novembro de 1995**. Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais-Militares da Polícia Militar do Maranhão e dá outras providências.. 1995. Disponível em: <http://sapl.al.ma.leg.br/sapl/sapl_documentos/materia/4190#:~:text=9%C2%BA%20da%20Lei%20Estadual%206.513,10.680%2C%20de%2014%20de%20setembro> Acesso em: 08 out. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 13.954 de 16 de dezembro de 2019**. Dispõe sobre a Reforma da Previdência dos Militares. Altera a Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980 (Estatuto dos Militares), a Lei nº 3.765, de 4 de maio de 1960 ... e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/lei/l13954.htm> Acesso em 15 out.2024.

BRASIL. **Lei Nº 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, 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm

BRASIL. Ministério da Defesa. Comando da 6ª região militar. Região Marechal Cantuária. **PPREB - Programa de Preparação e Apoio para Reserva e Aposentadoria do Exército Brasileiro**. Disponível em: <<https://6rm.eb.mil.br/index.php/informacoes-para-militares-transferidos?view=article&id=965:ppreb-programa-de-preparacao-e-apoio-para-reserva-e-aposentadoria-do-exercito-brasileiro&catid=9>> Acesso em: 20 nov. 2024.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Subchefia para Assuntos Jurídicos Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21 out. 2024.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 13.954, de 16 de dezembro de 2019**. Altera a Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980 (Estatuto dos Militares) ... Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/lei/l13954.htm> Acesso em: 98 out.2024.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Subchefia para Assuntos Jurídicos, Lei nº 10.741, de 1 de outubro de 2003**. Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências. (Redação dada pela Lei nº 14.423, de 2022), Brasília: Ministério da Saúde, 2003.

CARLOS, S. A *et al.* Identidade, Aposentadoria e Terceira Idade. **Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento**, [S. l.], v. 1, 1999.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6 ed. São Paulo: Paz e terra, 1999.

CAXIAS. Ficheiro 2º BPM. **Histórico do 2º BPM - Caxias –MA**. Disponível em: <https://www.econodata.com.br/consulta-empresa/06650139000248-ESTADO-DO-MARANHAO-POLICIA-MILITAR-DO-MARANHAO#google_vignette> Acesso em: 16 nov. 2024.

COSTA, A.M.M.R., *et al.* Preparação para a aposentadoria. In: COSTA, JLR., COSTA, AMMR., and FUZARO JUNIOR, G., (Orgs). **O que vamos fazer depois do trabalho?** Reflexões sobre a preparação para aposentadoria [online]. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2016.

COSTA, Alexandra; HORTA, Ricardo Lins; FULGÊNCIO, Henrique Augusto Figueiredo. **Pesquisa-ação:** a intervenção experimento. Disponível em:<<https://metodologia.agu.arcos.org.br/proposta-de-intervencao/#1-caracter-sticas-da-pesquisa-a-o>>. Acesso em: 03 nov. 2024.

DANIEL, Thiago Diorgilis Ribeiro. **Ritos de passagem e socialização cultural na formação do ethos militar do cadete da aeronáutica:** análise do processo de socialização militar do cadete e proposições para a formação. Dissertação (Mestrado em Ciências Aeroespaciais), Universidade da Força Aérea. Repositório de Produção Científica e Intelectual da Rede Bibliens, 2023.

DENARDIN, Marcela Giulian *et al.* Sentido do trabalho e a escolha pela vida na caserna para militares do exército brasileiro. **RGO - Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v. 15, n. 1, p. 80-97, jan./abr., 2022.

DIAS, Flávia Campos Lucena. **Enlaces e desenlaces identificatórios do Policial Militar em processo de reserva.** Dissertação (Mestrado em Psicologia), Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2016.

DOS PASSOS, Elysson Leonty; KOVALSKI, Jennifer Cristina. Atividade Policial Militar e os Desafios do Ingresso à Aposentadoria. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 10, n. 6, p. 2359-2372, 2024.

DUBAR, C. **A Socialização:** construção de identidades sociais e profissionais. (A. S. M. Silva, Trad.). São Paulo: Martins Fontes. 2005.

FRAGA, C.K. Peculiaridades do trabalho policial militar. **Revista Virtual Textos & Contextos**, nº 6, dez. 2006.

GROSS, J. J. The emergent field of emotion regulation: Na integrative review. **Review of General Psychology**, v. 2, p. 271-299, 1998.

GUEDES, H. D.; GUEDES, M.; LÚCIA, A. Trabalho emocional e engajamento no trabalho em policiais militares: mediação da identidade profissional. **DOAJ - DOAJ: Directory of Open Access Journals**, Edição 1, mar, 2020.

GUIDI, Maria Laís Mousinho. A aposentadoria e a reorganização da identidade social. In: GUIDI, Maria Laís Mousinho; MOREIRA, Maria Regina de Lemes Prazeres. **Rejuvenescer a velhice**. Brasília: UnB, 1994.

JETELINA, Katelyn K. et.al. Prevalence of Mental Illness and Mental Health Care Use Among Police Officers. **JAMA Netw Open**, v. 3, n. 10, p. e2019658, 2022.

KEGLER, P.; MACEDO, M. M. K. Trabalho e aposentadoria militar: singularidades de uma travessia psíquica. **Psico-USF**, Bragança Paulista, v. 20, n. 1, p. 25-38, jan./abr. 2015.

MARANHÃO, Secretaria de Segurança Pública-MA. **Programa de Preparação para a Reserva Ativa (PPRA) na PMMA**. Publicação 28 de julho de 2015. Disponível em: <<https://pm.ssp.ma.gov.br/2015/07/programa-de-preparacao-para-a-reserva-ativa/>> Acesso em: 20 nov. 2024.

MARANHÃO. **Lei complementar Nº 224, de 9 de março de 2020**. Diário Oficial de 09 de março de 2020. Dispõe sobre a concessão da pensão militar, sobre a contribuição dos

militares e pensionistas para custeio da inatividade e da pensão militar, altera a Lei nº 6.513 e dá outras providências. Disponível em: < <https://cbm.ssp.ma.gov.br/wp-content/uploads/2020/03/DOEMAEX20200309-Previdencia-dos-militares.pdf>> Acesso em: 20 nov. 2024.

MARANHÃO. **Lei N.º 6.513, publicada da Coletânea de Legislação Básica da PMMA, 2022.** Disponível em: < http://sapl.al.ma.leg.br/sapl/sapl_documentos/materia/4190#:~:text=9%C2%BA%20da%20Lei%20Estadual%206.513,10.680%2C%20de%2014%20de%20setembro> Acesso em: 20 nov. 2024.

MELO, Cynthia de Freitas, *et al.* A preparação para a reserva: a aposentadoria dos militares do Corpo de Bombeiros. **Perspectivas em Psicologia**, v. 15, n. 2, pp. 28-39, 2018.

MONJARDET, Dominique. **O que faz a polícia:** sociologia da força pública. Trad. Mary Amazonas Leite de Barros. Ed. Ver. 2002. São Paulo: Edusp, 2003.

NAIDITCH, Fernando. **Pesquisa-ação.** Gestrado. Edição 2020. Disponível em: < <https://gestrado.net.br/wp-content/uploads/2020/08/314-1.pdf>> Acesso em: 03 nov. 2024.

NERI VLT. A segunda pele: convite a uma análise moreniana do processo de desempenho de papéis de policiais militares em situação da reserva remunerada. In: **O Alferes**, Belo Horizonte, v. 73, n. 28, p. 72-103, jul/dez. 2018.

OLIVEIRA, Marcos; ARAÚJO, Patrícia. Reserva remunerada: as expectativas dos graduados para a vida pós-caserna. **Revista da UEPA.** Edição 2013. Disponível em: https://paginas.uepa.br/ccbs/edfisica/files/2013.1/MARCOS_OLIVEIRA.pdf> Acesso em: 08 nov. 2024.

PAPALIA, Diane E.; FELDMAN, Ruth Duskin (Colab.). **Desenvolvimento Humano.** 12 ed. Porto Alegre: AMGH Editora, 2013.

PASSOS, Elysson Leonty dos; KOVALSKI, Jennifer Cristina. Atividade policial militar e os desafios do ingresso à aposentadoria. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 10, n. 6, p. 2359–2372, 2024.

RIO GRANDE DO SUL. Brigada Militar Rio Grande do Sul. **BM: Governo prorroga por dois anos edição extraordinária do Programa Mais Efetivo;** Edição ago. 2024. Disponível em: <<https://www.brigadamilitar.rs.gov.br/prorrogacao-pme-edicao2024>> Acesso em 20 nov. 2024.

RODRIGUES, Ana Paula Grillo; VISCARDI, Rafael Dagostin; UNGARI, Diego Fernandes. A entrada para reserva no serviço militar, a ruptura de um vínculo forte e intenso. **Revista de Ciências da Administração.** v. 22, n. 57, p. 22-36, 2020.

RODRIGUES, Ana Paula Grilo. **Os vínculos com a organização e a regulação emocional de servidores públicos.** Tese de Doutorado em Administração. Universidade Federal da Bahia. Repositório Institucional da UFBA, Salvador, 2012.

SANT'ANA JUNIOR, A. L; Brêtas, A. C. P. O envelhecimento para militares que serviram no exército brasileiro. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 24, Supl 4, p. 500-506, 2011.

SANTOS, M. F. S. **Identidade e aposentadoria.** São Paulo: EPU, 1990.

SÃO PAULO, Governo do Estado de São Paulo. **Cerimônia de entrada dos alunos do Centro de Preparação de Oficiais da Reserva de São Paulo.** Editado em 2021. Disponível em: <https://cporsp.eb.mil.br/index.php/component/content/article?id=516>. Acesso em: 20 nov. 2024.

SECRETARIA DE ESTADO DE SEGURANÇA PÚBLICA DO MARANHÃO (SSP-MA), Governo do Estado do Maranhão. **Programa de Preparação para a Reserva Ativa.** 28 de julho de 2015. Disponível em: < <HTTPS://PM.SSP.MA.GOV.BR/2015/07/PROGRAMA-DE-PREPARACAO-PARA-A-RESERVA-ATIVA/>> Acesso em: 20 nov. 2024

SENA, Alessandro Reges de; SOUSA, José Ricardo Bispo de. **Proposta de implantação de núcleos de atenção aos policiais inativos nos comandos de policiamento regionais do interior do estado**. Projeto de Intervenção, Curso de Especialização em Segurança Pública (CESP/2020), Academia de Polícia Militar da Bahia (APM), Salvador (Bahia), 2020.

SILVA, José Marcelino da. **A importância do Programa de Preparação para a Reserva (PPR) na ressignificação do *ethos* militar para o ingresso na reserva remunerada dos militares do Comando da Aeronáutica (COMAER)**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais da Aeronáutica, Rio de Janeiro, 2024.

SILVA, M. A; BUENO, H. P. V. O suicídio entre policiais militares na Polícia Militar do Paraná: esforços para prevenção. **Revista de Ciências Policiais da APMG**, v1, n. 1, p. 5-23, 2017.

SOARES, Dulce Helena Penna; COSTA, Aline Bogoni. **Aposentação**: aposentadoria para ação. São Paulo: Vetor, 2011.

SOUSA, K. L. A. O. *et al.* Fatores associados ao surgimento de ansiedade/depressão em policiais militares: uma revisão integrativa. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 10, 2021.

STEVELINK, Sharon A M *et al.* Probable PTSD, **APÊNDICE A** – Modelo de questionário apresentado aos veteranos da PMMA de São Luís- MA depression and anxiety in 40,299 UK police officers and staff: Prevalence, risk factors and associations with blood pressure. **PLoS One**, v. 12; n. 15, 2020.

VASCONCELOS, Z. B; OLIVEIRA, I. D. (Orgs.). **Orientação vocacional**: alguns aspectos teóricos, técnicos e práticos. São Paulo: Vetor. 2004.

APÊNDICES

APÊNDICE A- Modelo de questionário apresentado aos veteranos da PMMA de São Luís-Ma

Idade _____ anos

Sexo: () Masculino () Feminino

Quanto tempo está na reserva?

.....

Qual o motivo de ir para a reserva?

.....

A vida na caserna foi :

- () Muito satisfatória
- () Satisfatória
- () Pouco insatisfatória
- () Insatisfatória

A adaptação à vida fora da caserna está sendo:

- () Muito satisfatória
- () Satisfatória
- () Pouco insatisfatória
- () Insatisfatória

Dê três vantagens de estar na reserva:

.....
.....

Dê três desvantagens de estar na reserva. Gostaria de retornar à ativa?

.....
.....

O programa de preparação para a reserva remunerada promovida pelo CAPS da PMMA foi útil? Como você se sente?

.....
.....

O programa de preparação para a reserva remunerada promovida pelo CAPS da PMMA auxiliou na adaptação emocional? Como você se sente?

.....
.....

O programa de preparação para a reserva remunerada promovida pelo CAPS da PMMA auxiliou na adaptação financeira? Como você se sente?

.....
.....

Gostaria de deixar algum comentário?

.....

APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
POLÍCIA MILITAR DO MARANHÃO
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR GONÇALVES DIAS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE SEGURANÇA PÚBLICA –
10 CEGESP/2024

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Convidamos o (a) Sr (a) para participar da Pesquisa intitulada *Proposta de implantação do programa de preparação dos policiais militares para a reserva remunerada no 2º BPM em Caxias – Maranhão*, sob a responsabilidade dos pós graduandos Edmilson de Paula Bonfim Melo e Marilene Mendes Costa, do curso de Especialização em Gestão de Segurança Pública, a qual tem como objetivo implantar um programa de preparação dos policiais militares para a reserva remunerada em Caxias, de forma que sejam mais estruturados e tenham melhor qualidade de vida. As questões são objetivas e subjetivas voltadas para conhecer o perfil e a percepção dos militares que estão na reserva sobre o processo de afastamento da atividade militar.

Os riscos decorrentes de sua participação na pesquisa são inexistentes e terá acompanhamento e esclarecimento para todas as dúvidas sobre as questões. Caso aceite participar, as respostas obtidas por esta pesquisa irão contribuir para responder ao principal objetivo do estudo.

Se depois de consentir a sua participação o/a Sr. (a) desistir de continuar participando, tem o direito e a liberdade de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, seja antes ou depois da coleta dos dados, independente do motivo e sem nenhum prejuízo a sua pessoa.

Atentamos que o/a Sr (a) não terá nenhuma despesa e também não receberá nenhuma remuneração referente a esta pesquisa.

Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, e asseguramos que a sua identidade não será divulgada, uma vez que será guardada em sigilo.

Para qualquer outra informação, o (a) Sr (a) poderá entrar em contato com o/a pesquisador/a no seguinte endereço:

Rua _____, CEP: _____, Bairro _____ (endereço profissional), pelo telefone _____ (telefone pessoal), ou email
XX

CONSENTIMENTO PÓS-INFORMAÇÃO

Eu, _____, fui informado sobre o que o/a pesquisador/a quer fazer e porque precisa da minha colaboração, e entendi a explicação. Por isso, eu concordo em participar da pesquisa, sabendo que não vou ganhar nada e que posso sair quando quiser. Este documento é emitido em duas vias originais, as quais serão assinadas por mim e pelo/a pesquisador/a, ficando uma via com cada um de nós.


Assinatura do/da participante da pesquisa

São Luís, ____ de _____ de 2024

APÊNDICE C – DECLARAÇÃO DE CESSÃO DE DIREITOS DE USO

Eu, Edmilson de Paula Bonfim Melo, RG: 7.521 PMMA, Capitão QOAPM, assumo inteira responsabilidade pelas informações prestadas. Declaro estar ciente que este projeto será cedido à Polícia Militar do Maranhão (PMMA) para seu uso, adequação e implantação em conformidade às demandas e possibilidades institucionais, respeitados os direitos legais de propriedade intelectual.

São Luís – MA, 14 de dezembro de 2024

Documento assinado digitalmente
 **EDMILSON DE PAULA BONFIM MELO**
Data: 16/12/2024 09:23:26-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Capitão QOAPM **Edmilson** de Paula Bonfim Melo

APÊNDICE C – DECLARAÇÃO DE CESSÃO DE DIREITOS DE USO

Eu, Marilene Mendes Costa, RG: 73.119.709972, Capitã QOSPM, assumo inteira responsabilidade pelas informações prestadas. Declaro estar ciente que este projeto será cedido à Polícia Militar do Maranhão (PMMA) para seu uso, adequação e implantação em conformidade às demandas e possibilidades institucionais, respeitados os direitos legais de propriedade intelectual.

São Luís – MA, 14 de dezembro de 2024

Capitã QOSPM **Marilene** Mendes Costa

**PROPOSTA DE IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO DOS
POLICIAIS MILITARES PARA A RESERVA REMUNERADA NO 2º BPM EM
CAXIAS – MARANHÃO**

**PROPOSAL FOR IMPLEMENTING A PROGRAM TO PREPARE MILITARY
POLICE OFFICERS FOR PAID RESERVE IN THE 2ND BPM IN CAXIAS –
MARANHÃO**

**Edmilson de Paula Bonfim Melo¹
Marilene Mendes Costa²**

Resumo

A reserva remunerada ou processo de reforma de policiais militares é o tema deste estudo, uma fase caracterizada como um período de mudanças e que merece ser trabalhada para que esses profissionais desfrutem positivamente da aposentadoria. O objetivo deste estudo foi analisar a viabilidade da implantação do Programa de Preparação dos Policiais Militares para a reserva ativa remunerada no município de Caxias e adjacências, de forma que sejam mais estruturados e tenham melhor qualidade de vida. A metodologia foi fundamentada nos pressupostos da pesquisa-ação, sendo o estudo atual, exploratório, com abordagem quanti-qualitativa dos dados. Aplicou-se um questionário com 06 (seis) policiais militares que já se encontram na reserva no Município de São Luís-MA, com a finalidade de entender como se deu o processo de reserva militar, como se sentem em relação a aposentadoria e qual a opinião desses profissionais sobre o programa de preparação dos policiais militares para a reserva remunerada nesse município. Os resultados mostraram que os militares entrevistados, não só aceitaram o Programa como o consideraram excelente para preparar todos os militares que fazem parte da PMMA. Concluiu-se que, propondo-se por meio da equipe de saúde, trabalhar temáticas de saúde mental junto ao público-alvo, expressa-se o respeito e a valorização pelas pessoas que fazem parte da Corporação e contribuíram por tantos anos para a sociedade.

Palavras-chave: Policiais Militares. Reserva Remunerada. Regulação emocional.

Abstract

The paid reserve or retirement process of military police officers is the subject of this study, a phase characterized as a period of change that deserves to be worked on so that these professionals can enjoy retirement positively. The objective of this study was to analyze the feasibility of implementing the Military Police Preparation Program for paid active reserve in the city of Caxias and surrounding areas, so that they are better structured and have a better quality of life. The methodology was based on the assumptions of action research, and the current study was exploratory, with a quantitative and qualitative approach to the data. A questionnaire was applied to 06 (six) military police officers who are already in reserve in the municipality of São Luís-MA, with the purpose of understanding how the military reserve process took place, how they feel about retirement and what their opinion is about the program for preparing military police officers for paid reserve in this municipality. The results showed that the interviewed military personnel not only accepted the Program but also considered it excellent for preparing all military personnel who are part of the PMMA. It was concluded that, by proposing, through the health team, to work on mental health issues with the target audience, respect and appreciation for the people who are part of the Corporation and have contributed to society for so many years is expressed.

Keywords: Military Police. Paid Reserve. Emotional regulation

¹ Capitão QOAPM, 2º BPM de Caxias-MA, Pós-graduando em Gestão de Segurança Pública da Universidade Federal do Maranhão – Academia de Polícia Militar Gonçalves Dias. Email: edmilsonbonfimmelo@gmail.com

² Capitão QOSPM, Polícia Militar do Maranhão – DSPS, Pós-graduando em Gestão de Segurança Pública da Universidade Federal do Maranhão – Academia de Polícia Militar Gonçalves Dias. Email: clenicadramarilenecosta@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

O processo de reserva militar se dá legalmente quando o profissional cumprir o 35 (trinta e cinco) anos de serviço, dos quais, no mínimo, 30 (trinta) anos, devem ser de exercício de atividade de natureza militar, conforme alteração no art. 119, inciso I, da Lei Complementar nº 224/2020, publicada no Diário Oficial de 09 de março de 2020. (Maranhão, 2020).

Nesse contexto há uma ruptura com a organização na qual o indivíduo prestou seus serviços e se dedicou por longos anos em uma profissão na qual investiu e exigiu fortes vínculos no âmbito operacional e organizacional.

Estudos atestam que essa ruptura do profissional com o serviço militar traz complicações socioemocionais e mentais, aumentando consideravelmente as queixas de doenças físicas e psicológicas nos ambulatórios trazidas pelo afastamento do trabalho (Kleger e Macedo, 2015). Dessa forma, a aposentadoria promove no indivíduo a perda da identidade aonde o aposentado passa sentir-se inútil pois é chamado de pessoa inativa (Soares e Costa,

2011). Com efeito, as patentes são geralmente representadas por distintivos ou insígnias que são usados nos uniformes dos policiais, tornando-se visíveis e reconhecíveis.

Diante de cenários que apontam para o desenvolvimento de anseios e insegurança trazidos com a alteração dessa rotina, existem corporações que adotaram projetos voltados para a administração adequada do controle emocional e psicológico desses profissionais frente a nova rotina de volta para casa, ausência de atividade laboral, mudança de status profissional, dentre outros.

Observou-se através de pesquisas na internet, que algumas unidades da federação também já executam o programa como a Polícia Militar da Bahia (PMBA), Polícia Militar de São Paulo e PMMA Rio Grande do Sul, o Exército Brasileiro, a Força Área Brasileira e o Corpo de Bombeiros Militar do Ceará (CBMC). (Brasil, 2016; Rio Grande do Sul, 2024; São Paulo, 2021, Sena e Souza, 2020)

Na Polícia Militar do Maranhão já se encontra em funcionamento o Programa de Preparação para Reserva Ativa, cuja finalidade é facilitar a transição dos policiais militares para a reserva. O programa detém temas como saúde, resgate de vínculos familiares, hábitos de vida, educação financeira e empreendedorismo. Entretanto, o programa de preparação para a reserva da PMMA não é executado em todos os municípios do estado do Maranhão, citando-se, como exemplo o 2º Batalhão de Polícia Militar do Município de Caxias-MA.

Em Caxias muitos militares já foram para a reserva e outros estão em processo de encaminhamento para a aposentadoria, aonde observou-se que estes saem para a nova rotina sem nenhum preparo, conforme observação *in loco*.

Com base nas prerrogativas dos autores acima citados, bem como a vivência por tantos anos na Polícia Militar do Maranhão (PMMA), este estudo justifica-se pela necessidade de oferecer, aos policiais militares de Caxias-MA, condições para lidar com a aposentadoria, de forma que eles tenham um bom direcionamento para com a perda do ambiente laboral e as relações no trabalho, e a importância da volta para a família dentre outros aspectos, de forma que esse é um projeto extremamente necessário para esta nova etapa da vida.

Partindo-se desse ponto, a questão problema deste estudo é: “Como preparar os policiais militares lotados na cidade de Caxias-MA e adjacências que irão para a reserva remunerada de forma que sejam mais estruturados e tenham melhor qualidade de vida?”

A partir do problema levantado, o estudo tem como objetivo geral: analisar a viabilidade da implantação do Programa de Preparação dos Policiais Militares para a reserva ativa remunerada no município de Caxias e adjacências, de forma que sejam mais estruturados e tenham melhor qualidade de vida.

A metodologia foi fundamentada nos pressupostos da pesquisa-ação, sendo o estudo atual, exploratório, com abordagem quanti-qualitativa dos dados, perpassando-se, primeiramente, pela Revisão Bibliográfica para embasamento teórico do tema e para

embasento da proposta de intervenção no 2º BPM e Caxias-MA.

O estudo encontra-se estruturado da seguinte forma: em um primeiro momento tem-se o referencial teórico aonde faz-se uma breve abordagem sobre alguns aspectos relacionados à perda da identidade com a saída da Corporação, repercussões psicossociais frente a ida para reserva remunerada, o Programa de Preparação para a Reserva Ativa em São Luís-Ma; o segundo momento traz os resultados da pesquisa realizada com 06 (seis) policiais militares de São Luís-MA e que já estão na reserva; e, em terceiro momento, faz-se um resumo da proposta de intervenção para 2º BPM de Caxias-MA. Por fim, as considerações finais, destacando-se alguns pontos positivos e negativos do estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Perda da identidade pela saída da Corporação

O trabalho constrói no homem o sentido de inclusão social, ampliando a importância que a sociedade dá àquele que produz, destacando aquele indivíduo que tem vínculo empregatício, salário fixo e estabilidade. (Vasconcelos e Oliveira, 2004). Com efeito, a transformação moderna do significado da palavra trabalho, em sua nova positividade, expressa a sua ascensão como a mais valorizada das atividades humanas, que encontra seu suporte definitivo na consolidação do modelo capitalista de produção e que vai se manifestar na produção teórica dos séculos XVIII e XIX. (Carlos *et al.*, 1999).

Acerca do trabalho, suas implicações em nível social e das relevâncias de profissões corroborando com as leis, cita-se os policiais militares. As atribuições das polícias militares são definidas nos artigos 144, parágrafos 5º, 6º e 7º, da Constituição da República Federativa do Brasil/88. A Brigada Militar é uma instituição que tem como principal função o policiamento ostensivo e a preservação da ordem pública, configurando-se como uma instituição que pertence ao Estado e que se diferencia dos demais órgãos públicos por apresentar um regime de hierarquia e disciplina.

Nesse processo, de construção de identidade baseado na orientação por regras e normas claramente demarcadas, temos a profissão dos policiais militares. Segundo Guedes, Guedes e Lúcia (2020), em seu estudo intitulado “*Trabalho emocional e engajamento no trabalho em policiais militares: mediação da identidade profissional*”, observaram que a identidade ocupacional está relacionada ao ambiente de trabalho dos policiais militares porque a identidade apresenta impactos relevantes. Um deles é positivo nas variáveis aumentando assim a satisfação no trabalho, reduzindo o estresse e o esgotamento, além de terem consciência do papel que desempenham apresentando um processo de satisfação.

A caracterização da polícia militar, referidos por Monjardet (2003), trata-se de uma prestadora de serviços, especificamente de serviços públicos. O seu produto final é intangível,

pois se constitui numa sensação ou percepção de estado de tranquilidade e homogeneidade da população ou grupo dela específico, apesar da sua imaterialidade, esse serviço pode ser mensurável, tanto qualitativa como quantitativamente.

Com efeito, Dos Passos e Kovalski (2024) relatam que a carreira policial militar envolve muitos riscos e situações de perigo e violência, testando constantemente suas habilidades e levando a um alto nível de stress.

Segundo Neri (2018), frequentemente a rotina intensa e exigente da carreira militar se enraíza profundamente no âmago do policial, levando-o a enfrentar dificuldades significativas na adaptação à inatividade, mesmo tendo ansiado por esse momento. Dessa forma, a mudança de ritmo e de responsabilidades, podem ser um desafio levando alguns militares a se sentirem deslocados e desorientados em relação ao seu novo papel na sociedade.

Dos Passos e Kovalski (2024), discorrem que a aposentadoria frequentemente implica na perda da posição ocupada, das relações sociais estabelecidas no ambiente de trabalho e do sentido de pertencimento ao ambiente profissional. O ingresso na inatividade também pode levar à reavaliação dos valores pessoais, das normas sociais e da rotina diária, gerando mais stress ao militar, podendo inclusive vir a desencadear quadros de ansiedade ou depressão

Entende-se que a vida profissional tem significativa relevância para âmbitos pessoais, sociais e profissionais. Diante disso, a saída desse posto pode apresentar consideráveis mudanças, pois, de acordo com Guidi (1994), a vida humana é amplamente afetada pela profissional. Nesse sentido, a possibilidade da perda da identidade com a chegada da aposentadoria, afeta a vida de forma direta frente a mudança de rotina. Nesta etapa, a pessoa pode se dedicar a outras atividades como também pode não saber planejar outras atividades diárias, porque se habituou a uma certa rotina que o acompanhou há muito tempo.

2.2 Repercussões psicossociais frente a ida para reserva remunerada

De acordo com Dias (2016) a sociedade, muitas das vezes, associa a aposentadoria à velhice, à ociosidade e a inutilidade. Esse entendimento pode fundamentar uma resposta emocional de preocupação no qual o sujeito pré-reformado apresenta sentimento de medo e de rejeição frente a separação da vida profissional, diante da correlação entre a aposentadoria, o trabalho e a velhice. Essa nova condição pode levar o sujeito a pensar que esses fatores podem privá-lo de atividades que lhe tragam prazer e laços sociais, conduzindo também a discriminação a nível social.

Em muitos casos, a aposentadoria é vista como um momento em que o indivíduo passa a experienciar um sentimento de inutilidade e desvalorização na sociedade, por não fazer mais parte da população economicamente ativa, e, essa situação pode fazer com que o

aposentado se sinta desorientado, sem perspectivas ou objetivos, o que pode contribuir para o estabelecimento de um quadro depressivo (Costa *et al.*, 2016),

Com efeito, Sousa *et al.* (2021), afirmam que os policiais apresentam um risco maior de desenvolver um ou mais sintomas associados a transtornos mentais do que a população em geral nos exercícios de suas atividades laborais. Coadunando no que foi apresentado, o estudo de Stevelink *et al.* (2020) apontou a prevalência de prováveis transtornos mentais, sendo a depressão mais frequente em 9,8% dos policiais, ansiedade em 8,5% e 3,9%, o Transtorno por Estresse Pós-traumático (TEPT).

Isso porque a rotina de trabalho dos policiais militares os expõe frequentemente a eventos traumáticos, tornando-os mais vulneráveis ao desenvolvimento de distúrbios emocionais decorrente de uma profissão de alta periculosidade, cuja principal função é ser responsável pela vida humana, contribuindo para o desenvolvimento de distúrbios mentais, muitos de grave consequência como o Transtorno de Estresse Pós-Traumático. (Passos e Kovalski, 2024).

Nesse contexto, conjectura-se a importância das instituições e das equipes de saúde quanto à ciência destes transtornos no cotidiano de muitos policiais militares. Como afirmam Silva e Bueno (2017), a notoriedade do Órgão a que o profissional pertence realizar o acompanhamento multiprofissional, ao longo da carreira do militar, é fundamental para que sejam avaliados eventuais efeitos negativos quando o trabalhador se desloque ao processo em estado de inatividade, pois este momento de transição pode acarretar vários problemas que ameaçam a saúde mental, tendo como uma de suas consequências o prejuízo em seu desempenho profissional nas fases finais e sua identidade como ser humano e social.

Para Papalia (2013), o enfrentamento (*coping*) é o pensamento ou comportamento adaptativo que visa reduzir ou aliviar o estresse resultante de condições prejudiciais, ameaçadoras ou difíceis, ou seja, é um importante aspecto da saúde mental. O mesmo autor menciona que o envelhecimento bem-sucedido, ou ideal, em grande parte substituiu a ideia de que o envelhecimento resulta de processos inevitáveis e intrínsecos de perda e declínio.

O desenvolvimento de projetos de preparação para a aposentadoria respaldado por lei, estatutos, entre outros, como no Estatuto do Idoso, descreve, através da Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, em seu capítulo VI, acerca da profissionalização e do trabalho no artigo 28, que devem ser realizados pelo poder público, profissionalização especializada para as pessoas idosas, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas; preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento

sobre os direitos sociais e de cidadania; estímulo às empresas privadas para admissão de pessoas idosas ao trabalho, esclarecendo também seus direitos sociais. (Brasil, 2003).

No que se refere à preparação da aposentadoria de militares, projetos já foram implementados por outras Corporações de grandes centros, como São Paulo e Rio Grande do Sul, onde a preparação para a aposentadoria também inclui, orientações financeiras, apoio jurídico e atividades que incentivam o bem-estar físico e psicológico dos policiais. Essas iniciativas reconhecem a importância de uma abordagem multidisciplinar, visando não apenas a saúde mental, mas também a reintegração social e a adaptação à vida fora do ambiente militar, o que reflete uma preocupação crescente com a qualidade de vida dos profissionais após anos de serviço à sociedade. (Sena e Sousa, 2020).

2.3 O Programa de Preparação para a Reserva Ativa (PPRA) na PMMA

No Maranhão, em 2015, o Centro de Atenção Psicossocial (CAPS), da Polícia Militar do Maranhão (PMMA) em São Luís, implantou um projeto inovador para preparar os policiais militares para a reserva remunerada denominado Programa de Preparação para a Reserva Ativa (PPRA). O objetivo foi proporcionar uma transição mais suave para a aposentadoria, abordando aspectos emocionais, psicológicos e sociais que podem surgir com a mudança de rotina e a saída do serviço ativo. (Maranhão, 2015).

A TC QOSPM Psicóloga Cristiane, foi a oficial responsável pela criação, desenvolvimento e execução do referido programa, o qual foi concebido com foco na saúde mental dos policiais, oferecendo apoio através de palestras, oficinas e acompanhamento psicológico para garantir que essa nova fase possa ser vivida de forma equilibrada, com menos riscos de transtornos emocionais comuns nessa etapa.

Para a criadora do programa na PMMA, Maj Cristiane, essa transição requeria uma atenção especial, conforme as suas palavras transcritas no relato a seguir: *“Entrando em contato com policiais da reserva e aqueles que estavam na eminência de ir para casa, percebi que a transição para esta nova etapa nem sempre era uma tarefa fácil”* (Maranhão, 2015).

A participação dos militares no programa é voluntária sendo feita em um período de 02 (dois) meses, podendo participar policiais com 28 anos de serviço para homens e 23 anos para as mulheres.

3 PERCEPÇÃO DE MILITARES DA RESERVA DA PMMA SOBRE O PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A RESERVA ATIVA EM SÃO LUÍS-MA

Para compreender a satisfação com o Programa de Preparação para a Reserva Ativa em São Luís-Ma, foi realizada uma entrevista com 6 (seis) militares que se encontram na reserva remunerada e que participaram do referido projeto. As questões foram direcionadas sobre o breve perfil dos militares (idade, sexo), percepção sobre o antes e depois da caserna, percepção sobre o programa de preparação para a reserva remunerada promovida pelo CAPS da PMMA.

Aplicou-se o questionário por meio do formulário do *Google Forms*, enviando aos *e-mails* dos militares, sendo a participação em responder de forma voluntária. Juntamente com o questionário, foi enviado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para oficializar a participação dos entrevistados. As respostas foram tabuladas pelo próprio *Google Forms*, convertidas em tabelas e gráficos, e, após esses procedimentos, fez-se a análise e discussão dos achados. A seguir, expõe-se as respostas dos entrevistados, fazendo-se a devida análise.

Quanto à idade dos policiais da reserva entrevistados, variou entre 48 a 60 anos, quanto ao sexo 4 eram do sexo masculino e 2 do sexo feminino. Quando indagados se a vida na caserna foi satisfatória, os dados revelaram que as respostas não sofreram grande variação e os policiais referiram igualmente as respostas satisfatória, muito satisfatória, pouco satisfatória, e apenas a insatisfatória não foi marcada pelos entrevistados.

Sobre a satisfação dos militares com a vida fora da caserna, percebeu-se que a maioria (66,7%) disse estar muito satisfeita, enquanto 33,3% referiu ser satisfatória. Quanto à vontade de voltar à ativa, observou-se que 100% dos militares referiram que sim, o que demonstra que os militares da reserva, entrevistados, ainda tem uma forte ligação com a atividade laboral.

A percepção dos militares da reserva sobre a utilidade do programa de preparação para a reserva remunerada na PMMA, observou-se que 50% referiu sentir-se satisfeito; Na questão referente ao preparo do militar no Programa do CAPS, para adaptar-se emocionalmente para a vida após a caserna, 66,7% disse que está muito satisfeito; sobre a ajuda do Programa de Reserva Remunerada do CAPS da PMMA auxiliou na adaptação financeira, observou-se que 50% disse estar satisfeito.

Foi solicitado aos entrevistados para destacar 03 (três) vantagens de estar na reserva os quais referiram-se a descanso, paz, lazer, qualidade de vida, ficar com a família, dever cumprido, novos projetos, dentre outros.

Quando solicitou-se aos entrevistados para citar três desvantagens de estar na reserva, aonde obteve-se as seguintes respostas: perdas financeiras, desvalorização, falta de reconhecimento, Sensação de não poder mais contribuir para com a PM, Liberdade, satisfação e gratidão, saudade dos amigos de caserna.

4 PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Quanto à metodologia, a proposta baseia-se no tipo de estudo pesquisa-ação do tipo qualitativo. Define-se como o uso de técnicas específica para produzir um processo investigativo ou levantamento de dados. (Costa; Horta; Fulgêncio, 2021).

A população-alvo da intervenção serão militares que estão em processo de aposentadoria (reserva remunerada) no 2º BPM de Caxias – MA. O 2º BPM de Caxias –MA tem um efetivo de 297 (duzentos e noventa e sete) ativos, e destes, 63 (sessenta e três) encontram-se em processo de ir para a reserva remunerada

O local aonde será implantado a proposta de intervenção para militares da reserva remunerada será o 2º Batalhão de Polícia Militar de Caxias-MA.

4.1 Etapas de implantação da proposta de intervenção

A proposta de intervenção 2º BPM de Caxias -MA, será elaborada seguindo-se as etapas:

Etapa 1 - Elaboração de portaria pelo Comando Geral da PMMA

Para a implantação do Programa de Preparação de Policiais Militares para a Reserva Remunerada no 2º BPM no Município de Caxias – Maranhão, faz-se necessário, prioritariamente, a manifestação e aprovação do Comando Geral da Corporação, através de um Ato Oficial - criação de Portaria - materializando a implantação do referido Programa e indicando a sua composição dentro do organograma existente na PMMA

Etapa 2 - Indicação dos oficiais e praças componentes do Programa de Preparação de Policiais Militares para a Reserva Remunerada em Caxias

Nesta etapa serão selecionados os profissionais dentro do quadro da PMMA, que irão fazer parte do Programa.

Etapa 3 – Estudo da Viabilidade técnica

A parte técnica e profissional dos recursos humanos será composta por pessoal com qualificações para os cargos e que pertençam ao quadro de servidores da PMMA. O processo de seleção e capacitação desses profissionais, também será feito pela equipe do CAPS de São Luís onde o projeto já foi implantado.

Etapa 4 – Ações a serem desenvolvidas para a implantação do projeto

- Reuniões e capacitação da equipe de profissionais que irá trabalhar no programa
- Elaboração do plano de trabalho
- Adaptação e organização do espaço onde será executado o Programa
- Preparação de conteúdos e material a serem utilizados
- Divulgação do Programa
- Organização do evento de inauguração do Programa
- Desenvolvimento e execução do projeto
- Monitoramento e avaliação do programa

Essas ações serão disponibilizadas em um cronograma físico, determinando-se o período (meses) de cada uma (Figura 1).

Figura 1 – Cronograma de execução da proposta de intervenção

Etapas do projeto/período	2025					
	MAR	ABR	MAIO	JUN	JUL	AGO
Elaboração de portaria pelo Comando Geral da PMMA	X					
Indicação dos oficiais e praças componentes do Programa de Preparação de Policiais Militares para a Reserva Remunerada em Caxias	X					
Reuniões e capacitação da equipe de profissionais que irá trabalhar no programa		X	X	X	X	
Elaboração do plano de trabalho			X	X		
Adaptação e organização do espaço onde será executado o Programa				X		
Divulgação do Programa no 2º BPM de Caxias – MA					X	
Organização do evento de inauguração do Programa					X	
Desenvolvimento e execução prática do projeto					X	
Monitoramento e avaliação do programa					X	X

Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

4.2 Recursos necessários

A implantação do PPRA da PMMA em Caxias, se dará sem aumento relevante de custos para os cofres públicos, principalmente, porque os profissionais que atuarão no projeto, serão selecionados dentre os que já fazem parte do quadro de servidores da PMMA.

Os recursos necessários para reforma e adaptação do setor onde funcionará o projeto, serão oriundos do orçamento do estado previamente planejados e licitados, e serão referentes a materiais de construção ou reforma, de escritório, material de limpeza, recursos esses que poderão também ser oriundos de emendas parlamentares.

4.3 Estratégias utilizadas para a solução do problema

Para solucionar a falta de preparo dos militares de Caxias –MA no processo de passagem para a reserva remunerada, é essencial que se conheça os Nós Críticos (fatores identificados) e se apresentem estratégias de solução. O quadro 1, a seguir traz uma demonstração da distribuição das ações a serem executadas, baseadas nos Nós Críticos (Figura 2).

Figura 2 – Distribuição dos nós críticos

Nós críticos	Ação	Objetivos
I Não detecção do problema	Estratégias de campanhas de conscientização	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolver campanhas informativas visando explicar os desafios enfrentados por veteranos aos e aposentarem e a importância do planejamento prévio.
	Palestras e workshops	<ul style="list-style-type: none"> Organizar eventos com especialistas em transição de carreira, e finanças pessoais, aprender sobre os riscos e as oportunidades da reserva remunerada.
	Testemunhos	<ul style="list-style-type: none"> Compartilhar histórias de veteranos que enfrentaram dificuldades após a transição destacando a importância da percepção do problema.
II Não priorizar o bem estar do veterano	Programas de apoio integral	<ul style="list-style-type: none"> Criar programas que integrem apoio psicológico, social, e financeiro, enfatizando a importância do bem estar holístico do veterano.
	Mentorias	<ul style="list-style-type: none"> Estabelecer um sistema de mentoria onde veteranos experientes possam guiar os que estão prestes a se aposentar, ajudando-os a priorizar seu bem-estar.
	Políticas institucionais	<ul style="list-style-type: none"> Incentivar instituições a adotarem políticas que priorizem o bem-estar dos veteranos, como horários flexíveis para consulta e apoio.
III Fala de recursos para solucionar o problema	Parcerias com ONGS	<ul style="list-style-type: none"> Agregar as Organizações Não Governamentais (ONGS) e instituições financeiras para oferecer recursos e atividades gratuitos ou subsidiados aos veteranos.
	Criação de fundos de apoio	<ul style="list-style-type: none"> Estabelecer fundos específicos para ajudar os veteranos em dificuldades financeiras durante a transição.
	Acesso a informações	<ul style="list-style-type: none"> Garantir aos veteranos o acesso fácil a informações sobre benefícios disponíveis, programas de assistência, e recursos comunitários.
IV Falta de experiências em solucionar o problema	Capacitação e Treinamento	<ul style="list-style-type: none"> Oferecer cursos práticos sobre gestão financeira, planejamento de carreira e habilidades interpessoais, focando na preparação para a vida após a aposentadoria;
	Desenvolvimento de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> Incentivar o desenvolvimento de novas habilidades e hobbies para melhor manejo do tempo

	Simulações e <i>role playing</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementa atividades práticas aonde os veteranos possam simular situações da vida real relacionadas à aposentadoria, promovendo aprendizado ativo.
	Grupos de apoio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Criar grupos aonde veteranos possam compartilhar experiências e soluções promovendo um ambiente colaborativo de aprendizado.
	Fortalecimento de relacionamentos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Facilitar a comunicação familiar e social, promovendo atividades que melhorem os relacionamentos.

Fonte: Elaborado pelos autores, 2024.

4.4 Resultados esperados

Espera-se que a implantação da proposta de criação de um programa de preparação dos policiais militares para a reserva remunerada no 2º BPM em Caxias – Maranhão, proporcione os seguintes benefícios:

- Contribuir para que a PMMA possa realizar o acompanhamento mais de perto da situação dos inativos no interior do Estado
- Valorização do profissional militar contribuindo para aumentar a sua autoestima;
- Melhora da saúde física, emocional e financeira;
- Melhor aproveitamento da vida fora da caserna e melhoria da qualidade de vida

Ressalta-se que a abordagem das causas ou nós críticos, requer um esforço conjunto entre instituições, comunidades e os próprios veteranos.

Ao implementar essas estratégias, é possível não apenas resolver causas subjacentes da falta de preparo da reserva remunerada, mas, também, promover um ambiente mais favorável à adaptação e ao bem-estar dos veteranos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa trouxe um conhecimento mais aprofundado sobre os problemas vivenciados pelos policiais militares em relação à mudança da vida ativa na caserna e o momento de ir para a reserva. Através dos estudos que embasaram esta pesquisa, percebeu-se que a aposentadoria é, muitas vezes, um momento de desconforto e de tensão para muitos profissionais, pois pode-se perceber o peso que a chamada “inatividade” traz para muitos profissionais.

Em se tratando de militares, a transição para a reserva pode trazer uma sensação de desamparo e abandono pela Corporação, e, diante da nova vida, esses veteranos temem pelas perdas que são inerentes a esse processo, podendo desenvolver problemas de saúde física e psicológica, baixa autoestima e até mesmo distúrbios psicológicos como a depressão, ansiedade e até *burnout*.

Ao entrevistarem-se os 06 (seis) policiais veteranos da PMMA de São Luís, percebeu-se que: todos afirmaram que a vida na caserna foi satisfatória, estão muito satisfeitos com a vida fora da caserna, 100% referiram que gostariam de voltar à ativa, 50% disse sentir-se satisfeito com o Programa de Preparação para a Reserva Remunerada na PMMA, a maioria disse estar muito satisfeito com a adaptação fora da caserna, e que o Programa é muito útil, pois auxiliou na adaptação financeira.

Em relação às vantagens de estar na reserva, os depoimentos dos veteranos referiram descanso, paz, lazer, qualidade de vida, ficar com a família, dever cumprido, novos projetos, dentre outros. Como desvantagem, os entrevistados apontaram: perdas financeiras, desvalorização e falta de reconhecimento pelos serviços prestados, distância dos companheiros de farda, dentre outros aspectos.

Dessa observação surgiu este projeto de intervenção para propor a implantação do programa de preparação dos policiais militares para a reserva remunerada no 2º BPM em Caxias – Maranhão, como uma forma de minimizar esses agravos/sentimentos trazidos pelo afastamento da Corporação, e também valorizar todos os policiais que prestam serviço no 2º PM de Caxias.

A proposta de criação do programa no 2º BPM em Caxias-MA, veio concretizar-se com essa entrevista aonde pode-se entender a importância do preparo dos veteranos para a vida fora da caserna. Construiu-se a mesma, com base em outras propostas semelhantes, buscando-se adaptá-la para as reais necessidades dos policiais militares em processo de transição para a reserva, de Caxias-MA.

Como limitação do estudo, destaca-se a pouca quantidade de veteranos entrevistados, devendo-se este fato à indisponibilidade de tempo dos policiais, falta de habilidade com o formulário do *Google Forms*, e o tempo limitado para realizar uma entrevista mais abrangente.

Destaca-se aqui que não se pretendeu esgotar o assunto, mas, sim, promover novos debates e novas pesquisas na área, haja vista que, constatou-se a escassez de publicações sobre esse tipo de estudo, tão essencial para melhorar o processo de transição da vida na caserna para a vida fora dela.

Concluiu-se que essa proposta se adequa à Proposta do Programa de Preparação para a Reserva Ativa (PPRA), da PMMA em São Luís, cujos objetivos estão de acordo com o que preconiza o referido programa que é proporcionar uma transição adequada dos veteranos de Caxias-MA para a aposentadoria, cuidando dos aspectos emocionais, psicológicos, econômicos e sociais.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos, **Lei nº 10.741, de 1 de outubro de 2003**. Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências. (Redação dada pela Lei nº 14.423, de 2022), Brasília: Ministério da Saúde, 2003.
- BRASIL. Ministério da Defesa. Comando da 6ª região militar. Região Marechal Cantuária. **PPREB - Programa de Preparação e Apoio para Reserva e Aposentadoria do Exército Brasileiro**. Disponível em: < <https://6rm.eb.mil.br/index.php/informacoes-para-militares-transferidos?view=article&id=965:ppreb-programa-de-preparacao-e-apoio-para-reserva-e-aposentadoria-do-exercito-brasileiro&catid=9>> Acesso em: 20 nov. 2024.
- CARLOS, S. A *et al.* Identidade, Aposentadoria e Terceira Idade. **Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento**, [S. l.], v. 1, 1999.
- COSTA, A.M.M.R., *et al.* Preparação para a aposentadoria. In: COSTA, JLR., COSTA, AMMR., and FUZARO JUNIOR, G., (Orgs). **O que vamos fazer depois do trabalho?** Reflexões sobre a preparação para aposentadoria [online]. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2016.
- COSTA, Alexandra; HORTA, Ricardo Lins; FULGÊNCIO, Henrique Augusto Figueiredo. **Pesquisa-ação: a intervenção experimento**. Disponível em:< <https://metodologia.agu.arcos.org.br/proposta-de-intervencao/#1-caracter-sticas-da-pesquisa-a-o>. Acesso em: 03 nov. 2024.
- DIAS, Flávia Campos Lucena. **Enlaces e desenlaces identificatórios do Policial Militar em processo de reserva**. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2016.
- DOS PASSOS, Elysson Leonty; KOVALSKI, Jennifer Cristina. Atividade Policial Militar e os Desafios do Ingresso à Aposentadoria. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 10, n. 6, p. 2359-2372, 2024.
- GUIDI, Maria Laís Mousinho. A aposentadoria e a reorganização da identidade social. In: GUIDI, Maria Laís Mousinho; MOREIRA, Maria Regina de Lemes Prazeres. **Rejuvenescer a velhice**. Brasília: UnB, 1994
- KEGLER, P.; MACEDO, M. M. K. Trabalho e aposentadoria militar: singularidades de uma travessia psíquica. **Psico-USF**, Bragança Paulista, v. 20, n. 1, p. 25-38, jan./abr. 2015.
- MARANHÃO, Secretaria de Segurança Pública-MA. **Programa de Preparação para a Reserva Ativa (PPRA) na PMMA**. Publicação 28 de julho de 2015. Disponível em: < <https://pm.ssp.ma.gov.br/2015/07/programa-de-preparacao-para-a-reserva-ativa/>> Acesso em: 20 nov. 2024.
- MARANHÃO. **Lei complementar Nº 224, de 9 de março de 2020**. Diário Oficial de 09 de março de 2020. Dispõe sobre a concessão da pensão militar, sobre a contribuição dos militares e pensionistas para custeio da inatividade e da pensão militar, altera a Lei nº 6.513 e dá outras providências. Disponível em: < <https://cbm.ssp.ma.gov.br/wp-content/uploads/2020/03/DOEMAEX20200309-Previdencia-dos-militares.pdf>> Acesso em: 20 nov. 2024.
- MONJARDET, Dominique. **O que faz a polícia: sociologia da força pública**. Trad. Mary Amazonas Leite de Barros. Ed. Ver. 2002. São Paulo: Edusp, 2003.
- NERI VLT. A segunda pele: convite a uma análise moreniana do processo de desempenho de papéis de policiais militares em situação da reserva remunerada. In: **O Alferes**, Belo

Horizonte, v. 73, n. 28, p. 72-103, jul/dez. 2018.

PAPALIA, Diane E.; FELDMAN, Ruth Duskin (Colab.). **Desenvolvimento Humano**. 12 ed. Porto Alegre: AMGH Editora, 2013.

PASSOS, Elysson Leonty dos; KOVALSKI, Jennifer Cristina. Atividade policial militar e os desafios do ingresso à aposentadoria. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 10, n. 6, p. 2359–2372, 2024.

RIO GRANDE DO SUL. Brigada Militar Rio Grande do Sul. **BM: Governo prorroga por dois anos edição extraordinária do Programa Mais Efetivo**; Edição ago. 2024. Disponível em: <<https://www.brigadamilitar.rs.gov.br/prorrogacao-pme-edicao2024>> **Acesso em 20 nov. 2024.**

SÃO PAULO, Governo do Estado de São Paulo. **Cerimônia de entrada dos alunos do Centro de Preparação de Oficiais da Reserva de São Paulo**. Editado em 2021. Disponível em: <https://cporsp.eb.mil.br/index.php/component/content/article?id=516>. Acesso em: 20 nov. 2024.

SENA, Alessandro Reges de; SOUSA, José Ricardo Bispo de. **Proposta de implantação de núcleos de atenção aos policiais inativos nos comandos de policiamento regionais do interior do estado**. Projeto de Intervenção, Curso de Especialização em Segurança Pública (CESP/2020), Academia de Polícia Militar da Bahia (APM), Salvador (Bahia), 2020.

SILVA, M. A; BUENO, H. P. V. O suicídio entre policiais militares na Polícia Militar do Paraná: esforços para prevenção. **Revista de Ciências Policiais da APMG**, v1, n. 1, p. 5-23, 2017.

SOARES, Dulce Helena Penna; COSTA, Aline Bogoni. **Aposentação**: aposentadoria para ação. São Paulo: Vetor, 2011.

SOUSA, K. L. A. O. *et al.* Fatores associados ao surgimento de ansiedade/depressão em policiais militares: uma revisão integrativa. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 10, 2021.