



**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE RONDÔNIA  
COORDENADORIA DE OPERAÇÕES, ENSINO E INSTRUÇÃO  
CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS  
CAO BM – 2017/2018**

**CAP BM 523.369-1 MARIA IOLANDA RIBEIRO MENDES**

**PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA: Projeto Bombeiro da Reserva Ativa do  
Corpo de Bombeiro Militar da Paraíba e sua eficácia**

João Pessoa - PB  
2018

**CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS  
CAOBM – 2017/2018**

**CAP BM 523.369-1 MARIA IOLANDA RIBEIRO MENDES**

**PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA: Projeto Bombeiro da Reserva Ativa do  
Corpo de Bombeiro Militar da Paraíba e sua eficácia**

Trabalho de Conclusão de Curso, na modalidade artigo científico, apresentado junto ao Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais CAOBM-2017/2018 do Corpo de Bombeiros Militar de Rondônia como parte dos requisitos para obtenção de nota na disciplina de Elaboração de Artigo Científico, ministrada pelo Prof. Esp. Abel Sidney de Souza.

Orientador: TC QOBM Clécia Felipe Cabral de Macedo Viana

João Pessoa – PB  
2018

# PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA: Projeto Bombeiro da Reserva Ativa do Corpo de Bombeiro Militar da Paraíba e sua eficácia.<sup>1</sup>

Maria Iolanda Ribeiro Mendes<sup>2</sup>

## RESUMO

Esta pesquisa tem por objetivo identificar aspectos legais e as condições que se dá o processo de passagem do Bombeiro Militar para aposentadoria, expor os objetivos específicos e os resultados do projeto Bombeiro da Reserva Ativa - PBRA, averiguar a política de valorização dada pelo Corpo de Bombeiros militar da Paraíba - CBMPB e ainda, avaliar as perspectivas dos participantes sobre as informações dadas em suas participações. A pesquisa foi realizada em três etapas, utilizando-se do método hipotético dedutivo. Foi aplicado questionário aos participantes via *internet* e a análise dos resultados foi baseada nos aspectos psicossociais, aposentadoria no Brasil, processo de aposentadoria no CBMPB e preparação para aposentadoria. O resultado mostrou a eficácia do PBRA baseando-se no levantamento bibliográfico estudado e respostas colhidas dos questionários.

**Palavras- Chaves:** Eficácia. Projeto Bombeiro da Reserva ativa. Aposentadoria. Preparação para a aposentadoria.

## INTRODUÇÃO

Para Bulla e Kaefer (2003, p. 5), “o ser humano vive uma constante preparação para o trabalho e necessita dele, não só por uma questão de sustentabilidade, como de crescimento pessoal”. Isso remete a uma projeção exagerada do trabalho sobre a vida do homem, visto que sem trabalho é considerado improdutivo, sendo excluído socialmente. Trabalho é também sinônimo de saúde, pois as pessoas que trabalham apresentam melhores condições de saúde que pessoas que não trabalham, como dizem Giatti e Barreto, 2003.

Com o passar dos anos no trabalho, o homem se aposenta e, aspectos sociais e psicológicos estressores podem vir junto à nova fase. Para Soares *et al* (2007, p. 145) “o aposentar-se está vinculado à perda da capacidade de ação do sujeito, um movimento de tornar-se inativo, improdutivo, ou seja, alguém passivo aos acontecimentos sociais”. Mas, como os aspectos sociais e psicológicos, derivados da aposentadoria, auxiliam na aceitação nessa transição? E como eles podem mostrar que o aposentado pode ser ainda ativo e produtivo? Neste instrumento partilhando o pensamento de Zanelli (2012), esses aspectos psicossociais presentes nos “eventos” da vida podem ser utilizados como meios de superação.

---

<sup>1</sup> Artigo elaborado como requisito parcial para conclusão do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais, realizado pelo Corpo de Bombeiros Militar de Rondônia (CBMRO) – CAOBM-2017/2018, orientada pela TC QOBM Clécia Felipe Cabral de Macedo Viana e coorientada pelo professor especialista Abel Sidney de Souza.

<sup>2</sup> Bacharel de Segurança Pública e Tecnóloga em Gestão Pública (UFPB).

Considera-se pessoa idosa aquela que possuir 60 (sessenta) anos ou mais conforme Lei nº 10.741/03 da Carta Magna. A aposentadoria pode ser associada à velhice por alguns, mas a aposentadoria, que pode estar associada à velhice, pode ser aceita passivamente e ser momento de oportunidade e de reinvenção e não de descanso e inatividade. (BRANDÃO, 2011).

Políticas públicas governamentais têm auxiliado às pessoas que estão envelhecendo e próximos de aposentar-se, como a Lei nº 8.842/94 que criou o Conselho Nacional do Idoso priorizando o atendimento domiciliar, estímulo à capacitação de profissionais na área de gerontologia, dentre outros benefícios como até a participação do idoso na formulação das políticas públicas. Essa mesma lei obriga órgãos e entidades públicas a criar e estimular a manutenção de programas de preparação para a aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento.

Para Soares *et al* (2007), psicólogos vem se interessando por reflexões sobre o lugar do trabalho para o homem e para a sociedade e as decorrências psicológicas resultantes da dificuldade de adaptação frente ao rompimento com o trabalho. Esse acontecimento deve-se à importância dos estressores na vida dos militares, visto que estes lhe dão no dia a dia com problemas e dificuldades alheias, salvando vidas.

No Brasil as Forças Armadas vem procurando implementar políticas que preparem os militares na fase de transição entre o serviço ativo e a reforma. De maneira terapêutica os impactos no meio militar podem ser diminuídos, visto que são submetidos sempre a disciplina e hierarquia e estresses em ocorrências ou operações. (BARTOLO, 2009).

O Corpo de Bombeiros Militar da Paraíba, com a preocupação de propiciar condições favoráveis aos seus militares para a aposentadoria, criou em 2010 o Projeto denominado Bombeiro da Reserva Ativa, voltado para os militares que estão em processo de reforma. As diretrizes do projeto foi publicizada em Boletim Interno da corporação. Reconhecer os bons serviços prestados na instituição está dentre seus objetivos específicos. Desde o ano de seu surgimento, cerca de 434 militares tem participado das atividades do Bombeiro da Reserva Ativa.

No decorrer da pesquisa os objetivos específicos foram trabalhados e correlacionados, a fim de que se possam confrontar os conceitos teóricos sobre aspectos psicossociais que circundam a transição para a aposentadoria.

Almeja-se o alcance dos objetivos específicos relacionados:

- Identificar os aspectos legais e as condições que se dá o Processo de passagem do BM para a aposentadoria;
- Expor os objetivos do Projeto Bombeiro da Reserva Ativa - PBRA;
- Expor os resultados do PBRA em termos quantitativos nos últimos cinco anos;
- Averiguar se o BM que participou do projeto sentiu-se valorizado pela corporação;
- Avaliar sob a perspectiva dos participantes do PBRA se as informações e orientações contribuíram para a passagem para a aposentadoria.

## **PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

A pesquisa foi realizada em três etapas. A primeira consistiu na revisão e aprofundamento do referencial teórico e levantamento de dados; num segundo momento foi realizada a pesquisa propriamente dita, que consistiu na aplicação de questionário junto aos participantes do PBRA, através do *Google Forms*. Finalmente, na terceira etapa foi realizada a tabulação dos dados e considerações finais.

A fim de materializar fatos na pesquisa foram utilizados procedimentos técnicos diversos, assim, foi inicialmente realizado um levantamento documental no que tange aos assuntos relacionados aos meios legais para processo de reforma no CBMPB, relatórios sobre turmas participantes do PBRA desde seu início até atualmente.

Foi utilizado o método hipotético-dedutivo e o procedimento foi o estatístico haja vista que se pretendeu quantificar as respostas obtidas nos questionários e os dados referentes aos números de participantes nas turmas.

A revisão bibliográfica e documental foi realizada no Quartel Central do CBMPB, junto à Diretoria de Pessoal - DP, Secretário Geral do PBRA e 1ª Seção do Estado Maior. O levantamento estatístico de dados foi efetuado através dos questionários aplicados aos participantes do PBRA.

## **ASPECTOS PSICOSSOCIAIS**

De acordo com Zanelli (2012) o ser humano passa por mudanças contínuas em sua vida que fazem parte do seu desenvolvimento, podendo ser vistas como pontos positivos ou negativos e ambos promovem o amadurecimento e o crescimento. O autor relata que a transição para a aposentadoria pode vir acompanhada de incertezas desencadeadas pelo real papel do homem no meio social e profissional.

No decorrer da sequencia de atividades e etapas que antecedem a aposentadoria, o homem se depara com estressores, como situações novas e pessoas novas. Saber lidar com esses estressores suavizam consequências negativas e favorecem o desenvolvimento dos indivíduos. Tornar positivo o período de transição para a aposentadoria depende do modo como os eventos temporários como o afastamento das atividades usuais de trabalho, as mudanças interpessoais e aspectos ligados à finanças, tempo livre e bem-estar, são utilizados como eventos de aprendizagem e superação (Zanelli, 2012).

Para alguns a aposentadoria pode ser vivenciada como um período de inutilidade e autodesvalorização. Para outros, um período de desenvolvimento pessoal e tempo de novas conquistas. A reorganização das tarefas cotidianas, que antes se resumia ao trabalho, contribui para o desenvolvimento físico e mental. As percepções de perdas e ganhos são relevantes à aceitação desse novo período. O autor considera ganhos na nova fase: maior controle de tempo para as necessidades pessoais, expectativa de iniciar outra carreira, maior tempo para atividades lúdicas e prática de exercícios físicos desencadeando uma vida mais saudável. O autor considera como perdas na nova fase: diminuição dos rendimentos, vínculos de amizade no ambiente laboral, perdas de *status* e sentimento de inutilidade.

Ainda conforme o autor, fatores relacionados ao bem-estar físico, social e psicológico influenciam numa adaptação saudável à aposentadoria.

Aspectos pessoais como condições de saúde, interesses, finanças, oportunidades de novos rendimentos, responsabilidade familiar são condições relevantes preocupam o indivíduo prestes ao desligamento.

O modo como o novo período é vivenciado pode ser analisado seguindo a classificação de Santos (1990 *apud* Zanelli, 2012): aposentadoria recusa, onde o homem se vê sem prestígio e sensação de vazio existencial; aposentadoria sobrevivência, onde o indivíduo viveu os anos de trabalho em busca de rendimentos; aposentadoria liberdade, onde o indivíduo se sente no direito de realizar seus planos e se autodesenvolver.

Para o autor as mudanças interpessoais acontecem devido às adaptações que o homem se vê obrigado a fazer devido ao novo grupo social que a aposentadoria lhe traz. Alguns notam o trabalho significativo para si e para os demais, outros notam como peça substituível no meio produtivo. No geral, há uma estigmatização e rejeição social pelo período da aposentadoria. É a passagem do endogrupo para o exogrupo.

O apoio familiar na reconstrução da identidade e a consonância positiva nas expectativas da nova fase são aspectos relevantes para a relação interpessoal no grupo dos

aposentados. Ainda em concordância com o autor, podemos destacar que os aspectos estressores negativos podem ser reduzidos com a conscientização pessoal no que diz respeito à valorização da experiência e maturidade. O convívio com pessoas da mesma idade oferece o bem-estar.

O tempo livre tem ficado em segundo plano visto que o trabalho tem se tornado a grande razão da existência, segundo Zanelli (2012). Em decorrência do fim da atividade laboral as desigualdades relativas ao acesso ao lazer ficam mais evidentes. As escassas pessoas que usam o tempo livre o preenchem com atividades relacionadas ao trabalho, o veem como tempo de tédio, se relacionam com pessoas do trabalho, dificultando os ajustes ao novo tempo livre. A sensação de bem estar pode vir após relacionamento em atividades que fujam da rotina laboral, após relações sociais que favoreçam as resoluções de problemas, troca de conselhos e sugestões.

Em suas considerações o autor relata que uma rede de variáveis que não se relacionam apenas com o meio laboral, afetam o bem-estar dos indivíduos que se aposentam, como por exemplo, insatisfação com a vida. No entanto, favorecem à aceitação, busca de metas na vida e senso de domínio sobre o que esta acontecendo nessa fase.

## **APOSENTADORIA**

De acordo com as estatísticas do IBGE (2000) os números da taxa de natalidade no Brasil vêm aumentando e os da longevidade vêm no mesmo ritmo. Isso implica numa maturação brasileira nos próximos anos.

Ainda pelo IBGE, pode-se afirmar que na Paraíba 10% da sua população é considerada idosa de acordo com o estudo metodológico sobre mudança demográfica e projeções de população no Brasil e mostra ainda que a migração dos jovens para estados mais desenvolvidos tem acelerado o envelhecimento da população paraibana.

A ocupação do ser humano pode se dar de várias formas, no entanto todos necessitam trabalhar para sobreviver. Na sociedade em que se vive atualmente é dada uma importância crescente no que diz respeito ao trabalho, colocando-o como organizador da vida. Segundo Zanelli e Silva (1996), para muitos tem significado de fardo pesado, que impede o indivíduo de viver plenamente.

Quando o tempo passa há a necessidade de parar. E como se comporta o ser humano nessa nova fase? Para Novo e Fôlha (2010), a maioria das pessoas tem sua vida vinculada à

estrutura organizacional ou a uma instituição a qual pertence e dela depende em grande parte e, a aposentadoria, muitas vezes, costuma ser visualizada como algo distante que representará a libertação de horários e a rotina. De acordo com Martins (2007), as pessoas ao se depararem com a realidade, ou seja, com a conquista dessa sonhada liberdade não sabem o que fazer com ela.

De acordo com o Ministério da Previdência Social Brasileira (MPS) o seguro público – Previdência Social possuiu inúmeros conceitos no decorrer dos seus quase 130 anos de existência quando em 1888, o Decreto nº 9.912-A, resguardou os empregados dos Correios por alcançarem seus 30 anos de serviços ou 60 anos de idade. Com o passar dos anos foi se instituído os fundos por invalidez, pensão pós-morte, acidente de trabalho, assistência aos servidores do estado (Decreto-Lei nº 288, de 23 de fevereiro de 1938).

A Previdência Social Brasileira é organizada na forma da Lei nº 3.807/60 onde seu Art. 1º define:

[...] assegurar aos seus beneficiários os meios indispensáveis de manutenção, por motivo de idade avançada, incapacidade, tempo de serviço, prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente, bem como a prestação de serviços que visem à proteção de sua saúde e concorram para o seu bem-estar. (BRASIL, 1960, Art.1º )

Existem três categorias de sistemas e regimes previdenciários no Brasil, de acordo com o Ministério da Previdência Social: Regime Geral da Previdência Social (RGPS); Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) e Previdência Complementar. Em todos eles as contribuições dos trabalhadores em atividade pagam o benefício dos aposentados, trazendo o diferencial no público que contribui, segundo o Portal Brasil do Governo Federal. Para Camarano e Pasinato (2004) o desenvolvimento dos sistemas de seguridade social tem desempenhado importante papel para a construção do bem-estar dos indivíduos nessa etapa da vida.

Na Paraíba a previdência dos servidores públicos é gerida pela PBPrev - Paraíba Previdência, conforme Art.40 da CF/88 e Emendas Constitucionais nº 20/1998, nº 41/2003 e nº 47/2005, bem como das Leis Federais nº 9.717/1998 e nº 10.887/2004. Cabe ao Tribunal de Contas do Estado (TCE) e a Controladoria Geral do Estado (CGE) a fiscalização da PBPrev, no entanto, cabendo ao MPS a fiscalização dos Regimes Geral dos Estados.

O processo de aposentadoria dos militares do Estado da Paraíba é amparado na Lei Ordinária Estadual nº 3.909/77, alterada pelas Leis Estaduais nºs 10.290/14, 10.295/14 e 10.614/15.



## **PROCESSO DE APOSENTADORIA DOS BOMBEIROS MILITARES DA PARAÍBA**

O Corpo de Bombeiros Militar da Paraíba (CBMPB) presta serviço à sociedade desde 1917, através da Lei nº 844/17, com o nome de Seção de Bombeiros, anexa à Força Policial do Estado.

De acordo com a emenda a Constituição do Estado da Paraíba nº 25/07, que alterou o artigo 48, o Corpo de Bombeiros Militar teve sua autonomia administrativa, deixando ser uma unidade operacional da Polícia Militar da Paraíba (PMPB) e passando a ser uma Corporação independente, cuja missão é executar atividades de defesa civil, prevenção e combate a incêndios, buscas, salvamentos e socorros públicos no âmbito do estado da Paraíba, descrito na Lei Estadual nº 8.443/07 em seu Art. 2º.

O ingresso na Corporação Bombeiro Militar, amparado pela Lei estadual 7.605/04, dá-se mediante Concurso Público, onde o interessado inicia sua carreira militar como Soldado ou Aluno do Curso de Formação de Oficiais (CFO) e a partir daí poderá cumprir os 30 (trinta) anos ou mais de serviço à população usando a tão respeitada farda, símbolo do heroísmo e a profissão mais confiável no Brasil e em outros 18 países, segundo a Barros (2002).

Após o cumprimento dos trinta ou mais anos de serviço na Corporação o Bombeiro Militar poderá se “aposentar”, oficializando seu pedido através de requerimento. No CBMPB, entende-se por aposentadoria os termos RESERVA REMUNERADA (RR) e REFORMA.

Amparados pela Lei Ordinária Estadual nº 3.909/77, que dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares da Paraíba, alterada pelas Leis Estadual nº 10.290/14, 10.295/14 e 10.614/15, os militares que contam com 30 (trinta) anos de efetivo serviço serão transferidos para a reserva remunerada “a pedido” ou “*ex-officio*”, e transferido para a situação de reformado “*ex-officio*” de acordo com seus artigos 88 e 93, respectivamente.

Com a finalidade de empregar Bombeiros Militares dos quadros da Reserva Remunerada, o Poder Executivo da Paraíba criou o Corpo Voluntário de Militares denominando-o de Guarda Militar da Reserva através da lei nº 9.353 de 12 de abril de 2011.

O quadro abaixo traz os tipos de passagem para reserva remunerada que a legislação prevê para o bombeiro militar estadual e descreve suas exigências e condições.

**Quadro 1** Tipos de Reserva Remunerada e seus amparos legais

Item	Tipo	Dispositivo Legal	Descrição
1	A PEDIDO	Art. 89 da Lei 3.909/1977	A transferência para reserva remunerada a pedido será concedida mediante requerimento à autoridade competente ao policial militar que conte, no mínimo, 30 (trinta) anos de serviço.
2	EX-OFFÍCIO	Inciso I do Art. 90 Lei 3.909/1977	Atingir 65 (sessenta e cinco) anos de idade;
3	EX-OFFÍCIO	Inciso II do Art. 90 Lei 3.909/1977	Ter ultrapassado ou vir a ultrapassar 30 (trinta) anos de efetivo serviço, se Oficial Superior ou Intermediário de quaisquer dos quadros da Polícia Militar da Paraíba;
4	EX-OFFÍCIO	Inciso III do Art. 90 Lei 3.909/1977	Ter ultrapassado ou vir a ultrapassar 08 (oito) anos de permanência no posto de Coronel do Quadro de Oficiais Combatentes (QOC) ou Quadro de Oficiais de Saúde (QOS) ou no posto de Capitão do Quadro de Oficiais de Administração (QOA) ou do Quadro de Oficiais Músicos (QOM).
5	EX-OFFÍCIO	Inciso IV do Art. 90 Lei 3.909/1977	Ser empossado em cargo público permanente, estranho a sua carreira, cujas funções sejam de magistério.
6	EX-OFFÍCIO	Inciso V do Art. 90 Lei 3.909/1977	Ser diplomado em cargo eletivo, na forma da alínea “b”, parágrafo único do Art. 51. (o policial militar em atividade, com 10 (dez) ou mais anos de efetivo serviço, ao se candidatar a cargo eletivo será afastado temporariamente do serviço ativo e agregado, considerado em licença para tratar de interesse particular. Se eleito será, no ato da diplomação, transferido para a reserva remunerada, percebendo a remuneração a que fizer jus, em função do seu tempo de serviço.)
7	EX-OFFÍCIO	Inciso VI do Art. 90 Lei 3.909/1977	Após 3 (três) indicações para frequentar os Cursos Superiores de Polícia, de Aperfeiçoamento de Oficiais e de Aperfeiçoamento de Sargentos, não completar ou não aceitar as indicações; a terceira indicação e a transferência para a reserva remunerada dependerão de estudos das Comissões de Promoções e de decisão Comandante Geral.
8	EX-OFFÍCIO	Inciso VII do Art. 90 Lei 3.909/1977	Ultrapassar 2 (dois) anos de afastamento, contínuo ou não, agregado em virtude de ter sido empossado em cargo público civil não eletivo, inclusive de administração indireta, excetuando o de natureza policial militar.
9	EX-OFFÍCIO	Inciso VIII do Art. 90 Lei 3.909/1977	For o oficial abrangido pela quota compulsória;
10	EX-OFFÍCIO	Inciso IX do Art. 90 Lei 3.909/1977	For a praça abrangida pela quota compulsória, na forma a ser regulada pelo Governador do Estado, por proposta do Comandante Geral da Polícia Militar.

**Fonte:** Própria, a partir da Lei 3.909/1977 e suas alterações posteriores.

Segundo dados coletados junto à 1ª Seção do Estado Maior do CBMPB atualmente há 1.180 (um mil cento e oitenta) Bombeiros Militares no estado da Paraíba, dos quais 49

(quarenta e nove) possuem pelo menos 30 anos de serviço. Tem-se ainda 42 (quarenta e dois) bombeiros militares da Reserva Remunerada os quais optaram por retornar ao serviço ativo voluntário no Corpo Voluntário de militares – Guarda Militar da Reserva. Esses números revelam que na corporação há público suficiente para compor projetos que visem à preparação para a “aposentadoria”.

Tem-se também um total de 297 (duzentos e noventa e sete) bombeiros militares que possuem mais de 25 anos de efetivo serviço sem contabilizar os possíveis tempos de serviços em outras instituições privadas ou públicas. Conforme os itens 1 e 3 do quadro acima, são integrantes que já estão próximos à passagem para reserva remunerada, o equivalente a aposentaria no mundo civil.

## **PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA**

Os Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA) iniciaram nos anos 50, nos Estados Unidos, com o intuito de inovar uma política social direcionada aos trabalhadores na fase de desaceleração na produção com a realização de cursos nas áreas de finanças, saúde, mercado de trabalho, segundo Muniz (1997).

De acordo com Netto e Netto (2012) os primeiros programas foram iniciados no Brasil nos anos 70 e 80, de forma incipiente, as empresas recompensavam seus trabalhadores reconhecendo os bons resultados. Para Fraiman (2008 *apud* Netto e Netto, 2008, p.5), “a partir de 2003 já pode ser identificado no Brasil um movimento consolidado e crescente de empresas de grande porte rumo à educação e à capacitação de seus trabalhadores na preparação para a aposentadoria”.

Os Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA) são políticas públicas com a finalidade de desacelerar e amenizar os impactos da aposentadoria. Surgiram no Brasil na década de 80 e obrigados pelo Estatuto do Idoso em 2003 as organizações públicas e privadas adotaram essa política como ferramenta de auxílio no processo de valorização do capital humano, sempre atentando a Lei nº 10.741/03 que dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências como “criar e estimular a manutenção de Programas de Preparação para a Aposentadoria nos setores públicos e privados, com a antecedência mínima de dois anos de afastamento”.

Os Programas auxiliam os pré-aposentados nas organizações a tentar usufruir melhor desta nova fase da vida. Para França e Soares (2009, p. 744) "o bem-estar dos aposentados

representa, sem dúvida, um saldo positivo para toda a sociedade, pois afasta as possibilidades de doença e, por sua vez, acaba se revertendo em economia para os serviços de saúde, quer público, quer privado”.

A preparação para a aposentadoria contribui “na medida em que se criam espaços públicos de discussão, nos quais é possível estabelecer mediações e estratégias para fazer valer os interesses desse grupo social que apresenta necessidades específicas de forma acentuada.” (BRANDÃO, 2011, p. 246). Quando se trabalha com uma quantidade significativa de pessoas com os mesmos fins as chances de da certo aumentam, visto que pessoas diferentes com interesses e anseios semelhantes provocam a continuidade dos projetos nas organizações.

Segundo Soares (2007, p. 148), “o trabalho de orientação em grupos possibilita identificações recíprocas, enriquecimento pessoal a partir da troca de ideias, compartilhamento de experiências, possibilidade de *feedback* entre os próprios membros do grupo”.

A maioria dos trabalhadores desenvolve atividades repetitivas durante toda a vida e essas atividades não serão praticadas na aposentadoria, e é aí que os programas auxiliam na reorganização das atividades. Para França e Soares (2009, p. 746) “a reorientação profissional pode ser realizada em diferentes situações da vida da pessoa, dependendo do momento no qual esta se encontra e da sua necessidade e vontade de mudar.” Mas essa mudança, nessa nova fase não é uma escolha e sim, uma necessidade. Trabalhar talvez não seja o foco daqui por diante, mas a necessidade de se manter na sociedade ativa é presente.

Os programas ajudam as pessoas participantes a cortar o vínculo com a “velha” profissão e procurar uma atividade que responda às necessidades delas e compreenderem seu progresso diante das novas decisões e projetarem um futuro com qualidade. França e Soares (2009) compartilham o pensamento:

(...) auxiliar a romper o vínculo com a antiga profissão para poder ir em busca da verdadeira escolha de uma atividade que responda às necessidades da pessoa e também para facilitar ao indivíduo a compreensão de seu progresso em suas sucessivas “escolhas”, auxiliando-o a ver a relação existente entre as diversas decisões que vai tomando ao longo da vida profissional, a fim de projetar um futuro com qualidade de vida e realizações. (FRANÇA e SOARES, 2009, p. 748)

Quando as empresas implantam os programas de preparação valorizam sua marca e ainda, mostram sua marca ao mercado ou público alvo de forma social e que se preocupa com o bem-estar dos seus trabalhadores. Isso também mostra aos mais jovens o comprometimento das empresas.

Segundo Brandão (2011, p. 242), “algumas organizações que tem implementado os PPA assinalam a relevância desse projeto, tanto para a organização como para o trabalhador”.

## **PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DA PARAÍBA**

Tornado público aos militares do CBMPB no Boletim Interno nº 188, datado de 07 de outubro de 2011, a Preparação para a Reserva Remunerada - Projeto Bombeiro na Melhor Idade – PBMI, deu início às mudanças no tratamento aos militares do CBMPB no período de transição para a aposentadoria, atendendo ao que preconiza a Lei nº 8.842/94, que determina a criação e manutenção de programas no setor público que visem desacelerar os servidores públicos para a aposentadoria.

De acordo com o Anuário do Corpo de Bombeiros Militar da Paraíba – Fatos e números do ano de 2013, o Projeto Bombeiro na Melhor Idade passou a ser denominado Projeto Bombeiro da Reserva Ativa – PBRA.

O PBRA tem como objetivos específicos: i) Proporcionar aos participantes uma mudança de atitude diante da transferência para a reserva, passando a concebê-la como um fato natural e social; ii) Definir interesse e projetar possibilidades de atividades futuras; iii) Possibilitar uma melhoria da qualidade de vida dos militares tornando-os mais aptos a desfrutarem positivamente o final da carreira, esclarecendo-os sobre direitos e deveres do militar da reserva; iv) Proporcionar ao militar que está prestes a ir para reserva a oportunidade de planejar e orientar esta experiência na direção de uma efetiva realização pessoal; v) Facilitar o acesso às informações relativas aos aspectos de saúde, lazer, finanças, legais, sociais, familiares e do projeto pessoal, que farão parte de uma nova etapa; vi) proporcionar ao militar o reconhecimento pelos serviços prestados a corporação.

Conforme previsto em seus objetivos,

O PBRA tem por objetivo propiciar aos militares condições favoráveis para que sua transferência para reserva seja um processo gradual, elaborado e planejado, com vistas a manter a qualidade de vida e evitar danos para a saúde física e mental. Para os que estão na reserva remunerada ou já estão reformados o projeto visa preparar para essa nova etapa. Proporcionando oportunidade de se abrir para o novo, sejam atividades de trabalho, lazer, cultura ou as artes. (ANUÁRIO CBMPB, p. 60, 2013)

Sendo assim, dar-se-á ênfase no presente estudo aos itens 1, 2 e 3 do Quadro 1, uma vez são as condições mais objetivas que podem resultar na passagem, a pedido ou *ex-officio*, para reserva remunerada dos bombeiros militares.

Convém citar que o projeto também engloba os militares que já estão na reserva por terem se enquadrados em alguns dos itens do Quadro 1, bem como aqueles que já estão na reforma por terem atingido os pressupostos do Art. 94 do Lei 3.909/1977 o qual, dentro outros pontos, inclui “atingir a idade de 70 (setenta) anos na Reserva Remunerada”; “For julgado incapaz definitivamente para o serviço ativo da Polícia Militar”; e “Estiver agregado por mais de 02 (dois) anos, por ter sido julgado incapaz mediante homologação da Junta de Saúde, ainda mesmo que se trate de moléstia curável;” (PARAÍBA, ART. 94, 1977)

De acordo com o levantamento realizado nos Anuários do Corpo de Bombeiros Militar da Paraíba – Fatos e números dos anos de 2011 a 2017 e dados da Secretaria Geral do PBRA, a **primeira turma** do PBRA teve início ainda em 2012, iniciando-se um novo ciclo de trabalho. Os números iniciais de participantes são de 385 militares com pelo menos 28 anos de serviço ativo. No entanto, não foram encontrados dados sobre o número de participantes ao término da preparação no ano de 2013.

De acordo com dados coletados junto à Secretaria Geral do PBRA em 2014 não houve inscritos e em virtude desse fato não foi dado continuidade ao Projeto.

A **segunda turma** iniciou a preparação em 2015 e em sua abertura contou com a participação de 19 militares das cidades paraibanas João Pessoa, Cabedelo, Guarabira e Campina Grande, convidados em Boletim da Corporação (BOL) nº081/2015.

O andamento do projeto estendeu-se até o fim do ano de 2016, quando se encerraram os ciclos de palestras da **terceira turma**. Vale salientar que o número de participantes desta última turma variou entre 26 e 18 por encontro.

Em 2017 não houve inscritos e em virtude desse fato não foi iniciada uma nova turma, conforme dado em Anuários do Corpo de Bombeiros Militar da Paraíba – Fatos e números.

## **ANÁLISE E RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO**

Foram aplicados questionários através do *Google Forms* a 45(quarenta e cinco) militares que conhecem o PBRA ou puderam participar ao menos em um encontro. Neles, os participantes tiveram as opções “SIM” ou “NÃO” no decorrer de 05(cinco) perguntas. A amostra da pesquisa se deu ao número de 18 (dezoito) integrantes.

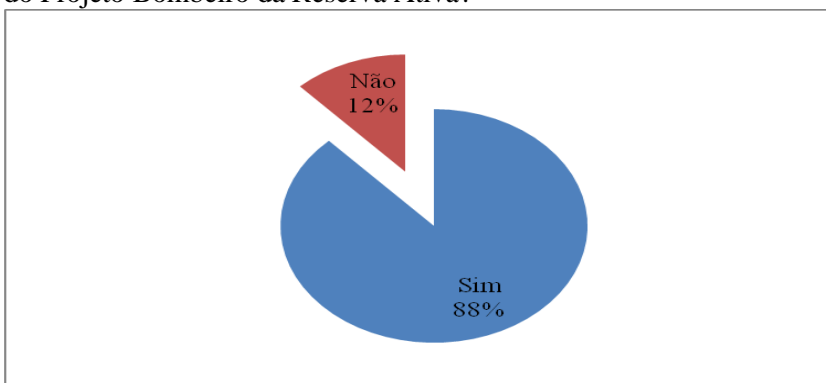
Iniciou-se abordando sobre o aspecto de valorização organizacional, visto que, esse sentimento de valorização traz consigo o crescimento, ou até mesmo surgimento da autoestima. O questionamento inicial se deu da seguinte forma: Você se sentiu valorizado

pelo Corpo de Bombeiros Militar da Paraíba quando participou do Projeto Bombeiro da Reserva Ativa?

Para Bartolo (2009) com a autoestima fortalecida, o militar permanece aberto às possibilidades que a nova vida disponibiliza. A passagem para a reserva remunerada passa a representar oportunidades ao invés de somente perdas.

Os resultados mostrados no Gráfico 1 expressam o alcance positivo o objetivo específico do PBRA, no que diz respeito a valorização e reconhecimento pelos serviços prestados à Corporação.

**Gráfico 1** - Você se sentiu valorizado pelo Corpo de Bombeiros Militar da Paraíba quando participou do Projeto Bombeiro da Reserva Ativa?



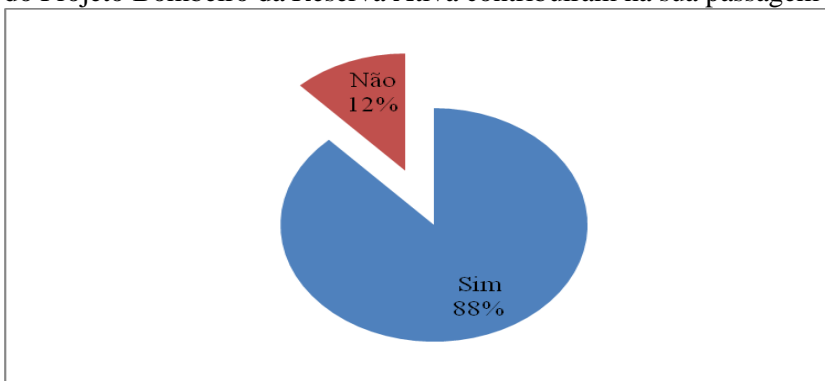
**Fonte:** Própria, a partir dos questionários aplicados

A segunda pergunta fez referência a 1ª fase do PBRA, abordando o Eixo temático Aspectos legais desenvolvido em ciclos de palestras.

Em meio a tantos aspectos psicossociais que envolvem a aposentadoria, os tramites legais sobre esse processo causa desconforto no tocante a informação. O tempo de serviço, documentação, direitos e deveres dos militares vêm a tona no fim de carreira ao buscar sua aposentadoria.

Com o objetivo de esclarecer os procedimentos necessários à RR e à Reforma, o PBRA desenvolve o trabalho através de palestra. Os resultados mostrados no Gráfico 2 expressam o alcance positivo o objetivo específico do PBRA, no que diz respeito ao eixo temático em debate.

**Gráfico 2** - As informações e orientações sobre FORMALIDADES DO PROCESSO DE REFORMA do Projeto Bombeiro da Reserva Ativa contribuíram na sua passagem para aposentadoria?

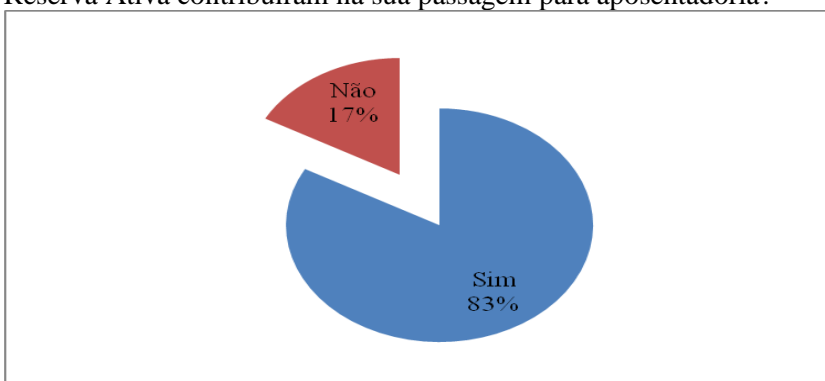


**Fonte:** Própria, a partir dos questionários aplicados

De acordo com informações colhidas junto à Secretaria Geral do PBRA, durante o Eixo Temático Saúde e Alimentação, os participantes do projeto tiveram a oportunidade de conhecer sobre seus estados de saúde, avaliados por pessoal especializado (médico), os cuidados com alimentação e expostas novas ofertas para uma alimentação saudável.

Segundo Giatti e Barreto (2003) inúmeros estudos têm demonstrado que as pessoas que trabalham apresentam melhores condições de saúde do que a população geral. E focando nesse processo contínuo das condições de saúde, o PBRA alcançou o objetivo no tocante ao Eixo temático Saúde e Alimentação, conforme Gráfico 3.

**Gráfico 3** – As informações e orientações sobre SAÚDE E ALIMENTAÇÃO do Projeto Bombeiro da Reserva Ativa contribuíram na sua passagem para aposentadoria?



**Fonte:** Própria, a partir dos questionários aplicados.

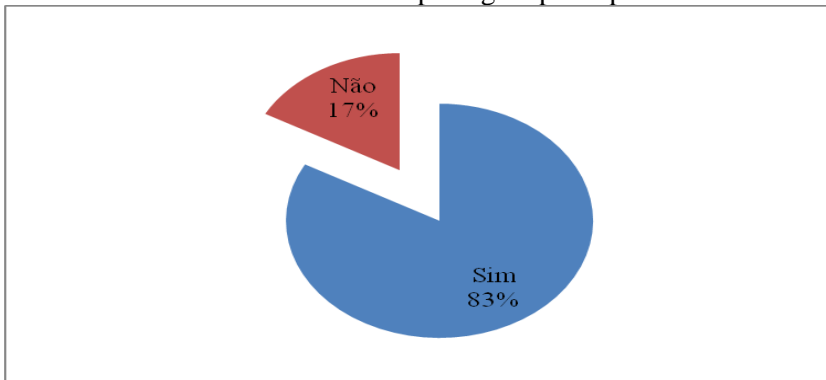
As informações sobre Educação Financeira foram fornecidas no Eixo temático de palestras sobre Vida Financeira, onde um dos objetivos foi mostrar uma segunda atividade produtiva.



De acordo com Zanelli (2012) o planejamento para a aposentadoria é um ponto positivo do ponto de vista que favorece um melhor conhecimento do estar por vir, seja emocionalmente ou financeiramente, trazendo uma melhor adequação à nova fase.

Foram obtidas dos questionários respostas satisfatórias quanto o Eixo Temático Educação Financeira, conforme Gráfico 4.

**Gráfico 4** - As informações e orientações sobre EDUCAÇÃO FINANCEIRA do Projeto Bombeiro da Reserva Ativa contribuíram na sua passagem para aposentadoria?

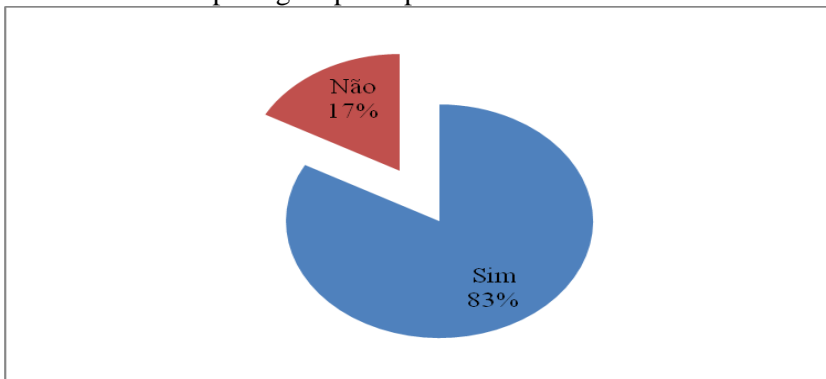


**Fonte:** Própria, a partir dos questionários aplicados.

Por fim, os participantes responderam sobre amizade e lazer desenvolvido no PBRA. No Gráfico 5 são expostos os resultados positivos do Eixo Temático Encontros e Lazer.

Para Zanelli (2012) vínculos de amizade no ambiente laboral são considerados perdas. Dentre inúmeros serviços operacionais ou expedientes, os amigos se resumem aos militares, e com a nova fase da vida esse vínculo diminui.

**Gráfico 5** - O CICLO DE ENCONTROS E LAZER durante o Projeto Bombeiro da Reserva Ativa contribuiu na sua passagem para aposentadoria?



**Fonte:** Própria, a partir dos questionários aplicados.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo buscou analisar os resultados da Preparação para aposentadoria no Corpo de Bombeiros Militar tomando por base o processo de passagem para reserva remunerada, onde Bombeiros Militares com mais de 28 de serviço ativo são convidados a participarem do Projeto Bombeiro da Reserva Ativa. Os resultados foram satisfatórios visto que os objetivos específicos do PBRA foram alcançados, fazendo assim uma política pública eficaz.

A pesquisa se assemelha com os resultados encontrados em pesquisas de outros autores, como Zanelli (2012) onde as pessoas que se preparam para a aposentadoria ou que já se encontram aposentados, reorganizam sua vida planejando novas atividades que podem ser positivas para a reconfiguração de uma nova identidade social. Reforçando o que o autor descreve, pode-se observar que os Bombeiros Militares participantes do PBRA foram preparados para uma nova realidade que se aproxima. As incertezas dos Bombeiros Militares são diminuídas quando os eixos temáticos do PBRA são atingidos positivamente.

A política pública estudada pode ser melhorada, no que diz respeito ao chamamento voluntário dos militares com condições de participar. O incentivo por parte dos seus chefes a fim de que os bombeiros aptos ao ingresso no projeto continuem é primordial para crescimento do público. Além de tornar rotina a preparação para os demais militares. As políticas de valorização contribuem ao desempenho dos militares que ainda tem anos de serviços a cumprir. A desaceleração gradual de horas trabalhadas deve vir junto ao processo de reserva, por isso há a necessidade da redução da carga horária dos serviços cumpridas pelos militares com mais de 28 anos de serviço.

As informações e orientações passadas pelo PBRA foram aceitas de forma positiva e construtiva, visto os resultados no decorrer da pesquisa.

No decorrer do estudo foi abordado o assunto referente à criação da Guarda Militar da Reserva onde dados mostraram que 42 militares com mais de 30 anos de serviço estão no serviço voluntário, cabendo uma análise dos motivos pelos quais esses militares optaram não se aposentar, viver a nova fase da vida.

Por fim, há possíveis maneiras de tornar o PBRA um projeto ainda mais eficaz, trazendo mais resultados favoráveis ao militar pré-aposentado e aposentado, e porque não incluir os que ainda tem pelo menos 5 (cinco) anos a percorrer na vida laboral.

## REFERÊNCIAS

- BARROS, J. C. **A Confiabilidade das Profissões**. São Paulo. Veja, edição nº 175, p. 114. 30 de outubro de 2002.
- BARTOLO, Carolina dos Santos. **Da ativa para a reserva: uma análise dos efeitos psicossociais na vida do militar**. Disponível em < [http://www.esfcex.ensino.eb.br/revista/producaocientifica/arquivo/306\\_TCC.pdf](http://www.esfcex.ensino.eb.br/revista/producaocientifica/arquivo/306_TCC.pdf) >. Acesso em 25 de fev de 2018.
- BRANDÃO, Thiago Bazi. Previdência Social no Serviço Público e os Programas de Preparação para a Aposentadoria: uma relação necessária? **Revista SER Social**, v. 13, n. 28, p. 231-251, 2011.
- BRASIL. Lei nº 8.807, 26 de agosto de 1960. **Dispõe sobre a lei orgânica da Previdência Social**. Diário Oficial da União, 5 set. 1960. Art. 1.
- BRASIL. Constituição (1988). Lei nº 8.842, 04 de janeiro de 1994. **Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências**. Diário Oficial da União, 05 jan. 1994. Art. 10, Inciso IV, p.77.
- \_\_\_\_\_. Constituição (1988). Lei nº 10.741, 1º de outubro de 2003. **Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências**. Diário Oficial da União, 3 out. 2003. Art. 28, Inciso II, p.1.
- BULLA, Leonia Capaverde; KAEFER, Carin Otilia. 11. **Trabalho e Aposentadoria: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado**. **Textos & Contextos (Porto Alegre)**, v. 2, n. 1, p. 1-8, 2003.
- CAMARANO, Ana Amélia; PASINATO, Maria Tereza. O envelhecimento populacional na agenda das políticas públicas. **Os novos idosos brasileiros: muito além dos**, v. 60, n. 1, p. 253-292, 2004.
- CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DA PARAÍBA. Anuário do Corpo de Bombeiros Militar da Paraíba – Fatos e números dos anos de 2011 a 2017.
- FRANÇA, Lucia Helena de Freitas; SOARES, Dulce Helena Penna. (2009) **Preparação para aposentadoria como parte da educação ao longo da vida**. *Revista Psicologia, Ciência e Profissão*, 29(4), 744.
- GIATTI, Luana; BARRETO, Sandhi M. Saúde, trabalho e envelhecimento no Brasil Health, work, and aging in Brazil. **Cad. saúde pública**, v. 19, n. 3, p. 759-771, 2003.
- IBGE (2000). Tendências demográficas: Uma análise dos resultados da amostra do Censo Demográfico 2000. Disponível em < <http://www.ibge.gov.br/home/estatística/população/censo2000/default> > Acesso em 10 jan 2018.
- MARTINS, Margareth Carneiro; RIGONI, Jociane; ZAGO, Camila Avozani; CARDOSO, Olga Regina. **Pressupostos para um Programa de Preparação para Aposentadoria: Caso ELETRONORTE**. In: Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 23, 2007, Foz do Iguaçu.

MUNIZ, José Artur. PPA: Programa de Preparação para o Amanhã. **Estud. psicol. (Natal)**, Natal , v. 2, n. 1, Jun 1997 . Disponível em <<http://www.scielo.br/scielo.php>>. Acesso em: 03 jan 2018.

NETTO, Francisco Sobreira; NETTO, Juliana Presotto Pereira. **Programas de Preparação para a Aposentadoria–PPA: responsabilidade social das organizações**. Acesso em 25 de jan de 2018, v. 2, 2012.

NOVO, Luciana Florentino; FÔLHA, Fernando Antônio Silva. **Importância da preparação à aposentadoria: a fala de servidores aposentados da UFPEL**. 2010.

PARAÍBA (Estado). Lei nº 7.605, de 28 de junho de 2004. **Dispõe sobre o Ingresso na polícia Militar do Estado da Paraíba e dá outras providências**. Diário Oficial do Estado da Paraíba, João Pessoa, 29 jun. 2004. Art. 1º, p.1.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.443, de 28 de dezembro de 2007. **Dispõe sobre o Corpo de Bombeiros Militar da Paraíba fixa o seu efetivo e dá outras providências**. Diário Oficial do Estado da Paraíba, João Pessoa, 28 dez. 2007. Art.2º.

\_\_\_\_\_. Lei nº 3.909, de 14 de julho de 1977. **Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Estado da Paraíba, e dá outras providências**. Diário Oficial do Estado da Paraíba, João Pessoa, 20 jun. 1977. Seção 1, p.25.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.353,12 de abril de 2011. **Cria o Corpo Voluntário de Militares do Estado da Paraíba, denominado Guarda Militar da Reserva, e dá outras providências**. Diário Oficial do Estado da Paraíba, João Pessoa, 15 abr. 2011.

\_\_\_\_\_.Lei nº 10.290, de 25 de abril de 2014. **Altera o art. 75 da Lei nº 3.909, de 14 de julho de 1977**. Diário Oficial do Estado da Paraíba, João Pessoa, 27 abr. 2014.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.295, de 29 de abril de 2014. **Altera o art. 94 da Lei nº 3.909, de 14 de julho de 1977, e 3º e 7º da Lei nº 9.353, de 12 de abril de 2011**. Diário Oficial do Estado da Paraíba, João Pessoa, 30 abr. 2014. Art. 1º, p.1.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.614, de 18 de dezembro de 2015. **Altera a lei Estadual nº 3.909, de 14 de julho de 1977, nº 4.816, de 03 de junho de 1986, nº 9.353, de 12 de abril de 2011, nº 85, de 12 de agosto de 2008, e nº 8.355, de 21 de outubro de 2007**. Diário Oficial do Estado da Paraíba, João Pessoa, 24 dez. 2015.

SOARES, Dulce Helena Penna et al. Aposenta-ção: programa de preparação para aposentadoria. **Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento**, v. 12, 2007.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal. **Programa de preparação para aposentadoria**. Insular, 1996.

ZANELLI, José Carlos. Processos psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria. **Revista Psicologia**, v. 12, n. 3, p. 329-340, 2012.