

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS TECNOLÓGICAS
CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS - BOMBEIRO MILITAR

JARDERSON RIBEIRO DA SILVA

APOSENTADORIA DOS BOMBEIROS MILITARES DO MARANHÃO: um estudo
acerca da proximidade

São Luís
2023

JARDERSON RIBEIRO DA SILVA

**APOSENTADORIA DOS BOMBEIROS MILITARES DO MARANHÃO: um estudo
acerca da proximidade**

Monografia apresentada ao Curso de
Formação de Oficiais – Bombeiro Militar da
Universidade Estadual do Maranhão –
UEMA, para fins de conclusão de curso.
Orientador: 1º Ten. QOCBM **Cláudio**
Augusto Costa Pereira

São Luís
2023

Silva, Jarderson Ribeiro.

Aposentadoria dos bombeiros militares do Maranhão: um estudo acerca da perspectiva da proximidade / Jarderson Ribeiro da Silva. – São Luís, 2023.
52 f

Monografia (Formação de Oficiais Bombeiro Militar) - Universidade Estadual do Maranhão, 2023.

Orientador: Prof. Esp. Cláudio Augusto Costa Pereira.

1.Aposentadoria. 2.Reserva. 3.Militar. 4.Perspectiva 5.Adaptação.
I.Título.

CDU: 356.13:364.35(812.1)

JARDERSON RIBEIRO DA SILVA

APOSENTADORIA DOS BOMBEIROS MILITARES DO MARANHÃO: um estudo
acerca da proximidade

Monografia apresentada ao Curso de
Formação de Oficiais – Bombeiro Militar da
Universidade Estadual do Maranhão –
UEMA, para fins de conclusão de curso.

Aprovado em:22/06/2023

BANCA EXAMINADORA

1° Ten.QOCBM Cláudio Augusto Costa Pereira (Orientador)
Bacharel em Segurança Pública e do Trabalho
Universidade Estadual do Maranhão

Cap. QOCBM Tainá Suellen Pinto
Bacharel em Segurança Pública e do Trabalho
Universidade Estadual do Maranhão

Me. Célio de Oliveira Gama
Mestre em Gestão Empresarial
Fundação Getulio Varga

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar meus sinceros agradecimentos a todas as pessoas que tornaram possível a conclusão desta monografia. Seus esforços, apoio e orientação foram fundamentais para o sucesso deste trabalho.

Primeiramente, gostaria de agradecer ao meu orientador, pela dedicação, paciência e valiosas contribuições ao longo de todo o processo de pesquisa. Seu comprometimento em fornecer orientação acadêmica e incentivo constante foram essenciais para o desenvolvimento deste estudo.

Agradeço também aos professores e profissionais da área pelas valiosas sugestões, críticas construtivas e conhecimentos compartilhados durante as discussões em sala de aula e eventos acadêmicos. Suas perspectivas enriqueceram significativamente meu trabalho.

Não posso deixar de mencionar minha família e amigos, que sempre estiveram ao meu lado, encorajando-me e fornecendo apoio emocional durante essa jornada acadêmica. Agradeço a [nome completo], [nome completo] e [nome completo] por acreditarem em mim e por serem minha fonte constante de motivação.

Por fim, gostaria de expressar minha gratidão a todas as fontes de conhecimento que utilizei nesta monografia. Agradeço aos autores e pesquisadores cujo trabalho e publicações forneceram a base teórica necessária para a realização deste estudo.

Sem o apoio e contribuição de todas essas pessoas mencionadas, esta monografia não teria sido concluída com êxito. Meu mais profundo agradecimento a todos vocês por seu suporte contínuo.

RESUMO

O bombeiro militar desempenha um papel fundamental na segurança pública, com atividades que exigem preparo físico, mental e psicológico constante. Além de combater incêndios e prestar primeiros socorros, também trabalha na prevenção de riscos, por meio de palestras e outras ações. No entanto, a proximidade da aposentadoria representa um momento desafiador, caracterizado pela perda do trabalho e da identidade profissional. O objetivo deste trabalho é analisar como os bombeiros militares do Maranhão, próximos da aposentadoria, estão se preparando para essa transição e examinar as medidas adotadas diante dessa situação. A pesquisa consistiu em uma abordagem bibliográfica, utilizando trabalhos acadêmicos, revistas, dissertações e teses que tratam da aposentadoria, além de livros de autores renomados que discutem conceitos e perspectivas teóricas relacionadas ao tema, incluindo legislações nacionais e estaduais que tratam sobre o assunto. Foi realizado um estudo de campo qualitativo no Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão para obter dados específicos por meio de perguntas objetivas e subjetivas direcionadas aos bombeiros próximos da aposentadoria. Os resultados revelaram que a falta de planejamento e o despreparo, principalmente no aspecto psicológico e financeiro, dificultam a adaptação dos servidores à inatividade, especialmente devido à falta de suporte e acompanhamento institucional. Diante disso, observa-se necessidade de um programa de preparação para a reserva a fim de promover a adaptação à nova etapa. Isso inclui o desenvolvimento de programas de preparação financeira, orientação psicológica e apoio institucional durante a transição para a aposentadoria. Ao investir nesse processo de preparação e acompanhamento, é possível promover uma melhor qualidade de vida e bem-estar para esses profissionais, garantindo uma adaptação tranquila e satisfatória à nova realidade após anos de serviço dedicados à proteção da sociedade.

Palavras-Chaves: Aposentadoria. Reserva. Militar. Perspectiva. Adaptação.

ABSTRACT

The military firefighter plays a fundamental role in public safety, carrying out activities that require constant physical, mental, and psychological preparedness. In addition to firefighting and providing first aid, they also work on risk prevention through lectures and other actions. However, approaching retirement represents a challenging moment characterized by the loss of work and professional identity. The aim of this study is to analyze how military firefighters in Maranhão, who are nearing retirement, are preparing for this transition and examine the measures taken in this situation. The research consisted of a bibliographic approach, using academic papers, journals, dissertations, and theses that address retirement, as well as books by renowned authors discussing theoretical concepts and perspectives related to the subject, including national and state legislations on the matter. A qualitative field study was conducted in the Military Fire Department of Maranhão to gather specific data through objective and subjective questions directed at firefighters nearing retirement. The results revealed that the lack of planning and unpreparedness, particularly in the psychological and financial aspects, hinder the adaptation of the personnel to inactivity, especially due to the absence of institutional support and follow-up. Therefore, the need for a retirement preparation program is evident in order to promote adaptation to this new phase. This includes the development of financial planning programs, psychological guidance, and institutional support during the transition to retirement. By investing in this preparation and support process, it is possible to promote a better quality of life and well-being for these professionals, ensuring a smooth and satisfactory adaptation to the new reality after years of dedicated service to society's protection.

Keywords: Retirement. Reserve. Military. Perspective. Adaptation.

LISTA DE SIGLAS

BR - Brasil.

CBBMA - Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão.

FEPA - Fundo Estadual de Pensão e Aposentadoria do Maranhão.

FUNBEN - Fundo de Benefícios dos Servidores do Estado do Maranhão.

INFRAERO - Empresa de Infraestrutura Portuária.

PT - Português.

SISCOPE - Sistema de Controle de Pessoal do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
1.1. Objetivos	12
2. REFERÊNCIAL TEÓRICO	12
2.1 O Trabalho e a Organização na vida dos Indivíduos	13
2.1.1 Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho	14
2.1.2 Trabalho e identidade social.....	16
2.2 PRINCIPAIS CONSIDERAÇÕES SOBRE APOSENTADORIA	18
2.2.1 Definição de aposentadoria.....	18
2.2.2 Breve histórico.....	18
2.2.3 Legislação	19
2.3 PROBLEMAS LIGADOS À APOSENTADORIA	20
2.3.1 Desconstrução da identidade profissional	20
2.3.2 A perda do papel profissional e suas consequências	20
2.3.3 Envelhecimento – aceitação como aspecto natural humano.....	21
2.3.4 Problemas de saúde inerentes à profissão bombeiro militar	22
2.3.4 Problemas de saúde inerentes à profissão bombeiro militar	24
2.4 Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão	24
2.4.1 Breve Histórico	24
2.4.2 Quantitativo atual	27
2.4.3 Quantitativo atual	27
2.4.4 Legislação sobre assistência ao idoso no Estado do Maranhão	28
2.4.5 Seguridade social dos servidores públicos estaduais do Maranhão	29
2.4.6 Assistência ao militar da reserva remunerada como ação de contrainteligência	30
2.5 Programas de Assistência ao Idoso	30
2.6 Perspectiva da Aposentadoria – Análise de Dados	31
3 METODOLOGIA	36
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	37
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
REFERÊNCIAS	41
APÊNDICES	44
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SOBRE APOSENTADORIA DOS BOMBEIROS MILITARES DO MARANHÃO, UM ESTUDO ACERCA DA PROXIMIDADE	45

1. INTRODUÇÃO

O bombeiro militar é um profissional da segurança pública de muita importância para a sociedade. É ele que vai em lugares que ninguém mais vai, que se apresenta, seja em um acidente, seja em um resgate. Enfim, algumas crianças sonham em ser bombeiras, sonham em entrar no caminhão do corpo de bombeiros e salvar vidas. Isso se reflete em muitas pessoas que na idade adulta concretizam esse sonho adentrando na corporação.

Esse profissional exerce diversas atividades. No âmbito estadual, essas atividades estão contempladas no artigo 2º da Lei 10.230, de 23 de abril de 2015, que trata da Lei de Organização Básica do Corpo de Bombeiros -Militar do Maranhão. Sendo algumas delas:

A definição legal brasileira, esta explicita na Lei nº 5.194 de 24 de dezembro de 1966, que regula o exercício das profissões de Engenheiro, Arquiteto e Engenheiro Agrônomo, deixa explícito em seu art. 7 as atividades e atribuições como:

I- [...] ações de proteção da incolumidade e do socorro das pessoas em caso de infortúnio ou calamidade; II- prestar socorro nos casos de inundações, alagamentos, deslizamentos, desabamentos e/ou catástrofes, sempre que houver ameaça de destruição de haveres, vítimas ou pessoas em iminente perigo de vida; IV - controlar e fiscalizar a formação de guarda-vidas em meio aquático; V - realizar serviços de busca e salvamento de pessoas, animais, bens e haveres; VI - realizar prevenção no meio aquático e serviço de guarda-vidas; VII - realizar serviços de atendimento e transporte pré-hospitalar em vias e logradouros públicos; VIII - proceder à perícia de incêndios, bem como o controle de edificações e seus projetos, visando à observância de requisitos técnicos contra incêndio e outros riscos, prevenindo e extinguindo incêndios urbanos e florestais; IX - desenvolver pesquisas científicas em seu campo de atuação funcional e ações educativas de prevenção de incêndios, socorros de urgência, pânico coletivo e proteção ao meio ambiente, bem como ações de proteção e promoção do bem-estar da coletividade e dos direitos, garantias e liberdades do cidadão, estimulando o respeito à cidadania, por meio de ações de natureza preventiva e educacional ou por meio de convênios; X - celebrar e manter intercâmbio sobre os assuntos de interesse de suas atribuições com órgãos congêneres de outras unidades da Federação ou Países, além de exercer outras atividades necessárias ao cumprimento de sua competência por meio de convênios. (MARANHÃO, 2015, art. 2º)

Essas atividades exigem um preparo físico, mental e psicológico constante, e o conhecimento prático adquirido nessa experiência é desenvolvido ao longo do tempo.

Através desse conjunto de atribuições dadas pela legislação é possível perceber que o bombeiro não só exerce atividades mais conhecidas pela população como combate a incêndio e primeiros socorros, mas também trabalha com prevenção de riscos, com palestras e com outras ações. O inciso IX da Lei 10.230 destaca que o Corpo de bombeiros Militar do Maranhão cabe desenvolver ações de proteção e bem-estar da coletividade e de seus direitos (MARANHÃO, 2015). Sendo assim, é importante que seja dada uma atenção à coletividade interna que está na situação de transição à reserva, podendo atingir também àqueles próxima a ela, como seus familiares, por exemplo.

Apesar de desenvolver diversas atividades e desafios no decorrer da carreira militar, os profissionais se veem em um paradigma de mudança de uma realidade que ele já estava acostumado a viver. Aquele profissional que uma vez a população viu como exemplo, como ajuda, agora necessitará se aposentar e não poderá mais prestar o auxílio utilizando a farda, não podendo estar mostrando seu serviço em uma ocorrência, em um atendimento representando o Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão de forma oficial.

Para alguns, a aposentadoria pode ser um momento difícil, pela perda do acesso àquelas atividades de bombeiro, como a perda da sua identidade, do seu sentimento de importância, da sua convivência com os colegas e da emoção de atender uma ocorrência.

A Lei 6.513 de 1995, que dispõe sobre o Estatuto dos Policiais-Militares da Polícia Militar do Maranhão, apresenta alguns conceitos essenciais para o entendimento do trabalho desenvolvido. Em seu artigo 2º, inciso I trata sobre os militares da ativa, fazendo parte desse grupo os: "a) militares de carreira; b) os incluídos na Polícia Militar, voluntariamente, durante o tempo que se comprometeram a servir; c) os componentes da reserva remunerada, quando convocados; d) os alunos dos cursos de formação de policiais-militares" (MARANHÃO, 1995). Percebe-se, portanto, que mesmo na reserva remunerada é possível ser considerado militar da ativa caso o militar seja convocado. Além disso, o artigo 167 aponta que os dispositivos dessa lei se aplicam também ao Corpo de Bombeiros Militar.

De acordo com o artigo 2º, parágrafo 2º, inciso II da Lei nº 6.513, são considerados inativos os "a) militares da reserva remunerada sujeitos à convocação;

b) reformados, por terem sido dispensados definitivamente da prestação de serviço na ativa, continuando a perceber remuneração do Estado" (MARANHÃO, 1995). Ou seja, caso o militar esteja na reserva, mesmo que haja possibilidade de convocação, é considerado inativo.

A partir do inciso I do artigo 120 da Lei 6.513 é possível destacar as idades-limite em que o militar passa da condição ativa para reserva remunerada compulsoriamente. Sendo elas 62 anos para oficiais do sexo masculino, 57 anos para oficiais do sexo feminino, 60 anos para praças do sexo masculino, 55 anos para praças do sexo feminino (MARANHÃO, 1995).

O artigo 124 da lei nº 6.513 aponta que o militar que passa para a situação de inatividade por meio de reforma se efetua por força de lei (*ex-offício*). Sendo assim, o artigo 125 desta mesma lei, no inciso I aponta os casos em que o militar entrará na inatividade por atingir a idade-limite que permanece na reserva remunerada. Sendo para o oficial do sexo masculino 66 anos, do sexo feminino 61 anos e praça do sexo masculino 64 anos e feminino 59 anos (MARANHÃO, 1995).

A tabela a seguir foi feita para tornar claro a questão das idades-limite para entrada na reserva remunerada e reforma expostas na Lei 6.513.

Tabela 01: Idades-limite para entrada na reserva remunerada e reforma

	Reserva Remunerada (Idade limite)	Reforma (Idade limite)
Oficiais Superiores	65 anos	72 anos
Demais Postos	65 anos	70 anos
Praças	65 anos	70 anos

Fonte: Elaborado pelo autor (2023)

Dito isso, é possível entender que o militar reformado é aquele que de fato está aposentado e afastado das atividades militares, configurado quando atinge a idade limite de continuidade na reserva remunerada. E que o militar na condição de reserva remunerada é aquele que fica dispensado das atividades, entretanto fica à disposição em casos especificados na legislação, tendo que retornar à ativa, quando convocado.

1.1. Objetivos

O objetivo geral foi avaliar como os bombeiros militares que estão próximos a entrarem na reserva remunerada têm se preparado ante essa realidade e averiguar as ações que estão sendo tomadas diante dessa realidade.

Os objetivos específicos foram: Identificar as características dos profissionais que estão dentro do contexto do final de carreira; avaliar os principais anseios e pensamentos desses profissionais sobre a etapa de aposentadoria; estruturar informações que possam ser usadas para melhoria do processo de entrada na aposentadoria; identificar ferramentas que possam ser usadas para melhorar esse processo.

2. REFERÊNCIAL TEÓRICO

É notório que a passagem para a Reserva Remunerada é um momento único na vida de todo militar, não somente por estar entrando em uma fase de descanso das atividades de risco proporcionadas pelo próprio desempenho da função bombeiro militar, mas também por ser o término de um grande ciclo em sua vida.

O lema “Vidas alheias e riquezas salvar” está presente nos diversos Corpos de bombeiros Militares espalhados pelo país e resume todas as ações desenvolvidas pelos profissionais que os compõem.

Segundo a Tábua de Mortalidade, apuradas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2021), a expectativa atual do brasileiro é de 77 anos. A partir disso, observa-se que mesmo aposentado, o militar ainda tem alguns anos para aproveitar a vida desenvolvendo novas atividades. A aposentaria do militar atualmente varia com o sexo ou quadro do qual faz parte, como já mencionado anteriormente. Além disso, segundo o artigo 62, inciso III, alínea “h”, da Lei 6.513 um dos direitos disponíveis ao bombeiro militar é “a transferência para a reserva remunerada, a pedido, se contar com 30 (trinta) anos de contribuição, se do sexo masculino, e, 25 (vinte e cinco) anos de contribuição se do sexo feminino”. (MARANHÃO, 1995).

Existem, portanto, dois casos possíveis para se adentrar a reserva remunerada que são a pedido ou compulsoriamente (*ex-officio*), apontados pelo artigo

118 da Lei 6.513. Além disso, há outro caso relacionado a idade em que o militar irá para reserva remunerada de forma compulsória conforme exposto no artigo 120, inciso II da Lei 6.513 que é “completar 08 (oito) anos no último posto ou graduação de seu quadro, desde que conte com mais de 30 (trinta) anos de serviço, se do sexo masculino, ou mais de 25 (vinte e cinco) anos de serviço, se do sexo feminino” (MARANHÃO, 1995).

Dito isso, é possível que um profissional do sexo masculino que entre na corporação aos 20 anos, se aposente aos 50 anos, e uma profissional do sexo feminino, 45 anos para o caso de terem contribuído com o tempo de serviço exigido na lei e estarem 8 anos no último posto. Sendo assim, dedicam um bom período da sua vida as atividades da Corporação, aos preceitos de hierarquia e disciplina e ainda sobra muito vigor para desenvolver novos conhecimentos.

Em relação aos casos em que o militar se aposenta por idade-limite, é importante ressaltar quantos anos ele ainda tem disponível para exercer novas atividades, para ficar com a família, para cuidar de sua saúde etc. Tomando como referência a expectativa atual do brasileiro que é de 77 anos, a tabela a seguir mostra os anos disponíveis para o militar.

Tabela 02: Anos disponíveis ao militar com referência a expectativa de vida de 77 anos

Expectativa de vida brasileiro (IBGE,2021) (77 anos)	Reserva remunerada (idade-limite)	Expectativa de vida (-) Reserva remunerada
Oficial Superior	65 anos	12 anos
Demais Postos	65 anos	12 anos
Praça masculino	65 anos	12 anos
Praça feminino	65 anos	12 anos

Fonte: Elaborado pelo autor (2023)

2.1 O trabalho e a organização na vida dos indivíduos

O trabalho pode ter um significado diferente para cada pessoa. Para alguns pode ser a realização de um sonho, para outros apenas uma forma de obter recursos

financeiros, de ter oportunidade de conhecer novas pessoas, de ter o sentimento de capacidade, de desenvolvimento da autoestima e de se desenvolver socialmente. Além disso, o trabalho diferencia os homens dos animais pois possibilita a constante evolução tecnológica e social. Desse modo, o trabalho ocupa o lugar central na vida de muitas pessoas, sendo necessário que suas contribuições positivas e negativas sejam entendidas a fim de identificar as melhores ações a serem tomadas no momento da aposentadoria.

Segundo aponta Daft (2013) as organizações são entidades de caráter social organizadas de forma estruturada exercendo diversas atividades específicas e que são influenciados pelo ambiente externo. Além disso os recursos e tarefas são organizados pelos administradores para que o pessoal possa executar as funções e interagir uns com os outros a fim de alcançarem os objetivos e metas, organizados em grupos de atividade que podem interagir com outras equipes em determinado contexto.

Dito isso, uma organização tem objetivos definidos e indivíduos que contribuem para que esses objetivos sejam alcançados. No caso do Corpo de Bombeiro militar ocorre da mesma maneira. As competências legais dada a essa instituição são definidas e organizadas para que seus componentes possam desenvolvê-las de maneira eficiente. Logo, se a organização é composta por pessoas que têm o objetivo comum de atender a população do Estado, pode-se dizer que ela representa um fator importante na vida de seus funcionários.

2.1.1 Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho

A qualidade de vida é um dos aspectos importantes que cada indivíduo busca para si e para sua família e no convívio com colegas no trabalho. Primeiro porque é o ambiente em que a pessoa passa boa parte do dia inserida e segundo porque é o local em que se dá diversas interações sociais. Sendo assim, o trabalho representa o principal colaborador para alcançar esse objetivo.

Segundo Chiavenato (2014, p. 419) a qualidade de vida no trabalho “representa um intenso movimento em direção ao profundo respeito pelo bem-estar das pessoas do ponto de vista biológico, psicológico e social”. Sendo assim, une o interesse da organização juntamente com as reivindicações dos seus componentes

em relação ao bem-estar institucional. O autor aponta diversos fatores colaborativos como:

Satisfação com o trabalho executado. • Possibilidades de futuro na organização. • Reconhecimento pelos resultados alcançados. • Salário percebido. • Benefícios auferidos. • Relacionamento humano na equipe e na organização. • Ambiente psicológico e físico de trabalho. • Liberdade de atuar e a responsabilidade de tomar decisões. • Possibilidades de estar engajado e de participar ativamente (CHIAVENATO, 2014, pg. 420)

A satisfação em realizar um salvamento, de levar alimentos e auxílio às vítimas de um desastre, o agradecimento dos familiares e diversas outras situações são algumas das maiores experiências que a profissão de bombeiro militar pode proporcionar. Além disso, o reconhecimento das autoridades ao trabalho tem sido feito por meio de elogios publicados em boletim interno e até por medalhas. Outro aspecto que pode contribuir positivamente ou negativamente é o relacionamento da equipe na organização. Quanto melhor o clima organizacional, melhor podem ser os resultados alcançados. Isso porque durante as ocorrências a equipe precisa trabalhar bem em conjunto para tirar melhor proveito do atendimento à vítima.

De acordo com BERTOLDI (2013, p. 56):

A Qualidade de Vida no Trabalho começa com a reflexão sobre as condições em que esse trabalho é executado, evoluindo para o questionamento sobre a necessidade da reorganização do trabalho e seu ambiente. Essas reflexões visam proporcionar um ambiente favorável ao bem-estar de todos, na tentativa de humanizar as relações e o trabalho nas organizações. Assim como conduzir a melhorias na execução das tarefas e o consequente aumento do nível de satisfação do funcionário com a organização.

Existem oito categorias de qualidade de vida no trabalho que estão relacionados a indicadores de qualidade de vida. O primeiro é remuneração justa e adequada, cujo um dos resultados possíveis é equidade externa e interna. O segundo condição de trabalho, que pode resultar em jornada de trabalho adequado. O terceiro é a utilização e desenvolvimento das capacidades que gera autonomia. O quarto é oportunidade de crescimento e segurança, que possibilita o crescimento pessoal e de carreira. O quinto é integração social e organizacional, que possibilita relacionamentos, senso comunitário. O sexto é o constitucionalismo, que gera direitos ao trabalhador. O sétimo é o trabalho e o espaço de total de vida, que traz estabilidade de horários. O oitavo é a relevância social do trabalho na vida, que resulta na imagem

da empresa, responsabilidade social, dentre outros (WALTON, 1973, apud BERTOLDI, 2013).

De fato, é possível haver na Organização Bombeiro Militar os aspectos mencionados em relação à qualidade de vida. Existe uma remuneração proporcional ao cargo e a função exercida por um funcionário. As condições de trabalho vêm melhorando ao longo dos anos com adição de materiais, novos equipamentos e técnicas. Têm sido feitos cursos de capacitação a fim de deixar a tropa cada vez mais preparada para os desafios. A Corporação organiza eventos que colaboram com a integração social da tropa. Além disso, possibilita o crescimento na carreira militar, proporciona um rol de direitos como auxílio fardamento, auxílio paternidade e maternidade, licença para tratar de interesse pessoal, dentre outros. Proporciona também uma organização de horários para que a folga seja respeitada e apresenta, constantemente, a relevância do trabalho do bombeiro para a sociedade.

2.1.2 Trabalho e identidade social

O trabalho tem papel fundamental na formação da identidade da pessoa. A estrutura organizacional proporciona uma mentalidade coletiva em que o indivíduo processa costumes, ideias, comportamentos normas e criando vínculos com as pessoas que convive nesse ambiente (MACHADO, 2003)

O entendimento de si é o resultado da construção individual formada pelas experiências individuais e construção coletivas desenvolvida por meio dos pares. Por isso, mesmo que os indivíduos estejam unidos no mesmo grupo, com os mesmos objetivos, suas características e experiências individuais irão permear seu entendimento sobre as situações que vivenciam (MACHADO, 2003). Vale destacar que a identidade social se desenvolver através da interação entre as pessoas que fazem partes dos mais diversos grupos.

A identidade no trabalho é outro aspecto que deve ser compreendido na construção individual. Segundo Ghisleni (2010), o trabalho possibilita que o indivíduo tenha um retorno sobre si mesmo e que lhe confere um sentido na vida, estabelecendo uma imagem sobre si através da cooperação e comprometimento mútuo com a finalidade de obter reconhecimento naquele grupo social. Sendo assim, fica claro que a relação de poder e reconhecimento também são fatores contributivos para a construção da identidade individual.

Fica claro que o bombeiro militar tem sua identidade individual e social formada ao longo de seus anos de trabalho e que no final da carreira terá que buscar, em alguns casos, uma nova identidade social atrelada a um novo contexto. Torna-se, portanto, um desafio, identificar estratégias para alcançar essa capacidade.

A aposentadoria que para muitos é um recomeço, para outros pode ser a retirada de sua identidade. Segundo Freitas (1997, p. 4) aponta que “As mudanças abrem novas questões e novas respostas são colocadas pela incerteza e pela complexidade da dinâmica dos elementos e forças sociais presentes, sendo a sociedade uma produção sempre contínua e inacabada”. Sendo assim, existe um conflito interno sobre o qual o indivíduo tenta a todo tempo se adaptar a uma nova realidade, um novo contexto, visto que, a sociedade e as organizações estão em constante mudança.

Em relação a sensação de perda de identidade é importante compreender que a identidade é um estado psicossocial que pode variar no tempo, sendo que cada indivíduo possui um conjunto de identidades que o identificam, como afirma Freitas (1999). Logo, por esse viés, é possível verificar que ações podem ser tomadas para facilitar a transição do indivíduo a uma nova etapa de vida, desde que essas ações possam colaborar na melhoria de seu estado de aceitação mental.

O processo de transição a aposentadoria pode ser um momento difícil para o profissional, que pode afetá-lo de forma física, psicológica etc. Ou seja:

independente do significado atribuído por um indivíduo frente ao seu trabalho, o desligamento das funções e a transição para aposentadoria poderão gerar medos e ansiedade, uma vez que aparecerão sentimentos ambivalentes de satisfação e insatisfação na nova condição (ANDRULIS e MIGOTO, 2020 apud LIMA, 2020, p. 35)

O indivíduo para a ter dúvidas sobre como deve proceder, ele deixa de ser aquele que age na proteção da sociedade de maneira ativa e passa a ser protegido. A sensação de que é alguém necessário para manutenção da segurança pública passa a diminuir e frente a essas e outras questões é que se encontra o militar no momento de transição à reserva remunerada.

Canizares (2009) aponta que o distanciamento da atividade produtiva profissional gera estresse e desequilíbrio pela perda de identidade, porém, aponta algumas ações de caráter psicológico e social que colaboram na adaptação a nova realidade como desenvolvimento da autoestima, suporte social, melhoramento das relações interpessoais e grupos sociais dos quais o indivíduo está inserido.

Por conta da particularidade das atividades realizadas pelo bombeiro militar e pela forma com que se aposenta, é necessário realizar um estudo detalhado sobre essa realidade, sobre as ações e preparação a serem realizadas antes e durante a chegada da reserva remunerada.

2.2 Principais considerações sobre aposentadoria

2.2.1 Definição de aposentadoria

Em conformidade com Castro (2020), a aposentadoria é a prestação por excelência da Previdência Social, substituem, em caráter permanente (ou pelo menos duradouro), os rendimentos do segurado, e asseguram sua subsistência, assim como daqueles que dele dependem

Ademais, a aposentadoria é um dos benefícios previstos no Regime Geral de Previdência Social ou no Regime Próprio de Previdência Social. É por meio do instituto da aposentadoria, que o trabalhador atinge o tempo de serviço necessário a qual receberá uma remuneração periódica por conta de uma instituição previdenciária, pública ou privada.

Desta forma, a aposentadoria é uma fase que pode impor várias mudanças na vida das pessoas, tais quais: o rompimento com o trabalho formal, a perda da identidade laboral, dos amigos, das rotinas diárias, etc. Na maioria das vezes, a eminência da aposentadoria traz consigo expectativas, dúvidas e sentimentos em relação a. esta nova etapa.

2.2.2 Breve histórico

A aposentadoria é, do ponto de vista histórico, um fato muito recente (Oliveira, Torres & Albuquerque, *apud*, 2009). De acordo com informações do ministério da previdência social, o primeiro documento referente à aposentadoria de trabalhadores brasileiros data de 26 de março de 1888, quando o decreto 9.912-A regulou o direito à aposentadoria para funcionários dos Correios a partir de 60 anos de idade - apenas na década de 1980 a expectativa de vida do brasileiro chegaria aos 60 anos, de acordo com informações do IBGE. Em 1974 foi criado o Ministério da Previdência e Assistência Social. (ANDRADE,2018)

Define previdência como o seguro social garantido ao trabalhador que contribui utilizado para substituir sua renda quando este perde sua capacidade de trabalho, do ponto de vista legal, por doença, invalidez, idade avançada, morte, desemprego involuntário, maternidade ou reclusão – sendo assim, o ato da aposentadoria do qual decorre o direito à previdência social, de acordo com a política pública brasileira, é, em outras palavras, a perda de capacidade laborativa do trabalhador e a incapacidade de contribuir com a sociedade e, conseqüentemente, para com a geração de capital.

2.2.3 Legislação

Inicialmente, cumpre destacar que a aposentadoria é uma garantia constitucional, minuciosamente tratada no art. 201 da Constituição Federal de 1988, com as alterações das Emendas Constitucionais n. 20/98, n. 47/2005 e n. 103/2019.

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

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, 1988, Art.1º)

No Maranhão, a previdência dos servidores públicos é regida pela Constituição Estadual de 1989, a qual dispõe em seu art. 22, que o servidor público será aposentado:

I – por invalidez permanente, com proventos integrais quando decorrente de acidentes em serviço, moléstias profissionais ou doença grave, contagiosa ou incurável especificadas em lei, e proporcional nos demais casos;

II – (Declarado inconstitucional pelo STF no julgamento da ADI 4698)

III – voluntariamente:

a) aos trinta e cinco anos de serviço, se homem; aos trinta, se mulher, com proventos integrais;

c) aos trinta anos de serviço, se homem; e aos vinte e cinco, se mulher, com proventos proporcionais a esse tempo;

d) aos sessenta e cinco anos de idade, se homem; aos sessenta, se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de serviço.

§ 2º - Os proventos da aposentadoria serão revistos na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividades e estendidos aos inativos quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidos aos servidores em atividade, inclusive se

decorrentes de transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria, na forma da lei.

Sendo assim, o processo de aposentadoria dos militares do Estado do Maranhão é amparado na Lei Ordinária Estadual, bem como tem auxílio da Lei Complementar Nº 224, de 2020, dispondo sobre a concessão da pensão militar, sobre a contribuição dos militares e pensionistas para custeio da inatividade e da pensão militar.

2.3 Problemas ligados à aposentadoria

2.3.1 Desconstrução da identidade profissional

Constata-se que o Brasil não está preparado de maneira adequada e suficiente para atender às demandas da população idosa. Além dos serviços públicos serem precários, há dificuldade no acesso a recursos e carências na qualificação profissional nas diversas áreas que atendem a essa faixa etária. São necessários programas e propostas de trabalho mais direcionados à população idosa com distintos perfis socioeconômicos.

Existem evidentes deficiências no atendimento. O idoso, nos estágios mais avançados de envelhecimento, especialmente quando é acometido de uma doença crônico-degenerativa, representa uma maior despesa no atendimento de saúde. Essa situação atinge o idoso e sua família, que buscam suporte social adequado. Requer-se, portanto, medidas mais efetivas do governo para que esse segmento da população, que já deu a sua parcela de contribuição à sociedade, tenha melhores condições de vida (BULLA, *Et al*, 2003).

2.3.2 A perda do papel profissional e suas consequências

Durante a vida laboral, o indivíduo passa por diferentes experiências, tanto em relação às mudanças fisiológicas, mas também profissional. Haja vista que, geralmente é durante uma idade mais avançada que se consegue um lugar de

destaque no ambiente de trabalho, devido às experiências e período de tempo dedicado à carreira profissional

Normalmente o estágio da vida onde a maioria das pessoas consegue sua posição de destaque dentro da organização coincide com o período de transformação física devido ao envelhecimento. Mudança na aparência do rosto, os cabelos embranquecidos, a transformação da silhueta e declínio das atividades físicas são causadores da baixa estima. Por estes motivos, muitas pessoas tendem a supervalorizar o poder, a liderança. Eles buscam substituir a atratividade e juventude pelo poder (KOVALESVIKI, *at al*, 2005, p.230).

Mais do que atribuir importância ao aspecto econômico, é neste período que o trabalhador mais se dedica. Tendo em vista que, diante da sua ascensão, consegue adquirir mais poder onde vive, ou seja, mais influência e reconhecimento pelo trabalho despendido; por isso há um apego ao trabalho, pois a pretensão de se destacar profissionalmente é mais próxima e desejada.

2.3.3 Envelhecimento – aceitação como aspecto natural humano

Envelhecer é um processo natural, por esta razão, é necessário que todos estejam preparados para este momento. Vez que é preciso que esse processo se torne o mais leve possível, devendo a pessoa procurar formas de viver de maneira saudável, de modo a ter experiências de forma saudável e consciente, resultando em uma velhice agradável de viver; de acordo com as pretensões de cada estágio da vida:

O cuidado com o organismo ocorre através da manutenção da forma física e da medicina preventiva, mas também com a aceitação das transformações físicas como um processo natural e inevitável. Lembrando que hábitos sedentários aceleram o processo de envelhecimento, e agravam a perda da massa óssea, muscular e problemas cardíacos. O cotidiano de trabalho leva ao sedentarismo. Atividades repetidas e uma dura jornada de trabalho fazem com que o trabalhador esqueça os hábitos saudáveis, a prática de exercícios e esportes. O estresse também é um sinal dos problemas físicos e psicológicos do limite do homem. As consequências físicas acabam por influenciar o comportamento do indivíduo. Os aspectos físicos causam os aspectos psicológicos porque o corpo e a mente não podem ser estudados separados nos seres humanos (SOARES, *at al*, 2005).

Partindo do pressuposto de que a velhice é um processo natural, não se olvidar que o desenvolvimento do labor implica em consequências físicas, vez que, de

modo geral, o trabalho constitui de movimentos repetitivos, os quais podem ser decisivos no surgimento posterior de problemas físicos ao idoso que, por sua vez, podem resultar em problemas psicológicos.

2.3.4 Problemas de saúde inerentes à profissão bombeiro militar

O trabalho exercido pelos bombeiros militares é extremamente desgastante e exaustivo, bem como representa riscos para a saúde deste, uma vez que a profissão é de alta periculosidade e de grandes fatores estressantes na rotina laboral.

Conforme o inciso IX da Lei 10.230 destaca que o Corpo de bombeiros Militar do Maranhão cabe desenvolver ações de proteção e bem-estar da coletividade e de seus direitos (MARANHÃO, 2015). Mediante a este conjunto de atribuições dadas pela legislação é possível perceber que o bombeiro não só exerce atividades mais conhecidas pela população como combate a incêndio e primeiros socorros, mas também trabalha com prevenção de riscos, com palestras e com outras ações.

Diante disto, observa-se no exercício da profissão alguns riscos como o contato direto com agentes que causam ruídos e temperaturas extremas, podendo causar riscos físicos e biológicos, vez que há exposição a microrganismos, além disso estes profissionais estão em contato com sangue e fluidos orgânicos e/ou mordidas e picadas de animais e os riscos químicos decorrentes de exposição às substâncias químicas. Desta forma, a saúde do Bombeiro Militar é muito exposta durante o exercício da profissão, ocasionando muitas vezes sérios problemas de saúde na vida deste trabalhador.

Nesse sentido, pelo fato de exercerem um conjunto importante de atividades focadas na missão de salvar vida, os militares estão em constante situações de perigo nos atendimentos prestados à sociedade. Neste cenário, para realizar as funções com eficiência e eficácia, a instituição dos bombeiros militares no Brasil adota modelos organizacionais rigorosos, que podem como consequência afetar as condições de saúde dos profissionais em serviço, principalmente pela sobrecarga exigida por longas jornadas de trabalho.

A existência dos riscos nas atividades do bombeiro militar, gera grande impacto na física e a mental, visto que estes profissionais estão vulneráveis aos fatores riscos físicos, químicos, mecânicos e biológicos, em função da manipulação

de materiais e em consequência das condições do ambiente de trabalho, além das pressões emocionais e psíquicas, com por exemplo o estresse e suas consequências para a saúde dos militares, visto a constante preocupação em função de ser uma profissão a qual o trabalhador coloca a sua própria vida em risco, além da fadiga, ansiedade, angústia e outros desgastes emocionais, vez que entende-se o prolongamento do estado de alerta se reflete como desgaste físico e mental.

Ademais, outro elemento associado ao trabalho do bombeiro e as consequências para a saúde são as doenças do sistema osteomuscular e tecido conjuntivo, como as tendinites (particularmente do ombro, cotovelo e punho), as lombalgias (dores na região lombar) e, mais frequentemente, as mialgias (dores musculares) em diversos locais do corpo, o que implica na inatividade física na vida destes trabalhadores.

É necessário destacar que a capacidade para o trabalho diz respeito à aptidão que o indivíduo tem para executar suas funções relacionadas às exigências do trabalho. Nesse sentido, é notório que a saúde é o fator decisivo para o desempenho dos militares, a qual requer um excelente estado da condição física.

Conforme Manual Campanha Treinamento Físico Militar, regido pela Portaria nº 089-EME de 2002, dispõem que “todo militar considerado apto para o serviço ativo está obrigado ao treinamento físico militar”, tendo como enfoque do treinamento físico sobre a saúde atende de melhor forma aos interesses do militar e é relacionado com o seu bem estar, tendo objetivos e benefícios mais duradouros no tempo e proporcionando uma melhor qualidade de vida.

Logo, se tratando do treinamento físico do Bombeiro Militar um dos seus objetivos é trazer uma boa qualidade na saúde para o melhoramento do desempenho de qualquer função que for exercida por estes militares. Com isso constitui que a performance da profissão pode ser fortemente interferida no que tange a idade e a presença de doenças.

A relação entre o estado físico e a saúde do militar é de extrema importância para a prevenção de doenças. Isto é correlacionado a inatividade física que, além de reduzir a capacidade física do indivíduo, acarreta vários riscos para a saúde. Também, estudos científicos demonstram que o baixo nível de aptidão física está relacionado com o aumento da prevalência de mortalidade precoce.

Desse modo, a inatividade física leva a um quadro geral de hipocinesia e a um aumento proporcional de moléstias como as cardiopatias, diabetes, lombalgia e

osteoporose, entre outras. Cumpre destacar que o sedentarismo, além de ser um fator de risco importante por si só, ainda exerce uma influência negativa direta sobre diversos outros fatores como a obesidade, hipertensão, hipercolesterolemia, hipertrigliceridemia, entre outros.

Dessa forma, observa-se que o treinamento físico militar desenvolve atributos da área afetiva que, estimulados e aperfeiçoados, irão atuar eficazmente sobre o comportamento, exercendo papel fundamental sobre a personalidade, como por exemplo: resistência-tolerância; cooperação; autoconfiança; dinamismo; liderança; espírito de corpo; coragem; decisão; camaradagem e equilíbrio emocional.

2.3.4 Problemas de saúde inerentes à profissão bombeiro militar

O momento da aposentadoria pode ser muito conturbado, tendo em vista que, o indivíduo passa a maior parte da sua vida se dedicando à qualificação laborativa e, por essa razão, ao se deparar com o momento da aposentadoria; se depara com uma fase nova, a qual não inclui a produtividade a que estava habituado.

O ato de aposentar-se impõe conflitos permeados pelo papel central do trabalho no processo de constituição identitária dos sujeitos, especialmente na sociedade atual que preceitua a supervalorização da produtividade e do capital. De forma simplista, o homem aposentado está na contramão do projeto social de sujeito trabalhador ao qual se condicionou durante a maior parte da vida (COSTA, 2007, p.145).

A sociedade geralmente impõe a produtividade e qualificação contínua do sujeito. Dessa forma, ao se deparar com o período da aposentadoria, isso pode resultar em um momento de desconforto que implica diretamente no aspecto psicológico, haja vista que há uma mudança significativa no modo de se relacionar com as pessoas à sua volta, seja no trabalho ou no ambiente doméstico.

2.4 Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão

2.4.1 Breve Histórico

A história do Corpo de Bombeiros no Brasil, data de 2 de julho de 1856 quando Dom Pedro II, considerado patrono do Corpo de Bombeiros no país, assina o Decreto Imperial organizando o serviço de Extinção de Incêndios por meio da criação do Corpo Provisório de Bombeiros da Corte. A criação do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão se deu em 16 de abril de 1901, através da Lei estadual nº 294 que autorizava a criação do serviço de combate a incêndio no Estado (MARANHÃO, 1901). Porém, apenas em 1903, foi criada a seção de bombeiros para extinção de incêndios por meio do Decreto nº 32 de 10 de dezembro, por ato do vice-governador do Estado Alexandre Collares Moreira Júnior. O primeiro comandante dessa seção foi o oficial Alferes Aníbal de Moraes Santos (MARANHÃO, 1903).

Figura 1: vencimento das praças da seção de bombeiros em 1903

133

Vencimentos das praças da seção de bombeiros.

CLASSIFICAÇÃO	VENCIMENTOS DIARIOS	VENCIMENTOS ANUAES
	SOLDO	
1 1. ^o Sargento.....	2\$500	912\$500
2 2. ^o Sargentos	2\$300	1:679\$000
1 Forriet.....	2\$200	803\$000
2 Cabos de esquadra...	2\$100	1:333\$000
30 Bombeiros	2\$000	21:900\$000
Somma.....	26:827\$500

Palacio do Governo do Estado do Maranhão, 10 de
Dezembro de 1903.

ALEXANDRE COLLARES MOREIRA JUNIOR.

Fonte: Maranhão (1903)

A figura 1, retirada do Decreto nº 32 de 10 de dezembro de 1903, apresenta a guarnição de praças que fazia parte da primeira seção de bombeiros no Maranhão, a qual era composta por 1 1º sargento, 2 2º sargentos, 1 forriet, 2 cabos de esquadra e 30 bombeiros, totalizando 39 praças mais um oficial.

Inicialmente a seção de bombeiros estava localizada em um prédio no centro histórico de São Luís. Em 1941 foi transferida para o prédio onde fica atualmente o Convento das Mercês. No ano de 1954, sob o governo de Eugênio de Barros, por meio da Lei estadual 1.138 de 27 de abril, o Corpo de Bombeiro/ foi transferido para administração do Estado, estando subordinado à Secretaria de Estado de Negócios do Interior, Justiça e Segurança. Já em 1959, no governo de José Mattos de Carvalho a seção de bombeiros foi integrada à Polícia Militar para efeito de disciplina e administração por meio do artigo 16 da Lei nº 1.919 de 31 de dezembro estando subordinada ao Comando Geral (CBMMA, 2022)

Figura 2: Prédio do Comando do CBMMA na Praça Deodoro, na década de 1970



Fonte: CBMMA (2022)

No ano de 1975 o governo do Estado firmou um convênio com a Empresa de Infraestrutura Portuária – INFRAERO, a fim de instalar uma seção de combate a incêndio no Aeroporto Marechal Cunha Machado a fim de prestar socorro em casos de acidentes no local (CBMMA, 2022). Tal convênio foi extinto em março de 2022.

O CBMMA somente teve sua emancipação consolidada no ano de 1992, a partir da nomeação do Tenente-coronel EB Guilherme Baptista Ventura para Comandante Geral do CBMMA por meio do Diário Oficial do Estado nº136, de 17 de julho. No ano de 1993, foi criada a primeira Lei de Organização Básica do CBMMA –

Lei nº5.855, de 06 de dezembro. Junto a ela, foi fixado o efetivo da Corporação por meio da Lei 5.856, de 06 de dezembro de 1993 (CBMMA, 2022).

A Lei nº 7.764, de 17 de julho de 2002, fixou o efetivo do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão em 2.895 militares. Atualmente a Corporação é força auxiliar do Exército Brasileiro, integrante do sistema estadual de segurança pública, além de ser responsável pelo Sistema Estadual de Proteção e Defesa Civil do Estado. Além disso, possui diversas atribuições organizadas e definidas pelas legislações federais e estaduais como a Lei nº 10.230 de 2015 que trata sobre a Organização Básica da Corporação (CBMMA, 2022).

Ao longo da história do Corpo de bombeiros Militar do Maranhão, percebe-se que a Corporação vem se desenvolvendo em todas as suas áreas e atribuições. Sendo assim, o ativo que está próximo a aposentadoria também necessita de atenção pois cada indivíduo fez parte do desenvolvimento dessa história, seja por meio de sua força física, quanto por atuar no desenvolvimento dessas leis.

2.4.2 Quantitativo atual

Em se tratando do quantitativo do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão, o Decreto 22.886 de 29 dezembro de 2006, que dispõe sobre o Quadro de Organização e Distribuição (QOD) do CBMMA, aponta que o Corpo de Bombeiros Militar contava com 2.895 militares, sendo 322 oficiais e 2.573 praças (MARANHÃO, 2006). Durante os anos houve algumas alterações referentes à organização do efetivo como ocorreu na Portaria nº 114 de 05 de fevereiro de 2020 que revogou o decreto citado. Nessa portaria estão presentes as funções a serem exercidas no Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão, de acordo com cada quartel existente nos municípios do Estado, conforme quantitativo de bombeiros (MARANHÃO, 2020).

2.4.3 Quantitativo atual

A Diretoria de Pessoal está atualmente dividida em DP-1, DP-2 e DP-3. Cada diretoria está responsável por atividades inerentes ao pessoal do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão. Por meio de contato feito com o 1º Ten. QOCBM Cláudio, responsável pelo... (qual função), a DP-1 exerce atividades como:

criação e controle de ficha individual; lotação e distribuição; carteira funcional (emissão/recolhimento/destruição); controle de funções bombeiro militar; controle de efetivo (movimentação/recrutamento/seleção); emissão de notas para publicação; emissão de portarias; emissão de ofícios; envio para publicação em boletins gerais/diários oficiais.

Sendo assim, a DP-1 é responsável por todo efetivo da Corporação. Já a DP-2 é responsável pelos processos de justiça e disciplina como:

abertura de sindicância; prorrogação de prazo de sindicância; transcrição de sindicância; transcrição de procedimentos judiciais; apresentação de militar; comunicação à justiça; reclassificação de comportamento; controle de procedimentos da justiça comum e militar.

A DP-3 por sua vez, exerce as seguintes atividades:

abono de permanência; averbação de tempo de contribuição; transferência para reserva: remunerada e não-remunerada; contrato dos rr: designação por prazo certo; agregação/reversão; reforma por invalidez; licenciamento (voluntário e a bem da disciplina); exclusão a bem da disciplina.

Percebe-se, portanto, que uma das funções inerentes à DP-3 é a transferência para a reserva remunerada. Ainda segundo o 1º Ten. QOCBM Cláudio, em 2022, foram realizados 11 processos para entrada na reserva remunerada. Além disso, para que o militar entre na reserva, são necessários alguns documentos como ofício de remessa da unidade de origem, requerimento do servidor, identidade militar, certidão de nascimento, casamento ou divórcio, último contracheque, comprovante de residência atualizado, dentre outros. Ou seja, existe todo um trâmite a ser seguido ao se realizar o processo de transferência de um militar para a reserva remunerada, tendo em vista que é uma decisão pautada na Lei e que deve ser cumprida conforme previsto.

2.4.4 Legislação sobre assistência ao idoso no Estado do Maranhão

Em primeiro momento, é necessário destacar o que a legislação federal fala sobre o assunto. Segundo o artigo 1º da Lei nº 10.741 de 1º de outubro de 2003, que trata sobre o Estatuto da Pessoa Idosa, é considerada pessoa idosa, aquela que possui idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos. Além disso, o artigo 3º aponta que:

é obrigação da família, comunidade, sociedade e do poder público assegurar à pessoa idosa, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária (BRASIL, 2003).

Dessa forma, todos têm obrigação de assegurar a essas pessoas a efetivação de seus direitos individuais, tendo em vista sua prioridade absoluta exposta na legislação.

O Estado, por meio da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, Assistência Social e Cidadania tem, entre outras finalidades, articular e implementar políticas públicas que contribuam com o respeito e garantia dos direitos humanos, auxiliando o cidadão na aquisição de documentos e supervisionando os procedimentos direcionados à criança, adolescente, idoso, pessoa com deficiência, dentre outros, conforme aponta o artigo 27 da Lei 9.340 de 28 fevereiro de 2011 que trata sobre a reforma administrativa do Poder Executivo (MARANHÃO, 2011).

2.4.5 Seguridade social dos servidores públicos estaduais do Maranhão

A legislação estadual trata sobre o Sistema de Seguridade Social dos Servidores Públicos por meio da Lei Complementar nº 73, de 04 de fevereiro de 2004. Segundo o artigo 1º, seu objetivo é “assegurar o direito relativo à previdência social, à saúde e à assistência social de seus segurados ativos e inativos, seus dependentes e pensionistas, compreendendo o conjunto de benefícios e serviços [...]” (MARANHÃO, 2004, art. 1º). Além disso, o inciso I desse mesmo artigo aponta, como uma de suas finalidades a “garantia de pagamento dos proventos de aposentadoria, reserva remunerada e reforma [...]” (MARANHÃO, 2004, art. 1º, “I”).

O artigo 2º da Lei Complementar nº 73, de 04 de fevereiro de 2004, aponta que o Sistema de Seguridade Social dos Servidores Públicos Estaduais é constituído pelo Fundo Estadual de Pensão e Aposentadoria do Maranhão (FEPA), de caráter previdenciário, e Fundo de Benefícios dos Servidores do Estado do Maranhão (FUNBEN), de caráter assistencial. Sendo assim, esses fundos têm impacto direto sobre a assistência de qualquer funcionário público, principalmente ao adentrar na reserva remunerada (MARANHÃO, 2004).

2.4.6 Assistência ao militar da reserva remunerada como ação de contrainteligência

Cuidar do recurso humano que está saindo da corporação representa também o desenvolvimento de outro ramo presente no militarismo, nas diversas instituições públicas e no âmbito corporativo de grandes empresas privadas que é a Contrainteligência.

Para que fique mais claro o significado disso, é necessário compreender o significado de Contra inteligência. Segundo o art. 3º do Decreto nº 4.376 de 13 de setembro de 2002, que dispõe sobre o funcionamento do Sistema Brasileiro de Inteligência, e inteligência é a atividade que busca, dentre outras práticas, prevenir e neutralizar a inteligência adversa e ações que podem comprometer a segurança da sociedade e do Estado, por meio de ações de proteção de dados, informações e conhecimento de interesse da segurança do Estado e sociedade (BRASIL, 2002).

Em resumo, a contra inteligência é a proteção de recursos técnicos, materiais e recursos humanos. Sendo assim, ao sair da Corporação, essas pessoas carregam uma quantidade enorme de conhecimento e informações acerca do funcionamento dos serviços, do uso de equipamento e do perfil de muitos militares, além de conhecer o próprio endereço de alguns. Por conta disso, é importante que seja dada uma atenção a esses indivíduos, não só para o bem deles e sua boa adaptação à reserva remunerada, mas também ao bem da Corporação, a qual terá suas informações protegidas por alguém que esteve muitos anos a seu serviço. Dito isso, a contrainteligência também deve ser trabalhada no processo de adaptação à reserva remunerada da Corporação.

2.5 Programas de assistência ao idoso

No ano de 1992, foi feito o Programa de Ação Integrada para o Aposentado – PAI, por meio do Decreto nº12.526, de 04 de agosto de 1992, que proporciona acesso a atividades culturais, físicas, assistência social e saúde, dentre outras atividades. Esse programa acompanha atualmente cerca de 20 mil aposentados (IPREV, 2018). Atualmente o PAI oferece cursos e oficinas, conforme quadro abaixo, disponibilizado no site do Instituto de Previdência dos Servidores do Estado do Maranhão (IPREV):

Figura 3: Cursos e oficinas oferecidos pela IPREV em 2018

Cursos e Oficinas								
	8h	8h30	9h	10h	14h	14h30	15h	16h
Segunda	Alongamento Pintura em Tela		Ginástica Doce Turma do Fuxico		Macramê		Dança Livre Pilates de Solo	Dança Livre
Terça	Alongamento		Hidroginástica	Yoga		Artesanato	Alongamento Consciente Hidroginástica Tambor de Crioula	Yoga
Quarta	Alongamento	Artesanato Oficina da Memória	Ginástica Doce Canto Coral Oficina da Memória		Macramê		Dança Livre Futebol	Dança Livre
Quinta	Alongamento Pintura em Tela							
Sexta		Oficina da Memória	Turma do Fuxico Oficina da Memória				Futebol	

Fonte: IPREV (2018)

Buscando garantir a saúde do idoso, o Governo do Estado entregou no dia 27 de fevereiro de 2022 o Centro de Referência Especializada de Atenção à Saúde da Pessoa Idosa (CREAISPI), tendo como especialidades médicas oferecidas a neurologia, geriatria, cardiologia, psiquiatria e endocrinologia, objetivando a saúde completa do idoso, considerando o cuidado, prevenção, tratamento e diagnóstico de doenças (MARANHÃO, 2022)

No ano de 2015, foi criada a Coordenação de Promoção da Política da Pessoa Idosa, no âmbito da Secretaria Estadual de Direitos Humanos e Participação Popular (Sedihpop) com objetivos de viabilizar a implementação da política da pessoa idosa no Maranhão. Ela atua em conjunto com outros órgãos para monitorar e avaliar as políticas públicas para o atendimento integral do idoso. Dentre outras atuações, ela fortalece as atividades feitas pelo Conselho Estadual dos Direitos do Idoso no Maranhão, promove interiorização das políticas voltadas à pessoa idosa e realiza palestras e capacitações sobre os Direitos Humanos e Envelhecimento (SEDIHPOP, 2023).

2.6 Perspectiva da aposentadoria – análise de dados

No questionário realizado sobre aposentadoria dos bombeiros militares do Maranhão, um estudo acerca da proximidade, foram obtidas 102 respostas a qual passa a dispor sobre seus dados.

Neste sentido, foram obtidos as seguintes porcentagens que corresponde ao quadro em que os participantes fazem parte, sendo: 32,7% (trinta e dois inteiros e sete décimos por cento) responderam pertencer ao quadro de QPBM-0 – Combatentes, 1% (um por cento) eram do QPBM-2 - Especialistas (auxiliar de saúde), 27,7% (vinte e sete inteiros e sete décimos por cento) eram do QOCBM – Combatentes, 3% (três por cento) eram do QOEBM – Especialistas (músicos, manutenção de comunicação/moto mecanização e 35,6% (trinta e cinco inteiros e seis décimos por cento) pertencem ao quadro do QOABM – Administrativo.

Ao serem questionados sobre a pretensão de ir para reserva antes da aposentadoria compulsória (*ex-officio*), 34,7% (trinta e quatro inteiros e sete décimos por cento) dos participantes disseram não, 12,9% (doze inteiros e nove décimos por cento) manifestaram não saber a resposta e 52,5% (cinquenta e dois inteiros e cinco décimos por cento) informaram que sim, sendo que 36,1% (trinta e seis inteiros e um décimo por cento) expressaram que sua decisão possui motivação particular e 11,3% (onze inteiros e três décimos por cento) evidenciaram ser profissional.

Ao serem abordados se fossem para reserva remunerada, pensariam em retornar ao serviço ativo do CBMMA, os entrevistados manifestaram em 47% (quarenta e sete por cento) das respostas pelo não retorno, uma vez que sentem satisfação com o serviço desempenhado, assim como almejam investir em outras atividades profissionais; sendo 34% (trinta e quatro por cento) das respostas informaram que pensariam em retornar ao serviço ativo, visando futuras promoções e o desejo de colaboração com a Corporação, tendo apenas 19% (dezenove por cento) dos entrevistados não souberam responder à pergunta.

Ademais, verificou-se com base na análise dos dados do questionário realizado, que cerca de 69,7% (sessenta e nove inteiros e sete décimos por cento) dos bombeiros militares do Maranhão entrevistados, anuem que não há preocupação da Instituição com o desenvolvimento da vida do bombeiro militar que está ingressando na reserva remunerada e, posteriormente na inatividade, tendo apenas 13,1% (treze inteiros e um décimo por cento) que concordem que há preocupação por parte da Instituição com os bombeiros militares ante a perspectiva do ingresso na reserva remunerada.

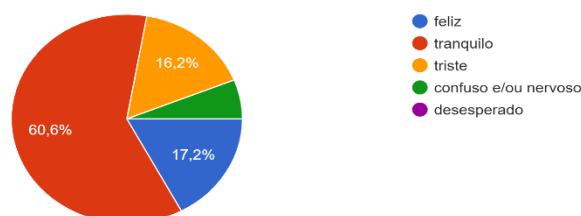
Além disso, observou-se na pesquisa que os entrevistados almejam desenvolver atividade adversa do seu serviço prestado, tais como atuar em sua área de formação, dedicar mais tempo no âmbito familiar e espiritual, empreender, participar de cursos técnicos, cuidar da saúde e entre outros.

Cumprir informar, ante a análise dos dados em questão, que cerca de 64,6% (sessenta e quatro inteiros e seis décimos por cento) dos participantes apontaram conhecerem ou já tiveram contato com militares que estão na reserva remunerada e que alcançaram uma boa adaptação em sua nova realidade, tal qual informaram que aqueles que não tiveram uma boa adaptação à nova realidade é em virtude do despreparo e a falta de planejamento pós aposentadoria.

Cabe destacar que os cerca de 60,6% (sessenta inteiros e seis décimos por cento) dos entrevistados declararam que estão tranquilos com o encerramento da sua carreira no Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão, assim como 16,2% (dezesseis inteiros e dois décimos por cento) informaram que estão tristes com a aproximação do final da sua carreira. Insta frisar, que 6,1% (seis inteiros e um décimo por cento) dizem está confuso e/ou nervoso e 17,2% (dezessete inteiros e dois décimos por cento) estão felizes com o final de sua carreira, conforme dados preenchidos pelos participantes.

Gráfico 1: Questionário sobre Aposentadoria dos Bombeiros Militares do Maranhão, um estudo acerca da proximidade, 2023.

Como você se sente no momento próximo ao final da sua carreira no Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão?
99 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa do Autor, 2023.

Outrossim, verificou-se que 71,7% (setenta e um inteiros e sete décimos por cento) dos entrevistados comunicaram que se prepararam ou possuem algum projeto e/ou planejamento futuro, para a mudança de uma vida ativa para uma inativa; e, cerca de 28,3% (vinte e oito inteiros e três décimos por cento) informaram que não estão preparados para esta mudança.

Por fim, salienta-se que, conforme respostas obtidas durante o formulário, 86,9% (oitenta e seis inteiros e nove décimos por cento) dos integrantes não se sentem assistidos pelo Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão em relação a sua futura passagem para inatividade e 13,1% (treze inteiros e um décimo por cento) se sentem assistidos pelo CBMMA. Tais números expressivos, correspondem à desvalorização profissional e falta de acompanhamento por parte da Corporação, conforme opiniões dos entrevistados.

Além disto, destaca-se o quantitativo ativo de quem está próximo da aposentadoria, estes dados encontrados no site SISCOPE WEB - SISTEMA DE CONTROLE DE PESSOAL DO CBMMA, demonstram o total de oficiais e praças que estão próximos a se aposentar, colaborando contribuindo com a presente análise.

Tabela 3: Quantitativo ativo de oficiais e praças, encontrado no SISCOPE.

OFICIAIS							
Posto/ Ano de Inclusão	Coronel	Ten Cel	Major	Capitão	1° Tenente	2° Tenente	
1986	0	0	0	1	1		
1987	0	0	0	1	1	2	
1988	2	0	0	5	2	13	
1990	1	0	0	3	0	2	
1992	1	2	0	7	3	4	
1993	6	0	0	0	1	0	
1994	6	17	11	16	48	73	
1995	1	0	0	0	0	0	
1996	5	11	0	0	0	0	
							TOTAL
							246

PRAÇAS					
Posto/ Ano de Inclusão	Sub Tenente	1° Sargento	2° Sargento	3° Sargento	
1986	0	0	0	0	
1987	0	0	0	0	
1988	13	0	1	1	
1990	4	0	0	0	
1992	17	2	0	0	
1993	0	0	0	0	
1994	115	156	117	11	
1995	0	0	0	0	
1996	0	0	0	0	
					TOTAL
					437

Fonte: SISCOPE WEB - Sistema de Controle de Pessoal do CBMMA

Tal informativo auxilia na compreensão do quantitativo de oficiais e praças que estão próximos da aposentadoria. Com base nos dados, percebe-se que se tratando de oficiais o total corresponde à 246 oficiais próximos a encerrarem sua carreira no Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão, este montante foi retirado dos postos de Coronel, Tenente Coronel, Major, Capitão, 1° Tenente, 2° Tenente, levando em consideração os períodos (1986 a 1996) de inclusão de cada posto.

Já as praças, verificou-se com base no índice do informativo, o valor total correspondente à 437, neste somatório fora contabilizado os postos de Subtenente, 1° Sargento, 2° Sargento e 3° Sargento, levando, também, em consideração os períodos (1986 a 1996) de inclusão de cada posto.

O que se conclui em relação a estes dados é que há um quantitativo elevado em relação às praças, vez que seu valor total supera os oficiais, o que contribui com o questionamento sobre os motivos que os levaram a decisão de irem para a reserva antes da aposentadoria compulsória (ex officio), além da insatisfação com a política de promoções.

3 METODOLOGIA

Neste trabalho foi utilizada a metodologia de pesquisa bibliográfica, reunindo os principais trabalhos acadêmicos publicados em revistas, dissertações e teses que tratam acerca da aposentadoria; seja no sentido fisiológico, seja no sentido psicológico. Ademais, foram utilizados livros de autores renomados demonstrando de forma teórica conceitos e perspectivas acerca da aposentadoria, com a finalidade de detalhar o estudo em questão.

A reunião dessas bibliografias foi imprescindível para compreender as várias vertentes da aposentadoria, ou seja, perspectiva do trabalho, perspectiva familiar, perspectiva psicológica e perspectiva econômica. Na medida em que, a partir desse arcabouço teórico, se alcançou um estudo holístico da pesquisa em apreço.

Utilizou-se no trabalho legislações a nível nacional e estadual para compreender como o poder legislativo trata a questão da aposentadoria. No Maranhão com a devida observância das diretrizes da legislação nacional. Dessa maneira, fez-se uso das leis que se aplicam a este estudo para melhor análise e compreensão do objeto aqui pesquisado.

Com a finalidade de especificar o estudo, fez-se questionários e análise de dados obtidos por meio deles. Sendo esse trabalho, uma análise geral da realidade presenciada pelos profissionais através da pesquisa de campo, direcionada ao público-alvo, utilizando-se de perguntas objetivas e subjetivas direcionadas a bombeiros que estão próximos à aposentadoria.

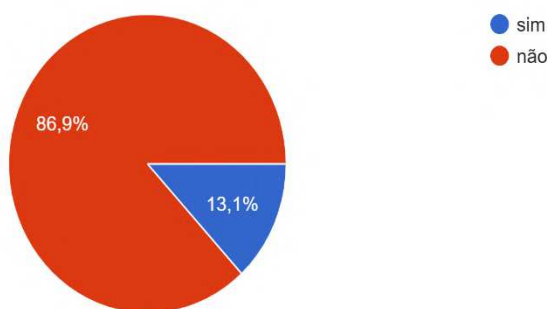
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Como resultado percebeu-se que, através da pesquisa de campo direcionada ao público-alvo, a falta de planejamento e o despreparo sobretudo psicológico e financeiro contribuem para a não adaptação do servidor frente a inatividade. Isto decorre pelo fato da mudança brusca de realidade ante a ausência de acompanhamento da Instituição.

Tal situação é comprovada mediante dados da pesquisa realizada, uma vez que 86,9% (oitenta e seis inteiros e nove décimos por cento) dos entrevistados não se sentem assistidos pelo Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão em relação a sua futura passagem para inatividade e 13,1% (treze inteiros e um décimo por cento) se sentem assistidos pelo CBMMA.

Gráfico 2: Questionário sobre Aposentadoria dos Bombeiros Militares do Maranhão, um estudo acerca da proximidade, 2023.

Você se sente assistido pelo Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão em relação a sua futura passagem para inatividade?
99 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa do Autor, 2023.

Em frente a esta mudança para se adaptarem à entrada na reserva remunerada, verifica-se que pode ser resolvido com aplicação de um programa de preparação à reserva remunerada em contribuição aos militares na iminência dessa condição, tendo o intuito de obter uma direção sobre quais atividades poderá desenvolver e como a Corporação continuará apoiando esses profissionais em

reconhecimento de suas contribuições durante a carreira frente aos novos desafios enfrentados na inserção de uma nova realidade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que a pesquisa possibilitou um amplo conhecimento sobre de que maneira a criação do Programa de Adaptação à Reserva Remunerada no CBMMA poderá auxiliar no desenvolvimento da identidade do indivíduo frente aos novos desafios enfrentados. Os resultados apresentados pela pesquisa realizada evidenciam que o Corpo de Bombeiro Militar do Maranhão não oferece aos seus militares uma preparação para a reserva. Os bombeiros, após verem-se fora de atividade, deparam-se com dificuldades sociais, financeiras e psicológicas. Estas decorrem do corte de gratificação e menor remuneração da aposentadoria e da crise de identidade, em função da perda do status de militar ativo. Ademais, observou-se ainda a importância de um planejamento e preparo que ao servidor frente ao período de adaptação.

Destaca-se que o questionário aplicado com a finalidade de obter os dados da presente pesquisa foi direcionado a bombeiros que estão próximos à aposentadoria, com intuito de observar como estes profissionais tem se preparado ante essa realidade e averiguar as ações que estão sendo tomadas diante dessa realidade.

Ao término da análise deste estudo, percebe-se que o desenvolvimento da motivação é um fator de suma importância para uma eficiente execução das atividades no Corpo de Bombeiros, que por meio da pesquisa de campo, identificou-se que, apesar da existência de muitos bombeiros insatisfeitos e desmotivados com as possibilidades de crescimento na carreira, com a remuneração e com a falta de reconhecimento profissional, não existe uma queda significativa na realização de seu trabalho, muito menos no atendimento à população.

Analisa-se, por fim, a cordialidade dos participantes frente ao convite para o preenchimento do formulário, a qual demonstraram necessidade de se manifestarem e serem ouvidos com relação à temática, uma vez que evidenciaram que, enquanto no serviço ativo, proporciona segurança à sociedade, mas que, por ocasião de sua passagem para a reserva, encontram-se com receio, pois não recebem de sua instituição a preparação para este momento distinto.

Dito isto, evidencia-se, portanto, a atuação de um programa de preparação para a reserva que tenha a participação voluntária e efetiva dos seus principais atores

sejam estes os bombeiros militares que estejam na iminência de se aposentarem, assim como os militares já aposentados.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA LN, KIYAN L, BITENCOURT B, WANDERLEY KS. **Repercussões da aposentadoria na qualidade de vida do idoso.** Rev. Esc. Enferm. USP 43 (4) • Dez 2009 • <https://doi.org/10.1590/S0080-62342009000400009>.

ANDRADE, Laura. **O significado da aposentadoria: o que pensam os trabalhadores?** Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de pós-graduação em psicologia social, do trabalho e das organizações, Universidade de Brasília, 2018.

BERTOLDI, Alexandra D. **Psicologia Organizacional e do Trabalho.** Indaial: Uniassevi, 2013. 257 p.

BRASIL. **Decreto nº 4.376, de 13 de setembro de 2002.** Dispõe sobre a organização e o funcionamento do Sistema Brasileiro de Inteligência.

BRASIL. **Lei nº 10.741, de 01 de outubro de 2003.** Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa.

BULLA, Leonia; KAEFER, Carin. **Trabalho e aposentadoria: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado.** Revista Virtual Textos & Contextos, nº 2, dez. 2003.

CANIZARES, Carlos L. **Fatores de risco à senilidade na transição à aposentadoria.** 2009. Tese (ciências) – Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2009.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. **Manual de Direito Previdenciário /** Carlos Alberto Pereira de Castro, João Batista Lazzari. – 23. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4 ed. Barueri: Manole, 2014. 512 p.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO MARANHÃO (CBMMA). **Manual de Redação Oficial do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão.** São Luís, 2022.

DAFT, R. **Organizações: teoria e projeto.** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

FREITAS, Maria E. de. **Cultura organizacional: sedução & carisma?** 1997. Tese (administração) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas. São Paulo, 1997.

GHISLENI, Angela P. **A contribuição da identidade no trabalho na construção da identidade profissional: uma análise de fisioterapeutas atuantes em unidades de terapia intensiva.** 2010. Tese (sociologia) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade do Rio Grande do Sul. Rio Grande do Sul, 2010.

INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES DO ESTADO DO Maranhão (IPREV). **Programa de Ação Integrada para o Aposentado – PAI**. IPREV, 22 mar. 2018. Disponível em: <https://iprev.ma.gov.br/programa-de-atencao-integrada-ao-aposentado-pai/>. Acesso em: 13 mar. 2023.

KOVALESKI, João; ROMANINI, Débora; XAVIER, Antonio. **Aposentadoria: período de transformação e preparação**. Revista gestão industrial, v. 01, n. 03: pp.081-100, 2005.

LIMA, Pedro C. de O. **A resiliência e sua relação com os processos de redefinição de identidade na transição para a aposentadoria**. 2020. TCC (psicologia) – Universidade de Taubaté. Taubaté, 2020.

MACHADO, Hilka. V. A identidade e o contexto organizacional: perspectivas de análise. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 7, 2003. pp. 51-53. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/840/84013653004.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2023.

MARANHÃO. **Constituição do Estado do Maranhão**, promulgada em 5 de outubro de 1989.

MARANHÃO. **Decreto 22.886 de 29 dezembro de 2006**. Dispõe sobre o Quadro de Organização e Distribuição - QOD do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão.

MARANHÃO. **Decreto nº 32, de 10 de dezembro de 1903**. Cria a Seção de Bombeiros do Estado do Maranhão.

MARANHÃO. **Lei complementar nº 073 de 04 de fevereiro de 2004**. Dispõe sobre a reforma administrativa no poder executivo.

MARANHÃO. **Lei n.º 6.513, de 30 de novembro de 1995**. Dispõe sobre o estatuto dos Policiais-Militares da Polícia Militar do Maranhão. São Luís, MA: Palácio do Governo do Estado do Maranhão, 1995. 47 p.

MARANHÃO. **Lei n.º 6.513, de 30 de novembro de 1995**. Dispõe sobre o estatuto dos Policiais-Militares da Polícia Militar do Maranhão. São Luís, MA: Palácio do Governo do Estado do Maranhão, 1995. 47 p.

MARANHÃO. **Lei nº 10.230, de 23 de abril de 2015**. Dispõe sobre a Organização Básica do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão. São Luís, MA: Palácio do Governo do Estado do Maranhão, 2015. 12 p.

MARANHÃO. **Lei nº 294, de 16 de abril de 1901**. Autoriza a criação de um serviço de combate a incêndios.

MARANHÃO. **Lei nº 9340, de 28 de fevereiro de 2011**. Dispõe sobre a reforma administrativa no poder executivo.

MARANHÃO. **Novo serviço do governo fortalece rede de atenção à saúde do idoso**. Assessoria de Comunicação, 28 mar. 2022. Disponível em:

<https://www.saude.ma.gov.br/destaques/novo-servico-do-governo-fortalece-rede-de-atencao-a-saude-do-idoso/>. Acesso em: 14 mar. 2023.

MARANHÃO. **Portaria nº 114 de 05 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre o Quadro de Organização e Distribuição - QOD do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão.

SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS E PARTICIPAÇÃO POPULAR (SEDIHPOP). **Direitos da Pessoa Idosa**. SEDIHPOP, 2023. Disponível em: <https://www3.sedihpop.ma.gov.br/promocao-da-politica-da-pessoa-idosa/>. Acesso em: 14 mar. 2023.

SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA DO MARANHÃO. **Portaria nº 114, de 5 de fevereiro de 2020. Quadro de Organização e Distribuição do Corpo de Bombeiros militar do Estado do Maranhão**. Diário Oficial do Estado de 21/02/2020.

APÊNDICES

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SOBRE APOSENTADORIA DOS BOMBEIROS MILITARES DO MARANHÃO, UM ESTUDO ACERCA DA PROXIMIDADE

<https://docs.google.com/forms/d/1cE48yleSTS4QdJ6AVpcZv4emX9TUUm0Qx0tZvAh0tHU/viewanalytics>

1º) De que quadro você faz parte?

- QOCBM – Combatente.
- QOEBM – Especialistas (músicos, manutenção de comunicação/ moto mecanização).
- QOSBM – Médico e Dentista
- QOABM – Administrativo.
- QPBM-0 - Combatentes
- QPBM-1 - Especialistas (músicos + corneteiros)
- QPBM-2 – Especialistas (auxiliar de saúde)
- QPBM-3 - Especialistas (auxiliar de odontologia)
- QPBM-4 – Especialistas (auxiliar de manutenção)

2º) Qual sua idade?

_____.

3º) Qual seu posto/graduação?

- soldado.
- cabo.
- 3º sargento
- 2º sargento.
- 1º sargento
- subtenente
- 2ºtenente
- 1ºtenente
- capitão.
- major.
- tenente-coronel
- coronel

4º) Quantos anos de serviço o senhor tem?

_____.

5º) O senhor pretende ir para a reserva **antes** da aposentadoria compulsória (ex officio)?

- Sim.
- Não.
- Não sei responder.

6º) Em caso positivo, sua decisão tem motivação particular ou profissional? Se a resposta anterior for "não" ou "não sei responder", marque "nenhuma".

- Particular
- Profissional
- Outros
- Nenhuma

7º) Se possível, cite os três principais motivos. Caso tenha respondido "**nenhuma**" na questão anterior, coloque "**nenhuma**" novamente.

_____.

8º) Se você fosse para a Reserva Remunerada hoje, amanhã, pensaria em retornar ao serviço ativo do CBMMA?

- Sim.
- Não
- Não sei responder

9º) Você, que está próximo de finalizar sua carreira na Corporação, acredita que a Instituição tem preocupação com o desenvolvimento da vida do bombeiro Militar que está ingressando na Reserva Remunerada, e posteriormente na inatividade?

- Sim.
- Não
- Não sei responder

10º) A corporação tem atendido suas expectativas no sentido de realização pessoal?

- Sim.
- Não

11º) Por quê?

_____.

12º) Você acha que seu conhecimento e capacidade pessoal, profissional e vocacional tem sido identificada e aproveitada durante o serviço pelos seus superiores?

Sim.

Não

13º) Você tem alguma atividade que você deseja desenvolver ao se aposentar?

_____.

14º) Quantos militares você conhece ou tem contato que já estão na reserva remunerada?

_____.

15º) Na sua opinião ele (a)(s) tem alcançado uma boa adaptação à sua nova vida na reserva remunerada?

Sim.

Não

16º) Se puder explique os motivos.

_____.

17º) Como você se sente no momento próximo ao final da sua carreira no Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão?

feliz.

tranquilo.

triste.

confuso e/ou nervoso.

desesperado.

18º) Na sua opinião, quais os principais motivos que levam a pessoa a ter algum desses e outros sentimentos negativos ao se aproximar da aposentadoria?

_____.

19º) Você se preparou, tem algum projeto, ou planejamento futuro, para essa mudança tão radical, de uma vida ativa para uma inativa?

Sim.

Não.

20º) Você se sente assistido pelo Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão em relação a sua futura passagem para inatividade?

Sim.

Não.