

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E TECNOLÓGICAS
CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS – BOMBEIRO MILITAR

JORGE LUIS CRUZ MUNIZ FILHO

TAYNA SUELLEN PINTO

**PROPOSTA DE IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO PARA
APOSENTADORIA NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO MARANHÃO**

São Luís
2014

JORGE LUIS CRUZ MUNIZ FILHO
TAYNA SUELLEN PINTO

**PROPOSIÇÕES PARA IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO
PARA APOSENTADORIA NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO MARANHÃO**

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

Orientador: Major QOCBM Raimundo Carlos
Viana Mendes

São Luís
2014

JORGE LUIS CRUZ MUNIZ FILHO

TAYNA SUELLEN PINTO

**PROPOSIÇÕES PARA IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO
PARA APOSENTADORIA NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO MARANHÃO**

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

Aprovado em: ___/___/___

BANCA EXAMINADORA

Raimundo Carlos Viana Mendes (Orientador)
Major do Quadro de Oficiais Combatentes do CBMMA

(1º Examinador)

(2º Examinador)

A Deus, infinito em sua misericórdia, a nossa família, e a todos que direta ou indiretamente contribuíram para produção desta obra.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelo gozo da vida e saúde. Por nos acompanhar em todos os momentos das nossas vidas e nos dar o seu amor incondicionalmente.

A família Muniz em nome do senhor Jorge Luís Cruz Muniz e a família Pinto em nome da senhora Maria Francinete Conceição Pinto, pelo apoio dado durante o curso.

A Samuel Duarte por ter contribuído significativamente na construção do trabalho.

Ao Tenente Coronel QOCBM Gonçalves por ter nos ajudado sendo extremamente solícito e paciente nos momentos de dúvidas.

Ao nosso orientador Major QOCBM Carlos Mendes por todos os ensinamentos e toda a dedicação na orientação desse trabalho.

Ao Tenente Coronel QOCBM Gerson Celso por todo auxílio que prestou durante a elaboração dessa pesquisa.

Ao 1º Tenente QOCBM Azevedo e ao 1º Tenente QOCBM Linhares e pela disposição em contribuir na confecção do trabalho.

Todos os amigos do CBMMA, em especial aos nossos companheiros de turma.

A todos os parentes e amigos, pelo incentivo e compreensão nos momentos de ausência.

A todos que, direta ou indiretamente, contribuíram na realização desse trabalho.

VELHOS SOLDADOS

*Os velhos soldados nunca morrem,
afastam-se apenas, embora dobrem
por eles os sinos da saudade.*

*A farda é como a pele,
está no coração, está na mente, confere,
como símbolo, grandiosidade.*

*E mesmo o afastamento
não faz cair no esquecimento
que andam, em espírito, fardados
marchando na cadência do tiro do canhão
na terra, no mar, no avião.
Eternamente soldados.*

Autor: José Nogueira Sobrinho
(Tenente Coronel da Reserva)
Fonte: www.reservaer.com.br

RESUMO

O ato de se aposentar é compreendido como uma vivência impactante no encerramento da vida laboral. Na vida militar, esse desligamento ocorre de forma abrupta, por não ser fácil para o bombeiro militar, após 30 anos de serviço prestado à sociedade, interromper suas atividades. Em virtude disso, há necessidade de se criar programas de orientação para aposentadoria como forma de propiciar a autoconfiança, satisfação da pessoa e qualidade de vida no momento pós-carreira do profissional. Propor a implantação de um programa de orientação para aposentadoria no Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão têm como objetivo suscitar reflexões no âmbito da aposentadoria para os bombeiros, bem como apresentar proposições para a criação de um programa de orientação para aposentadoria que venha promover as condições adequadas para que estes trabalhadores cheguem a esse momento de suas vidas com um planejamento suficiente para uma vida pós-atividade com qualidade e dignidade. Para isso, fez-se levantamento de literatura onde se construiu o embasamento teórico da pesquisa, também se realizou pesquisa de campo. O estudo foi desenvolvido nos quartéis, localizados em São Luís (MA). Foi aplicado questionário que continham questões fechadas com servidores lotados na capital, com tempo de serviço a partir de 25 anos. Diante dos dados coletados pudemos traçar o perfil social de tais militares e responder baseados nessas informações propor ações em diversas áreas (financeira, administrativa e psicossocial). Assim pode-se notar que o programa de orientação para aposentadoria no CBMMA é uma iniciativa excelente para os servidores que por trinta anos se dedicaram exclusivamente ao serviço bombeiro militar mesmo “mesmo com o risco da própria vida”.

Palavras-chave: Trabalho. Aposentadoria. Bombeiro militar.

ABSTRACT

The act of retiring is understood as an impactful experience at the end of working life. In military life, this shutdown occurs abruptly, for not being easy for the military firefighter after 30 years of service to society, disrupt their activities. As a result, there is need to establish guidance for retirement programs as a way to foster self-confidence, satisfaction of the person and the quality of life in post-career professional time. Proposals to implement a mentoring program for retirement in the Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão aim to raise reflections in the context of retirement for firefighters, as well as present proposals for the creation of a mentoring program for retirement that will promote appropriate conditions for these workers come to that point in their lives with a enough for a post-activity with quality and dignity of life planning. For this, there was literature survey where they built the theoretical basis of the research, also conducted field research. The study was developed in the barracks, located in São Luís (MA). Questionnaire containing closed questions with the crowded capital, with service time from 25 year old servers was applied. From the data collected we can trace the social profile of these military and respond based on this information to propose actions in several areas (financial , administrative and psychosocial) . Thus we note that the orientation program for retirement in CBMMA would be an excellent initiative for servers that for thirty years devoted themselves exclusively to military firefighter even served "even at the risk of his own life."

Keywords: Work. Retirement. Military Firefighter.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES:

Quadro 1	- Postos e Graduações dos Integrantes do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão.....	21
Quadro 2	- Ciclos Típicos na Vida da Pessoa.....	25
Gráfico 1	- Distribuição dos Bombeiros do CBMMA com tempo de serviço a partir de 25 anos.....	44
Gráfico 2	- Distribuição dos Bombeiros do CBMMA com tempo de serviço a partir de 25 anos de acordo com a faixa etária.....	45
Gráfico 3	- Distribuição dos Bombeiros do CBMMA com tempo de serviço a partir de 25 anos de acordo com a escolaridade.	45
Gráfico 4	- Distribuição dos Bombeiros do CBMMA com tempo de serviço a partir de 25 anos de acordo com o sentido de trabalho para os bombeiros.....	46
Gráfico 5	- Distribuição dos Bombeiros do CBMMA com tempo de serviço a partir de 25 anos de acordo com o Planejamento da aposentadoria.....	47
Gráfico 6	- Distribuição dos Bombeiros do CBMMA com tempo de serviço a partir de 25 anos de acordo com a concepção de aposentadoria.....	48
Gráfico 7	- Distribuição dos Bombeiros do CBMMA com tempo de serviço a partir de 25 anos de acordo com os entraves para a decisão de aposentadoria.....	48
Gráfico 8	- Distribuição dos Bombeiros do CBMMA com tempo de serviço a partir de 25 anos de acordo com o interesse pela criação de um programa de orientação para a aposentadoria.....	49
Gráfico 9	- Distribuição dos Bombeiros do CBMMA com tempo de serviço a partir de 25 anos de acordo com as perspectivas dos bombeiros após a aposentadoria.....	50

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ABRAPP	--	Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência
CAPS		Complementar Centro de Apoio Psicossocial
CBMMA	-	Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão
CONSUP	-	Conselho Superior do Fundo Estadual de Pensão e Aposentadoria
FEPA	-	Fundo Estadual de Pensão
FUNBEM	-	Fundo de Benefícios dos Servidores do Estado do Maranhão
GBM	-	Grupamento Bombeiro Militar
GERPLAN	-	Gerência de Planejamento Orçamento e Gestão
LOB	-	Lei de Organização Básica
PPA	-	Programa de Preparação para Aposentadoria
QCG	-	Quartel do Comando Geral
QVT	-	Qualidade de Vida no Trabalho
RJU	-	Regime Jurídico Único
SCI	-	Seção de Contra Incêndio

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	12
2	TRABALHO: PERSPECTIVA HISTÓRICA.....	14
2.1	O trabalho bombeiro militar e suas peculiaridades.....	17
2.2	A organização bombeiro militar no Maranhão.....	19
2.3	A terceira idade e a inatividade.....	23
3	PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA.....	30
3.1	Principais características de um programa de preparação para aposentadoria.....	31
4	APOSENTADORIA E SUAS IMPLICAÇÕES PARA O TRABALHADOR	34
4.1	Significados.....	34
4.2	Orientações legais para a aposentadoria.....	37
4.2.1	Dispositivos constitucionais.....	37
4.2.2	A Aposentadoria Segundo a Lei nº 6.513/1995.....	38
4.2.3	Lei nº 4.175/1980.....	40
5	PROPOSIÇÕES PARA CRIAÇÃO DO PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO PARA A APOSENTADORIA DO CBMMA.....	42
5.1	Percurso metodológico.....	42
5.2	Diagnóstico funcional/ocupacional do cbmma.....	43
5.2.1	Perfil dos Bombeiros Militares.....	44
5.2.2	Concepção de aposentadoria pelos bombeiros.....	46
5.2.3	Percepção dos Bombeiros quanto a criação de um Programa de Orientação para Aposentadoria.....	49
5.3	Proposições para o programa de orientação para a aposentadoria.....	50
5.3.1	Proposições no âmbito financeiro.....	51
5.3.2	Proposições no âmbito administrativo.....	52
5.3.3	Proposições no âmbito psicossocial.....	52
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	54
	REFERÊNCIAS.....	56
	APÊNDICES.....	60

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é a mais antiga atividade humana, desde os primórdios o homem desenvolve atividades como caça, pesca e agricultura. Assim, o trabalho é inerente ao homem e está associado a própria vida e sobrevivência humana.

A atividade laboral dignifica o homem, pois a partir de sua força de trabalho, de seu conhecimento e habilidades consegue produzir, criar e recriar conforme suas necessidades, por isso, o homem se realiza através do trabalho e do produto de suas forças.

Dessa forma, o desligamento do trabalho causado pela aposentadoria pode ser a perda mais significativa para a vida de uma pessoa, pois ela resulta em outras perdas, que inclinam-se a abalar a sua condição psicológica. A desocupação e a falta de expectativas na inatividade podem conduzir a um sentimento stress emocional que, conseqüentemente, afeta a saúde da pessoa.

Para Santos (1990, p.21), “a aposentadoria é a perda do papel profissional, logo, afastamento do sistema de produção. Mas ela é também reorganização espacial e temporal da vida do sujeito, confrontação com a velhice e momento de reorganização da identidade pessoal”.

Por isso nos últimos anos, é crescente o número de instituições que vêm se atentando para o procedimento de aposentadoria dos seus funcionários. Percebendo a expectativa e as aflições pelas quais atravessa o trabalhador na fase de pré-aposentadoria, essas instituições vêm criando os chamados Programas de Preparo para Aposentadoria (PPA).

Elas compreenderam que, além de ajudarem no acatamento dos seus compromissos sociais, tais programas são notáveis mecanismos gerenciais. Ao tomarem para si tal incumbência, fazem investimento dobrado. Sendo um, sobre os funcionários que estão na fase de pré-aposentadoria, fazendo com que se sintam valorizados e possam sustentar uma performance ideal no labor. O outro, voltado para os demais servidores, que verificam a atenção e o apreço que a instituição tem pelos seus empregados, comprovação que fortalece o convívio no trabalho. Portanto verifica-se que a organização que tem tal preocupação lucra no que diz respeito a sua imagem perante o seu funcionário e no comprometimento do mesmo em desempenhar suas tarefas.

O âmbito acadêmico, acompanhando a concretização dessa nova tendência, vem se movimentando na produção de estudos, dissertações, obras, e propostas para estes indivíduos. Por conseguinte, a união com as instituições, através de consultorias, atua como

uma atitude indispensável na assistência aos empregados que se situam em trânsito para a aposentadoria.

Diante disso, se faz notório a imprescindibilidade de procedimentos de atribuição do âmbito público e privado, de preparo do corpo social e do sujeito para a situação pós-carreira. Sánchez (2000) tem como base a opinião de que o número de pessoas que planeja a sua saída da instituição para a aposentadoria é muito pequeno e da mesma forma, é o número de trabalhadores que se envolvem nos programas de preparação para a aposentadoria.

Os indivíduos que idealizam propósitos palpáveis para a inatividade fazem este acontecimento com expectativas mais otimistas que aquelas que não têm objetivos para depois de se aposentar, ou seja, não estão se planejando para tal evento.

Não há dúvidas que um programa de preparação para a aposentadoria consiste em uma vantagem para o Bombeiro Militar, pois os auxilia a elevar sua sabedoria e a decidir no tocante ao amanhã, reorganizando e edificando a rotina de transferência para a aposentadoria e pós-aposentadoria.

Habitados à disciplina, à hierarquia e à devoção absoluta ao serviço na caserna, o militar não possui tempo livre para se concentrar no aprendizado de outros ofícios que ajudariam após a aposentadoria - para preencher o tempo ocioso, prevenindo as doenças psicossociais que surgem após a aposentadoria e à sensação de estar envelhecendo.

Diante disto, o estudo assume destaque no interior da instituição Bombeiro Militar já que, o investimento do Estado na melhoria da qualidade de vida do indivíduo, que frequentemente abriu mão da sua convivência familiar para se dedicar a instituição, é feito apenas no período em que ele ainda está ativo e é totalmente deficiente quando ele se aposenta.

Daí a necessidade de se implantar um programa de preparação para a aposentadoria no Corpo de Bombeiro Militar do Maranhão para fomentar a ideia sobre a existência da aposentadoria, destacando os prejuízos e os benefícios que serão conquistados na preservação de interesses, no reestabelecimento projetos passados ou na criação de uma nova forma de viver; e do desenvolvimento da perspectiva do futuro, incentivando a responsabilidade particular e comunitária dos futuros reformados neste processo e colaborando como ferramenta acadêmica para pesquisas futuras e compreensão da comunidade para o acolhimento do aposentado na vida fora da caserna.

Sendo este o objetivo do trabalho que se segue: proposições para implantação de um programa de preparação para a aposentadoria para o Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão.

2 TRABALHO: PERSPECTIVA HISTÓRICA

O homem se diferencia dos outros animais por não possuir nenhuma habilidade fisiológica que contribua para sua sobrevivência. Não tem presas afiadas como um urso, nem penas impermeáveis como a garça, tão pouco voa como uma águia. Mas é dotado de uma habilidade cognitiva com a qual transforma o meio em que vive, sem a qual seria quase impossível garantir uma mínima sobrevivência nesse mundo ameaçador.

Essa capacidade de transformar o meio em que vive ao seu favor dá-se o nome de trabalho. Nas palavras de Stork e Echevarría (2001, p. 267), “O trabalho é a mais importante fonte de riqueza do homem, em sua origem é o brotar inédito da inteligência”. Para Ferreira (2006), o trabalho consiste na aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar um determinado fim. O indivíduo busca satisfação e realização através do labor.

Sua evolução percorre o mesmo caminho da história humana, com conceitos e significados distintos que variam de acordo com o materialismo histórico, segundo (MARX, 1979 apud FRANCO, 1989, p. 118). “O trabalho é, em primeiro lugar, um processo entre o homem e a natureza, um processo integrado no qual o ser humano faculty, regula e controla a sua forma material com a natureza através de sua atividade”.

No livro de Gênesis capítulo 3, versículo 19, há um dos mais antigos relatos sobre a instituição do trabalho, quando Deus ordena ao homem que “pelo suor do teu rosto comerás o pão” ali está a ligação do trabalho com a manutenção da vida.

Deste modo, o trabalho consiste em atividades essenciais à sobrevivência do homem e através dessa necessidade se relaciona com seus semelhantes e com o mundo, oportunizando transformações durante a história que mudaram a concepção e os meios de realização do trabalho.

Inicialmente a coleta de frutos, a caça e pesca eram as atividades desenvolvidas pelo homem, no entanto, ao perceber que poderia cultivar seu próprio alimento este se estabeleceu pelo território. Esse fenômeno ficou conhecido como Revolução Agrícola.

Segundo Magalhães Filho (1977, p. 24):

A agricultura trouxe para o homem as bases da civilização, erguendo-o muito acima, na escala evolutiva, dos outros animais com os quais ainda há poucos séculos compartilhava a vida errante de caçador. Permitiu-lhe satisfazer ao máximo suas necessidades, surgidas em função da própria evolução social, e para cuja satisfação milhões de homens teriam de dedicar vidas inteiras a trabalhos penosos e rotineiros.

Foi a partir da produção agrícola, e sua conseqüente acumulação, que o homem estruturou as bases da civilização ocidental, variando seu modo de produzir de acordo as épocas, até a forma como o concebemos hoje.

Conforme Moresco e Stamou (2004) era previsto também na Grécia Antiga, onde o trabalho era visto como algo que devesse ser realizado apenas pelos escravos. Conforme De Masi (2000, p.75), "A maioria dos gregos desprezava o trabalho e qualquer atividade que comportasse fadiga física ou, de algum modo, a execução de uma tarefa". Contudo, o trabalho sofreu diversas mudanças de significado desde os primórdios da história, quando era visto como algo penoso, até o momento atual, quando mede o valor social do indivíduo na sociedade. Ou seja, graças a prática das atividades laborais o homem obteve seu desenvolvimento na cadeia evolutiva, como bem leciona Almeida (2007, p. 72):

O trabalho sempre foi próprio do homem. Desde a auto-subsistência do homem primitivo, passando pela troca, pelo mercantilismo, pela escravidão, pela servidão e pela industrialização, as condições de trabalho evoluíram. A inquietação, peculiar ao homem, faz com que ele modifique de forma rápida a sua vida e o seu trabalho, o que muitas vezes dificultou a normatização e a administração das relações entre o homem e o trabalho.

Segundo Aranha e Martins (1993), a palavra trabalho deriva do vocábulo latino tripaliare, do substantivo tripalium. Tripalium significa "aparelho de tortura formado por três paus", instrumento onde eram atados os condenados na antiguidade e que também servia para prender animais que relutavam em ser ferrados.

Tem-se na antiguidade clássica a concepção de trabalho como algo penoso que se restringia a população cativa da pólis. O escravo era o grande responsável pela subsistência econômica da sociedade, eram eles que davam suporte material para que os cidadãos não precisassem viver do suor do seu rosto. Essa realidade vai atravessar um longo período histórico desde a antiguidade até o feudalismo, uma vez que o sistema servil acabou por se constituir uma forma disfarçada de escravidão.

Não obstante a essa condição, a história humana desvela um cenário paradoxal, pois nem sempre o trabalho foi visto como princípio dignificador do homem, uma vez que outrora era considerado humilhante e apresentava uma conotação ignóbil, sem que os trabalhadores tivessem quaisquer direitos respeitados.

Nesse prisma, Estanque (2001, p. 2) leciona:

Ao contrário do que se possa pensar, só a partir do século XVIII o trabalho começou a ser olhado como atividade digna de reconhecimento social. Ao longo da Antiguidade e até ao final da Idade Média o trabalho foi fundamentalmente encarado como desprezível, socialmente conotado com a pobreza e com os segmentos da população despojados de direitos. A ética contemplativa e a dimensão espiritual eram sobrevalorizadas, tal como a noção de ócio (*otium*), em aberta oposição à idéia de negócio (*negotium* = negação do ócio). A condenação e desprezo dos que eram pagos para trabalhar – sobretudo escravos e servos – refletia-se também na desconsideração dos que se dedicavam ao *negotium*.

Essa concepção de trabalho somente começou a sofrer mudanças a partir dos ideais apregoados pelo Renascimento na Europa Ocidental originando nos séculos XVII e XVIII um novo entendimento acerca do trabalho, o qual foi consubstanciado na Revolução Burguesa onde as atividades laborais passaram a ser vistas como força central na criação de riqueza e de bem-estar das nações (ESTANQUE, 2001).

Com a Revolução Industrial, no século XIX, o processo mecanizado de produção de bens em grande série, através da indústria, caracterizou o sistema social da época. A era agrícola foi suplantada e uma nova relação entre capital e trabalho se estabeleceu, emergindo assim a idéia do *homo faber*, o homem que se afirma, se descobre e se realiza através do trabalho (IANNONE, 1992; ESTANQUE, 2001).

Assim, a sociedade contemporânea traz como modelo laboral, segundo as preposições de Marx a força de trabalho transformada em mercadoria, como bem enfatiza.

Sampaio (2006, p. 21):

Desta forma, a força de trabalho transformou-se em mercadoria, uma vez que os trabalhadores possuidores de *liberdade*, sobretudo de contratação (jamais de escolha), são forçados a garantir sua subsistência transacionando/negociando/vendendo sua força de trabalho àqueles que detêm os meios de produção (capitalistas), realizando-se assim o aspecto fundamental e universal do modo capitalista de produção, isto é a divisão social do trabalho desenvolvida nos limites da propriedade privada dos meios de produção.

Esse trabalho socialmente necessário suscita problemáticas significantes que apontam para a negação de direitos consagrados inerentes a condição humana de cada indivíduo, o direito a dignidade. Tratar o bombeiro, no fim de carreira, com o reconhecimento e responsabilidade social é sem dúvida essencial dentro da Corporação.

Nessa ótica, Estanque (2001, p. 4) adverte:

A dignidade do trabalho está por isso ameaçada. Porventura hoje mais do que nunca. Se o trabalho é a principal fonte de vida, de criação de riqueza e de oportunidades de reconhecimento social, é cada vez mais urgente dotá-lo de condições que garantam a sua humanização, ou seja, dotá-lo de meios que impeçam que os portões das fábricas continuem a ser a barreira para lá da qual os direitos e a dignidade humana são sistematicamente torpedeados.

Esses pressupostos, face às mudanças da nova ordem econômica mundial, tem se tornado um paradigma a ser alcançado em muitas organizações, haja visto, o conturbado cenário das relações de trabalho que em muitos casos de configuram em novas formas de exploração do homem pelo homem através do trabalho.

A esse respeito, em citação a Carta Encíclica *Pacem in Terris* de 1963 do Papa João Paulo II, onde são enfatizados o respeito à dignidade humana, considerando a evolução científica e tecnológica em que a sociedade ora vivencia. Barreto (2007, p. 19) alude: “[...] almeja-se que o homem não seja atropelado e seja vítima de sacrifícios no ambiente de trabalho, mas que seja capacitado para ser sujeito desses progressos e possa canalizar os resultados em seu proveito”.

Assim, o trabalho não será concebido apenas como uma atividade mecanizada objetivando única e puramente o lucro daqueles que detém os meios de produção, mas sim que elevem o trabalhador a sua condição de ser, garantindo a integridade de sua dignidade e seus direitos respeitados no desenvolvimento de suas funções laborais.

É necessária uma preparação para que o aposentado aproveite ao máximo esse período, investindo em sua saúde física e mental, valorizando o autocuidado e o aproveitamento máximo de suas potencialidades e seus objetivos.

2.1 O trabalho bombeiro militar e suas peculiaridades

Em 2 de julho de 1856, o Imperador D. Pedro II assinou o Decreto Imperial n. 1.775, que regulamentava, pela primeira vez no Brasil, o Corpo de Bombeiros Provisório da Corte (CASCANEL, 2011).

Estava instituída pela primeira vez no Brasil, uma companhia responsável em extinguir incêndios, proteger e salvar vidas. Para tal exercício fora criado o Corpo de Bombeiros. Por este fato se criou no imaginário popular a ideia do bombeiro como herói de uma nação assim como explica (MONTEIRO, 2007):

No imaginário social, a palavra “bombeiro”, na maioria das vezes, aparece carregada de um sentido de heroísmo e salvação. De fato, ao ser tarefa de um bombeiro todo e qualquer tipo de salvamento – entre eles, o combate e resgate de vítimas em incêndios, primeiros socorros e resgate em situação de acidentes de trânsito, buscas e salvamentos terrestres e aquáticos, ajuda em situações de calamidades como destelhamentos e desabamentos, salvamento em altura, captura de animais, corte de árvores, vistorias contra incêndios, palestras preventivas, e até mesmo partos de emergência a caminho do hospital - fica subjacente ao título um certo brilho de "super-herói", um “super-homem” invencível, a solução nas piores tragédias, quando tudo está perdido (MONTEIRO et al., 2007, p. 560).

Em meados de 1906, veio ao Brasil a missão Francesa para instruir e militarizar a Força Pública, que era composta pela Força Policial, pela Companhia de Cívicos da Capital e pelo Corpo de Bombeiros. (ROSA, 2007).

Nas diversas regiões do Brasil, a implementação dos corpos de bombeiros surgiu da necessidade de prevenção de desastres. Porém, certos eventos, que tiveram grande repercussão nacional e internacional, impulsionaram os Corpos de Bombeiros para que se instituíssem e se estruturassem nas suas formas de atuação, no sentido de prevenção, minimização e extinção de desastres, como em São Paulo no incêndio do edifício Andraus, em 24 de fevereiro de 1972, que deixou seis mortos e 329 feridos; o edifício Joelma, em 1974 ou Grande Avenida em 1981, que por seu volume e repercussão, demonstraram que deveria haver sempre um serviço preparado para atender as mais diversas ocorrências (ROSA, 2007).

Com o advento da Constituição de 1988, no art. 144 que trata da Segurança Pública, temos legalizadas as competências dos Corpos de Bombeiros e sua definição para tal fim, em seu § 5º define: “Às policiais militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública, **aos corpos de bombeiros militares, além das atribuições definidas em lei, incumbe às atividades de defesa civil**”. (BRASIL, 1988. p. 69).

Com isso, é possível afirmar-se que o constituinte de 1988, procurou valorizar o principal aspecto ou elemento da ordem pública, qual seja a segurança pública. A atividade dos Corpos de Bombeiros Militares é a prevenção e combate a incêndios, busca e salvamento e agora, a de Defesa Civil, prevista no artigo 144, parágrafo 5º.

Essa gama de atribuições dos Corpos de Bombeiros diz respeito à tranquilidade pública e, também à salubridade pública, ambas integrantes do conceito da ordem pública. Dentro deste contexto pode-se definir o trabalho Bombeiro Militar como um trabalho revestido de características muito peculiares como relata no Art. 43 da Lei 6513/95 - Estatuto dos Militares:

Os deveres policiais-militares emanam de vínculos racionais e morais que ligam o policial-militar à comunidade estadual e à sua segurança, e compreendem, essencialmente:

I – a dedicação integral ao serviço policial-militar e a fidelidade à instituição a que pertence, mesmo com o sacrifício da própria vida.

A dedicação à profissão bombeiro militar se dá de forma exclusiva à Corporação, significa dizer que eles têm de estar à disposição do Estado, ou melhor, da segurança da sociedade, por imposição legal, nas 24 horas do seu dia, conforme é estabelecido no Estatuto dos Servidores Militares (1995), pelo Art. 43 que aborda sobre o compromisso dos militares. Este abrange todos os níveis hierárquicos, determinando suas condutas a uma dedicação

exclusiva para a manutenção da ordem pública e segurança da comunidade, incluindo a incolumidade das pessoas e do patrimônio, o bombeiro se sente neste dever.

Este trabalho na comunidade possui um valor pelo serviço de segurança pública oferecido à sociedade, mesmo estando sujeito ao sacrifício da própria vida. Santos (1997, p. 162), ao abordar a questão do trabalho na sociedade, destaca que ele é constituído por um limite que o diferencia, o direito à vida:

A vida situa-se como limite, seja pelo risco de vida a que se sentem submetidos os militares, nos campos e cidades brasileiras, devido ao aumento dos conflitos sociais-agrícolas e à criminalidade urbana violenta; seja pela ameaça à vida, ou no limite da norma social, exercendo um poder de modo próximo ao excesso.

A lei 6.513 de 30 de novembro de 1995, expressa: “O valor do militar, como o sentimento de servir, traduzido pela vontade inabalável de cumprir o dever e pelo integral devotamento à preservação da ordem pública, mesmo com o risco da própria vida”.

Nesse sentido podemos compreender porque fica tão doloroso para o militar se desfazer de sua farda e voltar para casa. Entende-se pela peculiaridade e natureza do próprio serviço que essa mudança abrupta da rotina de ocorrências é muito pesada ao bombeiro, que serviu por trinta anos para esta tão nobre Corporação.

Por este motivo é importante que o Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão dê aos seus militares o apoio necessário nesse momento de mudança, de maneira que seus integrantes se sintam valorizados antes e após ter cumprido sua missão na sociedade.

2.2 A organização bombeiro militar no Maranhão

O Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão (CBMMA) está instituído, por lei, como órgão de administração direta, vinculado à Secretaria de Segurança Pública, e tem sua estrutura disposta na Lei de Organização Básica do Corpo de Bombeiro Militar do Maranhão. Sua atividade-fim é executar as atribuições dispostas nos parágrafos 5º e 6º do artigo 144 da Constituição Federal, onde afirma que compete a Polícia Militar realizar a Polícia ostensiva e a preservação da ordem pública, enquanto força auxiliar e reserva do Exército Brasileiro, conforme preconiza nossa Carta Magna:

§ 5º - às polícias militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública; aos corpos de bombeiros militares, além das atribuições definidas em lei, incumbe a execução de atividades de defesa civil.

§ 6º - As polícias militares e corpos de bombeiros militares, forças auxiliares e reserva do Exército, subordinam-se, juntamente com as polícias civis, aos Governadores dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios. (BRASIL, 1988)

A Lei nº 5855 de 06 de dezembro 1993 dispõe sobre a organização básica do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão, sendo este estruturado na esfera organizacional de forma complexa em órgãos de: direção, apoio e execução. As atribuições e competências de cada um destes órgãos seguem abaixo:

Os Órgãos de Direção realizam o comando, a administração da Corporação, incumbem-se do planejamento em geral, visando a sua organização em todos os pormenores, as necessidades de pessoal e material e o seu emprego para o cumprimento de suas missões. Acionam, por meio de diretrizes e ordens, os órgãos de apoio e de execução, coordenam, controlam e fiscalizam a atuação desses órgãos. Os Órgãos de Apoio atendem às necessidades de ensino, pessoal e de material de toda a Corporação. Atuam em cumprimento das diretrizes e ordens dos Órgãos de Direção que planejam, coordenam, controlam e fiscalizam sua atuação. Os Órgãos de Execução realizam a atividade-fim cumprindo as missões e a destinação da Corporação, executando as diretrizes e as ordens emanadas dos Órgãos de Direção e são constituídos pelo Comando do Policiamento Metropolitano, Comando do Policiamento Especializado e Comandos dos Policiamentos de Regionais e pelas Unidades Operacionais. Pode-se considerar, com um enfoque mais específico, a existência dos Órgãos de Execução de Apoio, como a APM e o CFAP, quando o enfoque específico é a Diretoria de Ensino. (MARANHÃO, 2008, p.2).

Anteriormente à efetivação de sua emancipação, o CBMMA atuava somente nas ocorrências de prevenção e combate a incêndio. De acordo com a Constituição Estadual, define como órgão central do Sistema de Defesa Civil no Estado, sendo atribuídas outras competências conforme estabelecido no Art.2º da Lei nº 5.855 – Lei de Organização Básica (LOB/CBMMA).

- I – prevenir e extinguir incêndios urbanos e florestais;
- II – realizar serviços de busca e salvamento de pessoas, animais, bens e haveres;
- III – realizar vistorias em edificações;
- IV - proceder perícias de incêndios;
- V – prestar socorros aos casos de inundações, desabamentos ou catástrofes, sempre que haja ameaça de destruição de haveres, vítimas, ou pessoas em iminente perigo de vida;
- VI – estudar, analisar, planejar, exigir e fiscalizar todo serviço de segurança contra incêndio no Estado;
- VII – embargar, interditar obras, serviços, habitações e locais de diversões públicas que não ofereçam condições de segurança de funcionamento;
- VIII – desempenhar atividades educativas de prevenção de incêndio, pânico coletivo e de proteção ao meio ambiente;
- IX – exercer a defesa civil no Estado e desenvolver a política de defesa civil nacional.

No que tange à atividade fim da corporação, tem-se a área operacional. Nesta área, pode-se definir o trabalho Bombeiro como um trabalho revestido de características peculiares, onde os profissionais não têm horários predefinidos para o término do serviço, além de que mesmo no período de folga estão sujeitos ao atendimento de ocorrências eventuais que possam encontrar como podemos ver pelo artigo 43 da Lei 6513/95.

Quanto ao quadro de pessoal do CBMMA, encontra-se estruturado em diferentes postos e graduações, seguindo rigidamente os preceitos básicos da disciplina e hierarquia próprios da vida militar, sendo o posto de coronel o maior da corporação. Temos a distribuição do grau hierárquico e sua correspondente insígnia:

Quadro 1: Postos e graduações dos integrantes do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão (CBMMA).

Oficiais superiores		Coronel
		Tenente-coronel
		Major
Oficial intermediário		Capitão
Oficiais subalternos		Primeiro-tenente
		Segundo-tenente
Praça especial		Aspirante-a-oficial
		Cadete ou aluno-oficial
Praças graduadas		Subtenente
		Primeiro-sargento

		Segundo-sargento
		Terceiro-sargento
		Cabo
Praça		Soldado

Fonte: Autores (2014)

De acordo com Barisch (2006), a profissão militar exige do sujeito um comprometimento total com a instituição que condiciona sua vida pessoal e profissional. Juramentos de dedicação e fidelidade à Pátria, rigoroso cumprimento de ordens e obrigações, respeito à hierarquia e disciplina são algumas características apresentadas pelo autor que diferenciam a profissão militar e justificam a forte ligação dos militares com a sua organização. Também, como peculiaridade deste público, tem-se que o processo de aposentadoria é nomeado como a passagem para a inatividade ou para a reserva remunerada.

Barisch (2006) aponta que o modo peculiar do qual se reveste o exercício das funções militares dificulta o afastamento da rotina de trabalho no momento da aposentadoria. Nesse sentido, parece que a vivência de aposentadoria por parte dos militares, de forma particular, associa-se à perda de uma função laboral altamente investida pelo sujeito.

Um entendimento acerca das singularidades do trabalho militar auxilia a compreensão do quanto a passagem para a reserva se diferencia da aposentadoria nas outras atividades laborais. No caso dos militares, o sujeito se aposenta do exercício de uma função, pois a reserva não necessariamente encontra-se atrelada ao envelhecer ou à perda financeira.

Como o risco de demissão é praticamente nulo, visto que o ingresso nos Corpos de Bombeiros ocorre, para os militares, mediante concurso público, a passagem para a reserva

se dá por tempo de serviço. No caso da aposentadoria compulsória, a determinação de que a vida na ativa chegou ao fim varia em relação à idade, de acordo com posto ou graduação do militar (Barisch, 2006).

A intensidade do vínculo estabelecido com a instituição, segundo Barisch (2006), configura-se como a principal característica que dificulta a saída do militar do serviço ativo em direção à vida na inatividade.

2.3. A terceira idade e a inatividade

O período da aposentadoria entre os bombeiros militares assim como nas demais profissões coincide com a terceira idade, nela o corpo e a mente passam por mudanças que alteram sensivelmente o desempenho de suas atividades.

Quando se fala em terceira idade, nem sempre se pensa em quais são as duas anteriores e o que marca cada uma delas. Se a infância e a adolescência ocupam a primeira idade, ela é marcada pelo aprendizado, pelas dúvidas e ainda poucas responsabilidades. A segunda idade é nitidamente marcada pelo auge das obrigações e responsabilidades, com geração de resultados e objetivos bem definidos. Em relação à terceira idade, ainda existe, pelo menos no senso comum, a imagem da falta de objetivos, improdutividade e decadência.

Essas duas primeiras fases de nossa existência formam o período construtivo da vida, no que tange a carreira profissional, formação de família, educação de filhos e acúmulo de patrimônio material. O meio em que vivemos nos educou e moldou para pensarmos e agirmos dessa maneira, pois a sociedade está estruturada com base nesse modelo e essa forma de interação social tem garantido a existência da humanidade até hoje.

Chega a época em que ocorre um movimento diferente: reduz-se a necessidade de ocupação do próprio tempo para geração de renda. Neste momento ocorre um grande choque, pois as coisas que eram prioridades, vistas como objetivos principais da existência, perdem importância e espaço. Mudança comparável à passagem da adolescência para a vida adulta, com a enorme diferença de que fomos preparados para esta, ao tempo em que não nos preparamos para a entrada na terceira fase da vida.

É salutar compreender que o profissional da segurança pública depois de trinta anos envolvido com a vida militar fique perdido com as mudanças que ocorrem em seu corpo e em sua mente. A força física, o vigor e a jovialidade dão espaço para as dores e o cansaço, isso reflete diretamente no desempenho de suas atividades como bombeiro.

Assim, é importante a Corporação pensar nas mudanças administrativas no sentido de mudar gradativamente a rotina do militar, é hora de adaptar o serviço operacional às limitações do corpo, já que este tipo de trabalho exige o máximo de vitalidade e da mente dos bombeiros.

A terceira idade é uma etapa da existência humana e representa fase de busca de novos significados, como bem observa a educadora e psicóloga Dulcinea da Mata Monteiro¹, que trata - com profundidade e, ao mesmo tempo, delicadeza – da mudança de paradigma suscitada pela aposentadoria: vencer os mitos e preconceitos e buscar um novo posicionamento, fundado nos princípios da realidade (sua bagagem, seus valores, suas necessidades) e do prazer (a satisfação com a própria vida). Citando o poeta português Fernando Pessoa, trata-se de esquecer os caminhos que levam sempre aos mesmos lugares e fazer a travessia. Do contrário, como acrescenta o poeta, “teremos ficado para sempre à margem de nós mesmos”.

Nessa fase, ocorre uma série de transformações no corpo e na mente que acontece de forma processual e ininterrupta. Gonçalves (2007, p. 35) apresenta a luz da literatura algumas considerações relativas ao processo de envelhecimento:

À medida que o indivíduo envelhece, diversos órgãos e tecidos diminuem a capacidade funcional. Estas alterações são inevitáveis e não podem ser associadas a um ‘estado de doença’, pois é possível encontrar pessoas idosas plenamente saudáveis.

Com a idade em evolução, a perda de água do corpo humano se acentua, no contexto intracelular e causa fragilidades nos tecidos conjuntivos, que colaboram para haver harmonia de desempenho de suas funções orgânicas, o que causa prejuízo em várias partes do organismo, ou ainda a diminuição do desempenho dos órgãos.

Ainda Dutra (2007, p.35 a 39), publica o quadro “Ciclos Típicos na Vida da Pessoa” de Schein, mencionando que a necessidade de preparação para a aposentadoria surge a partir da fase considerada “declínio de habilidades e competências”, em que as pessoas se tornam “reféns” das consequências do próprio tempo.

¹Dulcinéa da Mata Ribeiro Monteiro é Mestre em Educação - UFRJ. Psicóloga. Analista Junguiana, membro didata do Instituto Junguiano do Rio de Janeiro e da International Association for Analytical Psychology - IAAP. Professora de cursos de Pós-graduação em Psicologia Analítica do IBMR, e de Geriatria e Gerontologia da UERJ e do Hospital Pró-Cardíaco. Gerontóloga - Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia - SBGG. Consultora e Coordenadora em Programa de Preparação para Aposentadoria em empresas.

Quadro 1: Postos e graduações dos integrantes do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão (CBMMA).

Ciclo Biossocial	
Etapa	Característica principal
Da adolescência ao início dos 30	neste período, a pessoa está deixando a sua casa, estabelecendo-se por conta própria no mundo adulto e desenvolvendo sua estrutura de vida e estilo.
Transição: final dos 20 anos ao meio dos 30	neste período, as pressões sociais levam a pessoa a escolhas mais definitivas quanto à família e ao trabalho. É a fase de criação de raízes.
Crise da meia idade: final dos 30 e início dos 40	neste período, a pessoa confronta-se com a disparidade entre sonhos e a realidade vivida, emergindo novamente os conflitos da adolescência – são também sentidos os primeiros sinais do declínio da capacidade física e o reconhecimento de nossa mortalidade.
Final dos 40 e início dos 50 anos	este período é iniciado por mudanças grandes na estrutura familiar. Os filhos deixam a casa, e o casal redescobre um ao outro. É a fase do “ninho vazio” (<i>emptynest</i>). As pessoas descobrem que sua vida é realmente sua responsabilidade. Tornam-se mais gentis, dóceis, compreensivas, ao mesmo tempo em que crescem os problemas com o reconhecimento do declínio das habilidades e competências.

Fonte: Edgar H. Schein (1978) apud Dutra (2007, p.35 a 39)

Amorim et al. (1997) também aludido por Gonçalves (2007, p. 35) consideram os seguintes aspectos:

O organismo humano, com o avançar da idade, entra em lento processo de degeneração, acarretando a perda gradual de capacidade funcional e levando o idoso à incapacidade para realizar as atividades de vida diária. Ocorrem perdas no domínio cognitivo e disfunções físicas, as quais contribuem para a redução da sua independência.

O Corpo de Bombeiros exige do militar na ativa um ótimo nível de saúde física e mental, submetendo seus profissionais a rigorosos testes. Além dessa avaliação periódica, cobra desempenho físico e intelectual no desenvolvimento das atividades diárias independente da idade cronológica do militar. A higidez física faz parte da personalidade do militar, portanto, as perdas físicas inerentes ao envelhecimento são como um marco desse processo.

Essas considerações evidenciam também que o militar inativo fisicamente, tem a tendência a apresentar déficits mais acentuados e com do avanço da idade, estas consequências, evoluem e se acentuam. Gonçalves (2007) complementa e corrobora quando entende que o envelhecimento fisiológico apresenta quatro características: universal, progressivo, declinante e intrínseco. A universalidade separa o envelhecimento dos processos patológicos e o identifica como fenômeno normal. É progressivo e declinante, porque se

apresenta reduzida a capacidade do organismo para reagir frente ao meio ambiente, relacionando-se provavelmente com o maior risco de morte com os avanços da idade.

Segundo Borges e Rauchbach (2004), o envelhecimento deve ser entendido como um processo múltiplo e complexo de contínuas mudanças ao longo do curso da vida. A ideia preconcebida sobre a velhice aponta para uma etapa da vida caracterizada apenas pela decadência física e ausência de papéis sociais. Contudo, existem inúmeras evidências que indicam que programas de atividades físicas podem deter algumas perdas de capacidades decorrentes do desgaste do funcionamento do estado geral, e aumentar, a eficiência fisiológica. Se a atividade motora é fundamental nos primeiros anos de vida, ela importantíssima durante a velhice.

Apesar das complexidades, ser idoso não significa ser um incapaz, nem mesmo representa que esta pessoa não possa ser autônoma de onde se possam esperar contribuições significativas. Este é um preconceito que se acentua no mundo onde as pessoas valorizam sobremaneira os modelos de beleza, elegância e jovialidade, que se destacam no mundo das telenovelas e nos filmes. Essa ótica faz parte da cultura globalizada em seu aspecto mais negativo. Como se pode entender na seguinte colocação:

[...] durante o século XX, a velhice acabou se tornando o envelhecimento um problema social, principalmente nas sociedades que exacerbaram na valorização das coisas mais afetas à jovialidade. Como consequência da perspectiva ‘antienvelhecimento’ das últimas décadas, desprezam-se, de forma direta ou velada, os velhos e a velhice (ALVES JUNIOR, 2004, p. 4).

Nesse contexto, para o idoso sobreviver se torna extremamente difícil pela carga de obstáculos que naturalmente surgem, e por aqueles que se agregam por meio da interpretação das pessoas que os cercam.

Essa é a face das complexidades que envolvem o idoso. Mas, não se constituem em condição definitiva, apesar da evolução da diminuição da capacidade orgânica e dos déficits já citados. Os idosos bem orientados poderão se sobressair no aspecto físico e mental e conseguir assim melhorar a sua qualidade de vida.

Este estudo visa mostrar a importância de um Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) à Corporação, militares com mais de 25 anos de serviço, para que possam se sentir mais confortáveis diante de sua opção pela aposentadoria, de forma dinâmica e participativa, oferecendo-lhes a possibilidade de melhoria na qualidade de vida, maior controle emocional, material, financeiro, familiar e de autoestima. Visa, também, acompanhá-los durante esse tempo com foco específico para o equilíbrio emocional e social. Também como ponto de partida para este estudo, sugere-se a inclusão das famílias no PPA, com a

convicção da obtenção de excelentes resultados, auxiliando-os na reestruturação pessoal e, principalmente, na busca pelo equilíbrio entre o mundo da razão e o universo da emoção.

Muitas pessoas, ao se verem diante do momento de se aposentarem, sofrem conflitos inenarráveis; afinal, grande parte da população que trabalha fora de casa, passa mais tempo no local de trabalho do que com a própria família. Geralmente, no início da vida profissional, as pessoas costumam desenvolver uma carga maior de trabalho na expectativa de, alcançada a tão sonhada aposentadoria, poderem gozar dos prazeres até então inviabilizados pela falta de tempo. Para privilegiar o trabalho, renunciam a muitas atividades agradáveis, sem considerar que, quando se aposentarem, possa ser tarde demais para resgatá-las. Pode faltar dinheiro, pode faltar saúde, pode sobrar preconceito, pode sobrar despreparo social, podem coexistir estes e aqueles.

Hoje, é correto dizer que o PPA é de suma importância para aqueles participantes que se aproximam do momento decisivo. Todo programa deve ser preparado e planejado de forma bastante detalhada, observando a especificidade de seu público alvo, relacionando todas as expectativas, carências, agruras, dúvidas, medos, finanças, sonhos, famílias, entre outras coisas. É necessário observar que, até mesmo as pessoas que desejam incondicionalmente a aposentadoria, precisam ser monitoradas e acompanhadas, para evitar que criem expectativas fantasiosas, que poderão não ser alcançadas, levando-as às frustrações.

O bem-estar da pessoa da terceira idade está relacionado não somente a questões vinculadas às questões de cunho financeiro, ou realizações quaisquer, estas questões se relacionam, em especial, a capacidade de dirigir a sua própria vida, comandar os seus próprios desejos e ser alguém percebido. Como se pode entender pelo:

Verificamos que na concepção dos idosos os aspectos relacionados à prática de exercícios físicos, como a caminhada e a hidroginástica, atividades recreativas, atividades de compensação das perdas, controles médicos e repouso podem melhorar a qualidade de vida das pessoas. Para eles, é preciso cuidar de si mesmo, através de atividades que ajudem a relaxar e a diminuir o estresse do dia-a-dia (GÁSPARI; SCHWARTZ, 2005, p. 71).

Verifica-se a ocorrência de uma "dupla aposentadoria" no plano subjetivo: a primeira, legal, por tempo de serviço e a segunda, nem sempre com reconhecimento oficial, mas determinada pelos limites impostos pelo corpo (doenças e/ou idade) e pelo processo de exclusão do mundo do trabalho (CARLOS, 1999).

Existe uma correlação importante a se compreender acerca do bem-estar do idoso, das quais Gonçalves (2007, p. 50) citando Lawton (1991), elenca na sua compreensão de

quais seriam os principais elementos a se considerar para que as pessoas idosas tenham uma vida digna em seu lugar de moradia ou não:

- a) condições ambientais – dizem respeito, ao contexto físico, ecológico e ao construído pelo homem, que influi na qualidade de vida e proporciona as bases para a competência adaptativa (emocional, cognitiva e comportamental), ou seja, um ambiente deve oferecer condições adequadas a vida das pessoas;
- b) competência comportamental – traduz o desempenho dos indivíduos frente as diferentes situações da vida e, portanto depende do potencial de cada um, de suas experiências, de sua condição de vida, dos valores agregados durante o curso da vida e do desenvolvimento pessoal que por sua vez é influenciado pelo contexto histórico-cultural;
- c) qualidade de vida percebida – reflete a avaliação da própria vida influenciada pelos valores que o indivíduo foi agregando e pelas condições de saúde, ambiente físico e social, e a eficácia de suas ações nesse ambiente;
- d) bem-estar subjetivo – significa a satisfação com a própria vida, as três dimensões precedentes. É medida pelos antecedentes pessoais (históricos, genéticos e socioeconômico e cultural), pela estrutura de traços de personalidade e pelos seus mecanismos de auto-regulação (senso de significado pessoal, sentido da vida, religiosidade/transcendência, senso de controle, senso de eficácia pessoal e adaptabilidade).

A terceira idade, como é convencionalmente se chamar para indivíduos maiores de sessenta anos, “[...] também [...] usada como delimitador pela OMS (Organização Mundial da Saúde), quando divide estatisticamente a população em acima e abaixo de 60 anos” (GÓIS; VERAS, 2006, p. 1). É um momento onde se desvela os muitos caminhos percorridos durante a juventude; é um tempo onde se clarificam muitos fatos antes obscuros pelo, agora, estado de maturidade.

O idoso perde as condições físicas, porém, conserva as cognitivas, que somadas, o permitem assumir posturas, muitas delas coerentes, levando-o a um nível elevado de sabedoria incomum (ALMEIDA, 2001, p. 53).

A condição se exacerba pela via do sedentarismo, como pode ser percebido no pensamento “com a inatividade ocorrem às seguintes modificações funcionais: aptidão física reduzida; perda dos reflexos posturais; metabolismo lipídico alterado; balanço nitrogenado negativo; perda de massa óssea; extração de cálcio (osteopenia)” (ETCHEPARE et al, 2003).

A inatividade representa um importante impedimento, em especial de locomoção e da autonomia de movimentos, causada pela diminuição da densidade mineral, produzindo a falta de resistência óssea, se mostrando com mais nitidez com o passar dos anos.

Para Moriguchi (1988, p. 21 apud ALMEIDA, 2001, p. 52) “as alterações morfológicas do envelhecimento também são acompanhadas por alterações das funções fisiológicas”. Existem, contudo algumas possibilidades para que esta condição seja minimizada, e melhorar assim a capacidade destas pessoas viverem autonomamente.

Na verdade, o que está em jogo na velhice é a autonomia, ou seja, a capacidade de determinar e executar seus próprios desígnios. Qualquer pessoa que chegue aos oitenta anos capaz de gerir sua própria vida e determinar quando, onde e como se darão suas atividades de lazer, convívio social e trabalho (produção em algum nível) certamente será considerada uma pessoa saudável. (VILAS BOAS, 2005, p.5)

Não se pode pensar, contudo, em prevenir de forma aleatória os efeitos do envelhecimento, é necessário utilizar instrumentos, ou seja, artifícios para enfrentar os obstáculos, inerentes do passar dos anos. Pois atualmente: “A possível relação entre saúde, envelhecimento, exercícios físicos e qualidade de vida têm sido objeto de estudo de inúmeros trabalhos científicos” (CRUZ et al., 2007, p. 1).

A atividade física, assim como outras práticas que exija agilidade corporal e da mente, poderá prevenir ou minorar os efeitos procedentes já mencionados. Pois por muitas vezes as deficiências se acentuam e geram barreiras de convívio entre o idoso e as pessoas em sua volta, por isso é necessário se criar a ambiência de convívio com o idoso, pois: “a prática de exercícios físicos e particularmente exercícios que estimulem o incremento da capacidade ventilatória, podem ser um fator estimulador do bem-estar físico-psico-social para os idosos” (GONÇALVES, 2007, p. 61).

3 PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

A preparação adequada da força de trabalho das organizações para o seu afastamento do ambiente profissional por ocasião da aposentadoria é uma função social que vem despertando interesse de muitas instituições públicas e privadas no Brasil e no mundo.

Segundo Andujar (2006), os primeiros registros sobre os programas de preparação para a aposentadoria – PPA datam da década de 1950, nos Estados Unidos. Estes trabalhos tinham como foco principal a prestação de informações sobre o sistema de aposentadorias e pensões.

Posteriormente, com o desenvolvimento das relações trabalhistas e o crescimento das empresas, foram agregados novos conteúdos aos PPA, de maneira a atender novas demandas se aspectos que envolvem o desligamento do trabalho habitual.

Com iniciativas experimentais e incipientes no final dos anos 70, e início da década de 80, os programas de preparação para aposentadoria no Brasil sofreram um refreamento nos anos 90 e uma retomada posterior nos primeiros anos do novo milênio. Para a Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar – Abrapp (2004), os trabalhadores da década de 70, diante de um cenário político desfavorável, por conta da ditadura militar de época imposta ao país, e pelo ambiente de forte tensão entre empresários e os sindicatos de trabalhadores, recebiam com desconfiança estes programas, considerando-os como de objetivos “expulsórios”.

De acordo com a Abrapp (2004), aproximadamente 80 instituições do país chegaram a desenvolver algum tipo de trabalho com os funcionários que se encontravam perto da aposentadoria. Contudo, no início dos anos 90, este processo de preparação sofreu uma baixa por conta da instabilidade econômica vigente no Brasil, pelo volume significativo de programas de privatizações, de demissões voluntárias e de incentivo às aposentadorias, com o firme propósito de enxugar o contingente de trabalhadores nas empresas e viabilizar estas ações.

O Estatuto do Idoso, instituído pela Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, em seu capítulo VI, artigo 28, inciso II, faz referência a elaboração de programas que orientem os trabalhadores para a aposentadoria, a ser criado e estimulado pelo Poder Público, com a finalidade de preparar o trabalhador para a aposentadoria, utilizando-se de novos projetos sociais, segundo os interesses sociais, além de promover o esclarecimento a respeito dos direitos sociais e de cidadania. Confirma-se: “II – preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos

projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania”.

No mesmo sentido, a Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994, que trata da política nacional do idoso e cria o Conselho Nacional do Idoso, em seu capítulo IV, artigo 10, inciso IV, letra “c”, estabelece, dentre as competências dos órgãos e entidades públicas, na área de trabalho e previdência social, a preparação dos trabalhadores, dos setores público e privado, para a aposentadoria, nos seguintes termos:

IV - na área de trabalho e previdência social:

c) criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento.

Trata-se, portanto, de responder às graves dificuldades de adaptação na passagem brusca da vida ativa à inatividade. Dificuldades que, nas sociedades industrializadas ou em vias de industrialização, se fazem mais presentes, uma vez que nelas se dá grande importância à produção e aos valores do trabalho.

3.1 Principais características de um programa de preparação para aposentadoria

De acordo com Rodrigues (2000), como instituição social, a aposentadoria normalmente traz ideias contraditórias: se na fase ativa de trabalho ela promove a ideia de tempo de liberdade, de realizações e de desobrigações, na fase pós-interrupção de suas atividades rotineiras o trabalhador é tomado pela nostalgia, pela saudade, pelo enfado.

Para Graeff (2002) é contraditório também em relação ao tipo de trabalho desenvolvido: se algo penoso, repetitivo, a aposentadoria pode significar uma libertação do sofrimento, da contrariedade; em contrapartida, se deveras gratificante e enriquecedor, a cessação da atividade aparece como um problema e há o desejo de se ter uma opção quanto à época e à idade para se aposentar.

Segundo Debetir e Monteiro (1999), os programas de preparação para a aposentadoria precisam desenvolver em trabalho interdisciplinar, de caráter biológico-psicológico-social, de forma que os empregados possam construir uma concepção de aposentadoria mais positiva e próxima da realidade.

No entender de Victorelli (2007), um PPA deve contribuir para que:

a) as pessoas construam o seu próprio projeto de vida;

- b) reflitam e discutam sobre as maneiras de usar o tempo livre após o desligamento;
- c) se informem sobre as regras e leis que regem o sistema previdenciário;
- d) melhorem sua qualidade de vida e participem de atividades ligadas à saúde, ao lazer e a interação social.

França (2000) afirma que o PPA deve se basear numa ampla discussão e avaliação dos fatos, dos riscos e das expectativas que os empregados prestes a se aposentar queiram alcançar no futuro. Portanto, a preparação deve ser concebida como um processo educativo, continuado e interligado a um planejamento de vida. Para a autora, a empresa, os indivíduos e suas diversidades, e a sociedade em que estão inseridos, devem constituir o ambiente de um PPA. Para o bom andamento do programa, a organização necessita possuir forte intenção política de viabilizá-lo, por meio de ações, tais como:

- I- a concessão de recursos humanos e materiais;
- II- a realização de pesquisas preliminares para se detectar as principais necessidades do público-alvo;
- III- a formação de uma equipe multidisciplinar de profissionais para coordenar e implantar o programa;
- IV- a participação de aposentados que desenvolveram experiências positivas pós-aposentadoria;
- VI- a participação de familiares próximos no processo de transição do empregado que se encontra prestes a se desligar.

De acordo com Alves apud Abrapp (2003), os motivos para o alto índice de óbitos pós-aposentadoria, nos dois a três anos posteriores ao seu desligamento, vão desde a perda de identidade, já que parte dela esteve por anos ligada ao nome ou à cultura organizacional da empresa, bem como à falta de convívio social, à sensação de inutilidade e à falta de perspectiva de vida futura.

Segundo o autor, as empresas podem preparar o funcionário para o desligamento por meio de palestras ministradas por profissionais de diversas áreas, bem como de aposentados relatando suas experiências pós-aposentadoria. Podem ainda incentivar o trabalho voluntário entre os empregados ou outras alternativas para a sua vida futura, sem esquecer dos aspectos sociais, financeiros e emocionais.

Outro ponto a se destacar é que na preparação para a aposentadoria do empregado, as empresas devem incluir no programa membros de sua família, uma vez que os problemas que porventura surgirem acontecerão dentro de casa. A ausência deste tipo de preparação

pode trazer reflexos também nos empregados mais jovens, como o desinteresse e a desmotivação uma vez que, mesmo inconscientemente, estes se mostram atentos ao tratamento dispensado a quem está prestes a se desligar.

Além das percepções acima, Shibuya apud Abrapp (2003) alerta para o fato de as organizações cobertas por fundos de pensão poderem se deparar com problemas inusitados, uma vez que aposentados entre 40 e 50 anos, que não possuam problemas financeiros, venham a adquirir vícios variados causados pelo ócio improdutivo, como, por exemplo, o das mulheres aposentadas endividando-se em bingos, ou outros tipos de dependência como a do fumo, do alcoolismo ou de drogas lícitas (medicamentos) ou ilícitas.

O desligamento da instituição pode significar uma nova etapa profissional, tanto no exercício de atividades em outro emprego formal, geralmente em uma microempresa ou empresa de pequeno porte, quanto em um trabalho autônomo, na prestação de algum tipo de consultoria ou abrindo seu próprio negócio, incluindo aí o investimento em franquias.

Por falta de orientação ou adaptação nesta área, muitos trabalhadores aderiram a planos de demissão voluntária e viram suas reservas para aposentadoria esvaírem-se pelo fracasso de seus novos empreendimentos, seja pela falta de perfil empresarial ou pela falta de conhecimento do novo negócio. Noções sobre as atitudes a serem tomadas após a saída da empresa e sobre a aposentadoria empreendedora ganharam relevância nos PPA, segundo Andujar (2006).

A Abrapp (2003) recomenda ainda que um PPA aconteça pelo menos três anos antes da data prevista para o desligamento do funcionário. E que a preparação necessariamente inclua a identificação de habilidades e capacidades do futuro aposentado, bem como as principais armas de combate ao estresse e de gerenciamento eficaz do tempo. É preciso que o programa informe ao empregado sobre a necessidade de composição de uma nova rede de relacionamentos, já que na condição de aposentado muitos dos antigos contatos não o atenderão como antes.

O documento Abrapp (2006) chama este novo círculo de pessoas com que o inativo se relacionará na sua nova condição de rede de convivência social, em contraposição à rede de relações no trabalho. Contudo, as organizações encontram entraves para o estabelecimento e desenvolvimento de políticas de PPA. Além dos conhecidos problemas financeiros, a impossibilidade de se mensurar contabilmente os ganhos com o PPA se mostra como um obstáculo evidente à sensibilização das instituições e da própria sociedade para a sua adoção.

4 APOSENTADORIA E SUAS IMPLICAÇÕES PARA O TRABALHADOR

A sociedade contemporânea capitalista vincula sua vida ao trabalho, criando assim laços de dependência e sentimento de identidade a este ambiente, e em virtude disso o rompimento desta relação entre o sujeito e seu vínculo com o trabalho em muitas ocasiões é algo traumático e de difícil aceitação.

4.1 Significados

Decidir desvincular-se das tarefas diárias de produção ocasionam certo temor, pois a aposentadoria pode provocar mudanças relevantes no cotidiano das pessoas.

Desta forma, para iniciarmos uma análise acerca deste tema, torna-se de extrema importância destacar os aspectos históricos de implantação da aposentadoria no Brasil assim como apresentar suas características relevantes e buscar conhecer suas significações que são atribuídas à medida que a mesma se aproxima.

Quando direcionamos nossa atenção para tratar da temática aposentadoria, fica expressamente implícita aí a necessidade de nos referirmos inicialmente ao trabalho e seus significados na sociedade.

São assinaladas na história mudanças acentuadas no que se refere ao significado do trabalho. Em alguns momentos valorizando-se e em outros se desvalorizando. Oliveira (2011) expõe que a ideia de valorização do trabalho começa aparecer no período da Revolução Industrial e nos períodos iniciais do capitalismo, uma vez que a ideia do mesmo não ser mais exercido por escravidão e proporcionar ascensão social é desenvolvida nestes períodos.

A partir do momento em que o homem passou a dominar os meios e técnicas de execução de atividades como a caça, a pesca e agricultura, o trabalho, de acordo com Krawulski (1998), passa a ocupar um espaço notório na vida humana.

Através do trabalho, de acordo com Zanelli e Silva (1996) o homem transforma e é transformado, uma vez que este assimila novos aspectos fisiológicos, morais, sociais, econômicos e culturais.

O trabalho produz um sentimento de inclusão e pertencimento a uma sociedade, dada a importância que este assume na atualidade. Vasconcelos e Oliveira (2004) defendem que o indivíduo que possui vínculo empregatício, salário e estabilidade é sem dúvida visto como parte integrante daquele meio social.

Na cultura ocidental percebe-se que o trabalho é um dos alicerces que promovem no homem a autoestima, o senso de identidade e o reconhecimento social. Magalhães et al. (2004) afirma que o trabalho é um aspecto relevante de identidade individual e que o sucesso e a satisfação reforçam o reconhecimento social.

Quando há o afastamento do trabalho ocasionado pela aposentadoria, tem-se desta forma sentimentos ambíguos que se manifestam pela dificuldade em aceitar a condição de aposentado, em virtude do estigma em voga na sociedade, e em contrapartida o sentimento de liberdade uma vez que este poderá realizar atividades e concretizar planos que até então eram impossíveis devido às obrigações que o trabalho impunha (SANTOS, 1990).

Se o trabalho resulta em um sentimento de pertencimento a uma sociedade, a ausência deste provoca o contrário. Segundo Zanelli e Silva (1996, p.24), “ao longo da vida, o trabalhador percebe as pessoas aposentadas como um grupo “de fora”. Estas pessoas são estereotipadas com definições e categorias um tanto pejorativas. Os autores supracitados também expõem que o “descrédito” se faz face a relação da aposentadoria com a velhice.

Segundo a visão de Zanelli e Silva (1996) a aposentadoria teria qualidade de uma recompensa, um prêmio àqueles que durante muito tempo desprenderam esforços e que na atual condição de aposentados poderão por em prática seus planos. No entanto, e ainda segundo os autores a mesma é vista como um pêndulo que oscila entre a satisfação e a angústia ou insatisfação e desesperança.

Sobre a mesma ótica, os autores supracitados expõem que os indivíduos são conhecidos socialmente pelas atividades que exercem, desta forma o distanciamento de suas atividades no ambiente de trabalho provocado pela aposentadoria pode afetar consideravelmente suas identidades perante a sociedade.

A palavra aposentar-se deriva do verbo latino “*pausare*”, que significa pousar, parar, cessar, descansar e tomar aposento. No dicionário, a palavra apresenta as seguintes definições: pôr de parte, de lado, deixar o serviço ou atividade.

A partir dessas observações, é possível notar o valor social pejorativo que é dado a aposentadoria atribuindo-lhe adjetivos que se exprimem que o sujeito que se aposenta deixa de ser útil e então é “posto de lado”.

A este respeito reiteram Zanelli e Silva:

Não é sem razão que a categoria dos aposentados é denominada nos registros formais de ‘inativa’. Sentido oposto à mobilidade ou movimento, essência da própria vida. O recado transmitido equivale a: ‘se você não mais trabalha, deixa de ter importância. Barreira que se ergue claramente: torna-se difícil participar das atividades ‘úteis’ (ZANELLI; SILVA, 1996, p. 27).

A aposentadoria é um acontecimento importante para os indivíduos, pode vir acompanhada de consequências negativas ou positivas. Aquelas quando o indivíduo irá aproveitar seu tempo livre para desempenho de atividades prazerosas que até então eram impossibilitadas pelo comprometimento ao trabalho. Estas últimas quando o indivíduo sente que sua identidade foi perdida junto com suas atividades profissionais antes desempenhadas. Junta-se a isso o afastamento das relações interpessoais com colegas de trabalho (LIMA, 2006).

Zanelli e Silva (1996, p.28) afirmam que:

O rompimento com as relações de trabalho tem impacto indiscutível, ainda que varie de pessoa para pessoa, no contexto global da vida. A aposentadoria implica bem mais que um simples término de carreira. A interrupção das atividades praticadas durante anos, o rompimento dos vínculos e a troca dos horários cotidianos representam imposições de mudança no mundo pessoal e social.

Ainda que a aposentadoria seja por decisão da própria pessoa, o distanciamento do trabalho continua sendo muito difícil. O não desempenhar de funções que requeiram sua responsabilidade e comprometimento e o tempo livre tornam esse período extremamente enfadonho.

O sujeito ao aposentar-se assume outro compromisso que é o de aprender a fazer uso do seu tempo livre. Guidi (1994) afirma que a vida humana é inteiramente influenciada pela vida profissional, e desta forma a chegada da aposentadoria traz a perda da identidade, uma vez que a vida pessoal se resumia à rotina de trabalho estabelecida.

Com o afastamento de suas atividades de costume, a pessoa demandará seu tempo para outros afazeres, no entanto, isto não indica que a mesma saberá como planejar seu dia a dia. A rotina que seguiu durante anos ainda é algo a ser transposto e modificado.

Junto a tudo isso se tem a associação da aposentadoria com o envelhecimento. Traz a tona este assunto uma série de preconceitos relacionados ao trabalho dos mais velhos.

No Brasil, tem início a aposentadoria em 1888. Os primeiros a gozarem do benefício foram os funcionários dos Correios, onde fixava em 30 anos de efetivo serviço e idade mínima de 60 anos os requisitos para a aposentadoria. Mais tarde em 1892 a Lei nº 217, de 29 de novembro de 1892, instituiu a aposentadoria por invalidez e a pensão por morte dos operários do Arsenal da Marinha do Rio de Janeiro.

No entanto, o surgimento propriamente dito da instituição da Previdência Social no Brasil dar-se em 24 de janeiro de 1923 com o decreto 4.682 que instituiu a criação de uma caixa de Aposentadoria e Pensões para os empregados das empresas ferroviárias.

Em 1930 o presidente Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, tendo como uma das imputações orientar e supervisionar a Previdência Social, inclusive como órgão de recursos das decisões das Caixas de Aposentadorias e Pensões.

Em 1969 o trabalhador do campo passa a ser assistido com o benefício a partir do Decreto-Lei nº 564, de 1º de maio. Em 1988 com a nova constituição federal §(Art. 7º, inciso XXIV e art. 40º§ 9º) , este benefício é estendido a todos os trabalhadores.

Do período de promulgação da carta magna até a atualidade a aposentadoria passou por várias reformas. As regras que hoje regulamentam a aposentadoria no serviço público são consideravelmente diferentes das definidas na constituição de 88 e na lei 8112 de 1990 que instituiu o Regime Jurídico Único – RJU.

4.2 Orientações legais para a aposentadoria

A partir do entendimento da aposentadoria e seu significado para o trabalhador, torna-se importante vislumbrar as orientações legais para sua efetivação, evidenciando o aspecto constitucional e a legislação específica para os servidores bombeiros militares.

4.2.1 Dispositivos constitucionais

Sob a ótica constitucional, o trabalho está associado a dignidade humana, desta forma o desrespeito ao trabalhador em qualquer forma ou sobre seus direitos infringe os princípios da dignidade humana e a valorização do trabalho, uma vez que é por meio destes dois princípios que nascem os direitos de qualquer cidadão. (CF/88, art. 1º, inciso III e IV). O ordenamento jurídico constitucional brasileiro erigiu o trabalho e a dignidade humana como pilares do Estado Democrático de Direito, bem como proclamando na ordem econômica a valorização do trabalho, conforme o Art. 170 da CF de 1988.

Sendo assim, foi atribuída à dignidade humana a categoria de princípio fundamental, uma vez que resguarda os atributos essenciais à pessoa humana, tais como: vida, liberdade, igualdade, intimidade, privacidade, trabalho, saúde, meio ambiente protegido, educação, dentre outros (ALKIMIM, 2005).

Do ponto de vista de Moraes (2005, p 54), a dignidade da pessoa humana é conceituada como:

Um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

Portanto, de acordo com as definições de trabalho e dignidade da pessoa humana, percebe-se que quaisquer práticas que desvalorize o trabalhador configuram em desrespeito a um direito que é inerente ao ser humano, qual seja o respeito por parte das outras pessoas (empregador ou seu preposto). Sendo assim, todas as práticas que atentem contra a integridade psicofísica do ser humano, atentam *in fine* contra a sua própria dignidade.

Com efeito, a dignidade do ser humano, elevada ao ápice do ordenamento jurídico, logo no artigo 1º, inciso III, da CF de 1988, está a afastar qualquer afronta à integridade física ou psíquica da pessoa humana.

De acordo com Bordin (2004, p.16): o princípio da dignidade humana tem como substratos axiológicos, os princípios da igualdade, da integridade psicofísica, solidariedade e liberdade, englobando assim todas as afrontas perpetradas pelo agressor seja de forma moral, psicológica ou física.

Logo, a desvalorização, o desrespeito, a exploração e a desproteção dos direitos do trabalhador deve ser punido pela sua simples ocorrência, já que a dignidade humana não tem preço, ela é patrimônio da humanidade, quando um ser é atingido por ela, atinge-se na verdade toda a sociedade, merecendo proteção legal. .

4.2.2 A Aposentadoria Segundo a Lei nº 6.513/1995

Os servidores públicos militares são regidos por estatuto próprio, com algumas diferenças em relação ao regime jurídico dos servidores civis, devido à própria peculiaridade da sua função. Em virtude disso, cabe nos aqui ressaltar em breves argumentações o que prevê a legislação do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Maranhão acerca desta matéria.

O desligamento ou exclusão do serviço ativo será de acordo com o Artº115 da lei 6.513 de 30 de novembro de 1995, sendo assim convém aqui citar o inciso I que expõe que esse desligamento se concretizará com a transferência para a reserva remunerada.

A transferência deste para a reserva poderá acontecer com remuneração ou sem esta. A reserva sem remuneração dar-se em virtude do militar da ativa aceitar cargo público

civil permanente. Neste caso, a transferência será efetuada pelo governador, com contagem a partir da data de posse do novo cargo que o militar o investir (art. 123).

A transferência do militar da ativa para a reserva remunerada é regulada pelos artigos 118, 119 e 120 da lei nº 6.513, de 30 de novembro de 1995.

De acordo com a lei supracitada a passagem do militar da ativa para a reserva remunerada dar-se em dois casos a pedido ou ex-offício. A transferência a pedido será cedida mediante requerimento do militar que conte mais de 30 (trinta) anos de serviço, se do sexo masculino e mais de 25 (vinte e cinco) anos, se do sexo feminino.

Art. 120 - O policial-militar será compulsoriamente transferido para a reserva remunerada quando:

I - atingir as seguintes idades limites:

a) Para os Oficiais:

Oficial do sexo masculino 62 (sessenta e dois) anos;

Oficial do sexo feminino 57 (cinquenta e sete) anos;

b) Para os Praças:

Praças do sexo masculino 60 (sessenta) anos;

Praças do sexo feminino 55 (cinquenta e cinco) anos;

II - 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;

V - ultrapassar 02 (dois) anos de afastamentos, contínuos ou não, agregado em virtude de ter sido empossado em cargo público civil temporário, não eletivo, inclusive da administração indireta.

§ 4º - A transferência ex-offício de que trata o inciso II deste artigo não se aplica ao Coronel PM que estiver exercendo o cargo de Comandante-Geral da Polícia Militar, Subcomandante da Polícia Militar ou ao Oficial Superior que estiver exercendo o cargo de Chefe da Assessoria Militar do Governo, e aos militares que estiverem desempenhando suas funções no Gabinete do Vice-Governador, no Gabinete do Presidente da Assembléia Legislativa, no Gabinete do Presidente do Tribunal de Justiça, no Gabinete do Gerente de Segurança Pública e na Auditoria da Justiça Militar.

A segunda forma de ingresso do militar na reforma dar-se mediante ex-offício sendo descrita no artigo 125 da mesma lei.

Art. 125 - A reforma de que trata o artigo anterior será aplicada ao militar que:

I - estando na reserva remunerada, atingir as seguintes idades-limites de permanência na reserva remunerada.

a) Oficial do sexo masculino 66 (sessenta e seis) anos;

b) Oficial do sexo feminino 61 (sessenta e um) anos;

c) Praças do sexo masculino 64 (sessenta e quatro) anos;

d) Praças do sexo feminino 59 (cinquenta e nove) anos.

II - for julgado definitivamente incapaz;

III - estiver agregado por mais de 01 (um) ano por ter sido julgado incapaz definitivamente pela Junta Superior de Saúde.

IV - for condenado à pena de reforma, prevista no Código Penal Militar, por sentença passada em julgado;

V – sendo oficial, e a pena de reforma tenha sido confirmada pelo Tribunal de Justiça do Estado, em julgamento de recurso por ele impetrado, em consequência de Conselho de Justificação a que tenha sido submetido;

VI – sendo Aspirante-a-Oficial ou praça com estabilidade assegurada, e for condenado à pena de reforma em julgamento de Conselho de Disciplina, cuja decisão tenha sido confirmada pelo julgamento de recursos por ele impetrados ao Governador do Estado.

Parágrafo único – O militar reformado, na forma dos incisos V e VI, só poderá readquirir a situação militar anterior por outra sentença do Tribunal de Justiça do Estado e nas condições nela estabelecidas, ou por decisão do Governador do Estado.

Os aspectos mencionados na legislação específica dão conta do processo de reserva e de reforma para o servidor militar no qual se insere o bombeiro, denotando a garantia de direitos para o servidor que entra na inatividade.

4.2.3 Lei nº 4.175/1980

Ao esboçar o conteúdo normativo do ingresso do militar na reserva, cabe aqui também ressaltar os direitos garantidos em lei destes ao entrarem na reserva. Esta matéria é regulada pela lei nº 4.175, de 20 de junho de 1980 em seus artigos 80 a 82.

Art.80. A remuneração do bombeiro-militar quer na reserva remunerada ou reformado, compreende:

I-proventos;

II – auxílio- invalidez.

Parágrafo único. Os proventos serão revistos sempre que se modificarem os vencimentos do bombeiro-militar da ativa e no mesmo percentual de reajuste ou aumento.

Art.81. O bombeiro-militar ao ser transferido para a inatividade faz jus ao transporte compreendida a passagem e transladação da respectiva bagagem, para si e seus dependentes, do local onde até então servia ao local onde pretenda fixar sua residência, dentro do Estado do Maranhão.

Parágrafo único. O direito ao transporte prescreve após decorridos 120 (cento e vinte) dias da data da primeira publicação oficial do ato de transferência para inatividade.

Estende-se também a estes o disposto nos artigos 57 a 68 e do artigo 79 desta lei que versa sobre a assistência social vislumbrando um conjunto de práticas sociais que visam auxiliar o militar (da ativa ou não) e seus dependentes em sua luta pela adaptação e interação com o meio social.

A assistência social ora comentada deriva de um direito maior previsto na Constituição federal de 1988 em seus artigos 194 e 195 quando expõe que:

Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistencial social.

Art.195 a seguridade social será financiada por toda sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

A partir deste dispositivo constitucional fora criada uma lei estadual que tem como objetivo assegurar o direito a previdência social, à saúde e à assistência social dos servidores públicos, seus dependes e pensionistas do Estado do Maranhão.

O fruto desta norma foi o Sistema de Seguridade Social dos Servidores Públicos Estaduais. Este é constituído pelo Fundo Estadual de Pensão (FEPA) e Aposentadoria, e pelo Fundo de Benefícios dos Servidores do Estado do Maranhão (FUNBEM) responsáveis pelos benefícios e serviços correspondidos definidos em lei. Fica a cargo do CONSUP- conselho superior do Fundo Estadual de Pensão e Aposentadoria dirimir normas e diretrizes para o funcionamento do FUNBEM.

Em 1992, após inúmeras reivindicações por parte dos aposentados do estado, incomodados por não se sentirem necessários, produtivos e impossibilitados de demonstrar suas capacidades é criado o Programa de Ação Integrada para o Aposentado.

Na atualidade, a Gerência de Planejamento Orçamento e Gestão (GERPLAN) estruturou o programa e o aprimorou, transformando-o na Supervisão de Apoio ao Aposentado, fazendo parte da Gerência Adjunta de Seguridade Social. São beneficiados com este programa 12 (doze) mil aposentados cadastrados atendidos em suas necessidades, como serviços médicos, jurídicos, sociais e de lazer.

5 PROPOSIÇÕES PARA CRIAÇÃO DO PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO PARA A APOSENTADORIA DO CBMMA

O Corpo de Bombeiros do Militar do Maranhão (CBMMA) desenvolve suas atividades há mais de 100 anos. Iniciou suas atividades em 1901 a partir da Lei n. 294/1901, que autorizava a criação de um serviço de combate ao fogo. Possui, atualmente, segundo a Diretoria de Pessoal e Finança do CBMMA, um contingente de 1.287 bombeiros

A história do CBMMA mostra uma trajetória de conquistas baseadas no reconhecimento de seu importante serviço a comunidade, o que fez com que ao longo dos anos deixasse de ser Seção dos Bombeiros para Corporação, o que somente veio acontecer em 1992 quando passou a ter seu próprio comando após a Emenda Constitucional n. 008/99, tendo como primeiro comandante geral da então Corporação o Tenente Coronel do Exército Brasileiro Guilherme Ventura.

5.1 Percurso metodológico

O desenvolvimento deste trabalho tem como objetivo contribuir para a criação de um programa de orientação para a aposentadoria no CBMMA a partir da apresentação de proposições que abrangem aspectos econômicos, administrativos e psicossociais dos bombeiros que se encontram com tempo de serviço aproximado para se aposentar.

Partindo da necessidade da existência do programa, haja visto que o CBMMA, até o momento, não elaborou um programa de orientação nesse sentido, que venha acompanhar e oferecer subsídios legais, administrativos e psicossociais aos bombeiros, teve-se a motivação em desenvolver proposições a fim de possibilitar uma aproximação das necessidades dos bombeiros, seus anseios e perspectivas a realidade do CBMMA dentro de suas possibilidades de atuação.

Assim, considerando que a investigação científica requer o uso sistemático de técnicas, métodos e instrumentos adequados ao alcance dos objetivos propostos, a fim de que os caminhos a serem percorridos venham direcionar os caminhos investigativos em encontro as respostas justificáveis, plausíveis e coerentes no âmbito da temática proposta (PÁDUA, 2000).

Desse modo, desenvolveu-se, em um primeiro momento, a pesquisa bibliográfica, onde se buscou o embasamento teórico suficiente para construção do entendimento acerca das noções e significados do trabalho, dos aspectos relevantes e os fatores determinantes no

âmbito do trabalho para a qualidade de vida do trabalhador e as configurações e desdobramentos pertinentes a terceira idade e a inatividade, descrevendo as implicações da aposentadoria para o trabalhador, bem como as orientações legais para esse momento de sua aposentadoria.

A partir desse entendimento, realizou-se uma pesquisa de campo tendo como *locus* da pesquisa o CBMMA. Tratou-se de uma pesquisa do tipo exploratória de natureza quantitativa, tendo como universo da pesquisa os bombeiros do CBMMA com 25 ou mais anos de serviço que totalizaram 117 bombeiros.

A pesquisa exploratória se justifica, pois segundo Gil (1999, p. 42) “A pesquisa exploratória é desenvolvida no sentido de proporcionar uma visão geral a cerca de determinado fato. [...] é realizado, sobretudo quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil formular hipóteses precisas e operacionalizáveis”. Este tipo de pesquisa possibilita ao pesquisador o aprofundamento de conceitos

A amostragem correspondeu a 42,73% dos bombeiros do CBMMA que se encontram com 25 ou mais anos de serviço. Sendo que, a coleta de dados foi realizada em vários dias da semana no CBMMA, após prévia autorização. No primeiro momento buscou-se identificar os bombeiros que estavam em vias de aposentadoria.

Após a seleção dos bombeiros condizentes com o critério de inclusão da pesquisa (25 ou mais anos de serviço), passou-se a aplicação do questionário estruturado com perguntas fechadas, a fim de se identificar o perfil dos bombeiros, suas necessidades, perspectivas e dificuldades nesse momento de suas vidas.

Optou-se pela aplicação do questionário, pois segundo Gil (1999, p.104) o questionário é “a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas [...]”.

A par dessas informações pode-se construir um diagnóstico funcional/ocupacional dos bombeiros que estão próximos da aposentadoria, que será apresentado a seguir.

5.2 Diagnóstico funcional/ocupacional do CBMMA

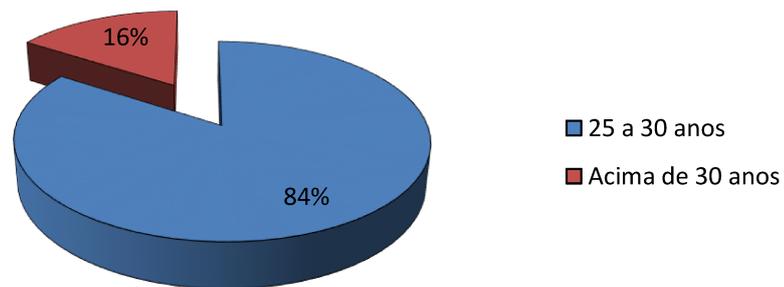
O conhecimento da clientela que está em vias de aposentadoria torna-se fundamental para o planejamento e criação do programa de orientação para a aposentadoria, uma vez, que a partir dessas especificidades que poderá ser traçado um roteiro de ações e

estratégias no âmbito do programa para melhor preparar esses servidores bombeiros para o momento de deixar a ativa.

5.2.1 Perfil dos Bombeiros Militares

O questionário foi elaborado para inicialmente traçar o perfil do militar que está em vias de se aposentar. O gráfico 2 mostra o tempo de serviço dos bombeiros, onde verificou-se que 84% possuem entre 25 a 30 anos de serviço, 16% dos bombeiros já possuem mais de 30 anos de serviço e não buscaram a aposentadoria. 47% dos bombeiros estão em atividade operacional, 37% em atividade administrativa e 3% desenvolvem atividades administrativas e operacionais. Dessa forma, a demanda de bombeiros em vias de aposentadoria, neste momento do CBMMA é bastante expressiva o que enfatiza a importância de criação do programa de aposentadoria.

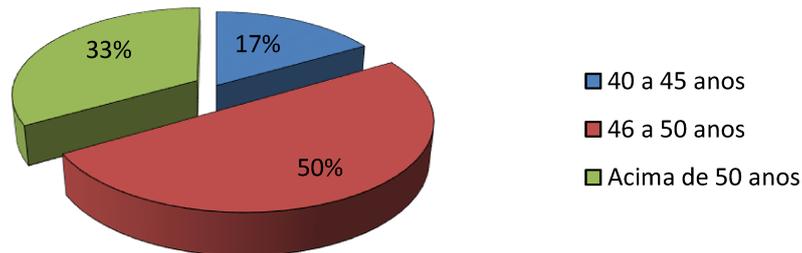
Gráfico 01: Distribuição dos Bombeiros do CBMMA com tempo de serviço a partir de 25 anos.



Fonte: Autores (2014)

Em relação a idade, verificou-se que 50% dos bombeiros encontra-se na faixa etária dos 46 aos 50 anos de idade, 17% entre 40 a 45 anos e 33% está acima de 50 anos. Percebe-se, que a maioria dos bombeiros próximos a aposentadoria possuem entre 46 a mais 50 anos de idade. Todos, portanto ainda se encontram em idade produtiva e propícia para novas atividades.

Gráfico 02: Distribuição dos Bombeiros do CBMMA com tempo de serviço a partir de 25 anos de acordo com a faixa etária.

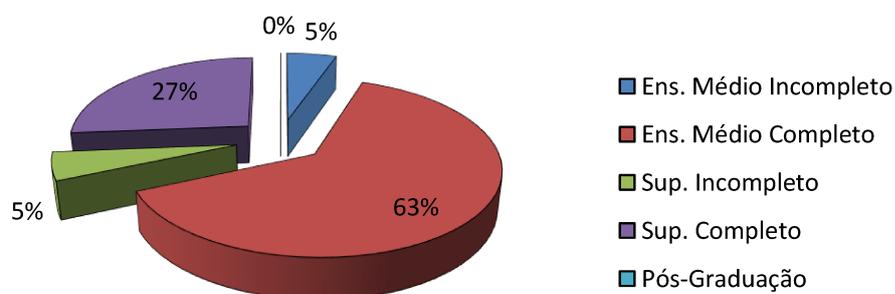


Fonte: Autores (2014)

Em relação ao posto/graduação constatou-se que 74% são praças e 36% são oficiais, ratificando o quantitativo superior dos praças em relação aos oficiais. Todos os entrevistados são do sexo masculino, sendo que 70% são casados, 15% solteiros, 15% em união estável, 5% divorciado. 58% possuem entre 3 ou mais pessoas que dependem de sua renda, 42% possuem entre 1 e 2 dependentes. 63% possuem ensino médio completo, 27% possuem ensino superior completo, 5% possuem respectivamente ensino médio incompleto e ensino superior incompleto. Nenhum dos entrevistados possui pós-graduação.

Sendo assim, a maioria dos bombeiros possui escolaridade média relativa ao ensino médio completo, o que representa uma despreparação para o mercado de trabalho, que requer trabalhadores capacitados com nível superior e pós-graduação para determinados postos de trabalho, o que pode levar esses bombeiros após a aposentadoria para postos de trabalho desqualificados com baixa remuneração, ou seja, subempregos.

Gráfico 03: Distribuição dos Bombeiros do CBMMA com tempo de serviço a partir de 25 anos de acordo com a escolaridade.



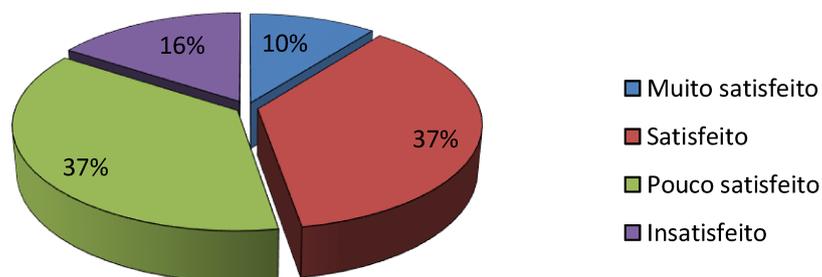
Fonte: Autores (2014)

5.2.2 Concepção de aposentadoria pelos bombeiros

No que diz respeito ao sentido de trabalho para os bombeiros constatou-se que 37% sentem-se satisfeito com o trabalho que realizam, no entanto o mesmo percentual 37% sentem-se pouco satisfeitos, 10% se sentem muito satisfeito e 16% se sentem insatisfeitos. Observou-se, que dentre os bombeiros pouco satisfeitos a maioria é dos que estão em atividade operacional, também estes servidores aparecem em maior percentual dentre os insatisfeitos.

Já, os servidores em atividade administrativa aparecem em maior percentual entre os satisfeitos. Isto mostra que para os bombeiros em atividade operacional o sentido de trabalho não é o de satisfação. Contudo, de maneira geral se pode interpretar que os bombeiros nutrem um sentido de satisfação em relação ao trabalho já que apenas 16% se sentem insatisfeitos.

Gráfico 4: Distribuição dos Bombeiros do CBMMA com tempo de serviço a partir de 25 anos de acordo com o sentido de trabalho para os bombeiros.



Fonte: Autores (2014)

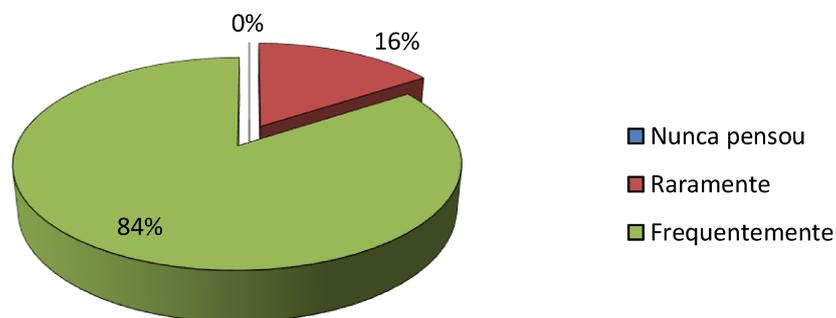
Em relação ao planejamento da aposentadoria pelos bombeiros verificou-se que 84% pensam sobre o assunto frequentemente, enquanto 16% raramente pensam. Deste total, 47% nunca falaram sobre o assunto com sua família e 53% já falaram e afirmam receber apoio de seus familiares sobre a aposentadoria.

Sendo assim, percebe-se que a maioria em algum momento pensou no assunto aposentadoria para suas vidas, o que significa que esse momento é uma preocupação relevante para os bombeiros que neste momento da carreira já estão com 25 ou mais anos de tempo de

serviço, a maioria com mais de 45 anos de idade, com escolaridade média do ensino médio completo e com três ou mais pessoas que diretamente dependem de sua renda para sobrevivência.

Esta realidade remete a necessidade de haver uma preparação que abranja os aspectos financeiros, administrativos e psicossociais desses servidores para o enfrentamento desse momento de suas vidas e das possíveis mudanças que poderão ocorrer e refletirão na sua qualidade de vida, no seu bem-estar físico, mental, social e afetivo no âmbito da família e da sociedade.

Gráfico 5: Distribuição dos Bombeiros do CBMMA com tempo de serviço a partir de 25 anos de acordo com o Planejamento da aposentadoria.

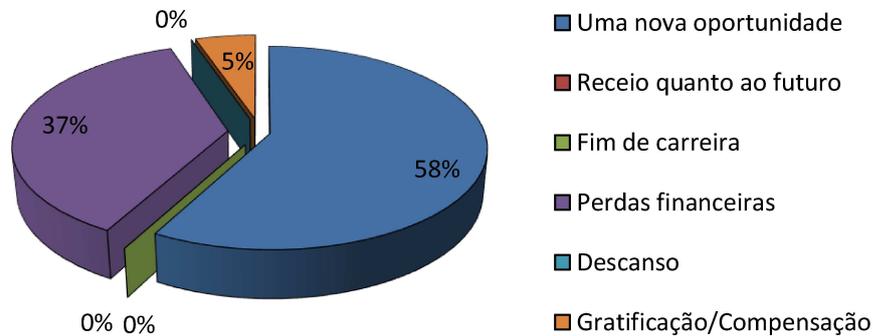


Fonte: Autores (2014)

No que se refere a concepção de aposentadoria pelos bombeiros constatou-se que 58% veem na aposentadoria uma nova oportunidade, 37% concebem como um momento de perdas financeiras e 5% veem como um momento de gratificação e compensação por todos os anos trabalhados. Percebe-se, portanto, que para a maioria dos bombeiros a aposentadoria é vista como um momento de oportunidade para novos projetos e sonhos como fundar uma empresa, abrir seu próprio negócio. Assim, para estes a aposentadoria não é vista como um problema, uma dificuldade, mas sim, um momento de recomeço, de tentar alçar novos voos, testar novas possibilidades.

Apesar disso, observa-se que 37%, percentual bastante expressivo, concebem a aposentadoria como um momento de perdas financeiras, já que alguns benefícios e vantagens não são incorporados ao salário e após a aposentadoria são perdidos. Para estes servidores se torna fundamental o acompanhamento e orientação de especialistas da área financeira que possa fornecer as indicações orçamentárias para uma boa aplicação dos valores financeiros após a aposentadoria para que estes bombeiros não fiquem despreparados nessa área.

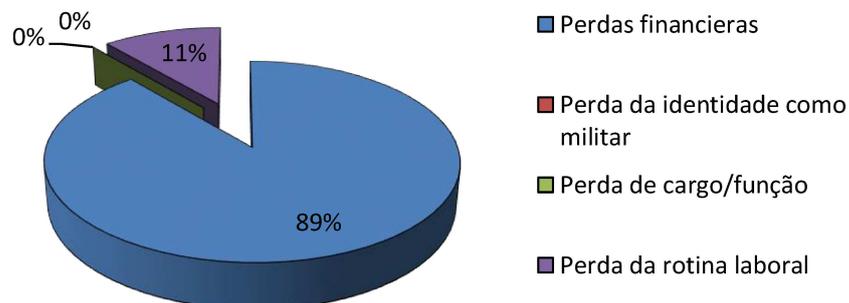
Gráfico 6: Distribuição dos Bombeiros do CBMMA com tempo de serviço a partir de 25 anos de acordo com a concepção de aposentadoria.



Fonte: Autores (2014)

Em relação aos fatores considerados entraves na decisão de se aposentar 89% declararam que as perdas financeiras são fator determinante na hora de decidir por dar entrada ao processo de aposentadoria no CBMMA. 11% afirmaram ser a perda da rotina laboral, ou seja, a inatividade. Dessa forma, observa-se que o fator financeiro é decisivo para os bombeiros, influenciando diretamente no pedido de aposentadoria, o que faz com que alguns mesmo com tempo de serviço suficiente não dão entrada ao processo de aposentadoria.

Gráfico 7: Distribuição dos Bombeiros do CBMMA com tempo de serviço a partir de 25 anos de acordo com os entraves para a decisão de aposentadoria.



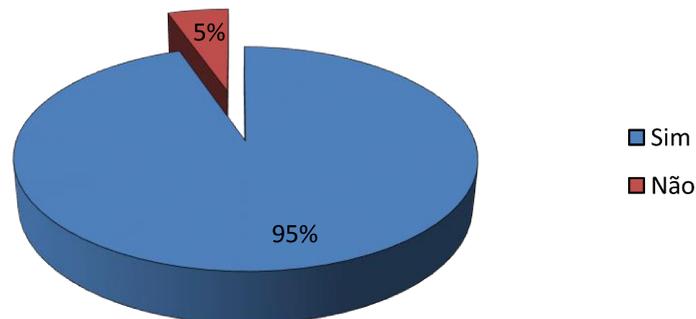
Fonte: Autores (2014)

5.2.3 Percepção dos Bombeiros quanto a criação de um Programa de Orientação para Aposentadoria

No que diz respeito ao conhecimento de algum programa voltado para a orientação da aposentadoria no âmbito do CBMMA, todos (100%) os bombeiros afirmaram não ter conhecimento da existência de algum programa. Também 89% dos bombeiros informaram que não participaram de encontros, palestras e/ou grupos de discussão no CBMMA com a finalidade de buscar informações sobre a aposentadoria. 11% declaram que já participaram de palestras sobre o assunto no 3º GBM de Imperatriz. Contudo, sobre estas palestras, vale ressaltar que o foco da abordagem não era sobre aposentadoria, mas sim outros temas, como saúde.

Questionados sobre a necessidade de criação de um programa de orientação para a aposentadoria no CBMMA, a maioria 95%, enquanto 5% consideram não ser necessário dos bombeiros entrevistados afirmaram que consideram necessária a criação de um programa que lhes possibilitem orientações e direcionamentos nesse importante momento de suas vidas.

Gráfico 8: Distribuição dos Bombeiros do CBMMA com tempo de serviço a partir de 25 anos de acordo com o interesse pela criação de um programa de orientação para a aposentadoria.

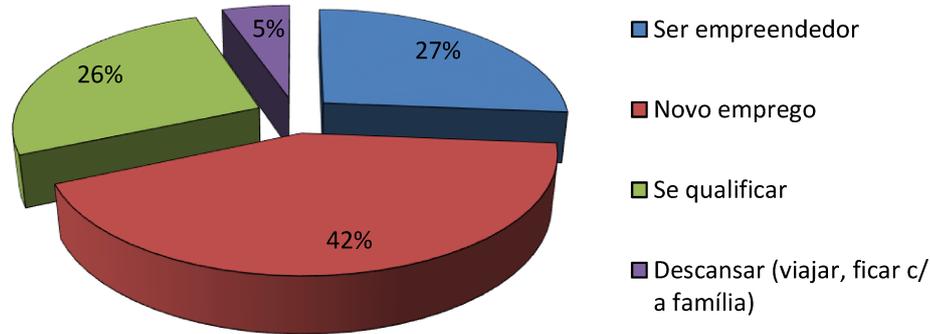


Fonte: Autor

Em relação à perspectiva dos bombeiros após a aposentadoria verificou-se que 42% pretendem obter um novo emprego, 27% aspiram ser empreendedor, 26% almejam se qualificar, 5% anseiam por descansar, viajar com a família. Portanto, percebe-se que a maioria dos bombeiros não manifesta interesse em parar de trabalhar, pois uns querem desenvolver novas atividades laborais obtendo um novo emprego e outros querem abrir seu próprio negócio, ser seu próprio patrão. Também um percentual significativo almeja buscar

qualificações, fazendo graduação e especializações. A minoria, apenas 5% declara que irão descansar, passando mais tempo com a família e em atividades de lazer.

Gráfico 9: Distribuição dos Bombeiros do CBMMA com tempo de serviço a partir de 25 anos de acordo com as perspectivas dos bombeiros após a aposentadoria.



Fonte: Autor

Os resultados obtidos mostram que os bombeiros em vários aspectos – financeiros, administrativos, psicossociais – necessitam de um programa de orientação para a aposentadoria, pois suas dúvidas, inquietações e receios ficam perceptíveis diante de suas condições de escolaridade, faixa etária, número de dependentes, aspirações para o momento pós-aposentadoria, bem como o fato de no CBMMA até o momento não ser disponibilizado nenhum programa para orientação desses servidores.

Estes profissionais passaram toda a sua vida servindo em prol da sociedade maranhense, abdicando de vários momentos com suas famílias e de sonhos profissionais e pessoais para garantir o bem estar, a segurança e a vida dos maranhenses.

Diante disso, é que se tem a pretensão de contribuir com proposições para a criação de um programa de orientação para a aposentadoria, o qual se passa a desenvolver no item a seguir.

5.3 Proposições para o programa de orientação para a aposentadoria

Neste momento do trabalho, pretende-se apresentar as proposições para reflexão e contribuição na criação de um programa para aposentadoria no CBMMA, tendo como base a literatura trabalhada nos primeiros capítulos e as percepções e concepções dos bombeiros participantes da pesquisa, de onde se pode identificar o perfil dos bombeiros próximos a

aposentadoria no CBMMA, bem como diagnosticar suas necessidades e anseios quanto a futura aposentadoria.

A criação de um programa de orientação para aposentadoria tem como objetivo possibilitar direcionamento e subsídios para os trabalhadores, de forma a possibilitar preparação psicológica, financeira e administrativa quanto ao momento da aposentadoria.

A necessidade de criação de um programa dessa natureza se justifica considerando que nesse momento da vida do trabalhador muitos são os questionamentos e incertezas sobre seu futuro produtivo, familiar e social.

Na sociedade capitalista em que se vive, que prima pela produção, e o valor do indivíduo está diretamente relacionado a sua contribuição na produção de riqueza, os temores quanto a inatividade tornam esse momento da vida do trabalhador mais conflituoso e muitas vezes penoso.

Dessa forma, a necessidade de um plano de ação que contemple todos os aspectos que envolvem a vida produtiva e social do trabalhador pode contribuir de forma fundamental para sua qualidade de vida no trabalho e na pós-aposentadoria.

Primeiramente, propõe-se que a criação do programa leve em consideração as reais necessidades dos bombeiros prestes a se aposentar, assim como que seja elaborado um roteiro de ações e estratégias a serem desenvolvidas no período de até três anos, ou seja, quando o bombeiro completar 27 anos de tempo de serviço ele ingressa no programa e passa a ser acompanhando e orientado por especialistas interdisciplinares – psicólogos, assistente social, economistas, advogados entre outros -, que lhe fornecerão as informações e preparo necessário para a aposentadoria.

No entanto, é de ciência comum que o Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão não dispõe de tais profissionais, mesmo existindo em seu quadro organizacional, um setor responsável que poderia absorver tais profissionais que é o Centro de Apoio Psicossocial CAP'S. Nele os militares em vias de se aposentar poderiam encontrar a assistência necessária para enfrentar esse momento de mudança.

5.3.1 Proposições no âmbito financeiro

Tendo em vista que o momento da aposentadoria representa para a maioria dos bombeiros participantes da pesquisa perdas financeiras, propõe-se que o programa desenvolva ações no sentido de oferecer palestras informativas semestrais trazendo especialistas da área econômica ou financeira para dispor de orientações sobre plano orçamentário e finanças, a

fim de que o bombeiro tenha subsídios para se preparar financeiramente.

Além desse aspecto, é importante que seja lhe passado informações sobre impostos e tributos a ser recolhidos em determinadas atividades, pois como muitos manifestaram o desejo de ser empreendedor e abrir seu próprio negócio, obter noções sobre esse assunto vai lhes ajudar a decidir sobre seu futuro.

Também deve ser levado em consideração o orçamento familiar, as reduções salariais e as pretensões de se qualificar que o bombeiro almeja, de forma a terem informações necessárias para se planejar financeiramente para os novos projetos. Isto pode lhes oferecer mais segurança e confiança para enfrentar a aposentadoria.

5.3.2 Proposições no âmbito administrativo

As questões administrativas como: o local que devem se dirigir, qual o setor onde levar documentação, quem procurar, quais documentos devem ser apresentados, onde e como obter a documentação, quais as mudanças efetivas para sua vida profissional, que benefícios, vantagens e as diferenças nos vencimentos poderão ocorrer são informações importantes que devem ser orientadas para os bombeiros através dos profissionais adequados.

A orientação sobre esses aspectos evita o desgaste, angústia e aborrecimento dos trabalhadores em idas e vindas a lugares onde não conseguem ser atendidos satisfatoriamente nem resolvido seu problema. Além disso, a organização de todos os documentos, liberações e autenticações necessárias facilitam e agilizam o trâmite do processo.

A oportunidade dessa orientação semestralmente lhes oferece a sensação de respeito e valorização enquanto profissionais que contribuíram para o bem-estar e segurança da sociedade.

5.3.3 Proposições no âmbito psicossocial

Este é um dos aspectos mais relevantes no momento da aposentadoria, pois as consequências da desatenção a este aspecto repercutem de maneira negativa e bastante prejudicial para a vida do trabalhador.

Em família o homem desenvolve um importante papel que é o de provedor da família, muitas vezes ele sozinho é responsável pelo sustento de todos os entes familiares, por isso, a aposentadoria lhe confere certa insegurança e instabilidade emocional, uma vez que sua função é colocada em cheque, sua autoestima fica abalada.

Reportou-se apenas ao homem e sua importância no aspecto econômico no âmbito da família, devido nesta pesquisa todos os participantes serem do sexo masculino. Contudo, sabe-se que com as mudanças ocorridas na sociedade e ocupação das mulheres no mercado de trabalho seu papel na família também sofreu alterações, fazendo com que em muitos casos seja também a única provedora do sustento de sua família.

Dessa forma, o acompanhamento bimestral de um especialista como o psicólogo é fundamental nesse momento da aposentadoria, para o encaminhamento de orientações e a realização de atividades motivacionais como grupos de discussão, participação em oficinas, encontros e palestras com outros trabalhadores que tenham se aposentado e que na atualidade estejam desenvolvendo com sucesso e satisfação outras atividades.

Outro aspecto importante é a orientação para a realização de atividades físicas, que além de contribuir para a melhora do funcionamento do organismo no aspecto biofísico, proporciona interação social com os outros participantes das atividades, que pelo aspecto social, pelo entrosamento com as outras pessoas e eleva a autoestima.

Todos os aspectos elencados até aqui devem ser efetivados pela Corporação tendo em vista a melhora da qualidade de vida do bombeiro. A implantação do programa pode contribuir para uma maior motivação dos trabalhadores nos seus últimos anos de carreira, além de proporcionar o preparo adequado para o momento da aposentadoria.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão é uma instituição de relevante importância para a sociedade maranhense, sua atuação tem ampla aceitação e reconhecimento pela comunidade, que percebe em suas ações e serviços a seriedade e o compromisso da corporação com a vida, a saúde e o bem-estar da população, sem reservas e eficiência.

Esta representatividade social e orgânica somente foi possível através das ações desenvolvidas e refletidas por seus profissionais, que não limitam esforços no sentido de oferecer a comunidade serviços de qualidade, com competência e humanidade.

Estes profissionais dedicam anos, e porque não dizer os melhores anos de suas vidas, no desenvolvimento de atividades e serviços de risco, de alta periculosidade todos os dias, para atender a demanda de urgências em que são solicitados pela comunidade.

Por todas essas situações, a estes profissionais, devem ser disponibilizadas condições dignas e favoráveis para uma aposentadoria adequada, pois nesse momento de suas vidas a inatividade se apresenta com diferentes sentidos, influenciando na autoestima, na autoimagem e na qualidade de vida desses trabalhadores.

Por conta disso, a criação de um programa de orientação para a aposentadoria se torna fundamental na carreira dos bombeiros, pois poderá contribuir através de subsídios técnicos, administrativos, financeiros e psicossociais para a melhoria da qualidade de vida dos bombeiros ainda nos últimos anos de atividade, bem como após a aposentadoria.

Esta deve ser uma prioridade no atendimento das necessidades dos bombeiros, tendo em vista que muitos veem esse momento caracterizado pelas perdas financeiras e perda da rotina laboral, além de possuírem várias pessoas que ainda dependem de sua renda.

A criação do programa deve partir do mapeamento das necessidades dos bombeiros, para então haver um direcionamento das diretrizes e estratégias voltadas para o atendimento dos bombeiros envolvendo todos os aspectos e complexidade que se configuram no momento da aposentadoria para estes trabalhadores.

Nesse caso, dentro da própria Corporação poderão ser redimensionados profissionais com habilitações nessas áreas de alcance das dificuldades dos bombeiros, proporcionando um atendimento especializado e eficiente. Com essas ações o CBMMA poderá contribuir para um melhor aproveitamento das experiências e vivências do bombeiro em final de carreira, pois a motivação fará com que desenvolvam melhor suas atividades.

Dessa forma, finda-se que a necessidade de um programa de orientação para a aposentadoria torna-se urgente a fim de contribuir para a preparação dos bombeiros atuais que

estão em vias de se aposentar, bem como dos que estão ainda por vir.

Um programa dessa natureza além de contribuir para o planejamento adequado da aposentadoria, pois irá fornecer subsídios através da atuação de profissionais multidisciplinares, possibilitará uma concepção e significação de trabalho diferenciada durante a carreira, já que o bombeiro se sentirá valorizado, sabendo que ao completar o tempo para sair da ativa, estará apoiado pela Corporação.

Assim, conclui-se que há a necessidade de que o programa de orientação para aposentadoria venha ser criado pelo CBMMA, vislumbrando as mudanças no mundo do trabalho ocorridas nesta sociedade capitalista, que explora e aliena e usurpa os direitos do trabalhador a uma vida digna.

A criação do programa pelo CBMMA valorizará, respeitará e apoiará o trabalhador bombeiro, possibilitando condições para uma vida digna após a aposentadoria, já que serão propiciadas as condições suficientes para planejar esse momento de sua vida.

REFERÊNCIAS

- ABRAPP. Os riscos da transição para aposentadoria. **Fundos de Pensão**, v. 22, n. 287, p.37-40, Set.2003.
- _____. Aposentadoria com qualidade, responsabilidade social da empresa. **Fundos de Pensão**, v. 23, n. 292, p. 41-44, mar.2004.
- _____. Segunda carreira, uma nova perspectiva para os aposentados. **Fundos de Pensão**, v. 25, n. 318, p. 49-51, jul.2006.
- _____. Aumenta a preocupação com PPA nas fundações. **Fundos de Pensão**, n. 327, v. 26, p. 42-44, abr.2007.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador**. Curitiba: Juruá, 2008.
- ALMEIDA, Miriam Rodrigues Ribeiro Bicalho. Contribuições histórico-filosófico, para a evolução do conceito do trabalho, no âmbito dos direitos humanos e dos direitos fundamentais. **Revista Mestrado em Direito**, Osasco, v. 7, n.1, 2007, p. 71-95.
- ALVES JUNIOR, E. de D. **Introdução ao Lazer**. São Paulo: Manole, 2003.
- ANDUJAR, A. M. Modelo de Qualidade de Vida dentro dos Domínios Bio-Psico-Social para Aposentados. Florianópolis, 2006. **Tese** (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina.
- ARANHA, M. L. de A.; MARTINS, M. H. P. Trabalho e alienação. **Filosofando: Introdução à Filosofia**. São Paulo: Moderna, 1986.
- BARISCH, E. J. A. Preparação para a reserva: necessidade estratégica para a Aeronáutica. Dissertação não publicada. Rio de Janeiro: Universidade da Força Aérea. **Dissertação**. (Mestrado em Ciências Aeroespaciais), 2006.
- BARRETO, C. L. B. T.; MORATO, H. T. P. (Orgs). **Aconselhamento Psicológico na Perspectiva Fenomenológica Existencial**. São Paulo: Guanabara Kogan, 2009.
- BORDIN, S. **Excesso de diagnóstico na leitura e na escrita: vivências com a linguagem no Ccazinho**
- BORGES S.S.; RAUCHBACH, R. Tendências aos estados depressivos em idosos que não tem o hábito da prática de atividade física: um estudo piloto no Município de Curitiba. **Revista digital**, Buenos Aires:, v.10, n.70, mar. 2004. Disponível em <<http://www.efdeportes.com>> acesso em 02 de agosto de 2010
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil. 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988. 292p.

_____. **Estatuto do idoso.** Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003 e legislação correlata. 5. ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2010a. 169 p. – (Série legislação; n. 51)

_____. **Política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências.** Lei nº 8.842, de 04 de janeiro de 1994. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 de janeiro de 1994.

CARLOS, S. A.; JACQUES, M. G. C.; LARRATEA, S. V.; HEREDIA, O. C. Identidade, aposentadoria e terceira idade. **Est. Interdiscipl. Envelhec.**, Porto Alegre, v. 1, p. 77-88, 1999.

CASCAVEL. 4º Grupamento de Bombeiros. *Histórico do Corpo de Bombeiros no Brasil.*

Não paginado. Disponível em:

http://www.bombeiros Cascavel.com.br/modules/mastop_publish/?tac=Institucional>. Acesso em: 12 jan. 2014.

CRUZ, C. C. P.; SHIRAKAWA, K. E. **A relação da involução psicomotora com o número de quedas em idosas praticantes e não praticantes de exercício físico regular.** Belém, 2006

DEBETIR, E.; MONTEIRO, L. A. dos S. Qualidade de vida e preparação para a aposentadoria na Universidade Federal de Santa Catarina. In: XXIII Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração - ENANPAD. Anais. Foz do Iguaçu, 1999.

DE MASI, Domenico. O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. 5. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000.

DUTRA, Joel Souza. **Administração de Carreiras, uma proposta para repensar a gestão de pessoas.** São Paulo, Ed. Atlas, 2007, pp.35 a 37.

ESTANQUE, Elísio. A Dignidade do Trabalho. **Revista Voz do Trabalho**, n. 532, Març/abril. 2001.

ETCHEPARE, L.S; PEREIRA, E. F; GRAUP, S; ZINN, J. L Terceira Idade: **aptidão física de praticantes de hidroginástica.** Revista Digital, Buenos Aires, a.9. n, 65, oct. 2003.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário Aurélio da língua brasileira. 2ª. ed. revisada e ampliada.** Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FRANÇA, L. **O desafio da aposentadoria: os exemplos dos executivos do Brasil e da Nova Zelândia.** Rio de Janeiro: Rocco, 2000.

FRANCO, M. L. P. B.. **Possibilidades e limites do trabalho enquanto princípio educativo.** Caderno de Pesquisa - artigo – São Paulo: n. 68, p. 29-37, fev. 1989.

GÁSPARI, Jossett Campagna. **O Idoso e a Ressignificação Emocional do Lazer.** Psicologia: Teoria e Pesquisa. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v21n1/a10v21n1.pdf>>.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOIS, Ana Luzia Batista de; VERAS, Renato Peixoto. Fisioterapia domiciliar aplicada ao idoso. Rio de Janeiro. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v.9, n.2, 2006.

GONÇALVES, Luciana de Oliveira. Cuidadores primários familiares dos idosos atendidos na Clínica escola de fisioterapia da universidade do vale do Itajaí - Univali. **Dissertação**. Apresentada ao Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina. 2002

GRAEFF, L. **Representações Sociais da Aposentadoria**. Textos Envelhecimento, v. 4, n. 7, 2002.

GUIDI, M. L. M. & Moreira, M. R. L. P. (Orgs). (1998). **Rejuvenescer a velhice**. Brasília: EUNB

LIMA, M. B. F., Soares, D. H. P. & Luna, I. N. (2010). **A arte de aposentar-se: programa de preparação para a aposentadoria com policiais federais**. Estudos Interdisciplinares do Envelhecimento, 15 (2), 293-312.

LORENZETTI, André. Tempo, Trabalho e Satisfação. Artigo publicado originalmente no livro Empreendedorismo, Trabalho e Qualidade de Vida na Terceira Idade, organizado por Juarez Correia Barros Júnior em outubro de 2009.

MAGALHÃES FILHO, F. B. B. **História econômica**. 4. ed. São Paulo: Sugestões Literárias, 1977.

MAGALHÃES, R. C. B. P. **Ditos e feitos da educação inclusiva: navegações pelo currículo escolar**. 2005. 255f. **Tese** (Doutorado em Educação)– Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2004.

MORENO, M. B.; LOPEZ, M. D. F.; LOPEZ, J. M. Gerontogogia, educacion em personas mayores. Granada: Universidad de Granada, 2004.

MARANHÃO. Diário Oficial do Estado do Maranhão. **Estatuto dos Policiais Militares da Polícia Militar do Maranhão**. Lei nº 6.513 de 30 de novembro de 1995. São Luís, 1995.

_____. Diário Oficial do Estado do Maranhão. **Lei nº 4.175 de 20 de junho de 1980**. Dispõe sobre a remuneração dos policiais militares da Polícia Militar do Maranhão. São Luís, 1980.

_____. Diário Oficial do Estado do Maranhão. Organização Básica da Polícia Militar do Maranhão. **Lei nº 4.570 de 14 de junho de 1984**. São Luís, 2008.

_____. Diário Oficial do Estado do Maranhão. **Sistema de Seguridade Social dos Servidores Públicos Estaduais**. Lei nº 7.357 em 29 de Dezembro de 1998. São Luís, 1988.

MONTEIRO, J. K. et al. Bombeiros: um olhar sobre a qualidade de vida no trabalho. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, DF, v. 27, n. 3, p. 554-565, 2007.

MORESCO, Maridalva da Silva M; STAMOU, Shirly Piccolo Vieira. O significado do trabalho. **Revista de divulgação técnico-científico do ICPG**. Vol.2, n.7 – out/dez/2004.

RODRIGUES, N. C. **Aspectos sociais da aposentadoria.** In: SCHONS, C. R. N.; PALMA, L. T. S. (Org.) *Conversando com Nara Rodrigues: sobre gerontologia social.* 2 ed. Passo Fundo: UPF, p. 21-28, 2000.

ROLIM, F.S. **Atividades físicas e os domínios da qualidade de vida e do auto conceito no processo de envelhecimento.** Faculdade de Educação Física. Universidade Estadual de Campinas, 2005.

SÁNCHEZ, Carmen Delia. **Gerontologia social.** Buenos Aires: Espaço, 2000

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

STORK, R. Y.; ECHEVARRIA, J. A. **Fundamentos de antropologia.** 5. ed. Pamplona: Eunsa, 2001.

VERAS, R. P. A. **Era dos idosos: os novos desafios.** Oficina de trabalho sobre desigualdades sociais e de gênero em saúde de idosos no Brasil. Minas Gerais, 2002.

VILAS BOAS, E. P. ; DORNELAS, J. C. A. . **Uso de jogo de negócios para desenvolvimento de habilidades empreendedoras.** In: III SEMPRE, 2006.

ZANELLI, J. C. SILVA N. **Programa de Preparação para Aposentadoria.** [S.l.]: Insular, 1996.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. P. **Orientação para Aposentadoria nas Organizações de Trabalho. Construção de projetos para o pós carreira.** Porto Alegre: Artmed, 2010.

APÊNDICES



APÊNDICE A
ESTADO DO MARANHÃO
CORPO DE BOMBEIROS MILITAR
ACADEMIA DE BOMBEIROS MILITAR “JOSUÉ MONTELLO”
CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Nós, Tayna Suellen Pinto e Jorge Luís Cruz Muniz Filho, alunos do Curso de Formação de Oficiais – Bombeiro Militar da Universidade Estadual do Maranhão estamos realizando uma pesquisa cujo título é **“Proposições para Implantação de um Programa de Orientação para a Aposentadoria no Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão”**, sob orientação do Major QOCBM Raimundo Carlos Viana Mendes.

O trabalho científico necessitará do preenchimento de um questionário elaborado de acordo com a metodologia de pesquisa e que contém questões que buscam suprir os objetivos da pesquisa.

Conforme o estabelecido pelas normas éticas que regulam as pesquisas garante-se o sigilo absoluto sobre sua identidade, sendo que os resultados finais serão apresentados na forma de Monografia.

Ressalta-se ainda que a pesquisa apresenta risco mínimo aos participantes, entretanto, caso você se sinta desconfortável ou incomodado, por qualquer motivo, poderá interromper a sua participação na pesquisa a qualquer momento. O benefício que esse trabalho poderá trazer para você não é direto e imediato, mas os resultados alcançados poderão contribuir para identificação de demandas, estímulo a participação e busca de parcerias e elaboração de propostas para melhoria.

Gostaríamos de contar com sua colaboração e me coloco à sua disposição para maiores esclarecimentos sobre a pesquisa. Caso você concorde em colaborar, assine abaixo.

_____ (Participante)

São Luís, ____ de _____ de 2014.

_____ (Pesquisador Responsável)



APÊNDICE B
ESTADO DO MARANHÃO
CORPO DE BOMBEIROS MILITAR
ACADEMIA DE BOMBEIROS MILITAR “JOSUÉ MONTELLO”
CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS



QUESTIONÁRIO

Caros Bombeiros Militares,

Nós, Tayna Suellen Pinto e Jorge Luís Cruz Muniz Filho, bacharelados em Segurança Pública e do Trabalho pela Universidade Estadual do Maranhão, estamos realizando uma pesquisa monográfica para a conclusão do Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão. Esta tem como título **“Proposições para Implantação de um Programa de Orientação para a Aposentadoria no Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão”**. (sob a orientação do MAJOR QOCBM Raimundo Carlos Viana Mendes).

Gostaria de convidá-lo a participar desta pesquisa.

Desde já, agradecemos a sua contribuição.

1 DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

Nome: _____

Idade: () 40 a 45 anos () 45 a 50 anos () Acima de 50 anos

Sexo: () Feminino () Masculino

Posto/Graduação: () Praça () Oficial

Grupamento: _____

Escolaridade:

() Ensino Médio Incompleto () Ensino Médio Completo

() Superior Incompleto () Superior Completo () Especialização

Estado civil:

() Solteiro () Casado () Divorciado () Outro

Número de Dependentes:

Nenhum De 1 a 2 3 ou mais

Quanto tempo de serviço você exerce no Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão?

25 a 30 anos Acima de 30 anos

Qual a natureza do serviço que você executa atualmente?

Operacional Administrativo Ambos

Como você se sente em relação ao trabalho?

Muito Satisfeito Satisfeito Pouco Satisfeito Insatisfeito

2 CONCEPÇÃO DE APOSENTADORIA**Você tem pensado em sua aposentadoria?**

Nunca pensei Raramente Frequentemente

Qual a sua concepção sobre a aposentadoria?

Uma nova oportunidade Fim de carreira Descanso

Receio quanto ao futuro Perdas Financeiras Outros

Você tem recebido apoio da sua família, quando fala sobre sua aposentadoria?

Sim Não Nunca falei

Quais os fatores que você considera entraves na decisão de se aposentar?

Financeiros Perda de cargo/função Perda de status

Perda da rotina laboral Não Existem

3 CONCEPÇÃO SOBRE O PROGRAMA DE APOSENTADORIA**Você tem conhecimento de algum programa voltado para a orientação da aposentadoria dentro do Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão?**

Sim Não

Você já participou de encontros, palestras, grupos de discussão no Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão com a finalidade de buscar informações sobre aposentadoria?

Sim Não

Você considera necessária a criação de um programa de orientação para a aposentadoria no Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão?

Sim Não

Caso existisse, você participaria voluntariamente de um programa de orientação para a aposentadoria?

Sim Não

O que você pretende fazer após a sua aposentadoria?

Ser empreendedor Se qualificar mais (graduação, pós-graduação)

Obter novo emprego Descansar (viajar, ficar com a família)

Outros

Agradecemos sua atenção!