

# PREPARAÇÃO DO BOMBEIRO MILITAR DO ESTADO DE MATO GROSSO PARA A RESERVA REMUNERADA.

Josiel Borges da Silva<sup>1</sup>

## RESUMO

É evidente que o acesso à Reserva Remunerada é um momento único na vida de qualquer militar. Por conseguinte, essa questão precisa ser tratada com a devida atenção e importância, principalmente no que diz respeito ao acompanhamento e ao preparo específico para esse novo ciclo. Em se tratando do Corpo de Bombeiros Militar de Estado Mato Grosso, verificou-se por meio de uma pesquisa exploratória qualitativa, a relevância da "capacitação adequada para este momento". Do que foi constatado através dos estudos e pesquisas de campo realizadas, é possível o seguinte entendimento: a Corporação precisa investir em um "tipo" de preparação regular exclusiva e direcionada aos seus integrantes, para que assim, possam enfrentar a nova realidade fora da antiga rotina e do costumeiro ambiente profissional. Nota-se ainda, que a aparente inércia institucional relativa a essa questão de gestão de pessoas, somada a insegurança do indivíduo que irá vivenciar esse momento singular ao final de sua carreira, poderá acarretar problemas biopsicossociais, conforme observado em algumas narrativas registradas nesse artigo.

**Palavras-chave:** *Reserva remunerada - Corpo de Bombeiros Militar - Mato Grosso - Preparação.*

## ABSTRACT

It is clear that access to gainful Reserve is a unique moment in the life of any military. Therefore, this issue needs to be treated with due attention and importance, particularly with regard to the monitoring and specific preparation for this new cycle. Regarding the Fire Department of State Mato Grosso, it was found through a qualitative exploratory research, the relevance of "adequate training for this moment." Than was observed across studies and field surveys conducted, it is possible the following understanding: The Corporation needs to invest in a "type" of regular grooming and directed solely to its members, so that we may face a new reality out of old routine and customary professional environment. We note also that the apparent institutional inertia on the issue of managing people, plus the insecurity of the individual who will experience this unique moment at the end of his career, may result biopsychosocial problems, as noted in some of the narratives recorded in this Article.

**Keywords:** *Remunerated reserve - Military fire brigade - Mato Grosso - Preparation.*

---

<sup>1</sup> Capitão do CBMMT - formado na Academia de Bombeiro Militar D. Pedro II - Rio de Janeiro - josiel@cbm.mt.gov.br

## INTRODUÇÃO

A atividade cotidiana do bombeiro militar é vista com bons olhos por grande parte da sociedade brasileira. Desde 1856, quando o imperador D. Pedro II criou o Corpo de Bombeiros Militar da Corte na cidade do Rio de Janeiro, os bombeiros militares são lembrados e acionados nos momentos diversos. Quer seja para realizar uma atividade preventiva, quanto para socorrer à população em suas dificuldades imediatas, independente de qual seja a natureza da ocorrência.

Dessa forma, por atuarem em diferentes situações voltadas para a proteção da vida, dos patrimônios públicos e privados, além das ações relativas à preservação ambiental, para comunidade esses profissionais são a personificação de “verdadeiros heróis”.

Logo, é possível entender de forma clara e nítida a nobre significância do lema “vidas alheias riquezas a salvar” no contexto do Corpo de Bombeiros Militar em todo território nacional. Contudo, sabemos que “nem tudo são flores”. Esse ditado popular exemplifica de forma real o sentido da proposta de pesquisa desse artigo.

Por conseguinte, com o propósito de se obter uma melhor concepção da situação, é de vital importância que seja feita a seguinte indagação: “o bombeiro militar do estado de Mato Grosso está preparado para encerrar a sua carreira?”.

Certo é que, frente ao contexto reflexivo do parágrafo anterior, existe algo comum a todos as pessoas. Trata-se da “incerteza”. Por mais que ocorra todo um processo de orientação profissional e preparação individual visando o acesso a essa nova fase, existe o sentimento de insegurança e frente ao “novo”. “A incerteza é a condição ou natureza do que é incerto; qualidade daquilo que incita dúvida(s). (DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS)

Talvez, esse sentimento possa advir do fato que grande parte da população ativa não se apresenta devidamente acessível e receptível a questão da inatividade. Até parece que ninguém um dia também irá envelhecer-se. Não se pode generalizar, mas é notório o descaso com esse público em nosso país. Por mais contraditório que possa parecer, pode-se dizer que o indivíduo é o que é, pelo que tem ou representa no ciclo social.

Logo, diante dessa dura realidade, é compreensível que para os aposentáveis, torna-se difícil enfrentar essa nova fase, onde praticamente se perde todos os “benefícios e reconhecimentos adquiridos” a partir de quando se torna um usuário do sistema previdenciário. Infelizmente, a sociedade que antes lhe reconhecia e outorgava poderes agora passa a rotulá-lo de maneira negativa.

Conforme disseram (SANTOS,1990; ZANELLI e SILVA, 1996; HARMAN e HORMANN, 1996; SOARES, 2007).

Na sociedade atual, na qual o status laboral e o poder econômico são altamente valorizados, a identidade ocupacional influencia sobremaneira a definição do sujeito e de seu lugar na sociedade, o que pode gerar crises de identidade pessoal e ocupacional quando da aproximação do período pós-carreira. (SANTOS, 1990; ZANELLI e SILVA, 1996; HARMAN e HORMANN, 1996; SOARES, 2007).

Além disso, em uma análise dos últimos dados estatísticos do Brasil, conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), nos próximos 40 anos, a população brasileira de idosos crescerá de forma acentuada. Atualmente, o ritmo de crescimento tem sido sistemático e consistente. “Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD 2009, o País contava com uma população de cerca de 21 milhões de pessoas de 60 anos ou mais de idade.” Ainda, de acordo com o órgão, estima-se que em 2060, essa população deva passar de 58,4 milhões (26,7% do total). (IBGE. Síntese de Indicadores Sociais: Uma Análise das Condições de Vida da População Brasileira: 2010, p. 191). Em síntese, José Aderaldo de Souza define que: “A passagem para a Reserva Remunerada tende a tornar-se um período difícil para o militar e sua família, por ser um momento de profundas mudanças, que requer a construção de novos caminhos pessoais e profissionais”. (SOUZA, 2010)

Segundo Júnior e Brêtas (2010):

Para vários trabalhadores, a aposentadoria é o momento de descanso, após longos anos de serviço, obedecendo à rotina exaustiva de acordar cedo e enfrentar meios de transportes desconfortáveis em busca do sustento da família. Todavia, “voltar ao lar”, para muitos militares, não corresponde à expectativa de descanso e convívio familiar esperada, após longa jornada de trabalho, pois a passagem da categoria de ativos para inativos muda suas rotinas disciplinadas vividas no quartel durante anos. (JÚNIOR E BRÊTAS, 2010)

Contextualizando o assunto em tela, com os anseios e demandas da Instituição, pensou-se então, na elaboração desse artigo. A princípio, o objetivo singular dessa pesquisa é conhecer a realidade dos fatos institucionais, no que diz respeito à preparação dos bombeiros militares do Estado de Mato Grosso, que almejam ingressarem nesse quadro singular. Da mesma maneira, saber como tem sido a experiência daqueles que já deixaram o “quartel.”

Além disso, busca-se verificar, de que forma a instituição deve tratar seus integrantes, verificando a real necessidade da criação, ou não, de um projeto ou programa preparatório exclusivo para essa finalidade.

Desta forma, ressalta-se ainda que, o procedimento metodológico utilizado na concretização desse estudo, foi à utilização de uma pesquisa exploratória qualitativa, valendo-se de questionários com perguntas diretas. Todos destinados aos bombeiros militares da ativa e da reserva. Ambos pertencentes à Corporação de bombeiros militares do Estado. Assim, foram formuladas perguntas comuns aos dois grupos, e perguntas específicas, aos bombeiros militares reservistas.

Cabe destacar que, os participantes consultados somaram um total de 48 colaboradores. Sendo 33 bombeiros militares da ativa e 15 da reserva remunerada. Além disso, buscou-se uma realizar uma vasta pesquisa bibliográfica, tendo como fonte de consulta: artigos científicos, monografias, livros, e sites que abordassem o assunto.

Com relação ao problema de pesquisa, e de vital importância que se busque alternativas concretas aplicáveis a essa situação apresentada. Sendo assim, como hipótese viável nesse caso, intenta-se sugerir a elaboração (ou não) de um programa preparatório exclusivo ao Corpo de Bombeiros Militar de Estado de Mato Grosso. Esse, por sua vez, deverá tratar com exclusividade sobre a preparação e transição dos integrantes da Instituição, no que diz respeito à reserva remunerada.

## **BREVE HISTÓRICO DO SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO, COM ÊNFASE ALGUMAS CITAÇÕES ALUSIVAS AO MILITARISMO.**

É conveniente que se tenha uma concepção da evolução histórica do modelo previdenciário brasileiro, destacando os principais acontecimentos

consumados e registrados desde os primórdios de nossa fundação como nação. É certo que os primeiros passos desse sistema, foram dados na época em que o país ainda era controlado por Portugal.

Como exemplo, é possível citar o fato ocorrido em 1821, onde a coroa portuguesa concedeu aos professores que tivessem 30 anos de serviço efetivo comprovado, a garantia de serem jubilados (aposentados). Considerando os relevantes serviços prestados a corte. Como se vê em trechos do decreto real divulgados pela então Gazeta do Rio, nº 09, de 19 de janeiro de 1822. Trecho transcrito na linguagem daquele tempo.

As corte gerais, extraordinárias e constituintes da nação portuguesa, reconhecendo que um dos meios de promover a instituição pública é contemplar as pessoas que dela são encarregadas, decretam o seguinte: Art.1º - os professores e mestres régios de um e outro sexo, de primeiras letras, gramática latina e grega, retórica e filosofia, por espaço de trinta anos contínuos, ou interpolados, houverem regido louvavelmente, e sem nota, as suas respectivas cadeiras, serão jubilados com o vencimento de todo ordenado (J.B Serra e Gurgel - Evolução da Previdência Social -2006)

Ademais, seguindo a cronologia dos fatos que marcaram a história previdenciária nacional, é importante ressaltar que a organização previdenciária brasileira originou-se de forma privada e voluntária. Segundo consta, em janeiro de 1835, através do decreto nº 0-002, foi aprovado “Plano de Monte Pio de Economia” dos servidores do estado, assegurando aos familiares dos servidores militares e civis os pagamentos de suas respectivas pensões.

Avançando no contexto histórico proposto, em março de 1888, por intermédio do decreto 9.912 - A, os servidores dos correios passaram a ter o direito à aposentadoria, desde que tivessem no mínimo 60 anos de idade e 30 anos de serviços prestados. Nesse mesmo ano os servidores da estrada de ferro do império também foram amparados com a criação da caixa de socorros.

Em janeiro de 1923, atendendo uma proposta do então deputado Elóy Chaves, surge a Caixa de Aposentadorias e Pensões. Assim, por meio do decreto nº 4.686, criou-se a primeira lei previdenciária social do Brasil que teve o nome de seu idealizador. Essa lei, inicialmente surgiu para atender ao setor ferroviário privado existente. Todavia, em pouco tempo estendeu-se ao setor público.

Vale ressaltar que o sistema ferroviário era de suma importância para a movimentação econômica do país, pois tinham a responsabilidade de realizar o transporte de toda produção cafeeira até os portos públicos. No entanto, para que toda essa estrutura fosse mantida, era necessária muita mão de obra. “O país ainda se caracterizava por ser essencialmente agrícola e agroexportador. Entre 1921 e 1930, o café representava 70% das exportações, e em 1920, 70% da população ativa trabalhava na agricultura.” (FALEIROS, 2000 p.141). Ainda, conforme salienta Aldaíza Sposati:

“[...] em 1923, a Lei Elói Chaves (Lei nº.4682 de 24-1-1923) criava a Caixa de Aposentadoria e Pensões para os funcionários. Antes de 1930, duas outras categorias já recebiam o benefício do seguro social: portuários e marítimos, pela Lei nº. 5.109(20-12-1926) e telegráficos e radiotelegráficos, pela Lei nº. 5.485 (30-6-1928)” (SPOSATI, p. 42).

Nesse contexto, surgiu a ideia do trabalhador pagar uma pequena quantia como contribuição mensal. Isso lhe concederia o acesso à aposentadoria caso fosse comprovado que o mesmo tivesse sofrido algum acidente em virtude do seu trabalho, ou tivesse a saúde debilitada em resultância da idade ou alguma outra doença adquirida no período em que estivesse trabalhando.

Após a revolução de 1930, o governo provisório demonstrou uma profunda preocupação com o sistema previdenciário atuante na época. Em resumo, alegando o desequilíbrio financeiro, suspendeu a concessão de novas aposentadorias até que fosse formulada uma nova lei para equilibrar essa situação.

Em 1934, através da Constituição Federal vigente, consolidou-se o tríplice custeio previdenciário social, onde havia a participação dos empregados, empregadores e o Estado. Não obstante, em 1937 foi ampliado para as demais forças existentes. “Fica extensivo a Polícia Militar do Distrito Federal e Território do Acre o regime do montepio militar criado pelo decreto nº. 695, de 28 de agosto de 1890 e completado pela legislação subsequente, que se ache em vigor” (Art. 1º da lei 429/37). “O Parágrafo único dessa mesma lei, dispõe que, desse mesmo benefício, gozará o Corpo de Bombeiros do Distrito Federal.”

Dando um salto nessa explanação sequencial descrita até o momento, em dezembro 1980, o General João Figueiredo (então presidente do Brasil) assina a lei nº 6.880 (estatuto dos militares). Nesse decreto consta em seu artigo 4º, de maneira

conjunta, que a Polícia Militar e o Corpo de Bombeiros Militar são considerados reserva das forças armadas. Deste modo, em seu art.96, regulamenta a reserva remunerada aos militares. Segundo consta, esse procedimento pode ser efetuado a pedido ou ex officio.

Por conseguinte, vale destacar que após 08 anos da assinatura da lei regulamentar alusiva ao estatuto dos militares, surge a Constituição Federal de 1988. Esta, por sua vez, expandiu-se de forma mais coerente possível. Em outras palavras, observa-se que ocorreu a consolidação de toda uma trajetória histórica trilhada desde os primórdios do período imperial até o estabelecimento da democracia recente na nação brasileira. Alcançando assim, as dimensões constitucionais que ainda não tinham sido atingidas em sua totalidade.

Em síntese, propôs um composto de atos que garantissem a consolidação da “seguridade social”. Esse termo em destaque na frase anterior pode ser compreendido, como sendo a busca da dignidade humana como fator primordial para o desenvolvimento das pessoas, conforme previsto nos artigos 196, 201 e 203 da Magda Carta. No Brasil, essa expressão foi empregada pela primeira vez na CF/1988, e traz à tona a ação conjunta e integrada da universalização da saúde, da previdência social aos trabalhadores que são contribuintes, além de oferecer assistência social aqueles que realmente estão desprovidos.

Em suma, a “Lei Maior” de 1988 em seu art. 193, descreve o seguinte: “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais” (CONSTITUIÇÃO FEDERAL - 1988).

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 assistência social. (Constituição Federal - 1988)

Em se tratando de trabalho, é possível entendê-lo com sendo um parâmetro onde a sociedade procura instalar seus valores. Logo, as pessoas que não se enquadram na condição de indivíduo ativo, em detrimento de sua ocupação laboral, passam a ser caracterizadas ou rotuladas de maneira negativa. “O indivíduo, ao aposentar-se, perde o sobrenome organizacional que utilizou durante anos como referencial.” (BERNHOEFT, 1987)

## RESERVA REMUNERADA: VICISSITUDE APARENTE

Segundo o dicionário Aurélio, vicissitude significa: “mudança ou diversidade de coisas que se sucedem.” Desse modo, quando algo deixa de ocorrer de imediato ou conforme o costume. Quando o que era rotina deixa de ser, é inevitável que se sinta o súbito impacto dessa mutação. Diante disso, em se tratando da reserva remunerada para os bombeiros militares, em muitos casos, essa ruptura abrupta na vida profissional, ocorre sem que os mesmos estejam capacitados para lidar com essa novidade premente.

Em muitos casos, essa nova realidade pode ser muito dolorida emocionalmente, em virtude de sua estreita ligação com trabalho refletir em sua própria caracterização, ou seja, sua identidade social. É como se o mundo acabasse. Soares (2008) explica que essa situação pode ser agravada se ele não for preparado previamente para viver esta nova fase. Se na teoria, chegar à aposentadoria é algo desejável, na prática pode ser frustrante. De acordo com a descrição de Souza (2010):

À primeira vista, pode representar maior disponibilidade de tempo para suas realizações e não ter necessidade de cumprimento de horários rígidos que, ao longo da carreira, foi obrigado a cumprir. Mas, em contrapartida, o período pós-caserna, também o remete a sentimentos de perdas, tanto de ordem física, quanto intelectual e social, o que conduz o homem maduro a se confrontar com o seu envelhecimento. O momento de ruptura com o trabalho por anos desenvolvido, também traduz a sensação de perda do *status* que mantinha junto às pessoas de seu convívio (Souza, 2010).

No próprio ambiente militar, essa questão da reserva remunerada é vista de forma pejorativa. Em muitos casos, os militares ativos deixar de dar a devida atenção e valor aos da reserva. Logo, segundo alguns relatos<sup>2</sup> registrados nesse artigo, essa situação os deixam constrangidos e decepcionados. Visto que, destinaram suas vidas dedicando-se a carreira e a profissão. E depois, em virtude de não estarem mais na ativa, são vistos como não úteis? Conforme Kegler “a própria nomeação da “aposentadoria” no contexto militar já carrega uma série de significados: o ato de

---

<sup>2</sup> Esses relatos foram dados de forma espontânea por participantes dessa pesquisa. Alguns deles estão dispostos na página 20 desse artigo.

aposentar-se é denominado passagem para a reserva. Na reserva, por sua vez, os militares passam a ser chamados de *inativos*.” Kegler (2011)

## **APOSENTADORIA VERSUS RESERVA REMUNERADA / REFORMA**

Existem duas condições a serem observadas nessa situação. Trata-se dos militares reformados ou aqueles que vão para a reserva remunerada. Para as circunstâncias onde existe a questão da limitação de idade ou incapacidade física, denomina-se militar reformado. Logo, esses são dispensados definitivamente. Por outro lado, aos militares da reserva, existe também a possibilidade de serem convocados a qualquer tempo, uma vez que ainda mantém o vínculo com suas respectivas forças militar.

No meio civil, utiliza-se de forma ampla a palavra “aposentadoria” para caracterizar a pessoa que adentra na “inatividade”. Nesse caso, se aceita essa interpretação, pois está em total consonância com o Estatuto do Idoso (lei nº 10.741, de 1/10/2003). Além disso, também recebe o amparo da Política Nacional do Idoso (lei nº 8.842, de 04/01/1994). Por outro lado, em se tratando do cotidiano e do ambiente militar, essa expressão não é aplicável. Assim, na prática, aos militares de qualquer força, utiliza-se a expressão específica.

Observa-se ainda, que os art.142 e 144 da CF/88 asseguram as responsabilidades e competências das Forças Armadas e das Forças Auxiliares. Contudo, os estados da federação, possuem um sistema previdenciário onde suas respectivas forças auxiliares são vinculadas e estão sobre sua gestão administrativa direta.

## **QUALIDADE DE VIDA E SUA IMPORTÂNCIA VITAL**

É um assunto de difícil conceituação. Uma vez que em seu sentido amplo, envolve aspectos biopsicossociais que necessitam estar bem positivados na vida do indivíduo, tais como: saúde física, saúde mental, e função social. Esses 03 tópicos, devem estar em equilíbrio pleno. Assim é possível ao menos se pensar em uma qualidade de vida adequada e coerente. Desprovida assim, de qualquer máscara que possa tentar encobrir a verdade relativa a esse tema. Até porque, existe um ditado popular que diz o seguinte; “*nem tudo que parece ser, é.*”

Importante destacar que esse “termo” pode estar relacionado ao fato da pessoa gozar de uma ótima saúde. Entretanto, essa questão é mais abrangente do que se imagina. Existe o entendimento de que cada pessoa tem uma história individual que é construída ao longo dos anos. Sendo assim, esse processo evolutivo é influenciado por valores diversos e distintos. Logo, cada situação existe uma observação específica. Cada sociedade estabelece culturalmente seu padrão de vida e isso direciona as formas de expectativa e níveis de satisfação dos indivíduos que a compõem. (MINAYO, 2000).

Maria Cecília de Souza Minayo, explica que:

É uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial. Pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem-estar (MINAYO *et al.*; 2000, p.10)

## **EFETIVO DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DESDE 1964**

O Corpo de Bombeiros Militar de Mato Grosso iniciou as suas atividades em 19 de agosto de 1964. Naquela época, o estado ainda não tinha sido dividido e o governador Fernando Corrêa da Costa autorizou que fosse criado o primeiro núcleo de bombeiros militares dentro da Polícia Militar, que naquele período era comandada pelo sr. Cel PM Luiz de Carvalho. O objetivo desse grupamento era atuar no serviço de extinção de incêndios e salvamento. Embora o efetivo disponibilizado ainda não tivesse totalmente definido, em 1965, por força da lei nº 2421, o mesmo foi estabelecido, pelo menos na teoria.

Destarte na prática, em fevereiro de 1967 sob o comando do então 2º Ten PM Amilton Sá Correa, a Companhia Independente de Bombeiros da Polícia Militar de Mato Grosso passou funcionar operacionalmente com um efetivo fixo de 42 “soldados do fogo.”

Assim, depois desse início árduo, a Instituição seguiu firme em suas ações diárias em benefício da sociedade matogrossense. O primeiro núcleo foi estabelecido no prédio onde atualmente funciona o Ganha tempo. Em frente a praça Ipiranga.



Fonte: arquivo do CBMMT

Figura - 01

**Primeiro Núcleo de Formação de Bombeiros, no atual Ganha Tempo, na Praça Ipiranga em Cuiabá**

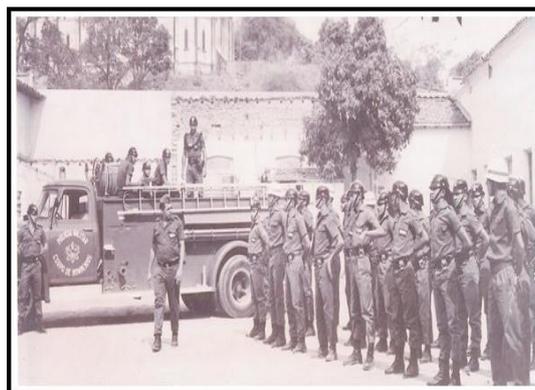


Figura - 02

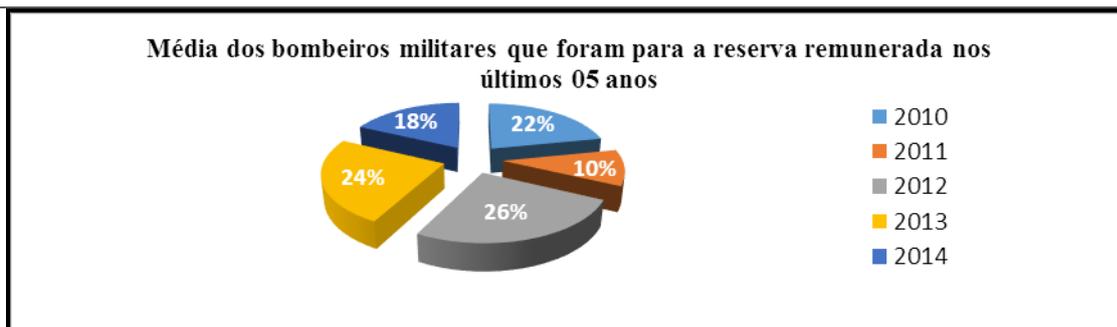
Em 28 de outubro de 1994, após 30 anos de sua criação, o Corpo de Bombeiros Militar emancipou-se da PMMT. Assim, vinculou-se diretamente a então Secretaria de Estado de Justiça e Segurança Pública. Atualmente, (boletim - indicadores de pessoal 2014 - da Superintendência de Gestão de Pessoas). Atualmente, o CBMMT conta com o efetivo de 949 militares, dispostos em 17 municípios, através de 04 batalhões e 13 Companhias, (Tabela. 01).

Com relação aos bombeiros militares da reserva remunerada, em uma análise geral, dos dados fornecidos pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas - BM/1/CBMMT, ultimamente tem-se o registro de 226 militares dispostos nesse quadro até a data de 30 de outubro de 2014. Para tanto, e visando compreender como tem sido esse processo de gestão nos últimos 05 anos, fez-se uma média dos militares reservistas, (Tabela.02/ Figuras.03,04).

**Tabela 01:** Média dos bombeiros militares que foram para a reserva remunerada nos últimos 05 anos - CBMMT

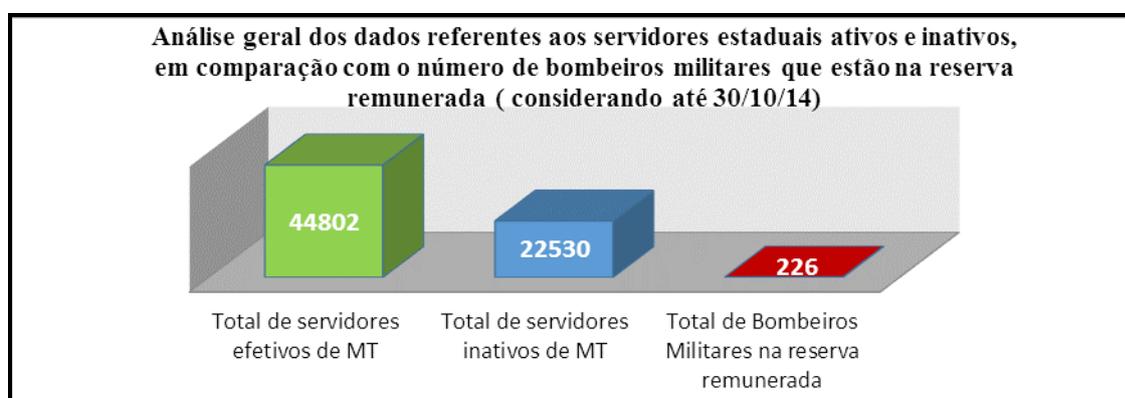
ANO	2010	2011	2012	2013	2014	Média
QUANTIDADE REGISTRADA	17	18	20	19	14	<b>15,6</b>

Fonte: Recadastramento 2013/Relatório NG 39 (boletim - indicadores de pessoal / 2014 Superintendência de Gestão de Pessoas)



Fonte: Recadastramento 2013/Relatório NG 39 (boletim - indicadores de pessoal / 2014 - Superintendência de Gestão de Pessoas)

Figura - 03



Fonte: Recadastramento 2013/Relatório NG 39 (boletim - indicadores de pessoal / 2014 - Superintendência de Gestão de Pessoas)

Figura - 04

Observando-se que o quantitativo de servidores inativos do Estado é 99% maior que o da Corporação, pode-se dizer então, que é mais aceitável que se faça uma atividade específica regular, voltada exclusivamente para esse público característico da Instituição, a ter que esperar toda uma movimentação da Administração Estadual, em detrimento da máquina pública ser responsável por atender toda demanda dos servidores estaduais.

## O QUE O ESTADO DE MATO GROSSO OFERECE AOS SEUS SERVIDORES

Ao se verificar a questão da preparação dos servidores aposentáveis do Estado de Mato Grosso, foi possível realizar a seguinte observação: infelizmente inexistente um programa específico voltado para essa área de gestão de pessoas que atenda todo o quadro do funcionalismo administrativo. Essa conclusão foi possível,

em virtude das informações colhidas na SUPREV (superintendência de previdência) e ainda no setor de qualidade de vida do Estado. Conforme essa mesma fonte, o que existe é um projeto piloto em andamento. Contudo, ainda não foi finalizado e avaliado, para posterior publicação oficial.

Por outro lado, ainda através do departamento de qualidade de vida da SAD, obteve-se a indicação de que atualmente apenas a SESP (Secretaria de Estado de Segurança Pública) realiza um trabalho voltado para orientação aos seus servidores aposentáveis. Dessa forma, em contato com o referido departamento de Gestão de Pessoas da SESP, obteve-se a seguinte notícia. Segundo a Gerência de Aplicação, Desenvolvimento, Saúde e Segurança - SESP/MT, "existe um Programa direcionado aos servidores estaduais que estão prestes a se aposentar, e desde 2010 vem sendo realizado através da SESP/SEJUDH com o nome de "FeliZidade, Construindo novos Caminhos"

Em junho de 2011, foi publicada a lei estadual nº 9.571, onde se lê:

Art. 1º Fica o Poder Executivo autorizado a instituir, promover e estimular a realização e manutenção de Programas de Preparação para a Aposentadoria - P.P.A. de servidores de órgãos e entidades públicas e particulares, com antecedência mínima de 02 (dois) anos antes do afastamento de servidor, estatutário ou celetista, de suas atividades.

Art. 2º Os P.P.A. serão incentivados e implementados de forma a condicionar a aposentadoria, respeitando sempre a dignidade dos servidores e a garantia plena de seus direitos.

§ 1º O desenvolvimento do programa dar-se-á através da realização de workshop, palestras, seminários e oficinas socioeducativas, visando despertar no futuro aposentado seus potenciais, preparando-o para uma nova etapa de vida.

§ 2º Os servidores e trabalhadores serão dispensados de suas atividades durante a semana, em dias e horas compatibilizadas, a fim de participarem do P.P.A.

Segundo a citada gerência, há 03 anos são realizadas palestras informativas e *Workshops* de Sensibilização junto aos órgãos pertencentes a SESP, orientando no que diz respeito à Preparação para Aposentadoria com o foco na Qualidade de Vida. Essas preleções geralmente ocorrem durante uma semana, com um ciclo de no mínimo 03 dias de treinamentos. Contudo, ainda não é suficiente para atender toda a demanda existente.

Outro aspecto abordado durante essas entrevistas "in loco", foi o fato de que nos ambientes militares os seus respectivos integrantes são obrigados a participarem dos ciclos educacionais. Logo, o efeito desejado não é alcançado. Considerando que o público alvo não se sente estimulado a participar das

capacitações de forma voluntária. Mesmo sabendo que o maior beneficiado é ele mesmo. Logo, é de suma importância à mudança de paradigmas no que diz respeito às gestões institucionais, para que assim, de forma estimulante e cativante, se consiga de fato um objetivo real e coerente.

**Tabela 02:** Participação do CBMMT nas palestras da SESP em 2013

DESCRIÇÃO DA INSTITUIÇÃO	QUANTIDADE PREVISTA	QUANTIDADE REALIZADA	% DE META ATINGIDA
CBMMT	30	2	7,00%

**Fonte:** Relatório Geral do Programa de Orientação para Aposentadoria 2013/ Gerência de Aplicação, Desenvolvimento, Saúde e Segurança - SESP/MT

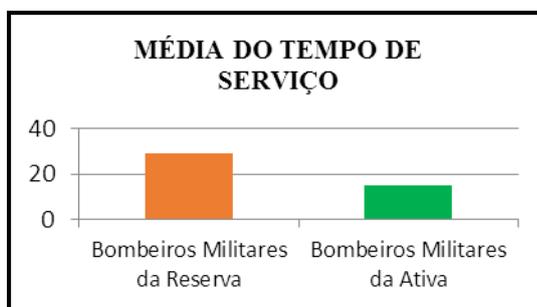
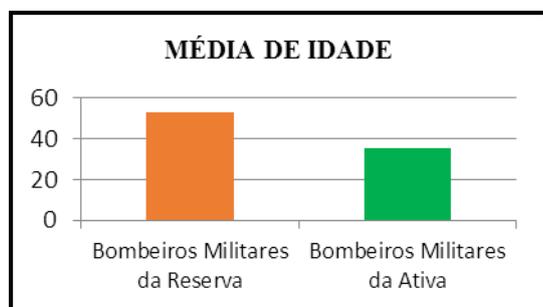
**Tabela 03:** Participação do CBMMT nas palestras da SESP /2014

DESCRIÇÃO DA INSTITUIÇÃO	QUANTIDADE PREVISTA	QUANTIDADE REALIZADA	% DE META ATINGIDA
CBMMT	44	4	9,00%

**Fonte:** Relatório Geral do Programa de Orientação para Aposentadoria 2014/ Gerência de Aplicação, Desenvolvimento, Saúde e Segurança - SESP/MT

## ANÁLISE DOS DADOS: RESULTADOS E DISCUSSÕES

Com a finalidade de compreender como os bombeiros militares do Estado de Mato grosso estão sendo preparados para ingressarem na reserva remunerada, ou ainda, como aqueles que já entraram para esse quadro específico foram preparados para acessarem esse novo ciclo ao final de suas respectivas carreiras. Para tanto, com o propósito de subsidiar esse trabalho de pesquisa, e com a devida autorização da Diretoria Operacional através do Ofício nº 146/Dop 2014, foi realizada uma pesquisa de campo utilizando questionários com perguntas objetivas, aplicadas de forma aleatória a 5% do efetivo atual (15 bombeiros militares reservistas e 33 da ativa).



**Fonte:** Pesquisa realizada em outubro de 2014 - CBMMT (Autorizada através do Of. nº 146/Dop/2014)

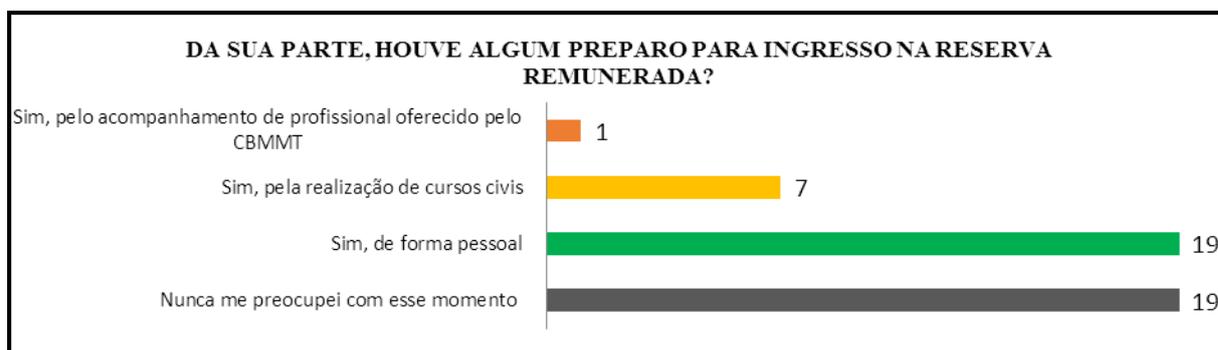
**Figura - 05**

**Figura - 06**

Para tanto, nota-se na figura - 05, que a média de idade dos bombeiros militares da reserva e da ativa é de 52 e 35 anos, respectivamente. Demonstrando claramente que em ambos os casos, considerando que a expectativa de vida da população brasileira aumentou segundo o IBGE, essas pessoas aparentam estar bem distribuídas em seus ciclos. Enquanto um grupo está finalizando a fase da juventude, o outro, está iniciando a chamada meia-idade.

Conforme a figura - 06, a média do tempo de serviço dos entrevistados da reserva remunerada é de aproximadamente 29 anos. Entende-se assim, que muitos militares estão indo pra “casa” antes de completarem os 30 anos integrais. Isso porque existe a possibilidade legal de solicitar a reserva com 25 anos de trabalho. Contudo, existem, aqueles que por motivos outros, desejam permanecer. Para esses, está previsto 35 anos de limite.

Com relação aos militares da ativa, a média de tempo de serviço é de aproximadamente 15 anos. Logo, nota-se que esse grupo possui no mínimo 10 anos de trajetória dentro do CBMMT. Do questionário proposto, surgiu a seguinte indagação:



**Fonte:** Pesquisa realizada em outubro de 2014 - CBMMT (Autorizada através do Of. nº 146/Dop/2014)

**Figura - 07**

Nesse quadro, é possível destacar que dentre os 48 entrevistados, aproximadamente 39,5% não tiveram nenhum preparo para ingressarem na reserva remunerada. Enquanto que 54,1% prepararam-se de algum modo. Todavia, em ambos os casos, praticamente o CBMMT esteve ausente. Contudo, não implica dizer, que a Corporação simplesmente não quis preparar seus integrantes para acesso a

reserva. Ocorre que desde o princípio de sua criação, a Instituição procurou realizar e cumprir o seu papel constitucional.

Talvez, devido à sobrecarga de trabalhos, e baixo numeral o militar, passou a seguir uma rotina laboral onde praticamente inexistia essa preocupação ou capacitação. É como se o tempo passasse sem que isso fosse notado. Quiçá, sejam esses alguns dos motivos contribuidores, para a aparente inércia institucional, relacionada a essa temática.

Observa-se na figura-08, que 62% dos entrevistados imaginavam (imaginam) como seriam as suas respectivas vidas na reserva remunerada. Possivelmente, esse percentual superior a 50%, advenha do fato já identificado anteriormente na figura-06. Sabe-se que o tempo estimado para acessar a reserva remunerada é definido por cada militar. Desde que se cumpram os pré-requisitos mínimos. Contudo, para que isso ocorra coerentemente, seria interessante que a Corporação oferecesse um atrativo ou alguma forma de estímulo.

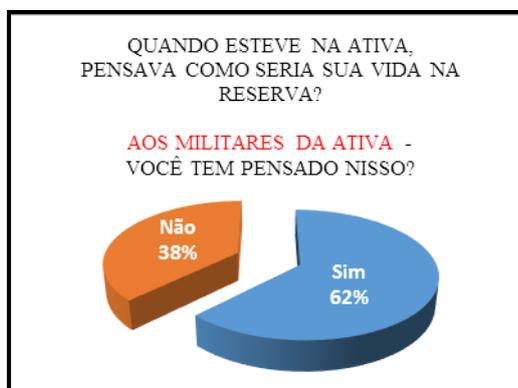


Figura - 08

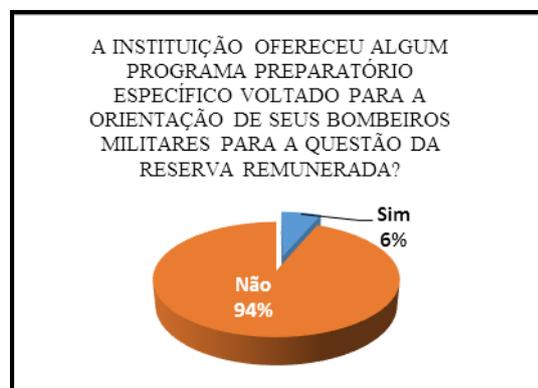


Figura - 09

**Fonte:** Pesquisa realizada em outubro de 2014 - CBMMT (Autorizada através do Of. nº 146/Dop/2014)

Na figura - 09, dos 48 entrevistados, 94% disseram que a Instituição praticamente não oferece nenhum programa preparatório específico, voltado para o preparo para a reserva.

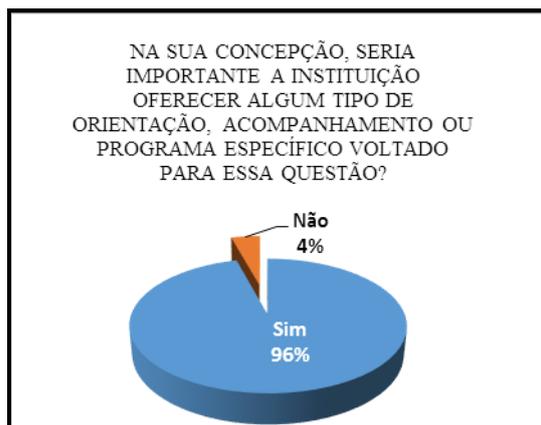


Figura - 10



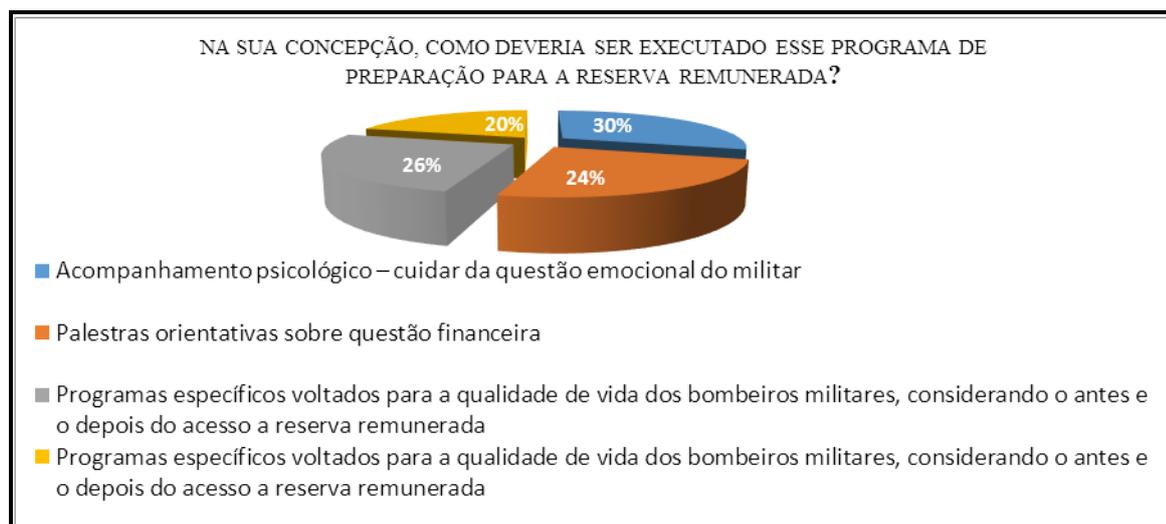
Figura - 11

**Fonte:** Pesquisa realizada em outubro de 2014 - CBMMT (Autorizada através do Of. nº 146/Dop/2014)

Em uma sucinta análise da problemática dessa pesquisa, e considerando que em questões anteriores demonstrou-se que praticamente não existem planejamentos exclusivos ou treinamentos específicos voltados para a questão da capacitação. Percebe-se, que 96% dos entrevistados gostariam que a instituição oferecesse esses serviços característicos. Até porque, através dessas ações é possível demonstrar o reconhecimento e a valorização do profissional que durante toda sua carreira dedicou-se em prol da Corporação. Isso faz com que seus partícipes sintam-se encorajados e amparados para enfrentar o novo momento.

Contudo, é relevante que se faça a seguinte reflexão. Ao verificar-se que um grande percentual disse sim, qual a real importância atribuída a esse tema? Desta maneira, após a visualização da figura - 11, é possível dizer que 83 % dos 48 bombeiros militares pesquisados, consideraram como sendo “muito importante” que o CBMMT crie e estabeleça um programa exclusivo para essa necessidade.

Contudo, ainda se faz necessário alguns questionamentos. Tais como: “No que diz respeito a esse programa preparatório, como o mesmo poderia ser instituído?” É muito relevante que se possa ao menos poder fornecer algumas recomendações alusivas a essa ideia de gestão de pessoas. Por isso, observaram-se algumas opiniões registradas na figura-12:



**Fonte:** Pesquisa realizada em outubro de 2014 - CBMMT (Autorizada através do Of. nº 146/Dop/2014)

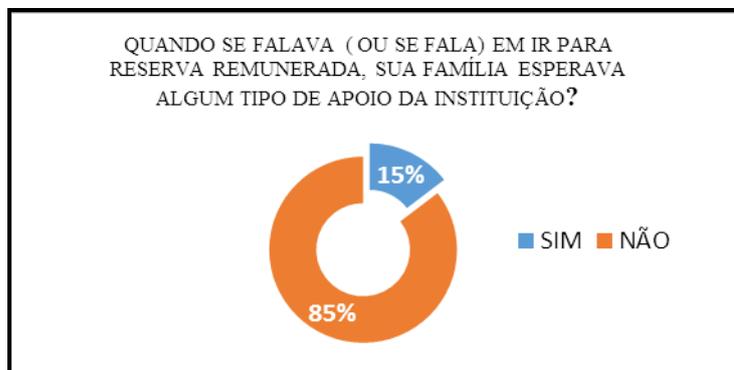
**Figura - 12**

Da análise das propostas fornecidas na figura acima, as que mais se destacaram foram os quesitos do “acompanhamento psicológico” e da “qualidade de vida” dos bombeiros militares.” Ambos com 30% e 26% de indicações. É imprescindível citar que esse assunto foi evidenciado por um dos colaboradores pesquisados, uma vez que no questionário havia um espaço previsto para sugestões. Então, ele escreveu a seguinte frase: “Muitos bombeiros militares, por não haver um acompanhamento específico, entram em depressão e começam a ingerir bebidas alcoólicas, dentre muitas outras coisas erradas.” (frase de um dos colaboradores dessa pesquisa).

Com relação à preparação, surge mais uma preocupação. Trata-se da família do bombeiro militar. Sabe-se que, o apoio familiar é a base, é a pedra angular e o respaldo para que o indivíduo possa superar os percalços da vida. É onde militar se estabelece e se fortalece. Logo, os familiares também precisam ser devidamente assistidos. Segundo cita Carvalho; Almeida (2003):

A família é apontada como elemento-chave não apenas para a "sobrevivência" dos indivíduos, mas também para a proteção e a socialização de seus componentes, transmissão do capital cultural, do capital econômico e da propriedade

do grupo, bem como das relações de gênero e de solidariedade entre gerações (CARVALHO; ALMEIDA, 2003, p. 1).



Fonte: Pesquisa realizada em outubro de 2014 - CBMMT (Autorizada através do Of. nº 146/Dop/2014)

Figura - 13

Sobretudo, conforme a figura - 13, em se tratando do tão esperado apoio institucional, verifica-se que os próprios familiares dos bombeiros militares, em 85% dos casos, não esperam nada da Corporação. Portanto, é determinante que se dê o devido valor ao fortalecimento da Instituição junto à família do bombeiro militar.



Fonte: Pesquisa realizada em outubro de 2014 - CBMMT (Autorizada através do Of. nº 146/Dop/2014)

Figura - 14

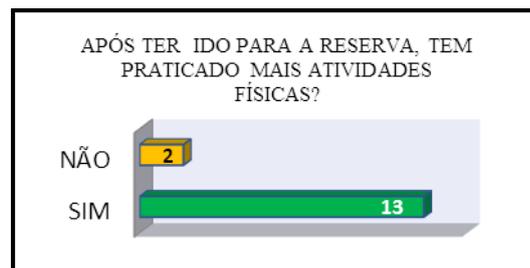
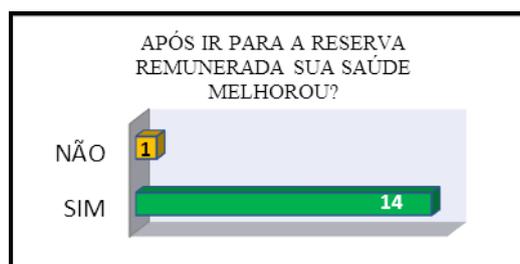


Figura - 15

Em ambas as figuras, mais de 50% dos entrevistados reconhecem que esse período de suas vidas são (ou serão) os momentos de aproveitar a vida e a família. Consideram ainda, que existe sim um sentimento de liberdade e conquista individual. "O ócio com dignidade abre espaço para a pessoa dedicar-se a outros valores,

ainda que seja o lazer simples de jogar dominó com os colegas na sombra de uma árvore frondosa no verão.” (OLIVEIRA - 2009, p.24)

Dando sequência ao trabalho de pesquisa, **definiu-se que seriam feitas algumas perguntas exclusivas aos 15 bombeiros militares colaboradores.** O intuito, dessa atividade peculiar é identificar no grupo que já está na reserva remunerada como tem sido as suas respectivas vidas e anseios.



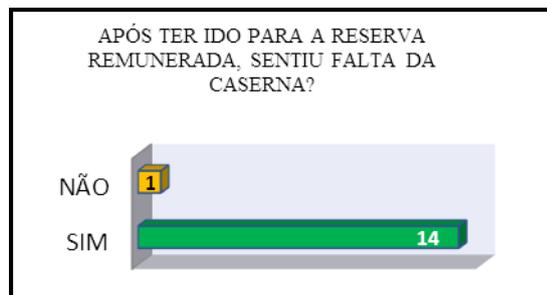
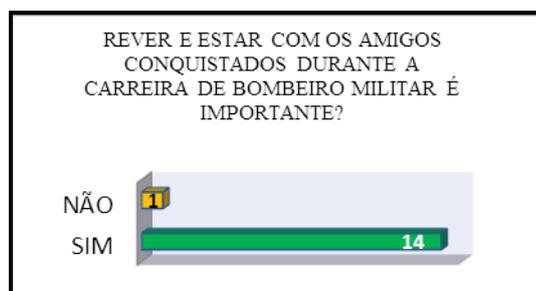
**Fonte:** Pesquisa realizada em outubro de 2014 - CBMMT (Autorizada através do Of. nº 146/Dop/2014)

**Figura - 16**

**Figura - 17**

Analisando-se as informações contidas nas figuras 16 e 17, observa-se que 86,6% dos casos, os entrevistados afirmaram dedicar mais tempo de suas vidas na execução de atividades físicas. Essa informação é muito valiosa, uma vez que a prática de exercícios físicos regulares pode ser diretamente associada a uma melhor qualidade de vida.

Nota-se também, que 93,3% dos participantes, disseram que sua saúde melhorou após irem para a reserva remunerada. Tudo isso, é de vital importância para que se possa manter uma boa saúde mental, a capacidade funcional além do convívio social.

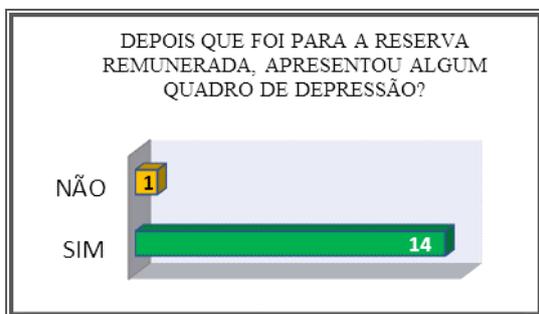


**Fonte:** Pesquisa realizada em outubro de 2014 - CBMMT (Autorizada através do Of. nº 146/Dop/2014)

**Figura - 18**

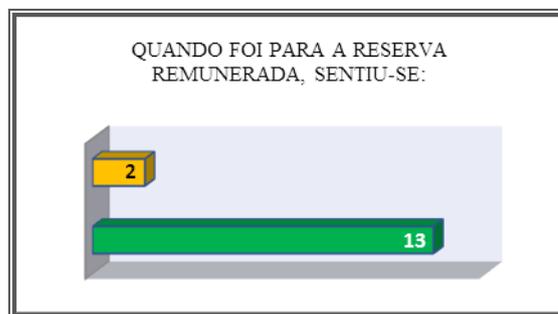
**Figura - 19**

Ainda, percebe-se de forma muito clara que 93,3% dos bombeiros militares gostam de rever e estar com os amigos conquistados durante o período que estiveram na “ativa.” Por conseguinte, no mesmo percentual, eles demonstraram que sentem falta da “caserna”. Isso é o que se verificou nas figuras 18 e 19.



**Fonte:** Pesquisa realizada em outubro de 2014 - CBMMT (Autorizada através do Of. nº 146/Dop/2014)

**Figura - 20**



**Figura - 21**

Um fator muito significativo, e ao mesmo tempo curioso, conferido na figura - 20, é o fato de que 14 dos 15 entrevistados alegaram, não ter apresentado nenhum sintoma depressivo. A curiosidade reflete na constatação dessa pesquisa, onde aponta para a não existência de treinamento e acompanhamento profissional. Mesmo assim, em sentido oposto a lógica desse contexto, é possível dizer que 93,3% do grupo suplantou esse primeiro momento, do pós- reserva sem maiores complicações psicossocial. Pelo que parece, cada um, segundo o seu próprio entendimento, realizou o que lhe foi conveniente para superar essa etapa.

Por outro lado, a figura -21 exterioriza uma dura realidade, pois 86,6% dos bombeiros militares da reserva alegaram sentirem-se esquecidos pela Instituição. No questionário de pesquisa, na parte destinada a sugestões, houve relatos bastante expressivos referentes a essa situação, onde descreveram o seguinte: “O bombeiro militar só é valorizado quando está na ativa.” (frase de um dos colaboradores dessa pesquisa).

Certa época, eu ainda estava na ativa, e perguntei para um superior que tinha ido para a reserva remunerada: como era estar na inatividade? E a resposta dele para mim foi está: “bombeiro, quando você está na reserva nem vento bate na sua costa!” Este ditado é antigo. Todavia é muito verdadeiro, pois agora estou sentindo na pele o que aquele superior me disse no passado! Durante todo o meu tempo na ativa, eu me dediquei à instituição que tanto primei. Entretanto, quando fui para reserva, minha ligação formal com a corporação parece que tinha acabado ali. Ou seja, o CBMMT ou as pessoas que ali ficaram parece que não fazem questão de lembrar-se de quem foi para reserva, e

esquecem que é um ciclo e logo também eles poderão ser esquecidos. (frase de um dos colaboradores dessa pesquisa).

Atualmente estamos esquecidos pela instituição, sem nenhum programa social direcionado aos bombeiros militares da reserva. Muito raramente, se vê a presença de militares da reserva remunerada em solenidades da corporação. Talvez por falta de incentivos, convites, estímulos, etc. Hoje não possuímos a parte social que existia, onde se realizava as confraternizações, congraçamentos, etc. Muitas vezes, ficamos sabendo de notícias de bombeiros militares após morrerem, tudo por falta de um departamento de comunicação social que seja atuante. O fato de estar na reserva, não nos faz deixar de sermos bombeiros militares. Porém, não temos nem estímulo para visitar a caserna, pois muitas vezes somos tratados com indiferenças quando visitamos as unidades e não sendo reconhecido pelos nossos serviços prestados... (frase de um dos colaboradores dessa pesquisa).

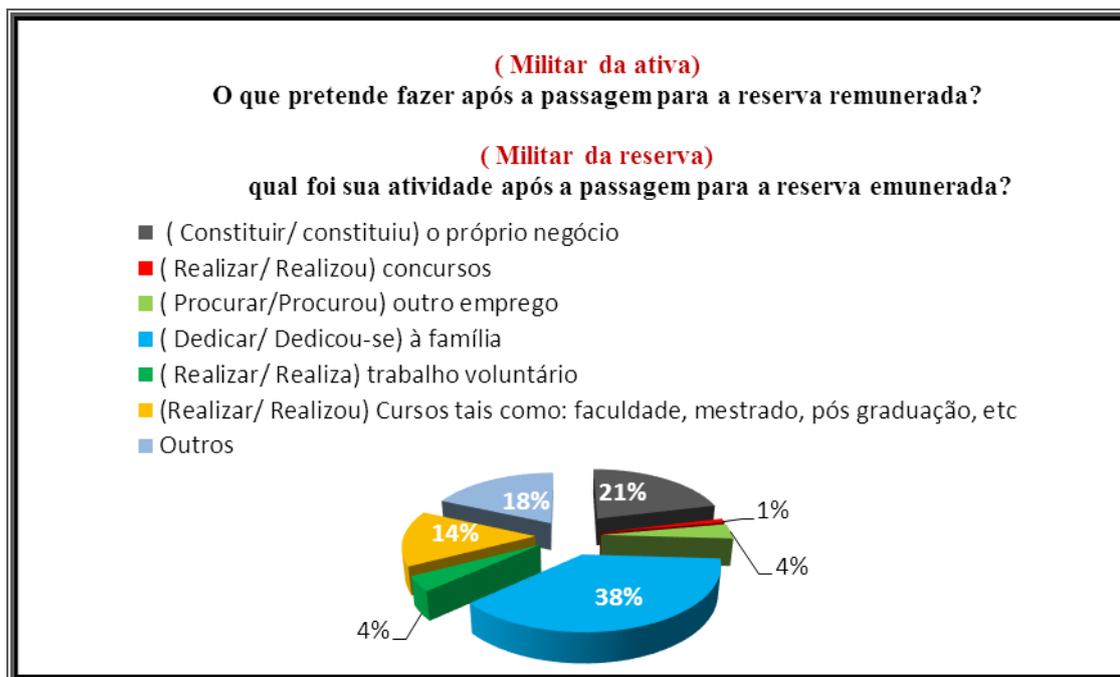
Hoje, o bombeiro da reserva quando vai na caserna os “modernos” mesmo sabendo quem você é, não te cumprimenta ou nem te olha. Muita falta de consideração com os “antigos”. Na minha concepção, a Corporação não tá nem aí pra nós da reserva, principalmente se tratando de praças. Esse é meu comentário, espero ter ajudado. (frase de um dos colaboradores dessa pesquisa)

Após essas tocantes narrativas, é pertinente que se faça a seguinte reflexão: dos bombeiros militares que se expressaram, nota-se que a falta de atenção, reconhecimento e valorização devida a esses profissionais que tanto dedicaram às causas institucionais, são os principais motivos que os deixam entristecidos. Vale pensar o seguinte: quem não gosta de ser bem tratado, recebido e considerado por seus feitos? É certo que fatos esses, somados a aparente inércia institucional com relação a essa realidade, faz com que esses bombeiros militares se sintam preteridos, excluídos e esquecidos entre a tropa da ativa e seus pares.

Outra circunstância que provavelmente dificulta a vida desse militar quando vai para a reserva, é a dificuldade de se estabelecer em novos grupos sociais e assim formar outras amizades ou até mesmo praticar atividades diferentes das de costume. Essa situação é praticamente comum ocorrer nos primeiros anos da inatividade.

Talvez isso ocorra, devido o período em que esteve trabalhando na ativa, obteve mais contatos com seus companheiros de farda, formando um ciclo restrito de amigos de profissão. Em alguns casos, isso ocorre até mesmo em sua própria casa. Uma vez que antes, devido a sua ocupação cotidiana no quartel, não lhe possibilitava inserir-se na rotina doméstica. De início tudo se torna mais complicado. Logo, é pertinente e salutar que se busque a manutenção do equilíbrio familiar.

Por fim, e não menos importante, nesse último quadro de atividades apresentadas na figura-22, verificaram-se os seguintes aspectos: 38% dos entrevistados dedicam ou querem dedicar-se as suas respectivas famílias. Por outro lado, 21%, ocupam (querem ocupar) seu tempo constituindo negócio próprio, buscando dessa forma uma nova atividade funcional.



**Fonte:** Pesquisa realizada em outubro de 2014 - CBMMT (Autorizada através do Of. nº 146/Dop/2014)

**Figura - 22**

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através dessa pesquisa, identificou-se a existência de uma lacuna assistencial dentro do Corpo de Bombeiros Militar de Estado de mato Grosso. Logo, a ideia central desse artigo é justamente evidenciar essa necessidade Institucional. Até porque, em se tratando de reserva remunerada, há de se pensar sobre a magnitude e a importância de estar devidamente preparado para enfrentar esse novo ciclo inerente a qualquer profissional. Vale ressaltar, que é incabível o pensamento de que esse momento singular só acontece com o “outro”.

Contudo, frente às expectativas e incertezas do futuro comum a maioria desses profissionais, é mais que aceitável que se faça ou promova alguma ação regular exclusiva, para que bombeiro militar possa sentir-se abrigado, protegido e amparado para enfrentamento dessa nova realidade de vida.

Sendo assim, diante do que foi possível identificar nos resultados desse estudo, como proposta para essa situação, a maneira mais envolvente, associativa e dinâmica pelo qual a Corporação poderá tratar essa questão de gestão de pessoas, seria criar um programa específico adequando para esse caso exposto.

Dessa forma, esses militares receberão todo acompanhamento e o aporte necessário para que possam ingressar nessa nova etapa. Além disso, mesmo depois de estarem na reserva, poderão auferir de todo o suporte e assistência fornecidos através desse projeto essencial. Possibilitando dessa maneira, uma realidade menos traumática, em detrimento de já receberem a devida orientação psicológica, financeira, familiar e social que lhe são devidos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BERNHOEFT, R. **Valores do executivo e seu despreparo para a aposentadoria.** In: DORSEY, Allan et al. *Disfunções do comportamento na organização e como tratá-las.* São Paulo: IBECON, 1987. p. 49-83.
- CARVALHO, Inaiá Maria de; ALMEIDA, Paulo Henrique de. **Família e proteção social.** Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/spp/v17n2/a12v17n2.pdf>>. Acessado em: 13 de Novembro de 2014.
- DISTRITO FEDERAL. **Lei n. 429,** de 29 de abril de 1937 (Estende o montepio militar do Exército à Polícia Militar Federal e ao Corpo de Bombeiros do Distrito Federal)
- ESTADO DE MATO GROSSO. **Lei nº 9.571,** de 29 de junho de 2011 (Institui, promove e estimula a realização de Programas de Preparação para a Aposentadoria – P.P.A. de Servidores de Entidades Públicas e Particulares no âmbito do Estado de Mato Grosso).
- FALEIROS, Vicente de Paula. **A Política Social do Estado Capitalista.** 8ª. ed. ver. São Paulo: Cortez, 2000.
- IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais: Uma Análise das Condições de Vida da População Brasileira.** [s.l.: IBGE], 2010, p. 191.
- JÚNIOR, A.; BRÊTAS, A. **O envelhecimento para militares que serviram no exército brasileiro.** São Paulo: Acta Paul Enferm, 2011.
- KEGLER, P. **A travessia do si mesmo na passagem para a reserva: enclaves entre trabalho e narcisismo.** 2011.96 f. Tese (Mestrado em Psicologia) - Faculdade de Psicologia, Pontifícia universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2011.
- MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. **Qualidade de Vida e saúde: um debate necessário.** *Ciência & Saúde Coletiva.* Rio de Janeiro, v. 5, n.1, 2000, p. 7-18.
- OLIVEIRA, Oris de. **Trabalho, Não Trabalho. Aposentadoria.** Preparação para a aposentadoria: você já pensou sobre isso? / Juliana Presotto Pereira Netto (organizadora). Vários autores. São Paulo: LTr, 2009.
- SCHEIN, E. **Psicologia organizacional.** Rio de Janeiro: Pretence-Hall do Brasil, 1982.
- SOUZA, Luciana Virgília Amorim de. **A Previdência Social no Brasil: uma longa história para contar.** Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 15 maio 2013. Disponível em: <

<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.43403&seo=1>  
>.Acesso em: 10/11/14.

SOUZA, J. A. M. **Ainda há tempo-de boa.** Disponível em < [http://artigos.netsaber.com.br/resumo\\_artigo\\_63384/artigo\\_sobre\\_ainda\\_h%C3%81\\_tempo\\_-\\_de\\_boa](http://artigos.netsaber.com.br/resumo_artigo_63384/artigo_sobre_ainda_h%C3%81_tempo_-_de_boa) > Acesso em: 10/11/14

SPOSATI, Aldaíza. **Assistência na Trajetória das Políticas Sociais Brasileiras: Uma questão de debate.** 8<sup>a</sup>. ed. São Paulo: Cortez, 2003

TSUTSUI, Mário. **Qualidade de vida e preparação do policial militar para a reserva remunerada** - artigo - Universidade Estadual de Maringá -2009

VERAS, R. P.; & CAMARGO JUNIOR, K. R. (1995). **Idosos e universidade: parceria para a qualidade de vida.** Em: R. P. Veras (Org.). Terceira idade: um envelhecimento digno para o cidadão do futuro (pp. 11-27). Rio de Janeiro: Relume Dumará.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. P. **Orientação para aposentadoria nas organizações do trabalho: construção de projetos para o pós-carreira.** Porto Alegre: Artmed, 2010.

ZANELLI, J. C. Silva, N. **Programa de preparação para a aposentadoria.** Florianópolis: insular. 1996.