



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA - UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - CCSA
DEPARTAMENTO DE TECNOLOGIA E GESTÃO
TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA

MARIA IOLANDA RIBEIRO MENDES

TRANSIÇÃO PARA A APOSENTADORIA E ASPECTOS PSICOSSOCIAIS: Bombeiros
Militares da Paraíba e o Projeto “Bombeiro na Melhor Idade”.

JOÃO PESSOA
2015

MARIA IOLANDA RIBEIRO MENDES

TRANSIÇÃO PARA A APOSENTADORIA E ASPECTOS PSICOSSOCIAIS: Bombeiros
Militares da Paraíba e o Projeto “Bombeiro na Melhor Idade”

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) para
obtenção do título de Tecnólogo em Gestão
Pública pela Universidade Federal da Paraíba.

Orientador: Prof. Dr. Roberto Mendoza.

JOÃO PESSOA
2015

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

M538t Mendes, Maria Iolanda Ribeiro.

Transição para a aposentadoria e aspectos psicossociais: bombeiros militares da Paraíba e o projeto “Bombeiro na melhor idade” / Maria Iolanda Ribeiro Mendes. – João Pessoa: UFPB, 2015.

39f. : il.

Orientador: Prof. Dr. Roberto Mendoza.
Monografia (Graduação em Tecnologia em Gestão Pública) –
UFPB/CCSA.

1. Aposentadoria. 2. Bombeiros militares da Paraíba – Aspectos psicossociais. 3. Preparação para a aposentadoria. 4. Projeto “Bombeiro na melhor idade”. I. Título.

UFPB/CCSA/BS

CDU: 35:005.956.6(813.3) (043.2)

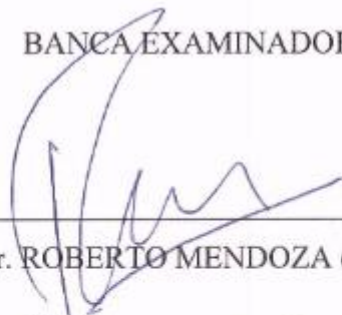
MARIA IOLANDA RIBEIRO MENDES

TRANSIÇÃO PARA A APOSENTADORIA E ASPECTOS PSICOSSOCIAIS: Bombeiros Militares da Paraíba e o Projeto “Bombeiro na Melhor Idade”

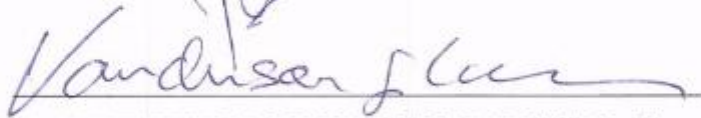
Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Pública pela Universidade Federal da Paraíba.

Aprovado em 27 / 11 / 2015.

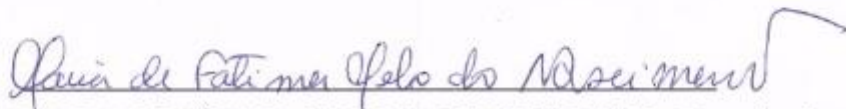
BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. ROBERTO MENDOZA (Orientador)



Prof. Dr. VANDERSON GONÇALVES CARNEIRO (Examinador)



Prof. Dr. MARIA DE FÁTIMA MELO DO NASCIMENTO (Examinadora)

AGRADECIMENTOS

Ao nosso Deus, em primeiro lugar, por cobrir de luz e bênção essa batalha grandiosa, porém vencida.

Ao meu esposo por trazer força e incentivo que me engrandeceram como profissional e fez desse trabalho uma grande vitória familiar.

Ao Professor Doutor Roberto Mendoza que com simplicidade, carisma e paciência fez dessa pesquisa um trabalho prazeroso.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BI	Boletim Interno
BOL	Boletim Geral
CBMPB	Corpo de Bombeiros Militar da Paraíba
CFO	Curso de Formação de Oficiais
CGE	Controladoria Geral do Estado
COMAER	Comando da Aeronáutica
DGPM	Diretoria de Gestão de Pessoas
DIRINT	Diretoria de Intendência
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MPS	Ministério da Previdência Social Brasileira
PBMI	Projeto Bombeiro na Melhor Idade
PBPREV	Paraíba Previdência
PMPB	Polícia Militar do Estado da Paraíba
PPA	Programas de Preparação para a Aposentadoria
PPREB	Programa de Preparação para a Reserva do Exército Brasileiro
RGPS	Regime Geral da Previdência Social
RPPS	Regimes Próprios de Previdência Social
SAIPM	Núcleos do Serviço de Assistência Integrada ao Pessoal da Marinha
SAS	Sistema de Assistência Social
SDEE	Subdiretoria de Encargos Especiais
SPSS	<i>Statistical Product and Service Solutions</i>
TCE	Tribunal de Contas do Estado

EPÍGRAFE

“Me matan, si no trabajo, y si no trabajo, me matam: siempre me matam”.

(Nicolás Guillén)

RESUMO

Esta pesquisa tem por objetivo a análise do perfil sociopsicológicos dos Bombeiros Militares da Paraíba em processo de transição para a aposentadoria. Participaram, voluntariamente, deste estudo 20 bombeiros militares, com pelo menos 25 (vinte e cinco) anos de serviço ativo na corporação Bombeiro Militar. Foram aplicados questionários sociodemográficos através do *Google Driver* e impressos. Utilizou-se como referência teórica processos psicossociais, bem-estar, *estresse* na aposentadoria. Resultados: correlações positivas e negativas na dimensão social e na dimensão psicológica. Concluiu-se que os bombeiros militares encontram-se realizados com a profissão e sentem-se como heróis na sociedade. Isso implica numa revisão dos objetivos do projeto Bombeiro na Melhor Idade, existente na corporação bombeiro militar, a fim de que possa aproveitar após a aposentadoria essa percepção positiva, criando novos projetos de vida em busca do bem-estar.

Palavras- Chaves: Aposentadoria. Bombeiros Militares da Paraíba - Aspectos psicossociais. Preparação para a aposentadoria. Projeto "Bombeiro na Melhor Idade".

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	8
2	OBJETIVOS.....	10
2.1	Objetivo Geral.....	10
2.2	Objetivos Específicos.....	10
3	Metodologia.....	11
4	Justificativa.....	12
5	Fundamentação Teórica.....	13
5.1	Aspectos psicossociais.....	13
5.2	Aposentadoria.....	15
5.3	Programas de Preparação para a Aposentadoria.....	16
5.4	Programas de Preparação para a Aposentadoria nas Organizações Militares Brasileira	18
5.5	Processo de reforma dos Bombeiros Militares da Paraíba.....	20
5.6	Projeto Bombeiro na Melhor Idade - Programa de Preparação para a Aposentadoria no Corpo de Bombeiro Militar da Paraíba.....	21
6	RESULTADOS.....	23
6.1	Aspectos sociodemográficos.....	23
6.2	Aspectos psicossociais.....	23
6.3	Correlações e análises.....	26
7	CONCLUSÕES	28
8	CONSIDRAÇÕES FINAIS.....	29
	REFERÊNCIAS.....	29
	APÊNDICES.....	32

1 INTRODUÇÃO

Para Bulla e Kaefer (2007, p. 5), “o ser humano vive uma constante preparação para o trabalho e necessita dele, não só por uma questão de sustentabilidade, como de crescimento pessoal”. Isso remete a uma projeção exagerada do trabalho sobre a vida do homem, visto que sem trabalho é considerado improdutivo, sendo excluído socialmente. Para Bartolo (2009, p. 10) “na sociedade capitalista moderna, o valor do homem passa a ser mensurado a partir do trabalho que executa e dos produtos que consome”. Trabalho é também sinônimo de saúde, pois as pessoas que trabalham apresentam melhores condições de saúde que pessoas que não trabalham, como dizem Giatti e Barreto, 2003.

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

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

De acordo com o Censo Demográfico 2010, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, em 1991 o percentual de pessoas com 65 anos ou mais correspondia a 4,8% que, comparado ao percentual do ano 2000, 5,9%, ocorreu um aumento considerável e que poderia aumentar para 7,4% em 2010. Na Paraíba esses números correspondem a 44.805 homens e 56.536 mulheres, em 2010. Conforme pesquisa de Camarano *et al* (1999), os rendimentos do idoso brasileiro tem grande importância para a família que ele está inserido, visto que sua renda é relativamente mais alta que a do jovem brasileiro e isso favorece o suporte para toda a família.

Algumas políticas públicas governamentais têm auxiliado às pessoas que estão envelhecendo e próximos de aposentar-se, como a Lei nº 8.842/94 que criou o Conselho

Nacional do Idoso priorizando o atendimento domiciliar, estímulo à capacitação de profissionais na área de gerontologia, dentre outros benefícios como até a participação do idoso na formulação das políticas públicas. Essa mesma lei obriga órgãos e entidades públicas a criar e estimular a manutenção de programas de preparação para a aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento.

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

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

O Corpo de Bombeiros Militar da Paraíba, com a preocupação de propiciar condições favoráveis aos seus militares para a aposentadoria, implantou em 2010 o Projeto denominado “Bombeiro na Melhor Idade”, voltado para os militares que estão em processo de reforma. As diretrizes do projeto foi publicizada em Boletim Interno da corporação. Reconhecer os bons serviços prestados na instituição está dentre seus objetivos específicos. Desde o ano de seu surgimento, cerca de 200 militares tem participado das atividades do “Bombeiro na Melhor Idade”.

No decorrer da pesquisa os objetivos específicos serão trabalhados e correlacionados, a fim de que se possam confrontar os conceitos teóricos sobre aspectos psicossociais que circundam a transição para a aposentadoria. Serão apresentados ainda, os procedimentos metodológicos correspondente, seguidos da justificativa. Depois serão mostrados os resultados e para finalizar a pesquisa serão explanadas as conclusões e considerações finais.

2 OBJETIVOS

2.1 Geral

O presente trabalho analisa o perfil sociopsicológico dos Bombeiros Militares da Paraíba que necessitam participar do projeto “Bombeiro na Melhor Idade” (PBMI) como ferramenta de desaceleração para a aposentadoria.

2.2 Específicos

- Investigar os eventos contingentes ao afastamento do serviço ativo dos militares com mais de vinte e cinco anos de serviço do Corpo de Bombeiros Militar da Paraíba (CBMPB);
- Analisar como as mudanças interpessoais auxiliam o convívio com a família e amigos;
- Estudar os aspectos relacionados à finanças, tempo livre e bem-estar, estilo de consumo, desejos e buscas de satisfação com a vida que cercam os militares bombeiros da Paraíba pré-aposentados.

3 METODOLOGIA

O estudo caracterizou-se como exploratório, descritivo, transversal e de campo, com abordagem quantitativa.

Para o presente estudo utilizou-se um formulário do Projeto Bombeiro na melhor idade do Corpo de Bombeiros Militar da Paraíba adaptado especialmente para esta pesquisa. O questionário aplicado foi composto por 20 (vinte) perguntas fechadas, sendo 05 (cinco) de identificação sociodemográfica e 15 (quinze) relativas aos contingentes ao afastamento do serviço ativo dos militares do Corpo de Bombeiros Militar da Paraíba com mais de 25 (vinte e cinco) anos de serviço, mudanças interpessoais que auxiliam o convívio com a família e amigos e os aspectos relacionados às finanças, tempo livre e bem-estar, estilo de consumo, desejos e buscas de satisfação com a vida.

A aplicação aconteceu de duas maneiras: via internet, através do *Google Drive* e presencial. Esta última foi utilizada porque havia militares sem endereço eletrônico ou apresentou alguma resistência para responder no computador.

As respostas foram colhidas de uma amostra de 20 (vinte) militares, o que equivale 10,5% do efetivo total com 25 (vinte e cinco) anos de serviço ativo, de 45 a 55 anos de faixa etária e sendo uma amostra de conveniência do universo total de 210 (duzentos e dez) bombeiros militares pré-aposentados.

A análise dos dados foi realizada com auxílio do Software estatístico SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) e Excel para tabular os dados.

4 JUSTIFICATIVA

As organizações públicas e privadas vêm se preocupando com a preparação de seus trabalhadores para a aposentadoria, compreendendo as expectativas e ansiedades pelas quais passam no período da pré-aposentadoria, auxiliando no cumprimento de suas responsabilidades sociais, no que diz respeito à valorização do indivíduo e dando exemplo aos outros indivíduos que observam o cuidado e o respeito que as empresa têm pelas pessoas.

Os militares de uma forma geral, por serem estatutários são dispostos por toda a sua carreira à hierarquia e disciplina castrense. Sempre dispostos a regulamentos, situações de estresses, distanciamento da família pela distribuição de horários de trabalho. Esses fatores podem favorecer a negação da aposentadoria, pois no cotidiano esses militares são sempre “úteis”.

No Corpo de Bombeiros Militar da Paraíba há, desde 2011, a aplicação do Projeto "Bombeiro na Melhor Idade" e com esse projeto os militares em processo de reforma vêm sendo beneficiados com a prática de palestras, encontros que promovem a socialização e reeducação financeira.

As políticas de desaceleração do trabalho para a aposentadoria devem ser contínuas e melhoradas sempre com os objetivos de valorizar o capital humano e facilitar a aceitação da aposentadoria e a nova fase da vida e ao mesmo tempo cumprir o que determina a Lei nº 8.842/94 da Carta Magna.

Visto que as Forças Armadas no Brasil vem praticando políticas de desaceleração e que no Corpo de Bombeiros Militar da Paraíba existe uma preparação dos militares para a aposentadoria, essa pesquisa buscou oferecer subsídios para melhorias no Projeto Bombeiro na Melhor Idade, partindo da análise do perfil sociopsicológico dos futuros participantes do projeto, relevando os eventos contingentes ao afastamento do serviço ativo, as mudanças interpessoais que auxiliam o convívio com a família e amigos.

5 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

5.1 Aspectos Psicossociais

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

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

Para alguns a aposentadoria pode ser vivenciada como um período de inutilidade e autodesvalorização. Para outros, um período de desenvolvimento pessoal e tempo de novas conquistas. A reorganização das tarefas cotidianas, que antes se resumia ao trabalho, contribui para o desenvolvimento físico e mental. As percepções de perdas e ganhos são relevantes à aceitação desse novo período. O planejamento para a aposentadoria é um ponto positivo do ponto de vista que favorece um melhor conhecimento do estar por vir, seja emocionalmente ou financeiramente, trazendo uma melhor adequação à nova fase.

O autor considera ganhos na nova fase: maior controle de tempo para as necessidades pessoais, expectativa de iniciar outra carreira, maior tempo para atividades lúdicas e prática de exercícios físicos desencadeando uma vida mais saudável. O autor considera como perdas na nova fase: diminuição dos rendimentos, vínculos de amizade no ambiente laboral, perdas de *status* e sentimento de inutilidade.

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

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

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

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

O apoio familiar na reconstrução da identidade e a consonância positiva nas expectativas da nova fase são aspectos relevantes para a relação interpessoal no grupo dos aposentados. Ainda em concordância com o autor, podemos destacar que os aspectos estressores negativos podem ser reduzidos com a conscientização pessoal no que diz respeito à valorização da experiência e maturidade. O convívio com pessoas da mesma idade oferece o bem-estar.

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

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

5.2 Aposentadoria

De acordo com as estatísticas do IBGE (2010) os números da taxa de natalidade no Brasil vem diminuindo e os da longevidade vem em processo inverso. Isso implica numa maturação brasileira nos próximos anos.

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

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

Mas quando o tempo passa e há a necessidade de parar, como se comporta o ser humano? Para Novo e Fôlha (2010), a maioria das pessoas tem sua vida vinculada à estrutura organizacional ou a uma instituição a qual pertence e dela depende em grande parte e, a aposentadoria, muitas vezes, costuma ser visualizada como algo distante que representará a libertação de horários e a rotina. De acordo com Martins (2007), as pessoas ao se depararem com a realidade, ou seja, com a conquista dessa sonhada liberdade não sabem o que fazer com ela.

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

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

Assegurar aos seus beneficiários os meios indispensáveis de manutenção, por motivo de idade avançada, incapacidade, tempo de serviço, prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente, bem como a prestação de serviços que visem à proteção de sua saúde e concorram para o seu bem-estar. (BRASIL, 1988, Art.1º)

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

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

O processo de aposentadoria dos militares do Estado da Paraíba é amparado na Lei Ordinária Estadual nº 3.909/77, alterada pelas Leis Estaduais nºs 10.290/11 e 10.295/11.

5.3 Programas de Preparação para a Aposentadoria

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

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

Os Programas auxiliam os pré-aposentados nas organizações a tentar usufruir melhor desta nova fase da vida. Para França e Soares (2009, p. 744) "o bem-estar dos aposentados representa, sem dúvida, um saldo positivo para toda a sociedade, pois afasta as possibilidades de doença e, por sua vez, acaba se revertendo em economia para os serviços de saúde, quer públicos, quer privados".

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

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

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

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

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

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

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

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

5.4 Programas de Preparação para a Aposentadoria nas Organizações Militares Brasileira

De acordo com o Art. 142 da CF/88 no Brasil:

Art. 142. Forças Armadas, constituídas pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica, são instituições nacionais permanentes e regulares, organizadas com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do Presidente da República, e destinam-se à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem. (BRASIL, 1988, Art. 142)

Os programas de preparação para a aposentadoria no âmbito militar no Brasil são recentes. De acordo com a Revista eletrônica Reserva Ativa os programas nas Forças Armadas iniciaram no Exército Brasileiro com o Programa de Preparação para a Reserva do Exército Brasileiro (PPREB) no ano de 2010, através da Portaria nº 222, de 31 de março de 2010. Posteriormente, no ano de 2015, a Portaria nº 063, de 04 de fevereiro de 2015, aprovou as Instruções Gerais do Programa de Preparação e Apoio à Reserva e à Aposentadoria do Exército Brasileiro e deu outras providências. O PPREB, dentre outros objetivos, enfatiza aspectos sociais que desaceleram o serviço ativo dos militares:

Art. 7º A integração social e familiar visa a contribuir com o processo de transição para a reserva ou aposentadoria, tendo por objetivos:
I - valorizar o relacionamento familiar e social dos participantes, tendo em vista o equilíbrio socioafetivo e psíquico;

- II - envolver as famílias na concepção, execução, controle, avaliação e monitoramento das ações do PPREB;
- III - adequar as ações do PPREB à realidade familiar e social de cada participante, levando em consideração o aspecto regional; e
- IV - incentivar o relacionamento interpessoal dos participantes, conjugado às relações de trabalho, educação, saúde, cultura e lazer. (EB10- IG 02.008. p.21)

Na Força Armada Marinha do Brasil, de acordo com a página eletrônica institucional, os Núcleos do Serviço de Assistência Integrada ao Pessoal da Marinha – N - SAIPM oferecem Programas da Assistência Integrada. Para exemplificar, o Comando do 4º Distrito Naval e o Comando do 9º Distrito Naval, guiando-se nas diretrizes da Diretoria de Gestão de Pessoas, especificamente no DGPM-501 6ª Revisão, promovem programas como o Qualidade de Vida no Trabalho e na Família e o Maturidade Saudável. Estes, contemplam militares com idade superior ou igual a 60 anos, na situação de ativo ou inativo e ainda seus familiares.

De acordo com Leite (2013), a Aeronáutica contemplou 509 militares e servidores civis, com 02 (dois) antes de aposentar-se, de diversas organizações militares do Brasil, no período de 2003 a 2010. As autoras afirmam que:

O Comando da Aeronáutica (COMAER), através do Comando-Geral do Pessoal (COMGEP), órgão responsável pela execução da sua política de recursos humanos, vem cumprindo este dispositivo legal na medida em que promove, desde 2003, o Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria junto aos militares e servidores civis que se encontram a pelo menos dois anos da reserva/aposentadoria. Coube, então, à Diretoria de Intendência e à Subdiretoria de Encargos Especiais (DIRINT/SDEE), órgão central do Sistema de Assistência Social (SAS) do COMAER, a responsabilidade de implantar o Programa em nível nacional. (LEITE, 2013, p.237)

De acordo com o Art. 144 da CF/88 no Brasil:

Art. 144. A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos: (EC no 19/98)

- I – polícia federal;
- II – polícia rodoviária federal;
- III – polícia ferroviária federal;
- IV – polícias civis;
- V – polícias militares e corpos de bombeiros militares. (BRASIL, 1988, Art. 144)

Os Corpos de Bombeiros Militares do Brasil, conforme preconiza os §§ 5º e 6º do Art. 144 da CF/88, são Forças Auxiliares do Exército Brasileiro incumbidos de executarem atividades de defesa civil e são subordinados aos Governadores dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios.

No Brasil, os Programas de Preparação para a Aposentadoria nos Corpos de Bombeiros e Polícias Militares existem, no entanto, uma grande parte ainda não implantou uma política de desaceleração para a inatividade, de acordo com pesquisa em sites institucionais. Os estados de Alagoas, Paraíba, São Paulo, Rio de Janeiro e o Distrito Federal, podem ser citados, como instituições que vêm desenvolvendo ações que diminuem os estressores na transição para a aposentadoria através de programas de preparação.

5.5 Processo de reforma dos Bombeiros Militares da Paraíba

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

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

O ingresso na Corporação Bombeiro Militar, amparado pela Lei estadual 3.905/04, dá-se mediante Concurso Público, onde o interessado inicia sua carreira militar como Soldado ou Aluno do Curso de Formação de Oficiais (CFO) e a partir daí poderá cumprir até 30 (trinta) anos de serviço à população usando a tão respeitada farda, símbolo do heroísmo e a profissão mais confiável no Brasil e em outros 18 países, segundo a Barros (2002).

Após o cumprimento dos trinta anos de serviço na Corporação o Bombeiro Militar poderá se aposentar, oficializando seu pedido através de requerimento. Entende-se por aposentadoria os termos RESERVA REMUNERADA (RR) e REFORMA.

Amparados pela Lei Ordinária Estadual nº 3.909/77, que dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares da Paraíba, alterada pelas Leis Estadual nº 10.290/11 e 10.295/11 os militares que contam com 30 (trinta) anos de efetivo serviço serão transferido para a reserva

remunerada “à pedido” e “*ex-officio*” e transferido para a situação de reformado “*ex-officio*” de acordo com seus artigos 88 e 93.

O Art. 94 da mesma lei acima, descreve os limites de idade para a reforma:

Art. 94 - A reforma de que trata o artigo anterior será aplicada ao policial militar que:

I- Atingir as seguintes idades-limites de permanência na reserva remunerada;

a) para oficial superior 64 anos;

b) para capitães, 1º e 2º tenentes: 64 anos;

c) para praças:

1. Subtenente: 64 anos;

2. 1º e 2º Sargentos: 63 anos;

3. 3º Sargento, Cabo e Soldado: 62 anos. (PARAÍBA, Lei nº 3.909/77. Art. 94).

Com a finalidade de empregar os militares da reserva remunerada no serviço ativo, em caráter transitório, o Poder Executivo da Paraíba cria o Corpo Voluntário de Militares denominando-o de Guarda Militar da Reserva através da lei nº 9.353 de 12 de abril de 2011.

Atualmente existem 1260 (um mil duzentos e sessenta) Bombeiros Militares no estado da Paraíba, dos quais 210 (duzentos e dez) somam, com 25 (vinte e cinco) anos de efetivo de serviço pelo menos em 2016, dos quais apenas 03 (três) são do sexo feminino, segundo dados levantados no sistema da *Intranet* do CBMPB. Esses números revelam que na corporação há público suficiente para compor projetos que visem a sua preparação para a aposentadoria.

5.6 Programa de Preparação para a Aposentadoria no Corpo de Bombeiros Militar da Paraíba

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

O Projeto Bombeiro na Melhor Idade (PBMI), visando promover mudanças de atitude, projeções de possibilidades futuras aos militares com pelo menos 28 (vinte e oito)

anos de serviço ativo na corporação, desenvolve palestras na área de legalidade formal do processo de aposentadoria, saúde e lazer, educação financeira e alimentar.

A preparação acontece em duas fases, num período de seis meses: ciclo de palestras e atividades de integração. Vida conjugal e familiar, autoconhecimento e autorealização são exemplos de temas abordados nos encontros em sua primeira fase. Cursos de capacitação e passeios temáticos são exemplos de atividades de interação abordados em sua segunda fase.

De acordo com os Anuários 2012 e 2013 – Corpo de Bombeiros Militar da Paraíba – Fatos e números, o PBMI contou com a participação de 385 e 40 militares respectivamente. Em 2014 não houve o número mínimo de inscritos acarretando o não acontecimento do PBMI.

A terceira turma iniciou a preparação em 2015, de acordo com o Boletim da Corporação (BOL) nº 081, datado de 05 de maio. Atualmente conta com a participação de 54 militares das cidades paraibanas João Pessoa, Cabedelo, Guarabira e Campina Grande, conforme Boletim Interno (BI) nº 177.

6 RESULTADOS

6.1 Aspectos sociodemográficos

Os aspectos sociodemográficos da amostra estudada caracterizam-se com as seguintes variáveis (tabela 1):

Tabela 1: Dados sociodemográficos dos bombeiros militares com pelo menos 25 anos de serviço ativo.

Possui filhos	<i>n</i>	(%)
Sim	20	100%
Não	0	0%
Raça	<i>n</i>	(%)
Branca	1	5%
Preta	1	5%
Amarela	0	0%
Parda	17	85%
Indígena	1	5%
Estado civil	<i>n</i>	(%)
Casado	16	80%
Solteiro	1	5%
União estável	3	15%
Divorciado	0	0%
Viúvo	0	0%
Escolaridade	<i>n</i>	(%)
Fundamental	5	25%
Ensino Médio	11	55%
Superior	4	20%

Fonte: Dados do questionário da pesquisa, 2015.

Conforme expostos na Tabela 1, verificou-se que 100% ($n=20$) possuem filhos. Quanto à raça, verificou-se que 85% declararam-se pardos, enquanto 5% ($n=1$) declararam-se pretos. Quanto ao estado civil, 80% ($n=16$) são casados. Pode-se perceber também que 55% ($n=11$) concluíram o ensino médio, enquanto 20% ($n=4$) concluíram o ensino superior. Por outro lado, a maioria apresentou salários que oscilavam entre R\$ 1.800,00 e R\$ 3.000,00. Sendo os salários maiores aqueles que variavam de R\$ 7.900,00 a R\$ 8.500,00.

6.2 Aspectos psicossociais

O resultado das respostas quanto aos aspectos sociais, como o uso do tempo livre, quando não estão trabalhando no Corpo de Bombeiros, são demonstrados na Tabela 2 que segue:

Tabela 2: Utilização do tempo livre pelos Bombeiros Militares da amostra.

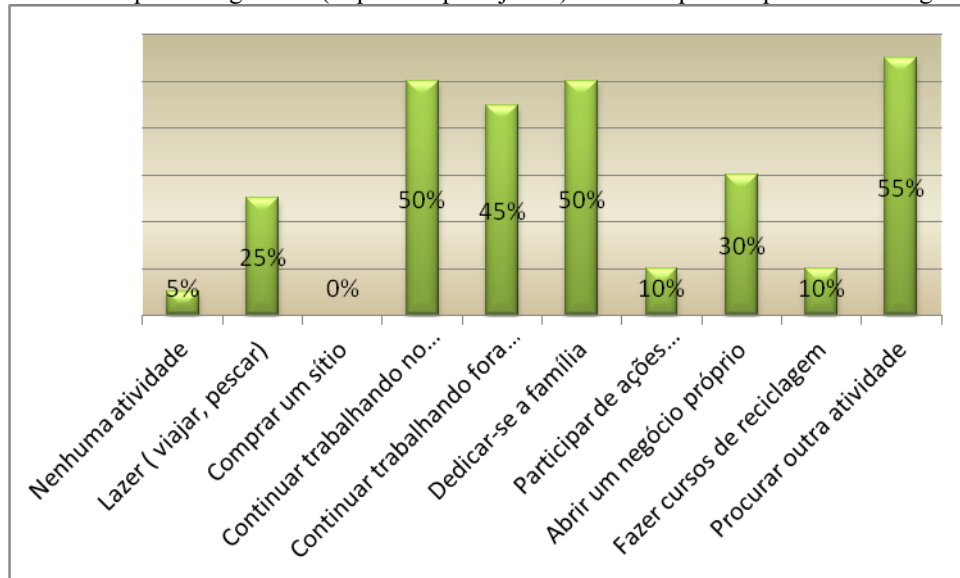
Atividade	Frequentemente		Esporadicamente		Nunca	
	<i>n</i>	(%)	<i>n</i>	(%)	<i>n</i>	(%)
Assiste TV	14	70%	6	30%	0	0%
Ouve música	10	50%	10	50%	0	0%
Toca instrumento						
Musical	5	25%	4	20%	11	55%
Lê jornais ou revistas	6	30%	11	55%	3	15%
Vai ao teatro	1	5%	3	15%	16	80%
Pratica esporte	6	30%	4	20%	10	50%
Assiste jogos	15	75%	3	15%	2	10%
Visita amigos	10	50%	5	25%	5	25%
Recebe amigos	9	45%	7	35%	4	20%
Vai às festas	7	35%	8	40%	5	25%
Realiza viagens	9	45%	9	45%	2	10%
Vai à Igreja	10	50%	6	30%	4	20%

Fonte: Dados do questionário da pesquisa, 2015.

Pode-se perceber que 70% ($n=14$) assistem TV e 75% ($n=15$) assistem aos jogos, 50% ($n=10$) ouvem músicas, visitam amigos e vão à Igreja. Por outro lado, os militares questionados também responderam que não priorizam no tempo livre, como mostra o percentil, 80% ($n=16$) não vão ao teatro, 50% ($n=10$) não praticam esportes ou tocam algum instrumento musical.

O resultado das respostas da pergunta 03 “O que você gostaria (o que está planejando) de fazer após se aposentar?” são demonstrados no Gráfico 1.

Gráfico 1: “O que você gostaria (o que está planejando) de fazer após se aposentar?” Pergunta 3.

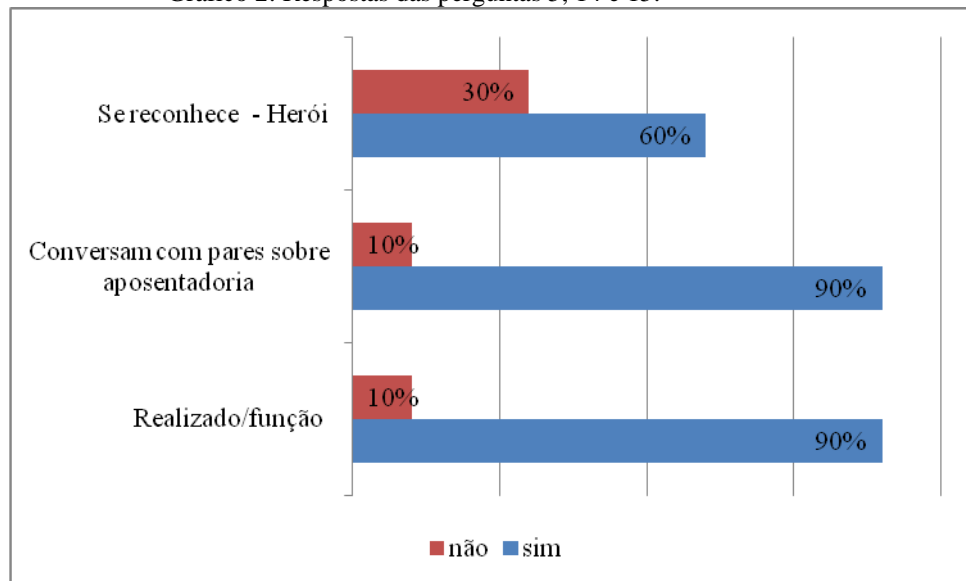


Fonte: Dados do questionário da pesquisa, 2015.

Ao analisar os percentuais acima, no Gráfico 1, viu-se que 50% dos questionados almejam continuar trabalhando no Corpo de Bombeiros e/ou dedicarem-se à família (pergunta 3). Procurar outra atividade foi o que 55% responderam, sendo essa a maior percentagem. As variáveis da pergunta 3: Continuar trabalhando no CBMPB; Procurar outra atividade; Abrir um próprio negócio, são respostas do mesmo campo semântico que indicam que os bombeiros militares dão importância em possuir outra atividade na aposentadoria. Isto se opõe às variáveis dedicar-se a família por um lado e se opõe à variável lazer, por outro.

No gráfico 2 abaixo, temos as respostas das perguntas 5, 14 e 15, referentes a sentir-se realizado com a atual função exercida no CBMPB, conversar com pares sobre aposentadoria nos serviços ou expedientes e reconhecer-se como herói perante à sociedade, respectivamente.

Gráfico 2: Respostas das perguntas 5, 14 e 15.



Fonte: Dados do questionário da pesquisa, 2015

As respostas dos militares quanto à pergunta 5: “Você no CBMPB desempenha função que o torna realizado” foram 18 militares (90%) responderam “sim” e 02 (10%) responderam “não”. Quando perguntado sobre conversar com os pares sobre aposentadoria durante os serviços e expedientes (pergunta 14), 18 (90%) responderam sim, que esse tema é debatido no trabalho, enquanto 02 (10%) responderam não conversar.

Os resultados quanto à pergunta 15, “Você se reconhece como ‘herói’ perante a sociedade?” foram: 06 (30%) não se reconhecem como herói, 12 (60 %) confirmam, se reconhecem como herói e 02 (10%) não responderam.

6.3 Correlações e análises

Conforme Tabelas e Gráfico anteriores, foi feita uma análise de correlação, com o auxílio do SPSS, entre as indagações expostas no questionário. Obtiveram-se resultados onde as variáveis sociodemográficas de escolaridade e raça, perguntas 8 e 9, respectivamente, não se relacionaram com as demais perguntas.

Observou-se que Lazer (viajar, pescar), variável da pergunta 3, se associou com a pergunta 5, sentir-se realizado com a atual função exercida na corporação $r(20) = .95$, $p < .005$. A pergunta 5, relativa a sentir-se realizado com a atual função, se relacionou com a pergunta 15, relativa a se reconhecer como herói perante a sociedade $r(20) = .57$, $p < .014$ e com a pergunta 14, relativa a conversar com pares sobre aposentadoria no serviço ou expediente $r(20) = .444$, $p < .05$. Reconhecer-se como herói perante a sociedade, associou-se

negativamente com as variáveis 'ir às festas' $r(20) = -.673, p < .003$, 'realizar viagens' $r(20) = -.539, p < .021$, ambas relacionadas a pergunta 11, quanto ao uso do tempo livre.

7 CONCLUSÕES

Pode-se ver pelos dados demográficos que a amostra de Bombeiros Militares estudada caracterizou-se por serem, praticamente casados ou com união estável, com filhos e pardos ou pretos quase na sua totalidade. Igualmente observa-se que 1/4 tem um nível de escolaridade de ensino fundamental e que, um pouco acima da metade, tem o ensino médio completo e apenas 1/5 apresentou ter ensino superior completo. Foi visto que a amostra possui renda em torno de dois a quatro salários mínimos.

Esses conjuntos de dados demonstram que a categoria de Bombeiro Militar na amostra estudada, é assalariada e que se pode denominá-la como pertencente à classe social com um assalariamento considerado médio baixo. Tendo em conta a escolaridade, somado a cor da pele e salário, estes dados são coerentes com os dados sociais da maioria da população brasileira. Chamamos a atenção que na amostra estudada não havia mulher, ainda que no universo de 210 militares com vinte e cinco anos de serviço existam 03 (três) mulheres.

Na **dimensão social** da amostra estudada associou-se o lazer (viajar, pescar) com uma dimensão psicológica, sentir-se realizado.

Observamos também que a amostra associou a **dimensão psicológica**, de se sentir realizado, com a percepção de si próprio como herói. Duas dimensões subjetivas que falam de uma identidade positiva da profissão do Bombeiro Militar. Isto se ver reforçado quando a dimensão de reconhecer-se como herói se associa negativamente com ir a festas e realizar viagens, isto é, sentir-se herói está centralizado numa dimensão profissional e não de lazer.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa coincide em geral com de outros autores, como Zanelli (2012) onde as pessoas que se preparam para a aposentadoria ou que já se encontram aposentados, reorganizam sua vida planejando novas atividades que podem ser positivas para a reconfiguração de uma nova identidade social. Ainda reforçando o que o autor descreve, pode-se observar que os Bombeiros Militares da amostra estudada reconhecem o valor de herói que a sociedade atribui a eles. No caso da pesquisa, viu-se que a auto realização nessa situação descrita se associou positivamente com lazer. Natividade (2009) em seu estudo confirma que os bombeiros sentem-se realizados com a escolha profissional e fariam a escolha novamente se fosse necessário.

Os Bombeiros Militares realizam atividades relacionadas diretamente ao salvamento e socorro, ajudando pessoas em situações extremas de perigo. A percepção de sentir-se como herói é importante para sua identidade pessoal e social, visto que essa percepção também é construída socialmente na medida em que é considerada como uma profissão muito respeitada, relacionada aos valores de solidariedade, ajuda mútua e mesmo em seus horários de folga, sem esperar nada em troca. A mídia reforça essa imagem de confiança que a população deposita nos bombeiros através de reportagens, como na VEJA em 2012. Nesse mesmo raciocínio, Zanelli (2012) mostra que fatores relacionados ao bem-estar social influenciam de forma benéfica na transição para a aposentadoria.

O *status* de herói, atribuído ao Bombeiro Militar e construído pela sociedade, vai se perder na aposentadoria e para uma construção de uma percepção positiva, essa imagem deveria ser aproveitada para que a transição para nova fase seja menos impactante, com um planejamento de atividades internas e externas a corporação, onde os pré-aposentados e aposentados possam oferecer orientações e atividades de prevenções em diversas situações que ofereçam perigo à sociedade.

Os dados colhidos na pesquisa, em sua maioria, refletem a satisfação na escolha da profissão bombeiro militar, com isso o Projeto Bombeiro na Melhor Idade, além do trabalho que já vem desenvolvendo, pode acrescentar atividade que em sua essência valorizem a percepção positiva da imagem. Atividades como palestras, depoimentos em entidades carentes, ou até mesmo desaceleração gradual dos horários em serviço, são alternativas que amenizam a vinda da fase aposentadoria.

REFERÊNCIAS

BARROS. J. C. **A Confiabilidade das Profissões**. São Paulo. Veja, edição nº 175, p. 114. 30 de outubro de 2002.

BARTOLO. Ana Carolina. **Da ativa para a reserva: uma análise dos efeitos psicossociais na vida do militar**. Disponível em < http://www.esfcex.ensino.eb.br/revista/producaocientifica/arquivo/306_TCC.pdf >. Acesso em 25 de ago de 2015.

BRANDÃO, Thiago Bazi. Previdência Social no Serviço Público e os Programas de Preparação para a Aposentadoria: uma relação necessária? **Revista SER Social**, v. 13, n. 28, p. 231-251, 2011.

BRASIL. Constituição (1988). Lei nº 8.842, 04 de janeiro de 1994. **Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências**. Diário Oficial da União, 05 jan. 1994. Art. 10, Inciso IV, p.77.

_____. Constituição (1988). Lei nº 10.741, 1º de outubro de 2003. **Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências**. Diário Oficial da União, 03 out. 2003. Art. 28, Inciso II, p.1.

BULLA, Leonia Capaverde; KAEFER, Carin Otilia. 11. **Trabalho e Aposentadoria: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado**. **Textos & Contextos (Porto Alegre)**, v. 2, n. 1, p. 1-8, 2006.

CAMARANO, Ana Amélia; KANSO, Solange; MELLO, Juliana L. Como vive o idoso brasileiro. **Muito além dos**, v. 60, p. 19-71, 1999.

CAMARANO, Ana Amélia; PASINATO, Maria Tereza. O envelhecimento populacional na agenda das políticas públicas. **Os novos idosos brasileiros: muito além dos**, v. 60, n. 1, p. 253-292, 2004.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas; SOARES, Dulce Helena Penna. (2009) **Preparação para aposentadoria como parte da educação ao longo da vida**. *Revista Psicologia, Ciência e Profissão*, 29(4), 744.

GIATTI, Luana; BARRETO, Sandhi M. Saúde, trabalho e envelhecimento no Brasil Health, work, and aging in Brazil. **Cad. saúde pública**, v. 19, n. 3, p. 759-771, 2003.

IBGE (2000). Tendências demográficas: Uma análise dos resultados da amostra do Censo Demográfico 2000. Disponível em < <http://www.ibge.gov.br/home/estatística/população/censo2000/default> > Acesso em 10 de jun de 2014.

JARRY RICHARDSON, R. Pesquisa social, métodos e técnicas. São Paulo. Atlas. 2009.

LEITE, Ligia Silva et al. Avaliação do Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria do Comando da Aeronáutica. **Revista Meta: Avaliação**, v. 4, n. 12, p. 232-249, 2013.

MARTINS, Margareth Carneiro; RIGONI, Jociane; ZAGO, Camila Avozani; CARDOSO, Olga Regina. **Pressupostos para um Programa de Preparação para Aposentadoria: Caso ELETRONORTE**. In: Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 23, 2007, Foz do Iguaçu.

MUNIZ, José Artur. PPA: Programa de Preparação para o Amanhã. **Estud. psicol. (Natal)**, Natal, v. 2, n. 1, Jun 1997. Disponível em <<http://www.scielo.br/scielo.php>>. Acesso em: 03 junho 2014.

NATIVIDADE, Michelle Regina da. Vidas em risco: a identidade profissional dos bombeiros militares. **Psicol. Soc.**, Florianópolis, v. 21, n. 3, dez. 2009. Disponível em <<http://www.scielo.br/scielo.php>>. Acesso em: 30 maio 2014.

NETTO, Francisco Sobreira; NETTO, Juliana Presotto Pereira. **Programas de Preparação para a Aposentadoria-PPA: responsabilidade social das organizações**. Acesso em 20 out 2015, v. 2, 2012.

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

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

_____. Lei nº 3.909, de 14 de julho de 1977. **Dispõe sobre o Estatuto Dos Policiais Militares Do Estado Da Paraíba, E Dá Outras Providências**. Diário Oficial do Estado da Paraíba, João Pessoa, 20 jun. 1977. Seção 1, p.25.

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

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

SOARES, Dulce Helena Penna et al. Aposenta-ção: programa de preparação para aposentadoria. *Estud. interdiscip. envelhec.*, Porto Alegre, v. 12, p. 143-161, 2007.

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

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

APÊNDICES

APÊNDICE A – Termo de consentimento livre e esclarecimento e Formulário

Título: TRANSIÇÃO PARA A APOSENTADORIA E ASPECTOS PSICOSSOCIAIS:
Bombeiros Militares da Paraíba e o Projeto “Bombeiro na Melhor Idade”
Paraíba.

Responsáveis: Prof. Dr. Roberto Mendonza (orientador) e Maria Iolanda (orientanda).

Senhores (as),

Esta pesquisa é parte do trabalho de conclusão do curso de Tecnologia em Gestão Pública exigido pelo Departamento de Tecnologia em Gestão Pública, criado pela Resolução nº 50/2009 do CONSEPE/ UFPB.

O preenchimento, voluntário, desse formulário trará base para a investigação dos estressores que antecedem a aposentadoria dos militares do Corpo de Bombeiros Militar da Paraíba com pelo menos 25 (vinte e cinco) anos de efetivo serviço na corporação militar que possuem requisitos exigidos para ingressar no Projeto Bombeiro na Melhor Idade.

As respostas serão coletadas, discutidas e organizadas ao término da pesquisa que, por sua vez, poderá ser utilizada em publicações científicas ou congressos. Vale salientar que a identidade dos voluntários será omitida.

Dúvidas entrar em contato através do número 988547384.

Atenciosamente,

Eu, _____, em vista dos esclarecimentos acima, declaro para os devidos fins que concedo minha participação, voluntária, no preenchimento do formulário de pesquisa.

Em, _____ de _____ de 2015.

APÊNDICE B – Questionário de Pesquisa

1- Você se encontra preparado para a aposentadoria? *

- Sim
- Não

2 - Você possui filhos? *

- Sim
- Não

3 - O que você gostaria (o que esta planejando) de fazer após se aposentar? *
Poderá escolher mais de uma opção.

- Nenhuma atividade
- Lazer (viajar, pescar)
- Comprar um sítio
- Continuar trabalhando no CBMPB
- Continuar trabalhando fora do CBMPB
- Dedicar-se a família
- Participar de ações sociais/comunitárias/religiosas
- Abrindo um próprio negócio
- Fazendo cursos de reciclagem
- Procurando outra atividade remunerada
- Outro:

4 - O que a aposentadoria representa para você? *

Poderá escolher mais de uma opção

- Tempo para a família
- Prejuízo financeiro
- Recompensa
- Castigo
- Liberdade
- Tempo para estudar
- Exercer outra atividade remunerada

5- Você no CBMPB atualmente desempenha função que o torna realizado? *

- Sim
- Não

6 - Você tem conhecimento que existe no CBMPB um projeto que auxilia na preparação para a aposentadoria? *

- Sim
- Não

7 - Qual o seu estado civil? *

- Casado
- Solteiro
- União Estável
- Divorciado
- Viúvo
- Outro:

8 - Qual a sua escolaridade?

	Completo
Fundamental (1ª a 8ª série)	<input type="radio"/>
Médio (1º ao 3º ano)	<input type="radio"/>
Superior (3º Grau)	<input type="radio"/>

9 - Qual raça você se considera? *

Cor ou Raça - característica declarada pelas pessoas de acordo com as seguintes opções: branca, preta, amarela, parda ou indígena.

- Branca
- Preta
- Amarela
- Parda
- Indígena

10 - Em média, qual a sua renda familiar ? *

Soma do seu salário + dos outros que contribuem

11 - Como você utiliza seu tempo livre: *

No quadro abaixo quais as atividades e com que frequência você as pratica

	Frequentemente	Esporadicamente	Nunca
Assiste TV	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ouve música	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toca instrumento musical	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lê jornais ou revistas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vai ao teatro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pratica esportes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Assiste jogos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Visita amigos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recebe amigos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vai a festas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realiza viagens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vai á Igreja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12 - Nesses seus tantos anos na corporação, de que forma você foi recompensado pelos bons serviços prestados? *

Você poderá escolher mais de uma opção

- Elogio Individual
- Elogio Coletivo
- Recompensa com folgas
- Medalha
- Apenas um "Obrigado!" do seu superior hierárquico

13 - A PBPrev assegura sua aposentadoria por obrigação e isso garante seus proventos na aposentadoria. Mas, qual outra forma de segurança financeira você tem atualmente? *

- Imóveis alugados
- Poupança
- Profissional autônomo
- Outro:

14 - Você e seus pares conversam sobre aposentadoria durante os serviços ou expedientes? *

- Sim
- Não

15 - Você se reconhece como um "HERÓI" perante a sociedade? *

- Sim
- Não

16 - Com a aposentadoria você terá um novo grupo social. Como você vê essa nova mudança? *

- Um novo membro
- Um contador de histórias
- Um excluído dos assuntos
- Um novo pai de família
- Um avô "coruja"
- Outro:

17 - Você associa a aposentadoria à velhice? *

- Sim
- Não

18 - Nesses últimos 02 (dois) anos de serviço você procurou participar de projetos no CBMPB que prepare para a aposentadoria? *

- Sim
- Não, pois não tive interesse
- Não, pois não sabia que existia

19 - Seus familiares lhe apoiam nessa fase da aposentadoria que você irá ingressar futuramente? *

- Sim
- Não

20 - Você participa da criação dos seus netos? *

- Sim
- Não
- Não possuo netos

21 - Você faz consumo de bebidas alcoólicas: *

- Socialmente
- Dependente
- Não consumo
- Faz tratamento para não voltar a beber
- Outro: