

123

Revista Jurídica da PRESIDÊNCIA

Brasília · Volume 21 · Número 123 · Fev./Maio 2019

Centro de Estudos Jurídicos da Presidência
Subchefia para Assuntos Jurídicos da Casa Civil
Presidência da República

123

Revista Jurídica da
PRESIDÊNCIA

Brasília · Volume 21 · Número 123 · Fev./Maio 2019

Presidente da República

Jair Messias Bolsonaro

Ministro-Chefe da Casa Civil da Presidência da República

Onyx Dornelles Lorenzoni

**Subchefe para Assuntos Jurídicos da Casa Civil e
Presidente do Centro de Estudos Jurídicos da Presidência**

Jorge Antonio de Oliveira Francisco

Coordenadora do Centro de Estudos Jurídicos da Presidência

Fernanda Rodrigues Saldanha de Azevedo

Revista Jurídica da Presidência / Presidência da República

Centro de Estudos Jurídicos da Presidência – Vol. 1, n. 1, maio de 1999.

Brasília: Centro de Estudos Jurídicos da Presidência, 1999–.

Quadrimestral

Título anterior: Revista Jurídica Virtual

Mensal: 1999 a 2005; bimestral: 2005 a 2008.

ISSN (até fevereiro de 2011): 1808–2807

ISSN (a partir de março de 2011): 2236–3645

1. Direito. Brasil. Presidência da República, Centro de Estudos Jurídicos da Presidência.

CDD 34

CDU 34(81)

Centro de Estudos Jurídicos da Presidência

Centro de Estudos Jurídicos, Praça dos Três Poderes, Palácio do Planalto, Anexo II, Térreo, Ala A,
Sala 103 - CEP 70150-900 - Brasília/DF

Telefone: (61)3411–2863

E-mail: revista@presidencia.gov.br

<https://revistajuridica.presidencia.gov.br>

Revista Jurídica da Presidência

É uma publicação quadrimestral do Centro de Estudos Jurídicos da Presidência voltada à divulgação de artigos científicos inéditos, resultantes de pesquisas e estudos independentes sobre a atuação do Poder Público em todas as áreas do Direito, com o objetivo de fornecer subsídios para reflexões sobre a legislação nacional e as políticas públicas desenvolvidas na esfera federal.

Equipe Técnica

Coordenação de Editoração

Erick Biill Vidigal
Fernanda Rodrigues Saldanha de Azevedo

Gestão de Artigos

Mariana Figueiredo Cordeiro da Silva

Capa

Filipe do Nascimento Pires

Diagramação

Filipe do Nascimento Pires

Revisão de Texto

Karina Gomes Mansur Costa
Mariana Figueiredo Cordeiro da Silva

Revisão de Idiomas

Mariana Figueiredo Cordeiro da Silva

Revisão de Diagramação

Mariana Figueiredo Cordeiro da Silva

Arte da Capa

Arte digital elaborada a partir de foto do Palácio do Planalto visto do estacionamento térreo

Fotógrafo

Matheus Moreira Torres

Estagiários

Ana Beatriz Fumian Gomes
Beatriz Carvalho Wolski
Bruno Rodrigues Noronha
Felipe Augusto Romão
Fernanda Furtado Barbosa
Igor Gabriel de Oliveira Faria
Isabela Ferreira Gesser
Luíza Villarouca Bento
Lucas da Silva Nascimento
Nathália Sarmento Rodrigues
Neila Luíza Araujo Melo Sousa

Conselho Editorial

Claudia Lima Marques

Doutorado e Pós-Doutorado em Direito Internacional Privado pela Universidade de Heidelberg, Alemanha. Professora Titular do Corpo Permanente e Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil.

Claudia Rosane Roesler

Doutorado em Teoria do Direito pela Universidade de São Paulo, Brasil, e Pós-Doutorado em Teoria do Direito pela Universidade de Alicante, na Espanha. Professora da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, Brasil.

Freddie Souza Didier Junior

Doutorado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Brasil, e Pós-Doutorado em Direito Processual Civil pela Universidade de Lisboa, Portugal. Livre-Docente pela Universidade de São Paulo, Brasil, e Professor associado da Universidade Federal da Bahia, Brasil.

Gilmar Ferreira Mendes

Doutorado em Direito Constitucional pela Universidade de Münster, Alemanha. Docente permanente do Instituto Brasileiro de Direito Público, Brasil.

João Maurício Leitão Adeodato

Doutorado em Filosofia Jurídica pela Universidade de São Paulo, Brasil, e Pós-Doutorado em Filosofia Jurídica pela Universidade de Heidelberg, Alemanha. Livre-docente pela Universidade de São Paulo, Brasil. Professor Titular da Universidade Federal de Pernambuco, Brasil.

Joaquim Shiraishi Neto

Doutorado em Direito pela Universidade Federal do Paraná, Brasil. Professor visitante do Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Maranhão, Brasil.

José Claudio Monteiro de Brito Filho

Doutor em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Brasil. Professor do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará, Brasil.

Luís Roberto Barroso

Doutorado em Direito pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brasil, e Pós-Doutorado pela Universidade de Harvard, Estados Unidos da América. Livre-docente pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brasil, e Professor Titular de Direito Constitucional da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brasil.

Maíra Rocha Machado

Doutorado em Direito pela Universidade de São Paulo, Brasil, com período sanduíche na Universidade de Barcelona, Espanha. Pós-Doutorado pela Universidade de Ottawa, Canadá. Professora Associada na Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, Brasil.

Misabel de Abreu Machado Derzi

Doutorado em Direito Tributário pela Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil. Professora Titular de Direito Financeiro e Tributário da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil.

Vera Karam de Chueiri

Doutorado em Filosofia Jurídica pela New School for Social Research, Estados Unidos da América. Pós-Doutorado pela Universidade de Yale, Estados Unidos da América. Professora associada da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná, Brasil.

Appropriate articles are abstracted/indexed in:

BBD – Bibliografia Brasileira de Direito / Rede RVBI

Google Scholar

LATINDEX – Sistema Regional de Información en Línea para Revistas

Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

ULRICH'S WEB – Global Serials Directory

Autores Convidados

Paolo Grossi

Florença – Itália

Professor emérito de História do Direito Medieval e Moderno na Università Degli Studi di Firenze (Itália). Doutor honoris causa pelas Universidades de Bologna (Itália), Napoli (Itália), Frankfurt am Main (Alemanha), Stockholm (Suécia), Autónoma de Barcelona (Espanha), Autónoma da Madrid (Espanha), Sevilla (Espanha), Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS/Brasil) e Universidade Federal do Paraná (UFPR/Brasil). Presidente emérito da Corte Constitucional da República Italiana.

E-mail: segreteria@centropgm.unifi.it

Marcos de Araújo

BRASIL - Brasília/DF

Doutor em Ciência Social e Jurídica pela Universidad del Museo Social Argentino (Argentina). Mestre em Ciência Política pelo Instituto Euro-Americano de Educação, Ciência e Tecnologia (EUROAM). Professor de Direitos Humanos da Academia de Bombeiro Militar Cel. Osmar Alves Pinheiro (ABMIL). Professor de Direito Administrativo e Penal do Instituto Superior de Ciências Policiais de Brasília (ISCP).

E-mail: marcosdearaujo@marcosdearaujo.com.br

Autores de Artigos em Língua Estrangeira

Diogo de Oliveira Machado

AUSTRÁLIA - Sydney

Aceito para o Doutorado em Direito na University of New South Wales (Austrália) – 2019. Mestre em Crimes Transnacionais, Justiça e Segurança pela University of Glasgow (Escócia).

E-mail: diogoom@hotmail.com

Tradução

Felipe Pante Leme de Campos

Itália - Floreça

Doutorando em Teoria e Storia del Diritto pela Università Degli Studi di Firenze (Itália). Mestre em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Bacharel em Direito pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Membro do grupo de pesquisa CNPq-UFSC lus Commune em História da Cultura Jurídica.

E-mail: felipe.pantelemedecampos@unifi.it

Jean-Raphaël Gros-Désormeaux

FRANÇA – Fort-de-France/Martinica

Doutor em Geografia pela Université des Antilles et de la Guyane (França). Pesquisador do Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS/França) e do Laboratoire Caribéen de Sciences Sociales (LC2S/França). Co-cordenador da Rede de Pesquisas Junction Amazonian Biodiversity Units Research Networking Program (Jambu-RNP).

E-mail: jmgrosdesormeaux@yahoo.fr

Lise Tupiassu

BRASIL – Belém/PA

Doutora em Direito Público pela Université Toulouse 1 – Capitole (França). Mestre em Direito Tributário pela Université Paris 1 – Panthéon/Sorbonne (França) e em Instituições Jurídico-políticas pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Professora da Universidade Federal do Pará (UFPA) e do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). Co-coordenadora da Jonction amazonian biodiversity units research networking program (Jambu-RNP).

E-mail: ltupiassu@gmail.com

Autores

Alexandre Pereira Bonna

BRASIL – Belém/PA

Doutor e Mestre em Direito pela Universidade Federal do Pará (UFPA), com período sanduíche na University of Edinburgh (Reino Unido). Professor de Graduação e Pós-Graduação do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA).

E-mail: alexandrebonna@yahoo.com.br

Ana Cláudia Ruy Cardia Atchabahian

BRASIL – São Paulo/SP

Doutora e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Professora da Universidade Presbiteriana Mackenzie (Mackenzie/SP).

E-mail: anaclaudiaruy@gmail.com

Luly Fischer

BRASIL – Belém/PA

Doutora em Direito pela Universidade Federal do Pará (UFPA) em cotutela com a Université Paris 13 (França). Mestre em Direito pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Professora da Universidade Federal do Pará (UFPA). Membro da Rede de Pesquisa Junction Amazonian Biodiversity Units Research Network Program (JAMBU-RNP).

E-mail: lulyfischer@yahoo.com

Carolina Magnani Hiramoto

BRASIL – São Paulo/SP

Doutoranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Professora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP).

E-mail: carolinamagnani@hotmail.com

Cristiane Maria Freitas de Mello

BRASIL – São Paulo/SP

Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) e em Desenvolvimento Regional e Urbano pela Universidade Salvador (UNIFACS). Graduada em Direito pela Universidade Católica de Salvador (UCSAL).

E-mail: cristianefmello@gmail.com

	Editorial _____	16
	Autor Convidado _____	18
1	Um Direito sem Estado: a noção de autonomia como fundamento da Constituição Jurídica Medieval Paolo Grossi – Felipe Pante Leme de Campos _____	20
2	A invisibilidade do Inativo: realidades jurídico-sociais da inatividade no Corpo de Bombeiros e Polícia Militar Marcos de Araújo _____	42
	Artigos em Língua Estrangeira _____	71
3	<i>L'optimisation de l'ICMS écologique à partir des indicateurs géographiques pour la protection environnementale en Amazonie</i> Lise Tupiassu – Jean-Raphaël Gros-Désormeaux – Luly Fischer _____	73
4	<i>Anti-money laundering regulation on the Brazilian art market</i> Diogo de Oliveira Machado _____	95
	Artigos _____	
5	A quantificação do dano moral compensatório: em busca de critérios para os incisos V e X do art. 5º da CF/88 Alexandre Pereira Bonna – Pastora do Socorro Teixeira Leal _____	124
6	Empresas e infância no Brasil: a responsabilidade das corporações em coibir a exploração do trabalho infantil Ana Cláudia Ruy Cardia Atchabahian – Carolina Magnani Hiromoto _____	147
7	Da necessidade de intervenção estatal para combater o <i>astroturfing</i> nas relações cibernéticas de consumo Regina Célia Martinez – Maurício Veloso – Cristiane Maria Freitas de Melo _____	175

8 O caráter remuneratório das recompensas dos programas de fidelidade e a discriminação do consumidor fidelizado

Luiz Carlos Goiabeira Rosa – Naiara Guimarães – Murilo Moreira Martins _____ 197

Normas de submissão _____ 215

Caros leitores,

Com esta edição de nº 123, abrimos o nosso 21º volume, em que comemoramos os 20 anos de lançamento da Revista Jurídica da Presidência. Nessas 2 décadas, assumimos um compromisso com a produção científica nacional de qualidade, pautada em valores éticos e na busca por excelência. Nossa dedicação e empenho nos elevaram ao estrato Qualis A1, resultado conjunto do trabalho desempenhado pela equipe do periódico e por nossos consultores *ad hoc*, bem como pelos pesquisadores que submeteram seus trabalhos.

Na seção Autores Convidados, temos o artigo “Um Direito sem Estado: a noção de autonomia como fundamento da constituição jurídica medieval”, de Paolo Grossi, traduzido do italiano para o português por Felipe Pante Leme de Campos. O artigo analisa a noção de autonomia medieval, que se contrasta com a noção unitária do modelo estatal. Tal modelo é, segundo o autor, essencialmente moderno.

Ainda nessa seção, apresentamos o artigo de Marcos de Araújo, que trata das atuais realidades jurídico-sociais de militares do Corpo de Bombeiros e da Polícia Militar do Distrito Federal nos diferentes postos e graduações após a inatividade. O trabalho conta com uma vasta pesquisa, baseada em entrevista pessoal com membros dos quadros dessas corporações, a fim de captar a sua percepção quanto ao tratamento recebido após o ingresso na inatividade.

Lise Tupiassu, Jean-Raphaël Gros-Désormeaux e Luly Fischer nos apresentam, na seção de Artigos em Língua Estrangeira, um estudo de caso relativo ao ICMS ecológico, que é um mecanismo federativo de distribuição de receitas orientado pela bonificação de municípios que agem em prol da conservação ambiental. Os autores propõem a utilização de indicadores geográficos de avaliação de tensões espaciais para a otimização do mecanismo de repartição de receitas, e utilizam como exemplo a experiência da Guiana Francesa.

Também nessa seção, temos o artigo “*Anti-money laundering regulation on the Brazilian art market*”, de Diogo de Oliveira Machado, em que o autor analisa os mecanismos utilizados no mercado de arte brasileiro a fim de coibir a lavagem de dinheiro por meio da aquisição de obras de arte e antiguidades.

Já Alexandre Pereira Bonna e Pastora do Socorro Teixeira Leal abordam a natureza do dano moral e, mais especificamente, como desenvolver critérios para

quantificar a indenização referente à violação dos bens jurídicos em questão em face da omissão legislativa.

Na sequência, apresentamos o artigo “Empresas e infância no Brasil: a responsabilidade das corporações em coibir a exploração do trabalho infantil”, de autoria de Ana Cláudia Ruy Cardia Atchabahian e Carolina Magnani Hiromoto. Partindo da Teoria da Proteção Integral de crianças e adolescentes, as autoras realizam uma análise crítica das ações do Estado brasileiro para coibir a exploração do trabalho infanto-juvenil, propondo, por fim, soluções para garantir a efetiva responsabilização das empresas que se utilizam do trabalho infantil em desrespeito às normas nacionais e internacionais.

Regina Célia Martinez, Maurício Veloso Queiroz e Cristiane Maria Freitas de Mello, por sua vez, refletem sobre o *astroturfing*, prática abusiva nas relações de consumo cibernéticas, buscando meios para combatê-lo. O trabalho apresenta as nuances e transformações que existem quando se considera as relações de consumo cibernéticas em relação às convencionais. Ao apresentar essas diferenças, os autores argumentam que é necessária legislação específica que proteja os consumidores das diversas práticas abusivas decorrentes dessas novas tecnologias.

Por fim, temos o artigo “O caráter remuneratório das recompensas dos programas de fidelidade e a discriminação do consumidor fidelizado”, de autoria de Luiz Carlos Goiabeira Rosa, Naiara Guimarães Pamplona e Murilo Moreira Martins, que aborda também tema relacionado ao Direito do Consumidor. Os autores analisam a natureza contratual advinda da adesão aos programas de fidelidade, bem como a distinção realizada pelas empresas entre consumidores fidelizados e não fidelizados. O estudo demonstra que, de modo inverso ao que se poderia pensar, os consumidores fidelizados não possuem mais benefícios do que os não fidelizados, e terminam por sofrer restrições e tratamento desigual por parte das empresas que oferecem os programas de recompensas.

Agradecemos mais uma vez aos membros de nossa equipe, aos nossos consultores *ad hoc*, aos membros do Conselho Editorial e aos autores que submeteram e publicaram seus artigos neste periódico.

Desejamos a todos uma ótima leitura!



Autores Convidados

A invisibilidade do Inativo: realidades jurídico-sociais da inatividade no Corpo de Bombeiros e na Polícia Militar

MARCOS DE ARAÚJO

Doutor em Ciência Social e Jurídica pela *Universidad del Museo Social Argentino* (Argentina). Mestre em Ciência Política (EUROAM). Professor de Direitos Humanos (ABMIL). Professor de Direito Administrativo e Penal (ISCP).

SUMÁRIO: *1 Introdução • 2 Os Direitos Humanos Fundamentais do Inativo • 3 Conclusão • 4 Referências.*

RESUMO: Este trabalho, de métodos mistos concomitantes, objetiva examinar as atuais realidades jurídico-sociais nos diferentes postos e graduações após a inatividade, no Corpo de Bombeiros e na Polícia Militar do Distrito Federal, procurando identificar como esses militares se sentem no tocante ao tratamento a eles prestados por suas respectivas corporações. Busca também aquilatar se é jurídica e socialmente oportuna, e em que grau, a inserção de programa preparativo para a inatividade como Direito Fundamental. Para garantir a precisão dos resultados, evitando distorções de análise de interpretações, o artigo se baseia em coleta de informação de 452 questionários *on-line*. Visando entender a natureza do fenômeno estudado, adotou-se também entrevistas abertas e a observação participante.

PALAVRAS-CHAVE: Inatividade • Polícia Militar • Bombeiro Militar • Valorização • Direitos Humanos Fundamentais.

The invisibility of the Inactive: Legal-social realities of inactivity on the Fire Department and the Military Police

CONTENTS: *1 Introduction • 2 The Fundamental Human Rights of the Inactive • 3 Conclusion • 4 References.*

ABSTRACT: This work, with concomitant mixed methods, aims to examine current legal and social realities in the different positions and ranks in inactivity, of the Fire Department and the Military Police of the Federal District, trying to identify how these military members feel about the treatment provided to them by their respective corporations. It also intends to assess if the insertion of a preparatory program for inactivity as Fundamental Law is legally and socially timely, and to what degree. To guarantee the accuracy of the results, avoiding distortions of interpretation analysis, the article is based on the collection of information from 452 online surveys. In order to understand the nature of the studied phenomena, we also adopted open interviews and participant observation.

KEY-WORDS: Inactivity • Military Police • Military Firefighter • Appreciation • Fundamental Human Rights.

La invisibilidad del Inactivo: realidades jurídico-sociales de la inactividad en el Cuerpo de Bomberos y en la Policía Militar

CONTENIDO: *1 Introducción • 2 Los Derechos Humanos Fundamentales del Inactivo • 3 Conclusión • 4 Referencias.*

RESUMEN: Este trabajo, de métodos mixtos concomitantes, objetiva examinar las actuales realidades jurídico-sociales en los diferentes puestos y graduaciones después de la inactividad, en el Cuerpo de Bomberos y en la Policía Militar del Distrito Federal, buscando identificar cómo esos militares se sienten en lo tocante al tratamiento a ellos prestados por sus respectivas corporaciones. También busca aquilatar si es jurídica y socialmente oportuna, y en qué grado, la inserción de programa preparatorio para la inactividad como Derecho Fundamental. Para garantizar la precisión de los resultados, evitando distorsiones de análisis de interpretaciones, el artículo se basa en la recolección de información de 452 cuestionarios en línea. Para entender la naturaleza del fenómeno estudiado, se adoptó también entrevistas abiertas y la observación participante.

PALABRAS CLAVE: Inactividad • Policía militar • Bombero Militar • Valoración • Derechos Humanos Fundamentales.

1 Introdução

As Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares possuem fundamento de validade no artigo 42 da Constituição Federal, que estabelece que estas são instituições militares organizadas com base na hierarquia e na disciplina. Essas duas Instituições estão constitucionalmente inseridas no Capítulo da Segurança Pública, art. 144, como órgãos responsáveis, com os demais, pela preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio (BRASIL, 1988).

Os parágrafos 5º e 6º do artigo mencionado estabelecem que às polícias militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública, e aos corpos de bombeiros militares, além das atribuições definidas em lei, incumbe a execução de atividades de defesa civil. Dispõem, ainda, que as polícias militares e os corpos de bombeiros militares, nos casos de convocação ou mobilização, são forças auxiliares e reserva do Exército, se subordinando, juntamente com as polícias civis, aos Governadores dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios.

A Polícia Militar – PMDF e o Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal – CBMDF possuem uma particularidade que os distingue dos demais militares estaduais, porque, por imperativo constitucional – inciso XIV do artigo 21 –, são organizados e mantidos pela União (BRASIL, 1988), que presta assistência financeira ao Distrito Federal para a execução de serviços públicos por meio de fundo próprio, que foi instituído pela Lei nº 10.633, de 27 de dezembro de 2002 (BRASIL, 2002).

As obrigações, deveres, direitos e prerrogativas dos Policiais-Militares e dos Bombeiros Militares do Distrito Federal são reguladas pelos seus respectivos Estatutos, Lei nº 7.289, de 18 de dezembro de 1984, e Lei nº 7.479, de 2 de junho de 1986 (BRASIL, 1984; 1986).

Ambos os Estatutos definem que seus profissionais podem se encontrar na atividade ou inatividade. A situação de atividade compreende: os de carreira¹; os incluídos voluntariamente, durante os prazos a que se obriguem a servir; os componentes da reserva remunerada, convocados ou designados para o serviço ativo; e os alunos de órgãos de formação. Já a inatividade inclui: os da reserva remunerada, sujeitos à prestação de serviço na ativa, mediante convocação, ou sujeitos à Prestação de Tarefa por Tempo Certo – PTTC, que, segundo a Lei Federal nº 12.086, de 6 de novembro de 2009, ocorre em caráter transitório e mediante aceitação voluntária (BRASIL, 2009);

1 São os que, no desempenho voluntário e permanente do serviço policial-militar, têm vitaliciedade assegurada ou presumida.

e os reformados, quando, tendo passado por uma das situações anteriores, estiverem dispensados definitivamente da prestação de serviço na ativa.

Os Militares do Distrito Federal possuem Diretoria de Inativos e Pensionistas², que deve cuidar da execução da política de preparação de passagem para a inatividade, realizando o seu acompanhamento, bem como a elaboração e a instrução de todos os processos inerentes aos inativos, pensionistas e civis, tais como reserva, reforma, auxílio invalidez, benefícios de pensão, dentre outros. Sobre esse universo de inativos de ambas as corporações, buscou-se conhecer suas realidades jurídico-sociais, tal a relevância da efetividade das políticas institucionais preparatórias e de relacionamento subsequente na qualidade de vida do profissional e na cultura institucional.

Para tanto, utilizou-se método misto – que, para Creswell e Plano Clarke (2011) consiste em um procedimento de coleta, análise e combinação de técnicas quantitativas e qualitativas em um mesmo desenho de pesquisa – mediante pesquisa de campo levada a efeito de março a abril de 2019, por meio de questionário *online* (DE ARAÚJO, 2019) constituído de 21 perguntas, sendo nove perguntas fechadas³ (sete únicas e duas múltiplas escolha); três perguntas abertas; duas perguntas com respostas dicotômicas⁴ e sete perguntas fechadas com opção de comentários. Foram realizadas entrevistas com os dirigentes das Diretorias de Inativos e Pensionistas das corporações e com diversos inativos dos diferentes postos e graduações de ambas as Instituições.

A investigação alcançou a amostra de 452 militares do Distrito Federal, sendo que 88,8% são Policiais Militares e 11,2% Bombeiros Militares. Foi identificado que 62,2% ingressaram na inatividade há até cinco anos; 12,9% estão na inatividade há mais de cinco e menos de dez anos; e 24,9 % estão nessa situação há mais de 10 anos. Equivale dizer que 75,1% do universo pesquisado se encontram na inatividade há 10 anos ou menos.

Outro dado relevante é que 78,5% desses inativos são da reserva remunerada e 21,5% reformados; estes últimos estão legalmente impedidos de retornarem ao serviço ativo. No tocante ao gênero, 95,7% são do gênero masculino e 4,3% do feminino. Essa variação está de acordo com o limite da presença feminina,

2 Órgão subordinado ao Departamento de Gestão de Pessoal. No CBMDF subordina-se ao Departamento de Recursos Humanos.

3 São aquelas em que o respondente seleciona uma ou diversas alternativas dentre um conjunto de respostas pré-definidas.

4 Pergunta de resposta dicotômica é aquela que só possui duas opções de resposta.

principalmente na Polícia Militar, para a qual o art. 4º da Lei nº 9.713, de 25 de novembro de 1998, estabelece que “O efetivo de policiais militares femininos será de até dez por cento do efetivo de cada Quadro” (BRASIL, 1998). A pesquisa teve a participação voluntária de 63,3% de Praças e 36,7% de Oficiais.

2 O respeito aos Direitos Humanos Fundamentais do Inativo

Uma das características do Estado Democrático de Direito é o seu compromisso em relação aos Direitos Humanos e o respeito às suas normas. Sob esse prisma, a pesquisa buscou identificar o respeito aos Direitos Humanos na forma como os inativos de ambas as Corporações se sentem face ao tratamento recebido por suas instituições. Avalia-se como são as relações cotidianas desses profissionais e qual o grau de satisfação e de valorização experimentados por eles frente aos serviços postos à sua disposição por suas respectivas Corporações.

Uma característica da atividade militar é a manutenção de vínculo profissional mesmo quando se está fora do serviço ativo. A depender da qualidade dessa relação, pode-se observar o respeito aos direitos dos inativos e o possível reflexo em forma de qualidade e tempo de vida, bem como os consequentes gastos com saúde.

No levantamento de dados foi identificado o sentimento predominante entre os inativos no que concerne à valorização experimentada em relação à sua instituição (Gráfico 1). A literatura geralmente se debruça no esforço que devem as empresas empreender para encontrar a melhor maneira de tratar seus recursos humanos. Por óbvio, a formação sucessiva de gestores alinhadas a essa visão contribui para a melhoria do sentimento que seus servidores possuem em relação à empresa, vez que esse processo é circular (MCGREGOR, 1980, p. 167-221).

Como Inativo, como você se sente em relação a valorização?

418 respostas

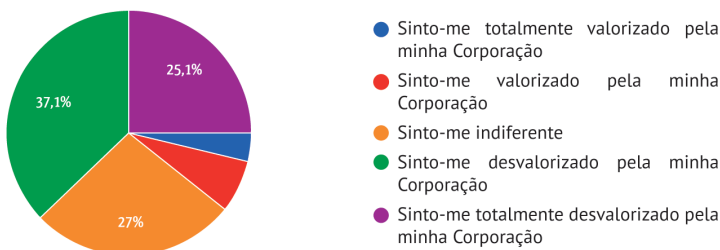


Gráfico 1

Fonte: elaborado pelo autor com base nos dados obtidos em DE ARAÚJO, 2019.

Quando o universo pesquisado já se encontra fora do serviço ativo e ainda possui vínculos, como sói acontecer com os inativos das corporações militares, o que esses dados podem revelar? Do total pesquisado, 37,1% dos inativos se sentem desvalorizados, 25,1% se sentem totalmente desvalorizados por sua corporação e outros 27% se sentem indiferentes. Os resultados identificam uma grave situação que pode ser resultante do tipo de políticas públicas das corporações militares do Distrito Federal para com seus inativos.

Possuir um percentual de 62,2% que se sentem desvalorizados por suas corporações pode indicar que as administrações dessas instituições têm falhado na atenção dispensada a esses profissionais, máxime quando se acrescenta 27% que experimentam sentimento de indiferença. Ou seja, 89,2% do universo pesquisado se sentem desvalorizados ou indiferentes em relação ao tratamento dispensado por suas corporações. Esses depoimentos vão de encontro ao segredo para o sucesso de qualquer empresa, que é de investir sempre e acima de tudo nas pessoas (CORREA, 2013, p. 9).

Os relatos dos Policiais e Bombeiros militares inativos são unânimes em desaprovar a forma como são tratados. Os dados obtidos na pesquisa revelam que esses profissionais não mais se sentem partes integrantes das corporações às quais dedicaram suas vidas. Essas considerações se originam não da escolha deles, mas da forma como são tratados por seus companheiros da ativa. Esses sentimentos se evidenciam em mais de 450 relatos colhidos do formulário da pesquisa, tais como: “Para os que ficam somos invisíveis, não têm consideração nenhuma com nossa história” – Sargento/PMDF; “O atendimento na DINAP⁵ é descortês e não respeitoso com o posto ou graduação do visitante, inclusive pensionistas, o local não é condizente com o atendimento” – Oficial Superior/CBMDF; e “A DIPC⁶, deveria ser um local de acolhimento, no entanto, é uma diretoria sem recursos e com uma qualidade de atendimento muito precária. O Pessoal que ali trabalha deveria ter uma capacitação específica e cotidiana para atender os inativos e aos pensionistas” – Subtenente/PMDF (DE ARAÚJO, 2019).

Muitos veteranos⁷ se queixaram da desvalorização que experimentam quando retornam às suas Instituições. Relatam que o tempo dedicado à segurança pública e à memória do pessoal antigo são desprezados por quem permanece na Corporação.

5 Diretoria de Inativos e Pensionistas/CBMDF.

6 Diretoria de Inativos, Pensionistas e Civis/PMDF.

7 Sinônimo positivo para inativo.

As exceções são raras, e se originam pelas características de alguns, não pela cultura adquirida na Caserna.

Muitos entrevistados expressam que as políticas de valorização do inativo inexistem e, por conta disso, sua invisibilidade se torna algo naturalizado para os que permanecem. “Passei 30 anos dedicando ao CBMDF e quando precisei do BM não fui atendido” – Sargento/CBMDF. “A cultura como um todo está alheia à memória institucional e àqueles que construíram a PMDF. Inexistem políticas de conscientização do importante papel da trajetória do militar na instituição, daí a sua desvalorização natural” – Tenente/PMDF (DE ARAÚJO, 2019).

Parece haver uma desconexão entre a entrada e a saída do profissional nas instituições militares do DF. Os Estatutos dessas Corporações estabelecem exigências para o ingresso, mas para saída e permanência na inatividade inexistem os cuidados. A ênfase parece estar nas garantias institucionais e não nas do ser humano.

Percebe-se que os atendentes do Setor de Inativos não dispensam o tratamento adequado ao público da terceira idade da corporação. Esse público é atendido da forma protocolar, sem considerar uma vida inteira dedicada à corporação! – Oficial Subalterno/PMDF.

Não importa quem você foi no passado. A importância maior está no presente. Não sinto a palavra mágica chamada hierarquia. Não vejo respeito, independente do grau hierárquico de quem está aposentado. Existem muitas dificuldades em atender, principalmente àqueles menos esclarecidos quanto ao posicionamento de usar o computador. Nem todos sabem ou mesmo possuem um em sua casa. No momento atual, estamos fazendo o Recadastramento anual. Esteve fora do ar por várias semanas. Muitos e, principalmente os que moram fora de Brasília, não conseguem acessar o site para serem colocados, de novo, todos os documentos já apresentados no ano passado. Está acontecendo o mesmo com a Declaração do Imposto de Renda. Muitos não conseguem acessar o site pois a senha não confere. Lembro que recebíamos em casa, Contracheque e a bendita Declaração de Renda – Oficial Superior/PMDF. (DE ARAÚJO, 2019).

Para Chiavenato “a denominação dada às pessoas reflete o grau de importância que elas têm para as organizações” (2004, p. 5), principalmente quando relaciona talento ao conceito do capital humano, como patrimônio inestimável que uma organização pode reunir para alcançar competitividade e sucesso, destacando a necessidade de que o contexto organizacional ofereça suporte e projeção (2004, p. 54). Essa relação deve ser entendida como um objetivo de longo prazo, que priorize o tratamento que seus integrantes recebem da empresa/corporação. Não está centrada no aspecto financeiro,

mas na valorização do profissional, o que fará também com que ele se enxergue no servidor mais antigo e já fora dos Quadros da Instituição.

Cristiane Correa (2013, p. 40) enfatiza que poucas coisas são capazes de durar vários séculos. Ainda mais raras são aquelas que atravessam centenas de anos e continuam a prosperar. A Universidade Harvard é uma delas. Ao compararmos essas instituições⁸ é inevitável o questionamento: o que faz com que alguém que estudou na Universidade de Harvard se sinta e seja valorizado em todo o mundo enquanto os profissionais pesquisados se sentem tão desvalorizados por suas instituições, às quais dedicaram parte significativa de suas vidas? Para Shawn Achor (2012, p. 13), os estudantes daquela importante Universidade não são, necessariamente, felizes⁹, mas todos invariavelmente experimentam um sentimento de satisfação por terem pertencido àquela Instituição.

Em diferentes oportunidades os inativos destacaram, não a insatisfação salarial, tampouco as dificuldades que experimentaram durante seu tempo na ativa, mas o desvalor de suas contribuições ao longo da carreira. Essa falta de valorização na Corporação pode ser reflexo das atuações das lideranças (BORGES, 2008, p. 143). As declarações colhidas durante a pesquisa são contundentes: “Os serviços que prestei à Corporação, ordem e segurança pública não têm nenhum valor para os ativos” – Oficial Superior/PMDF; “Constantemente ouço reclamações de outros inativos que foram completamente desconsiderados e maltratados quando procuraram alguma UPM para atendimento diverso” – Capitão/PMDF (DE ARAÚJO, 2019).

A cultura institucional de ambas as Corporações de valorização de seu pessoal necessita ser reformulada, pois parece que ocorreu nelas uma ruptura brusca a ponto de passar a existir uma diferença entre ativos e inativos, sentimento que não existia no passado recente.

Quando estava na Ativa, sempre atendia com respeito e educação a todos Inativos, independente do Posto ou Graduação que buscavam atendimento, e sempre tentei passar aos que estavam sob meu Comando, a necessidade de dar um bom atendimento aqueles que nos procuravam, por que um dia seríamos nós que íamos estar do outro lado. Por isso, gostaria de receber o mesmo tratamento que dava. Mas não, quando procuro a Corporação por qualquer motivo, sou recebido com total indiferença, como se fosse um Estranho – Oficial Superior/PMDF.

8 Harvard possui mais de 350; a PMDF mais de 210 e o CBMDF mais de 163 anos de existência.

9 Em 2004, um levantamento do Harvard Crimson revelou que quatro de cada cinco alunos de Harvard sofrem de depressão pelo menos uma vez durante o ano letivo.

O pessoal que está na ativa, principalmente os novos, não nos tratam bem, tratam a gente com indiferença falta respeito pelo que fizemos e se hoje estão melhores não sabem o que passamos tratam com indiferença – Sargento/PMDF.

Depois em que fui para RR fui uma vez na unidade em que servia só fui bem recebida pelos meus amigos praças, poucos oficiais me cumprimentaram. Me senti mau naquele lugar que dediquei 27 anos de serviço bem prestado. Detalhe, quando fui embora não recebi nem um tchau do meu comandante, o que achei um descaso total com minha pessoa e também com minha família que ficou totalmente decepcionada – Sargento feminina/PMDF (DE ARAÚJO, 2019).

O modo como a Instituição Militar trata o pessoal da Inatividade faz você se sentir:

418 respostas

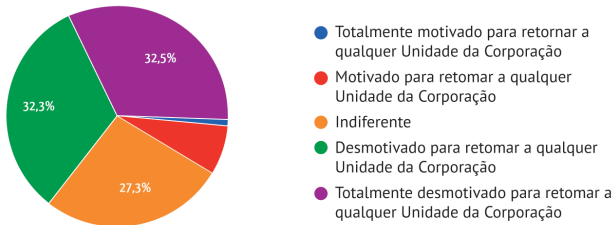


Gráfico 2

Fonte: elaborado pelo autor com base nos dados obtidos em DE ARAÚJO, 2019.

Quando você se dirige à Corporação, como é atendido?

421 respostas

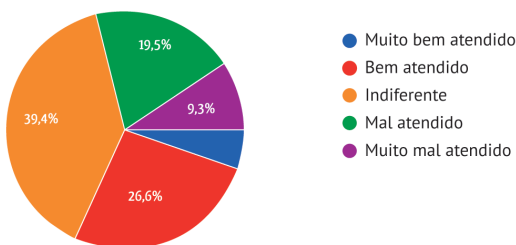


Gráfico 3

Fonte: elaborado pelo autor com base nos dados obtidos em DE ARAÚJO, 2019.

Os gráficos 2 e 3 possuem uma correlação interessante, uma vez que reforçam a necessidade das Corporações Militares do DF de rever suas políticas de atendimento ao pessoal veterano. O Gráfico 2 retrata como o veterano se sente em relação ao tratamento recebido de sua Instituição e o quanto ele se sente motivado a retornar

à Corporação nesse contexto. O percentual de insatisfação se revela muito alto, o que mereceria acender um alerta a qualquer gestor público visando modificar tal situação, pois 32,5% dos veteranos manifestaram que estão totalmente desmotivados para retornar a qualquer Unidade da Corporação. Na sequência, 32,5% se sentem desmotivados para retornar à Instituição e 27,3% se sentem indiferentes com o tratamento recebido.

Percebe-se que 64,8% dos veteranos estão desmotivados a retornar a qualquer unidade da Corporação, o que já representa um expressivo percentual indicativo de que alguma coisa vai mal em relação ao tratamento dispensado a esse importante efetivo. Ao considerarmos que 27,3% são indiferentes com o tratamento recebido, chega-se à incrível marca de 92,1% dos veteranos que não se sentem motivados a retornar a qualquer unidade da Corporação à qual serviu. Somente 8 dentre 100 desses profissionais se sentem motivados a retornar a qualquer unidade de sua Instituição. Esse pequeno percentual indica que algo nas diretrizes adotadas merece ser revisto.

O que chama atenção sobre os dados da pesquisa é que esses profissionais conviveram, em média, 25 anos de suas vidas profissionais nesses ambientes. A considerar as diferentes escalas ordinárias, os serviços extras, além dos retornos necessários à Instituição durante as folgas para resolver problemas administrativos, esses profissionais viveram mais tempo relacionados com suas unidades profissionais do que com suas próprias famílias.

Fato relevante é que os depoimentos de quem ingressa na reserva ou foi reformado demonstram um vazio, pois amam a profissão que abraçaram e se dedicaram por quase toda sua vida adulta e de repente seus serviços não serão mais prestados. Muitos declararam que é como se o chão lhes faltasse. Um dos Comandantes-Gerais da PMDF – um dos recordistas no cargo, pois Comandou a Instituição de jan/2016 a nov/2018 – declarou: “no dia seguinte de minha saída, levantei pela manhã e me dei conta que não mais iria para o Quartel. Fiquei por quase duas horas olhando para o coturno, sem saber o que fazer” (DE ARAÚJO, 2019).

Muitos passam por esse rito de passagem. São momentos difíceis, de ruptura de seus papéis profissionais, que exigem uma ressignificação de si mesmos frente a essa situação. São conjunturas propícias para que doenças possam se instalar, ou para que aquelas que foram adquiridas ao longo da atividade profissional se

potencializem (FRANKL, 2008, p. 66-67)¹⁰. Nesse momento o papel da Instituição se revela essencial e pode ser fundamental, pois esses profissionais não deixam de ser militares. Os da Reserva Remunerada continuam a pertencer ao efetivo mobilizável, tendo um vínculo objetivo, e os reformados, mesmo não podendo ser convocados, mantêm um vínculo subjetivo que é muito forte psicologicamente (MENDES; FERREIRA, 2007, p. 121).

Ora, se existem esses vínculos objetivos e subjetivos de amor, respeito, honra, satisfação pelo tempo de serviço prestado que requereu juramento legal de sacrificar a própria vida para o cumprimento da missão, qual a razão desses militares não se sentirem motivados a retornarem às suas casas?

Ao relacionar os resultados que descrevem o sentimento relatado (Gráfico 2) com a forma de atendimento (Gráfico 3), verifica-se que os inativos, quando se dirigem às respectivas corporações, não são atendidos da forma como esperam. Responderam que são muito mal atendidos 9,3% e mal atendidos 19,5%. Já os que se sentem indiferentes chegam a 39,4%. O somatório revela que 68,2% do pessoal da Reserva ou dos Reformados não se sente bem atendido por sua corporação quando se dirige a ela por qualquer motivo.

Eles não mais veem o Quartel como suas casas, não porque querem assim, mas porque o tratamento recebido os afasta daquele que foi um lugar de realização profissional e onde cultivaram amizades que perduram até hoje. Os testemunhos colhidos nas diversas respostas indicam a possibilidade da necessidade de melhoria no atendimento. “Somos atendidos de forma desprezível como se não tivéssemos direitos e pensam que estão todos fazendo um favor e não dever a quem contribuiu, deixando eles de perceber que o ativo de hoje será o inativo amanhã” (DE ARAÚJO, 2019). Essa declaração de um Sargento do CBMDF demonstra sua insatisfação com o atendimento que a Corporação dispensou a ele. Já um subtenente da PMDF declarou que: “Quando ativo, na atividade fim, quem tratava mal era o paisano¹¹, agora na inatividade quem trata mal é a corporação. Nunca haverá paz?” (DE ARAÚJO, 2019). Nesse caso, o sentimento de (des)pertencimento é afluído, revelando sofrimento relacionado à desestabilização das relações de solidariedade (MENDES; FERREIRA, 2007, p. 121).

10 Para Frankl, é primordial ter um sentido para a vida. Isso dá suporte para superar as adversidades. Não se pode privar a pessoa da liberdade última de assumir uma atitude alternativa frente às condições dadas.

11 Expressão utilizada no meio militar para identificar o civil.

Um Oficial Superior da PMDF declarou que continua amando a corporação e que espera que esse sentimento seja correspondido:

Quando na ativa ofereci o melhor de mim para a instituição PMDF. Ao ingressar sabia que deveria ser assim, acredito que foram os mais produtivos anos de minha carreira profissional. Sinto que deveria ter na reserva o respaldo disso. Fui na ativa um exemplo de servidor público e nesta trajetória não houve de minha pessoa nenhuma conduta que maculasse a instituição. Continuo amando esta instituição e desejo que ela não se descaracterize perdendo sua essência, principalmente para com os seus integrantes. (DE ARAÚJO, 2019).

Há relatos de várias praças, tanto da PMDF, quanto do CBMDF, de insatisfação com o tipo de tratamento recebido. “Quando se vai visitar uma unidade policial, sempre vem um colega com piadas, perguntando se estamos com saudade ou se está querendo tirar um serviço, nada de tratamento respeitoso” – Sargento/PMDF (DE ARAÚJO, 2019).

Um Oficial/PMDF informou que os integrantes da Corporação não se importam com quem você foi no passado; independentemente de seu posto ou de sua graduação, o maior valor está no presente, ou seja, inexistente o hábito de se cultuar o passado, a experiência, o conhecimento adquirido ao longo da carreira.

Interessante posicionamento de Oficial Superior/CBMDF, que enfatiza que as gerações atuais agem da mesma maneira que os que agora estão na reserva atendiam os inativos. “Ausência de um relacionamento amistoso. Não culpo a Corporação, mas os representantes dela na atividade, que nos recebem e atendem com o nosso legado, da mesma forma que atendíamos nossos precursores da reserva/reforma” (DE ARAÚJO, 2019).

Já outro Oficial Superior, também da PMDF, destaca:

A nossa corporação teve uma renovação/promoções, de seus oficiais de forma tão abrupta que não deu tempo dos novos comandantes (políticos) conhecerem a história da PMDF e seus componentes na pirâmide hierárquica. Hoje existem PMs que não conhecem os seus comandantes, tal é a rotatividade de comandos. Nem mesmo as formaturas gerais com desfile e banda de música acontecem, pois, as longas folgas de serviço, distanciam os policiais da sua UPM¹² de emprego. (DE ARAÚJO, 2019).

12 Unidade Policial Militar

Raras foram as manifestações de contentamento com o atendimento recebido. Alguns pontuam que quando são recebidos por contemporâneos conhecidos, o atendimento é diferenciado, mas quando se trata de militares mais novos, há muita indiferença e até falta de respeito.

Em todas as vezes que precisei da ajuda da Corporação fui atendido da melhor forma possível, e com total qualidade dos meios disponibilizados. Sou pontualmente atendido em alguma demanda quando preciso. Ainda sou reconhecido pelos meus pares e subordinados. A gente sente que recebe um tratamento condizente da Corporação, no entanto, muitas vezes, tem a sensação, pelo volume de coisas que foram feitas na Corporação, que carecemos de maior reconhecimento – Oficial Superior/PMDF.

A minha conduta e dedicação pessoal e profissional, que pratiquei para com meus superiores e subordinados, representam hoje, o tratamento de satisfação que recebo quando compareço em qualquer unidade de nossa Corporação – Oficial Superior/CBMDF (DE ARAÚJO, 2019).

Na maioria das vezes o sentimento colhido nas respostas indica insatisfação; muitos declararam que se sentem como se não fossem ninguém, inexistentes para a sua Corporação, pois os atendimentos, em geral, são demorados e sem cuidados especiais, o que ofende a dignidade da pessoa humana (MORAES, 2003, p. 60). Sentem-se invisíveis diante dos descasos e indiferenças com que são tratados: “Para os que ficam somos invisíveis, não tem consideração nenhuma com nossa história” – Sargento/PMDF; “Me sinto como um único grão de areia do Saara em meio a junção dos oceanos” – Subtenente/PMDF (DE ARAÚJO, 2019).

Observe-se a percepção de alguns militares da PMDF e do CBMDF dentre os 400 depoimentos obtidos da pesquisa:

A PMDF me trata como se eu nunca tivesse existido e contribuído para que a instituição chegasse até aqui. O atendimento é realizado por obrigação das atribuições dos militares no setor de inativos. Fazem questão de serem indiferentes.

Percebe-se algum descaso ou interposição de dificuldades quando se necessita de esclarecimento ou encaminhamento das demandas.

Infelizmente não recebemos nenhum apoio, atenção ou consideração. Depois de 27 anos de serviço, o mínimo seria uma atenção maior e uma DIPIC realmente voltada para o inativo.

Não tenho a mínima vontade de ir à PMDF. Foram 30 anos contribuídos no policiamento ostensivo e na hora que o policial precisa de uma atenção maior e qualificada do público interno somos tratados como se fossemos um fardo a carregar. A instituição polícia não reconhece os bons serviços prestados pelos profissionais e não oferece qualidade no tratamento desses profissionais que colocaram a PMDF como uma das melhores do Brasil.

O tratamento com o veterano é como fossemos estranhos, incômodos para o pessoal da ativa. Todos nós nos dedicamos de forma total por mais de 30 anos, mas a Corporação se esquece de nós. Basta chegarmos sem nossa farda característica, que somos deixados de lado, sem a atenção devida. Um servidor que trabalhou 30 ou mais anos em uma Instituição como a Polícia militar; será que não contribuiu para o que é hoje a PMDF?

Toda vez que chegamos para solicitar algum atendimento no CBM, é como se tivéssemos pedindo esmola ou favor. Nessa situação me sinto inferiorizado. O tratamento dedicado ao inativo é como se estranho fôssemos – é o que sinto.

O militar da reserva ou reformado é tão bem atendido quanto nas filas no INSS.

Evito usar algo mais da PM. Entendendo que o atendimento deve ser o melhor que a instituição possa oferecer, independentemente de posto ou graduação.

Não temos o mesmo tratamento que o dispensado aos ativos. O tratamento dispensado ao inativo não corresponde ao que ele merecia, por haver dispensado grande parte de sua vida à Corporação.

Reformei no excepcional comportamento e fizeram minha reforma totalmente errada, a corporação reconhece, mas se nega a corrigir.

Nos países desenvolvidos, principalmente os Estados Unidos (País o qual o Brasil copia tudo), os militares e policiais são valorizados pelo que eles fizeram à sociedade e não pelo que deixaram de fazer, ao ponto de serem condecorados por um Presidente Americano.

Percebe-se que os atendentes do Setor de Inativos não dispensam o tratamento adequado ao público da terceira idade da corporação. Esse público é atendido da forma protocolar, sem considerar uma vida inteira dedicada à corporação!

Fiz parte de uma geração formada por oficiais oriundos das Forças Armadas. Acredito que a indiferença observada, está ligada diretamente a situação atual onde os oficiais são formados por academia própria da PMDF.

No passado, era comum os comandantes chamar os reformados para atividades cívicas em seus quartéis. Isto mantinha o elo vital da velha guarda com os novos policiais. Também faziam parte dessas atividades, pessoas ilustres da sociedade em geral. Existiam os almoços com membros do judiciário, administradores, professores; enfim, havia uma perfeita integração com a sociedade, o que nos tornava conhecidos e conhecedores. (DE ARAÚJO, 2019).

A fim de complementar as respostas às perguntas que geraram os gráficos 2 e 3, que visavam medir o nível de satisfação do inativo com o tratamento recebido por sua Instituição, os entrevistados foram questionados também se o atendimento na Corporação do inativo e de sua família é condizente com a contribuição dada ao longo da carreira. O gráfico 4 demonstra o que os mais de 420 depoimentos expressaram. Massiva a discordância, pois 85,4% dos inativos julgam que seu atendimento na Corporação não é condizente com a sua contribuição ao longo da carreira.

Você julga que seu atendimento como inativo/família na Corporação é condizente com sua contribuição dada ao longo da carreira?

421 respostas

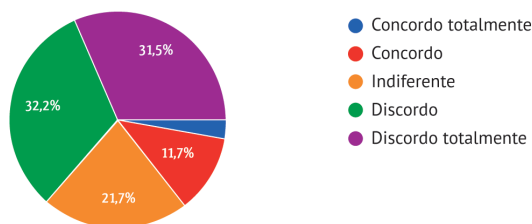


Gráfico 4

Fonte: elaborado pelo autor com base nos dados obtidos em DE ARAÚJO, 2019.

Novamente os depoimentos revelam que esses profissionais se sentem como se não mais pertencessem à sua Instituição. Pior que isso, que suas contribuições, dedicação, amor e empenho não são considerados pelos policiais da ativa; não são mais iguais aos da ativa. Segundo Comparato (1996, p. 59), as chamadas liberdades materiais objetivam a igualdade de condições sociais, que deve ser alcançada por meio da lei e também por meio de políticas ou programas de ação estatal.

Na sequência, a pesquisa indagou quais os pontos positivos e negativos existentes nas Instituições Bombeiro e Polícia Militar que são oferecidos ao inativo e à sua família. A primeira pergunta foi respondida por 342 veteranos e as respostas mais constantes foram *nenhum*, *não identificado*, e *desconheço*. Alguns indicaram o pagamento recebido, apesar de essa providência não ser de competência da Corporação. Poucos mencionaram o serviço de saúde, justificando que, tendo em vista o caos que vive a saúde pública, poder contar com a saúde da Instituição, ainda que deficitária, é um ponto positivo.

Os entrevistados ressaltaram o esforço pessoal de alguns integrantes da Diretoria de Inativos e Pensionistas de ambas as Corporações mesmo diante da falta de estrutura institucional. Na ausência de diretrizes específicas para fomentar a melhoria no atendimento dos Inativos e Pensionistas, cresce de importância a participação pontual de alguns profissionais que se esforçam para suprir essa falta.

Quanto aos pontos negativos, 354 Inativos responderam ao questionário. Nesse quesito, a saúde se destacou. As principais reclamações foram direcionadas a dificuldade de marcação de consultas, pois há falta de informações claras, os telefones estão sempre ocupados e os médicos costumam chegar depois de iniciado o expediente e sair antes do término. “A ineficácia do serviço é tão notória que temos que procurar planos de saúde caríssimos para fazer frente a alguma emergência” – Sargento/PMDF (DE ARAÚJO, 2019). Dezenas de Inativos apontaram o atendimento na área de saúde como a principal deficiência enfrentada pelos Veteranos junto às Corporações. Eles reivindicam programas de valorização para os inativos; respeito e meios disponíveis de comunicação diverso da página da Corporação na Internet. A reclamação se justifica pelo fato de ser um efetivo, em regra, com idade acima de 55 anos, idade que, para um Bombeiro ou Policial Militar, representa uma fase de vulnerabilidades físicas.

Atendimento na Policlínica. Tive oportunidade de acompanhar um aposentado de 82 anos que mora fora de Brasília para fazer uma Inspeção Médica, relativa à sua aposentadoria. O militar foi atendido às 08:00h do dia marcado pela própria Policlínica, só que, o médico responsável só o atendeu às 15:00h. Teve que voltar no outro dia, às 09:00h para outro médico o atender. O mais interessante é que ele veio para fazer o exame e ir embora. Com a mudança de atendimento, perdeu a passagem neste dia, teve que ir para hotel e comprar nova passagem – Oficial Superior/PMDF.

Só uma seção da Diretoria de Inativos tem o atendimento. Saúde, nem pensar. É um desastre. A ponto de que grande parte paga plano de saúde particular e caro. A Corporação não corrige este destrato que tanto nos desestimula. Temos uma estrutura de saúde que não atende nem aos que ainda estão no serviço ativo, para o inativo o que lhes resta, são os planos de saúde privado, enquanto poder pagá-los – Oficial Superior/PMDF.

A visita domiciliar através de um trabalho voluntário, para detecção de problemas concretos das necessidades do inativo, para o estabelecimento de ações assistenciais que levem a melhoria da qualidade de vida desse nosso *contingente de militares* Bombeiros do CBMDF, pois falta um apoio social principalmente ao menos graduado – Oficial Superior/CBMDF.

Baixa oferta de serviços médicos na corporação, dependendo quase que exclusivamente de terceirizados que tem um custo mais elevado. Prestação muito ruim do serviço de saúde ao inativo, tratamento desrespeitoso dispensado pelo pessoal ativo quando procuramos a DIPC, muita burocracia e desprezo, parece-me que somos lixo. Infraestrutura do órgão de inativos deficitária – Oficial Superior/PMDF.

Que tenham mais atenção para com os Inativos, principalmente no que diz respeito ao atendimento médico. É péssimo. Depois que fui para a reserva e posteriormente para a reforma, nos primeiros anos conseguia marcar uma consulta, mas agora, de uns tempos para cá, com a construção do novo Centro Médico da Corporação PMDF, ficou ainda mais difícil fazer uma consulta e seus acompanhamentos médicos. É preciso melhorar. Construir um prédio relativamente extenso para abrigar um Centro Médico, e, este não funcionar, é vergonhosamente triste – Oficial Subalterno/PMDF. (DE ARAÚJO, 2019).

A dificuldade, e mesmo a ausência de contato por parte da Corporação, principalmente para aqueles que residem fora do Distrito Federal, foi apontada por alguns Oficiais da PMDF também como uma grave deficiência. Eles ponderaram que poderia haver política pública mais efetiva e participativa para com os inativos partindo da corporação. Até a deficiência na preparação do militar para ingressar na reserva foi apontada como ponto fraco de ambas as corporações, como se vê nas respostas de militares da PMDF:

Acho que os direitos constitucionais que são assegurados pela legislação, mas que são dificilmente alcançados por imposição de gestores de dentro e de fora da corporação. Há vários pontos negativos, desde a falta de respeito, o descaso, falta de informação pertinente quanto a saúde e direitos humanos que são mudados por diversos motivos e não são repassados aos inativos pela corporação de forma objetiva e precisa.

Atendimento insatisfatório, seja na DIPC, na POLICLÍNICA, ou em qualquer local onde o inativo ou seus dependentes tenham que resolver os seus diversos problemas, no campo da administrativo ou da SAÚDE. E, também, em alguns locais, o desrespeito às leis que versam sobre a prioridade ou preferência de atendimento aos idosos!

Não reconhecer que o melhor de nossa saúde foi doada à PMDF e agora temos que suplicar para uma simples consulta a idade mais complicada chegou e não temos o que demos no passado. (DE ARAÚJO, 2019).

E no comentário da Sargento feminina/PMDF:

Falta de assistência social ao policial e familiares programa de desaceleração e falta de uma junta médica específica ao policial que requer a inatividade. Ter que ir ao Plano para resolver tudo. Informações desconstruídas, Demora no atendimento, Falta de educação dos atendentes, Local apertado, Atendimento hospitalar, psiquiátrico e psicológico de difícil acesso, Diminuição do recurso financeiro, Falta de respeito dos policiais novos para com os antigos, Ampliação do atendimento funeral (CASO), Atendimento especializado a depressão e ao alcoolismo. (DE ARAÚJO, 2019).

Outro ponto indicado como negativo foi o fim da Prestação de Tarefa por Tempo Certo na PMDF. O PTTC no CBMDF e no Exército Brasileiro seguem normais, com aproveitamento de mão de obra qualificada, o que propicia economia para a Administração.

Por outro lado, houve um Sargento do CBMDF que se sentiu desprezado pelos militares mais novos quando retornou, após sua saída para a Reserva Remunerada, para desempenhar atividade na Corporação por contrato.

Trabalhei 5 anos por contrato, após passar para reserva remunerada, me senti desprezado e até desrespeitado, além de uma discreta hostilização, insinuando ser o inativo contratado responsável pela possível elevação de 30 para 35 anos na previdência militar para passar para reserva remunerada. (DE ARAÚJO, 2019).

2.1 A saúde como Direito

O direito à saúde, reconhecido pela doutrina como direito de segunda geração, está inserido no rol dos direitos sociais, art. 6.º da CF/88, “não se trata de um direito ao seu próprio comportamento, mas à conduta de um terceiro: o empregador ou o Estado”. Assim, embora esse direito seja classificado como social, é, em princípio, direito individual de cada empregado contra o Estado ou seu empregador (DE ARAÚJO, 2016, p. 43).

No que se refere a doenças detectadas:

400 respostas

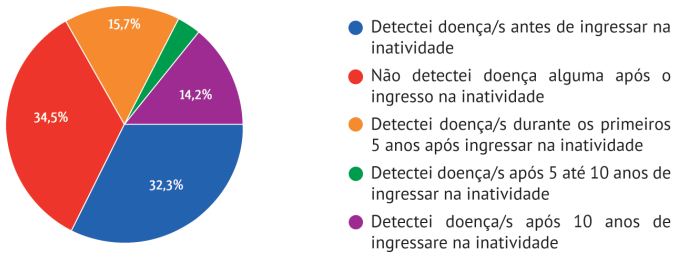


Gráfico 5

Fonte: elaborado pelo autor com base nos dados obtidos em DE ARAÚJO, 2019.

Nessa parte, a pesquisa focou nas possíveis doenças detectadas pelos Inativos e em qual momento foram percebidas. Foram obtidas 400 respostas: 32,3% dos Inativos detectaram doenças enquanto estavam na atividade, já 34,5% não detectaram doença alguma após o ingresso na inatividade. Dos 33,1%, que detectaram a presença de doenças após o ingresso na inatividade, 15,7% foram durante os primeiros 5 anos, 3,2% foram após 5 até 10 anos e 14,2% após 10 anos.

Em relação à questão anterior, caso haja doença detectada, no seu entender, há relação com a sua atividade na Corporação? Seu comentário é importante.

329 respostas

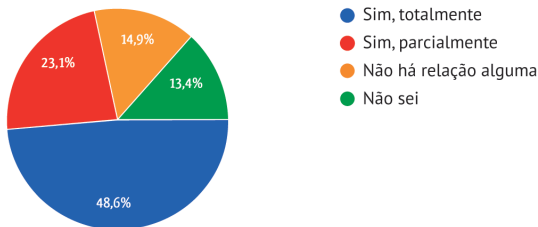


Gráfico 6

Fonte: elaborado pelo autor com base nos dados obtidos em DE ARAÚJO, 2019.

No tocante à percepção de que as doenças detectadas têm relação com a atividade na Corporação, foram recebidas 329 respostas. Desses respondentes, 48,6% entendem que as doenças possuem total relação com a atividade desenvolvida na Corporação e 23,1% que possuem relação parcial; assim, 71,7% admitem que as doenças adquiridas possuem relação com sua atividade.

Relacionado ao item anterior, foi pedido ao militar que indicasse qual doença foi identificada. O que chama atenção é que os dados coletados na pesquisa guardam coerências, a ponto de se concluir que essas doenças podem ser caracterizadas como tipicamente de policial militar com mais de 10 anos de inatividade. As mais frequentes, e na ordem de intensidade, são: diabetes, hipertensão, problemas cardíacos, de coluna e de joelho, que aparecem em mais de 80% dos pesquisados que detectaram doenças durante o serviço ou logo após o ingresso na inatividade. Em sequência surgem estresse, depressão, hérnia de disco, câncer, principalmente de próstata e dermatológico, gastrite, ansiedade, acidente vascular cerebral e obesidade.

O câncer vem de uma exposição contínua da pele com uniforme não adequado, a deficiência visual é proveniente do trabalho noturno e a artrose do esforço físico constante – Oficial Superior/PMDF.

Em razão do Transporte com prancha longa, fui para a inatividade com lesões de coluna e joelhos – Cabo/CBMDf.

O militar não tem preparação para deixar de exercer sua atividade e é retirado no susto – Subtenente/PMDF. (DE ARAÚJO, 2019).

A riqueza dos dados e a frequência com que foram coletados, máxime por se tratar de pergunta aberta, merece uma outra pesquisa específica.

Em continuação, na esteira dos Direitos Humanos, a pesquisa objetivou levantar se nas Corporações Militares do DF existem diretrizes ou programas de desaceleração que visam preparar o militar para a inatividade.

2.2 A preparação para a inatividade

Objetivando verificar se os problemas de saúde identificados nos militares pesquisados guardam alguma pertinência com a sua preparação para ingressar na reserva ou na reforma, a pesquisa colheu as respostas de 414 inativos de ambas as corporações. Desses, 87,4% desconhecem haver qualquer plano de preparação para a inatividade, 12,3% informaram que há um plano de preparação para a inatividade,

mas que este não funciona, e somente 0,3% declararam que há um efetivo plano de preparação para a inatividade.

No tocante à política de preparação do Militar para a inatividade/programa de desaceleração:

414 respostas

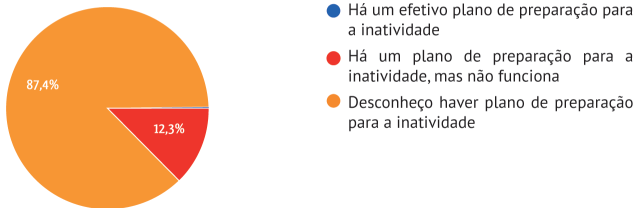


Gráfico 7

Fonte: elaborado pelo autor com base nos dados obtidos em DE ARAÚJO, 2019.

Os dados parecem indicar que há ausência ou deficiências na política de desaceleração desses profissionais. Isso significa que eles trabalham com a mesma intensidade até o seu último dia na ativa. No dia seguinte, estão na inatividade sem ter se preparado para aquele momento. Pode ser que essas ocasiões cruciais para qualquer profissional, potencializadas no militar, que possui etos especificamente distinto de qualquer outra profissão – vez que é a única que faz juramento de defender a sociedade com sacrifício da própria vida –, propiciem a somatização de diversos momentos vividos, favorecendo o desenvolvimento das doenças identificadas no item anterior.

Foram diversos testemunhos de profissionais que declaram que se ressentiram da ausência de uma política de preparação para a inatividade. Que caso uma política desse tipo fosse aplicada, poderia reduzir o impacto dessa mudança, que é brusca, da forma que é feita. Enfatizam que é como se o militar morresse para a corporação.

Alguns Comandantes de Unidade, de forma isolada e pessoal, concedem dispensa semanal nos últimos meses de trabalho para quem está próximo da passagem para a reserva. Porém, a pesquisa identificou que não há uma diretriz institucional em prática quanto a esse assunto. A desaceleração seria de extrema necessidade para ajudar a diminuir os diversos problemas de saúde.

Não existe como política da Corporação, existe casos isolados de comandantes que colocam o policial em escala menos estressante ou mesmo no expediente administrativo – Subtenente/PMDF.

Penso que todos os militares que estão próximos de passagem para a reserva, deveriam ser acompanhados por especialistas em psicologia, com a finalidade de preparar o indivíduo para a nova situação – Oficial/PMDF.

Não creio que haja interesse institucional ou político de implantação de programas dessa natureza. O policial é sugado até o último momento da passagem para a reserva. Há uma preocupação doentia dos comandos em apresentar resultados aos seus superiores e, colocar em fase de desaceleração policiais na iminência de reserva, refletiria no volume de trabalho apresentado. Sem chance – Oficial Superior/PMDF. (DE ARAÚJO, 2019).

No Corpo de Bombeiro, dos 47 formulários respondidos, 89% indicaram que não existe Programa de Preparação para Inatividade na Corporação e 11% disseram que há, mas que não funciona. Na PMDF existe uma diretriz para a desaceleração, instituída pela Portaria nº 862, de 28 de junho de 2013, conhecida como Programa de Adaptação à Inatividade – PAI (DISTRITO FEDERAL, 2013). O desenvolvimento do PAI fica a cargo do Departamento de Saúde e Assistência ao Pessoal. As suas atividades seriam realizadas nas dependências do Centro de Assistência Social – CASO, podendo ocorrer em outro local, desde que a infraestrutura permita e não traga qualquer prejuízo à metodologia.

Segundo a Portaria, o PAI seria realizado trimestralmente, de acordo com a demanda, sendo desenvolvido em quatro fases distintas: Divulgação; Sensibilização; Execução; e uma quarta fase denominada de Especial.

Na primeira fase, a divulgação do PAI propiciaria sua visibilidade, de modo a motivar a participação de todos os que atendessem aos critérios de acesso ao programa.

A Sensibilização seria desenvolvida por meio de realização de palestra voltada para a conscientização sobre a realidade dos inativos e aposentados no Brasil, bem como sobre a importância do planejamento e da preparação do policial militar, do servidor civil da PMDF e de suas famílias para a nova etapa de suas vidas.

A fase de Execução é constituída de 10 (dez) reuniões, sendo 5 (cinco) encontros semanais. A última fase, a Especial, compreende os últimos seis meses do ano em que o profissional completará 30 (trinta) anos de serviço, período em que poderá requerer, apenas uma vez, os benefícios constantes da portaria, desde que satisfaça os requisitos. Essa quarta fase tem por objetivo auxiliar o policial militar ou servidor civil da PMDF a adentrar com segurança e tranquilidade na reserva remunerada/aposentadoria, e tem início com o deferimento do requerimento pelo Chefe do DGP¹³.

13 Departamento de Gestão do Pessoal.

Percebe-se que a Portaria é moderna e atende a todos os anseios dos inativos. Está em perfeita harmonia com a Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994 (BRASIL, 1994), que trata da implementação da política nacional do idoso, na parte que cria e estimula a manutenção de programas de preparação para a aposentadoria nos setores público e privado, bem como com a Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003 – Estatuto do Idoso, no que tange a criação e estímulo aos programas de preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, por meio de estímulos a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimentos sobre os direitos sociais e de cidadania (BRASIL, 2003).

Porém, a despeito do avanço formal existente, a Portaria nº 862/2013, não conseguiu produzir seus efeitos, ou seja, sua eficácia material inexiste. Qual a razão para esse fato? Porque um instrumento de tamanha abrangência social e de efetiva prevenção primária não conseguiu sair do papel, não se ajustar à realidade, aos fatores reais e efetivos do poder? (LASSALE, 2002, p. 68).

Lamentavelmente a Portaria em que o militar poderia ser afastado gradativamente das suas funções quando solicitadas ir para a RR, não foi efetivada, demonstrando uma grande perda de qualidade social. Passar 30 anos ou 25 anos saindo cedo e chegando tarde e, da noite para o dia, isso mudar, as vezes traz uma frustração familiar, pois a família ainda não está preparada para ter o militar a sua disposição o dia inteiro, nos primeiros meses de reserva. O afastamento gradativo seria a redução das horas de trabalho ou alternância nos dias – Oficial Superior/PMDF.

Dizem que pra você fazer esse programa você tinha que ter feito um curso antes, Pra quando chegar à época você ter direito a desaceleração. Mas ninguém te manda ou te fala desse curso. Mas, quando você procura o comando para desacelerar, eles dizem que você não tem direito a desaceleração porque você não tem o curso – Sargento/PMDF.

O policial e o bombeiro militar vivem 30 anos sob tensão. Esquecem que o mundo civil aqui fora existe e o espera. Não há um interesse em políticas que visem trazer a esses heróis valores que os façam se sentir novamente no meio civil – Tenente/PMDF.

Não conheço. Acho bastante necessário. Conheço muitos militares com depressão, exatamente por não terem tipo a simples preparação para a inatividade. É certo que cada um pensa diferente, mas, com certeza, a maioria é depressiva. E piora um pouco mais com o fraco atendimento na DIP – Oficial Superior/PMDF.

No meu caso, próximo a completar o tempo de ir para RR, mesmo respondendo um processo, não tive conhecimento da corporação que me libera do serviço de rua e, nem que me prepare para entrar na RR. Não há preparação do militar para inatividade e nos sentimos fora da população – Sargento/PMDF. (DE ARAÚJO, 2019).

2.3 A voz dos gestores

Nesse ponto foram selecionadas pessoas que já estiveram na gestão da Instituição, em especial na DIP de ambas as Corporações, e que agora estão na inatividade. Essas observações são valiosas para a pesquisa, uma vez que se trata de visão qualificada em razão do conhecimento da Administração e das possibilidades reais do que poderia ou pode ser feito para mudar a política existente em relação ao trato do pessoal inativo.

No tocante às políticas existentes no seio da corporação direcionadas à valorização dos inativos, houve unanimidade em responder que desconhecem a existência de políticas institucionais voltadas para valorização dos veteranos. Os entrevistados enfatizam que os inativos representam um grande efetivo que não é atendido pelo comando da Corporação.

Convém mencionar que há um Planejamento Estratégico para a PMDF de 2011 a 2022 (DISTRITO FEDERAL, 2011), no qual o inativo é contemplado pelo menos cinco vezes. A primeira menção é no âmbito da Implantação do Sistema de Apoio Integrado ao Inativo e Pensionista – SAIP. A segunda é no mapa estratégico da DGP que fala sobre promoção e gestão de pessoal inativo da corporação. A terceira, na perspectiva da Corporação de promover a gestão de pessoal inativo bem como aprimorar a gestão e fortalecer o desenvolvimento dos recursos humanos. A quarta está inserida no Mapa Estratégico da DSAP¹⁴, incluída na promoção de saúde para os dependentes, pensionistas e inativos. O quinto, promoção de saúde para os dependentes, pensionistas e inativos.

Apesar da existência desse Planejamento Estratégico bem elaborado, no qual o inativo está inserido, as ações para atingir as metas ali estabelecidas parecem não estar sendo efetivas. Segundo os profissionais gestores, não existem programas facilitadores para os veteranos quererem retornar à caserna. Eles, na sua grande maioria, só procuram a instituição quando necessitam dos serviços essenciais

14 Departamento de Saúde e Assistência Pessoal.

e obrigatórios oferecidos pela Corporação. E nesta procura são muitas vezes mal recebidos, enfatizou o/a Oficial.

No Corpo de Bombeiros está em vigor a Prestação de Tarefa por Tempo Certo, que tem aproveitado os profissionais da reserva remunerada nos serviços internos da Instituição. A PMDF iniciou essa prática com relativo sucesso, mas por questões que não foram bem explicadas, o Comando da época resolveu pôr fim ao PTTC na Corporação.

Para os gestores pesquisados, o salário e a pensão integral para o PM e os pensionistas, respectivamente, é, na atualidade, o principal ponto positivo oferecido pela Instituição. O reparo que merece ser feito é que a questão da integralidade dos proventos e da pensão está inserida na exigência da lei e não na liberalidade da Corporação. Os demais serviços são ainda precários, pois na maioria das vezes são demorados e dolorosos para o veterano.

Os entrevistados afirmam que o PAI, caso fosse implementado em ambas as Instituições, poderia ajudar a diminuir os aspectos negativos por que passam muitos que ingressam na inatividade. Ponderam, alguns ex-gestores, que em suas épocas de Diretoria da DIPC, a Corporação não valorizava a diretoria como deveria e as políticas institucionais voltadas para o veterano não existiam, o que exigia esforços pessoais. Tinha-se a intenção de criar uma espécie de *Na Hora* para o atendimento ao inativo – “instituído pelo Decreto nº 22.125, de 11 de maio de 2001, o *Na Hora* reúne em um único local, representações de órgãos públicos federais e distritais, de forma articulada, para a prestação de serviços públicos aos cidadãos” (NA HORA, 2018). A ação proposta envolveria um pacote completo referente às questões de saúde, porte de arma, identificação, etc. Tudo em um só lugar, com início e fim do atendimento.

É preciso que a Corporação tenha consciência de que não são políticas institucionais para o efetivo de veteranos da Corporação, aquelas voltadas só para festividades, ou recadastramento. É necessário se ter um olhar, não paternalista, das reais necessidades destes policiais militares que estão na reserva/reforma. É muito real a necessidade de um projeto institucional para preparar o PM para deixar suas atividades, do soldado ao Coronel. É urgente saber lidar com esse efetivo que cresce todos os dias. As políticas institucionais devem contemplar: saúde física e psicológica, atendimento humanizado na DIPC, instalações adequadas para esse atendimento e um eficiente programa de preparação para reserva onde o PM tenha consciência do seu relevante papel dentro da instituição e que mesmo fora dela ele é uma força importante. Somos a história de uma Instituição – Ex-Diretor/a DIPC/PMDF. (DE ARAÚJO, 2019).

3 Conclusão

Como se percebeu ao longo da pesquisa, apesar de existir um sentimento positivo de pertencimento entre os militares das Polícias e Corpos de Bombeiros, esse ponto parece desaparecer quando esses profissionais ingressam na inatividade. Para eles, há a sensação de que os direitos e garantias individuais que aprenderam a defender ficam na Instituição quando eles a deixam para ingressar na inatividade, abrindo mão de suas prerrogativas e direitos.

Um dos sentimentos marcantes da dignidade da pessoa humana é a sua valorização, que atinge a honra subjetiva e se expressa por meio do sentimento que o sujeito possui de si mesmo, com repercussões em seu bem-estar. A pesquisa realizada identificou que o expressivo percentual de 89,2% do universo pesquisado se sente desvalorizado ou indiferente em relação ao tratamento dispensado por suas corporações. Muitos veteranos se queixaram da desvalorização que experimentam quando retornam às suas Instituições.

As declarações colhidas são contundentes e indicam que a cultura institucional de ambas as Corporações de valorização de seu pessoal precisa ser reformulada, pois parece que passou por uma ruptura brusca a ponto de passar a existir diferença entre ativos e inativos, criando nos Inativos um sentimento que não existia no passado recente.

Ao se buscar a razão pela qual 92,1% dos veteranos não se sentem motivados a retornar a qualquer unidade da Corporação que serviu, constatou-se que 68,2% do pessoal da Reserva ou Reformados não se sente bem atendido por sua corporação. O que chama atenção sobre os dados da pesquisa é que esses profissionais conviveram, em média, mais de 25 anos de suas vidas profissionais nesses ambientes.

O rito de passagem que todos experimentam após concluir seu tempo de serviço e ingressar na inatividade é sofrido e solitário. Muitos declararam que é como se o chão lhes faltasse. São momentos difíceis, de ruptura de seus papéis profissionais que exige uma resignificação de si mesmo frente a essa situação. São conjunturas propícias para que doenças possam se instalar, ou para que aquelas adquiridas ao longo da atividade profissional se potencializem.

Com base nas discussões, conclui-se que as exigências para ingressar e se manter na Corporação são inversamente proporcionais ao momento da saída.

A unanimidade apontou escassez de ações positivas desenvolvidas pelas Corporações direcionadas ao pessoal inativo. A exceção são os esforços pessoais de alguns militares, que fazem a diferença ao tratar os Inativos de maneira atenciosa,

a despeito da pouca importância que estes sentem ter. Por outro lado, os pontos negativos se acumularam nas falas dos entrevistados. A deficiência no atendimento à saúde mereceu destaque negativo.

Outro ponto que mereceu atenção foi a recorrência de doenças adquiridas ou desenvolvidas nas fases final da atividade e inicial da inatividade. Existe uma frequência na aquisição de doenças pelo pessoal com mais de dez anos de inatividade, o que pode indicar a necessidade de adoção de políticas públicas preventivas.

Por último, os Programas de Preparação para a inatividade existem em ambas as Corporações, porém, sem efetividade. São formalmente garantidos, mas materialmente ineficientes. Foram diversos os testemunhos de profissionais que declararam que se ressentiram da ausência de uma política de preparação para a inatividade. Caso esse tipo de política fosse aplicada, poderia reduzir o impacto da mudança, que é brusca, da forma que é feita. Enfatizam que é como se o militar morresse para a corporação.

A pesquisa concluiu que as Instituições militares do DF, apesar de possuírem legislações com fundamento de validade na CF/1988 que garantem os Direitos Humanos Fundamentais, em especial a dignidade da pessoa humana, pecam pela ausência de políticas públicas efetivas direcionadas aos inativos e às suas famílias.

4 Referências

ACHOR, Shawn. **O jeito Harvard de ser feliz**. São Paulo: Saraiva, 2012.

BORGES, Livia. **A sombra do guerreiro: o impacto dos estados anômicos na imagem do policial militar**. Brasília: Fortium, 2008.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 18 abr. 2019.

_____. Lei nº 7.289, de 18 de dezembro de 1984. Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares da Polícia Militar do Distrito Federal e dá outras providências **Diário Oficial da União**. Brasília, 1984. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7289.htm. Acesso em: 18 abr. 2019.

_____. Lei nº 7.479, de 2 de junho de 1986. Aprova o Estatuto dos Bombeiros-Militares do Corpo de Bombeiros do Distrito Federal, e dá outras providências **Diário Oficial da União**. Brasília, 1986. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7479.htm. Acesso em: 18 abr. 2019.

_____. Lei nº 8.842, de 4 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**. Brasília, 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm. Acesso em: 18 abr. 2019.

_____. Lei nº 9.713, de 25 de novembro de 1998. Altera dispositivo da Lei nº 6.450, de 14 de outubro de 1977, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9713.htm. Acesso em: 18 abr. 2019.

_____. Lei nº 10.633, de 27 de dezembro de 2002. Institui o Fundo Constitucional do Distrito Federal - FCDF, para atender o disposto no inciso XIV do art. 21 da Constituição Federal. **Diário Oficial da União**. Brasília, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10633.htm. Acesso em: 18 abr. 2019.

_____. Lei nº 10.741, de 1ª de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.741.htm. Acesso em: 18 abr. 2019.

_____. Lei nº 12.086, de 6 de novembro de 2009. Dispõe sobre os militares da Polícia Militar do Distrito Federal e do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal; altera as Leis nºs 6.450, de 14 de outubro de 1977, 7.289, de 18 de dezembro de 1984, 7.479, de 2 de junho de 1986, 8.255, de 20 de novembro de 1991, e 10.486, de 4 de julho de 2002; revoga as Leis nºs 6.302, de 15 de dezembro de 1975, 6.645, de 14 de maio de 1979, 7.491, de 13 de junho de 1986, 7.687, de 13 de dezembro de 1988, 7.851, de 23 de outubro de 1989, 8.204, de 8 de julho de 1991, 8.258, de 6 de dezembro de 1991, 9.054, de 29 de maio de 1995, e 9.237, de 22 de dezembro de 1995; revoga dispositivos das Leis nºs 7.457, de 9 de abril de 1986, 9.713, de 25 de novembro de 1998, e 11.134, de 15 de julho de 2005; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L12086.htm. Acesso em: 18 abr. 2019.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, Elsevier, 2004.

CORREA, Cristiane. **Sonho grande**. Rio de Janeiro: Sextante, 2013.

COMPARATO, Fábio Konder. **Direito público: estudos e pareceres**. São Paulo: Saraiva, 1996.

CRESWELL, J. W.; PLANO CLARK, V. L. **Designing and conducting mixed methods research**. 2nd. ed. Los Angeles: Sage, 2011.

DE ARAÚJO, MARCOS. **Princípio da igualdade entre mulheres e homens na Polícia**. Curitiba: CRV, 2016.

_____. **Pesquisa sobre o militar na inatividade.** Disponível em: <https://forms.gle/16xTQQqM9cwSskhXA>. Acesso em: 18 abr. 2019.

DENZIN, N. K. **The values of social sciences.** New York: Aldine, 1970.

DISTRITO FEDERAL. Portaria nº 862, de 28 de junho de 2013. **Diário Oficial do Distrito Federal.** Brasília, 2013. Polícia Militar do Distrito Federal. 2013.

_____. **Plano estratégico 2011-2022.** Brasília: Polícia Militar do Distrito Federal, 2011.

FRANKL, V. E. **Em busca de sentido: um psicólogo no campo de concentração.** Petrópolis: Vozes, 2008.

LASSALE, Ferdinand. **O que é uma Constituição.** Tradução de Hiltomar Oliveira. Belo Horizonte: Líder, 2002.

MENDES, Ana Magnólia; FERREIRA, Mário. **Inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento.** In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). *Psicodinâmica do trabalho; teoria, método e pesquisa.* São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais: teoria geral, comentários aos arts. 1º ao 5º da CF/88.** São Paulo: Atlas, 2003.

MCGREGOR, Douglas. **O lado humano da empresa.** São Paulo: Martins Fontes, 1980.

NA HORA. **Conceito Na Hora.** Brasília: GDF, 2018. Disponível em: <http://www.nahora.df.gov.br/conceito/>. Acesso em: 14 maio 2019.

