

RESERVA COM QUALIDADE

CLARICE ALVES DE SOUZA DO ARAGÃO¹
Capitão de Fragata (T)

SUMÁRIO

Introdução
Histórico do trabalho fora da caserna a partir da década de 70
A preparação para a “inatividade”
Resultados
Conclusão

INTRODUÇÃO

O trabalho ora apresentado foi desenvolvido por profissionais de Serviço Social, Psicologia e Direito lotados no Núcleo do Serviço de Assistência Integrada ao Pessoal da Marinha (N-SAIPM) do Comando da Força Aeronaval, com base no

Programa de Qualidade de Vida constante das Normas sobre a Assistência Integrada da Diretoria-Geral do Pessoal da Marinha.

O projeto “Reserva com Qualidade” consiste em desenvolver um trabalho de preparação para a inatividade com os militares e servidores civis que estão a cinco anos do prazo de completar 30 anos de serviço² e está

1 Assistente social, exerceu a chefia da Equipe Multi e Interdisciplinar do Núcleo do Serviço de Assistência Integrada ao Pessoal da Marinha do Comando da Força Aeronaval de 2001 a 2009. Coordenadora do projeto Reserva com Qualidade, desde 2001.

2 Anos de Serviço – Lei 6.880/80 Art.137 – é a expressão que designa o tempo de efetivo serviço com acréscimos e averbação. Tempo de Efetivo Serviço. Art.136 – é o espaço de tempo computado dia a dia entre a data de ingresso e a data-limite estabelecida para a contagem ou a data do desligamento em consequência da exclusão do serviço ativo.

fundamentado em uma ação interdisciplinar, voltada para estimular o usuário na manutenção dos objetivos de vida após a Transfêrência para a Reserva Remunerada (TRRm).

A relevância deste assunto evidencia-se nos atendimentos profissionais diários realizados no N-SAIPM, reforçado pelo que é veiculado nos meios de comunicação, onde se constata o grande número de pessoas que sofrem com depressão depois que deixam seus cargos.³ Portanto, este projeto tem contribuído na preparação de seus participantes para lidar com as mudanças relacionadas ao fim da atividade profissional e no estímulo de atitudes que demonstrem capacidade para viver o período pós-carreira de forma saudável e positiva. O servidor civil, também inserido neste projeto, representa 10% do total dos participantes, como especifica o gráfico 1 constante do tópico “Preparação para a inatividade”, motivo pelo qual será abordado especialmente o processo de passagem para inatividade dos militares.

Não constitui objeto deste trabalho a intermediação ou algo similar com outras instituições para inserção dos participantes no mercado de trabalho após o término da carreira militar. O objetivo é tão somente desenvolver potencialidades para a atuação em um contexto social em transformação, contribuindo para uma adequada reinserção na vida social e familiar.

Para esta elaboração integraram-se estudos oriundos de bibliografias, de dados pesquisados na internet e da prática profissional no desenvolvimento deste projeto desde o ano 2000.

No tocante à organização, o tópico I deste artigo enfoca uma breve evolução histórica das mudanças ocorridas no trabalho fora da caserna, ao passo que o tópi-

co II refere-se à preparação para inatividade, exemplificando o trabalho que é desenvolvido no N-SAIPM, seguido dos resultados, conclusão e referências.

HISTÓRICO DO TRABALHO FORA DA CASERNA A PARTIR DA DÉCADA DE 70

A partir dos anos 70, começaram a ocorrer profundas mudanças estruturais em muitos países capitalistas do mundo, pois o modelo produtivo vigente passa por uma crise de superacumulação e as soluções encontradas foram novos modelos econômicos, bem como uma série de mudanças no aparelho estatal que viabilizassem o mercado. Esse fato alterou a dinâmica de trabalho e o perfil dos trabalhadores que vivem deste, como podemos notar na fala de Antunes (1999:15):

Foram tão intensas as modificações, que se pode mesmo afirmar que a classe-que-vive-do-trabalho sofreu a mais aguda crise deste século, que atingiu não só a sua materialidade, mas teve profundas repercussões na sua subjetividade e, no íntimo inter-relacionamento destes níveis, afetou a sua forma de ser.

Assim, novos processos de trabalho surgem, substituindo a produção em série e em massa, característicos do fordismo, pela flexibilização na produção, ou seja, busca-se adequar a produção à lógica do mercado, que é conduzida diretamente pela demanda.

Para atender de forma mais eficiente às exigências do capitalismo, ao lado da flexibilização da produção, o trabalhador passou a operar várias máquinas, exercendo ne-

3 <http://www.acesa.com/educacao/arquivo/carreira/2008/04/11-carreira/>, acessado em 16 de julho de 2008.

las também muitas tarefas. Podemos afirmar então que o novo modo de produção, que ficou conhecido como toyotismo, em função de sua origem na empresa japonesa Toyota⁴, estruturou-se a partir da diminuição da parcela dos trabalhadores, na ampliação de carga horária dos mesmos e na contratação de trabalhadores temporários e polivalentes, sem garantias trabalhistas.

Dessa forma, de uma maneira geral, o período pós-1980 foi de reversão na trajetória geral das ocupações, com fortes sinais de uma progressiva desestruturação do mercado de trabalho. O desassalariamento de parcela crescente da população economicamente ativa, o assalariamento no setor de serviços e a expansão das ocupações nos segmentos não organizados são consequências visíveis dessas mudanças no modo da produção. Nesse eixo, podemos perceber que os contratos dos trabalhadores já não mais asseguram seus direitos, tornando os postos cada vez mais informais, flexíveis e precários. Como coloca Antunes (1999:41): “Vivencia-se também uma subproletarização intensificada, presente na expansão do trabalho parcial, temporário, subcontratado, terceirizado que marca a sociedade dual no capitalismo avançado”.

Portanto, com essas novas características no processo de trabalho, percebe-se um crescimento do “exército industrial de reserva” e de ocupações informais, pois a

nova lógica do Estado exclui grande parte da população da produção, na medida em que não garante seu emprego. Torna-se este “Novo Mercado de Trabalho” mais competitivo e de difícil inserção, tanto para trabalhadores jovens quanto para os mais maduros e ou experientes.

A PREPARAÇÃO PARA A “INATIVIDADE”⁵

No contexto apresentado anteriormente, mulheres e homens militares, após cumprirem seu tempo de serviço, almejam a inserção neste cenário, “Novo Mercado de Trabalho”, pelo fato de ainda estarem com suas energias concentradas para a produção. Porém desconhecem as dinâmicas e os desafios que estão por vir, que, devido à grande dedicação e à especialização de seu processo de trabalho, ficaram, de certo modo, à parte das mudanças ocorridas no mundo do trabalho fora da caserna.

Sendo assim, a passagem para a Reserva Remunerada tende a tornar-se um período difícil para o militar e sua família, por ser um momento de profundas mudanças, que requer a construção de novos caminhos pessoais e profissionais.

Sabe-se que a categoria profissional militar, em alguns aspectos, se diferencia das demais, tendo em vista a natureza do serviço e o que decorre dela.⁶ Sendo assim, a hígidez

4 Ao término dos anos 60, a empresa japonesa Toyota já estava usando esse novo modelo de produção flexível e ele era divulgado dentro e fora do Japão.

5 Inatividade – o termo consta da Lei 6.880/80, que dispõe sobre o Estatuto dos Militares, e expressa a situação que se encontram os militares quando transferidos para a Reserva Remunerada ou reformados. Não se deseja imprimir um sentido pejorativo de inativismo ao termo mencionado.

6 A palavra “aposentadoria”, utilizada para várias categorias profissionais ao término de suas carreiras, não expressa fielmente o que ocorre com os militares. Estes, quando na inatividade, permanecem vinculados à sua instituição e “em disponibilidade”, ressalvados aqueles em condição para a Reforma (aplicada com base na condição de saúde, limite de idade na Reserva Remunerada, entre outros, ocasião em que cessa a possibilidade de convocação para o Serviço Ativo (Lei 6.880/80, Art. 104 a 114). A “condição militar” submete o profissional a algumas exigências, tais como: risco de vida permanente; sujeição a preceitos rígidos de disciplina e hierarquia (regulamento disciplinar que prevê punição como prisão “intramuros” e avaliação semestral de desempenho profissional e

física e mental necessária para atender às exigências da carreira, associada ao trabalho extra e frequente, acumulado ao longo dos anos, faz com que a passagem para a inatividade ocorra por volta dos 48 anos.⁷ Este homem ou mulher não se considera idoso e nem prejudicado em sua vida financeira; no entanto, esse processo parece ser vivido com grande sofrimento na medida em que, num dado momento da vida, esse profissional se vê sem saber como preencher o tempo, antes totalmente ocupado. Essa situação pode ser agravada se ele não for preparado previamente para viver esta nova fase.

Se, na teoria, chegar à aposentadoria é algo desejável, na prática pode ser frustrante (SOARES, 2008). À

primeira vista, pode representar maior disponibilidade de tempo para suas realizações e não ter necessidade de cumprimento de horários rígidos que, ao longo da carreira, foi obrigado a cumprir. Mas, em contrapartida, o período pós-caserna também o remete a sentimentos de perdas, tanto de ordem física quanto intelectual e social, o que conduz o homem maduro a se confrontar com o seu envelhecimento. O momento de ruptura com o trabalho por anos

desenvolvido também traduz a sensação de perda do *status* que mantinha junto às pessoas de seu convívio.⁸

Após o término da carreira, todas as relações tendem a se limitar ao ambiente familiar, obrigando o militar a criar novos mecanismos para sua reinserção familiar, que implica nova distribuição do espaço doméstico, assim como o estabelecimento de um novo equilíbrio da dinâmica familiar.

Diante do exposto, observa-se um

Observa-se um dualismo: o militar deseja a Reserva Remunerada, pois percebe as suas vantagens, mas, ao mesmo tempo, teme viver o “inativismo”

dualismo: o militar deseja a Reserva Remunerada, pois percebe as suas vantagens, mas, ao mesmo tempo, teme viver o “inativismo”.

No atendimento profissional realizado entre os anos de 2000 e 2009 junto aos militares da Marinha, observa-

ram-se algumas situações que ocorreram ou se acentuaram após a Reserva: conflitos familiares, problemas de saúde, desencadeamento de distúrbios emocionais e alcoolismo. Foram coletados relatos dos próprios ou de seus familiares que demonstraram o quanto pode ser impactante esse momento de transição. Esse impacto pode ser atribuído ao ato compulsório de desatrelar a sua identidade, antes fundida com a sua categoria e *status* funcionais, fato que se traduz, por exemplo,

moral); dedicação exclusiva; vigor físico; mobilidade geográfica; disponibilidade permanente; cumprimento de escala de serviço 24h, somados ao trabalho secular; missões operativas etc. Essas exigências, além de contribuírem para um limitado convívio familiar e social, afetam diretamente os demais membros da família em relação à educação dos filhos e a restrições para que o cônjuge exerça atividades remuneradas – Site: www.exercito.gov.br/02ingr/Profmili.htm, acessado em 08 de junho de 2009.

7 Observa-se que o somatório de horas extraordinárias representa 47,63% do somatório de atividades previstas. Ou seja, o militar das Forças Armadas brasileiras trabalha, em média, 47,63% além do previsto na lei. Convertida em períodos de trabalho, essa diferença representa 14 anos, três meses, quatro dias, que, somados aos 30 anos previstos, proporcionarão um total de aproximadamente 44 anos de trabalho efetivos contra 30 anos previstos. – Site: www.reservaer.com.br/biblioteca/e-books/aprofissaomilitar/7ainatividade.html, acessado em 17 de janeiro de 2010.

8 <http://www.portaldoenvelhecimento.net/artigos/artigo700.htm>, acessado em 26 de agosto de 2008.

no desuso da farda e também na separação abrupta de um ambiente de especificidades e com espírito próprio, conforme Castro (2004:328).

Neste contexto, verifica-se a importância de medidas que tornem menos traumática a transição da vida na ativa para a Reserva Remunerada e garantam uma vida saudável. Por meio de programas de preparação para a inatividade,⁹ o militar pode ter um espaço para refletir sobre as possibilidades de sua vida futura e buscar maior autoconhecimento para identificar melhor seus interesses e aspirações. Esses programas integram um processo educativo, contribuindo para reduzir os efeitos negativos já mencionados que são criados em torno da figura do militar na Reserva. Destacam-se fatores componentes de uma vida saudável, a ser bus-

cada também na Reserva, considerando a sua importância contínua: integração social; descoberta de fontes de satisfação, lazer, espiritualidade, produção cultural e engajamento comunitário; equilíbrio do orçamento familiar; bem-estar físico, mental e espiritual; prevenção de doenças e existência de projetos de vida em todas as fases do desenvolvimento humano.

A atividade desenvolvida (gráfico 1) e elaborada pelo N-SAIPM/ComForAerNav, como destaca Rey *et al.* (1996), cria um espaço para reflexão e obtenção de informações que dá oportunidade ao militar de construir o seu próprio projeto de vida. Esta eficácia é uma consequência, considerando, como aponta Almeida (1978: 24), que as transformações não vêm dos meios ou programas, mas do sujeito, numa relação dialetizante.

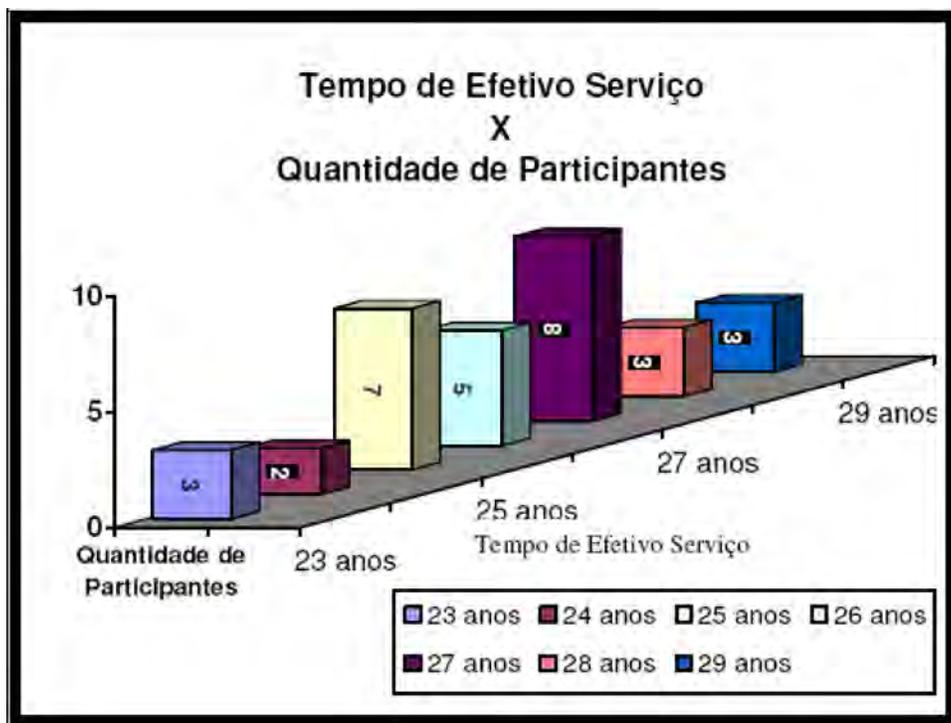


Gráfico 1

⁹ <http://www.portaldoenvelhecimento.net/artigos/artigo2864.htm>, acessado em 26 de agosto de 2008.

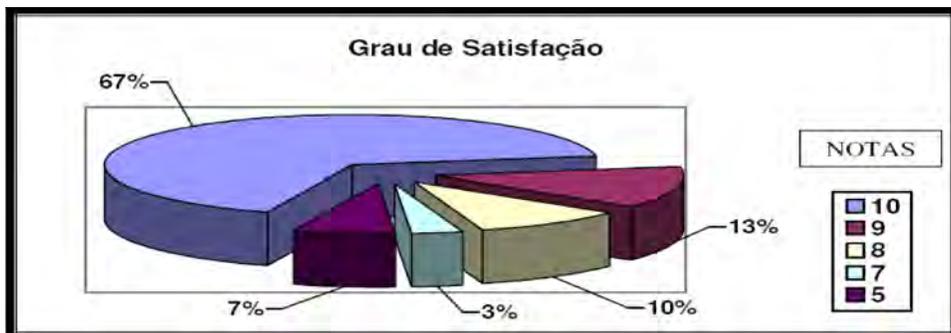


Gráfico 2

RESULTADOS

A abordagem deste trabalho se concretiza mediante a utilização de meios pedagógicos, tais como filmes, palestras sobre educação financeira, qualidade de vida, hábitos alimentares, saúde, cursos de empreendedorismo, depoimentos e dinâmicas de grupo, seguidos de debates realizados por profissionais do Núcleo, convidados e contratados para este fim.

Ao término da atividade, é aplicado um questionário para mensurar o grau de satisfação dos participantes (gráfico 2) e oferecer a oportunidade para a emissão de sugestões (gráfico 3). Constatam-se sugestões relevantes, correlacionadas ao obje-

vo principal do trabalho, que denota uma conscientização do público-alvo. Ressalta-se a sugestão de participação do familiar no projeto como ponto relevante.

Somando-se as notas 8, 9 e 10, verifica-se no gráfico 2 que 90% dos participantes estão satisfeitos com o trabalho realizado.

Como demonstrado no gráfico 1, as três sugestões mais citadas foram:

- 48% – priorização do projeto pela instituição;
- 24% – oportunidade de outra qualificação profissional;
- e
- 22% – inserção familiar no projeto.

Entre os resultados, está também a produção deste artigo, que torna explícita a relevância desta atuação.

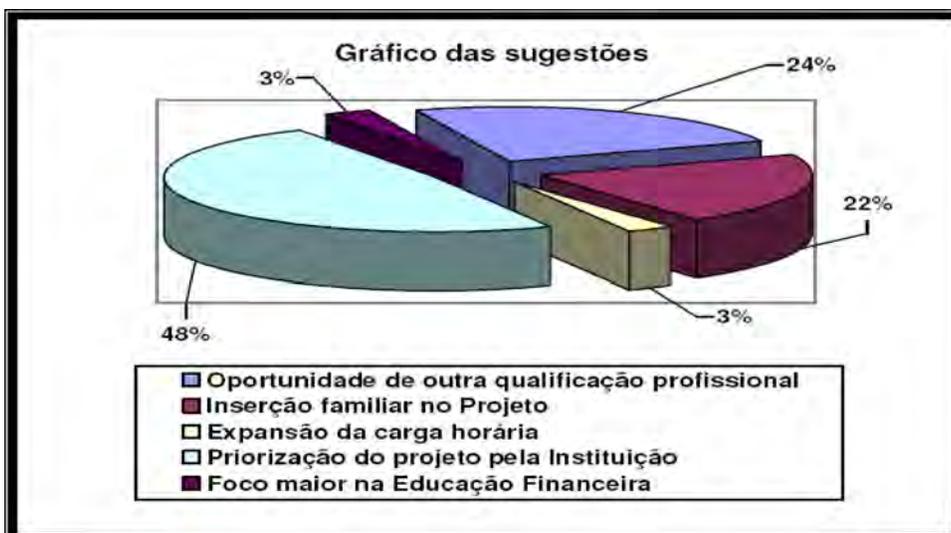


Gráfico 3

CONCLUSÃO

Conclui-se que são de fundamental importância o desenvolvimento e a continuidade deste projeto, que possibilita ao participante um espaço para refletir sobre a necessidade de planejar-se para este momento de ruptura com a vida na caserna. Com o raciocínio voltado para o aperfeiçoamento e ampliação deste projeto, verifica-se a necessidade de inserir o familiar como fator importante para consecução dos objetivos propostos.

Este projeto, então, reveste-se de um caráter preventivo e possibilita a cada integrante analisar o seu momento de vida, suas possibilidades e necessidades para uma adequada reinserção social e familiar, contribuindo para o aumento da qualidade de vida daquele que se dedicou por mais de 30 anos ao Serviço Ativo da Marinha.

A problemática em torno do tema não se extingue e sugere novas pesquisas voltadas para o acompanhamento dos usuários.

CLASSIFICAÇÃO PARA ÍNDICE REMISSIVO:

<PESSOAL> Reserva; Inativo;

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, Anna Augusta de Almeida. *Possibilidades e Limites da Teoria do Serviço Social*. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1978.
- ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho?: Ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1999.
- BRASIL. Presidência da República. Lei nº 6.880 de 09 de dezembro de 1980. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares. Brasília, DF, 1980.
- BRASIL. Centro de Comunicação Social do Exército. A profissão militar. Disponível em: <<http://www.exercito.gov.br/02ingr/Profmili.htm>>. Acesso em: 08 jun. 2009.
- CASTRO, Celso. *O Espírito militar: um antropólogo na caserna*. 2 ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2004.
- MARINO, Caroline. Por um futuro tranquilo: Como chegar à aposentadoria em grande estilo e qual o papel das empresas nesse contexto. Disponível em: <<http://www.portaldoenvelhecimento.net/artigos/artigo2864.htm>>. Acesso em: 26 ago. 2008.
- RESERVAER. Clube dos Militares da Reserva e Reformados da Aeronáutica. A profissão militar Disponível em: <<http://www.reservaer.com.br/biblioteca/e-books/aprofissaomilitar/7ainatividade.html>> Acesso em: 17 jan. 2010.
- REY, B. F. et al. “Preparação para aposentadoria e os programas nesta área”: *Revista Serviço Social e Sociedade*. 52. ed. São Paulo: Cortez, 1996.
- SOARES, Elizabeth et al. Para quem constrói um plano de vida, a aposentadoria não é o fim da linha. São Paulo, abr. 2008. Disponível em: <<http://www.acesa.com/educacao/arquivo/carreira/2008/04/11-carreira/>>. Acesso em: 16 jul. 2008.
- VICINI, Giulio et al. O mundo da aposentadoria. Disponível em: <<http://www.portaldoenvelhecimento.net/artigos/artigo700.htm>>. Acesso em: 26 ago. 2008.