

Valorização profissional de Policiais Militares da reserva: desafios, oportunidades e políticas públicas no Piauí*Professional appreciation of Military Police officers in the reserve: challenges, opportunities, and public policies in Piauí**Valoración profesional de Policías Militares en la reserva: desafíos, oportunidades y políticas públicas en Piauí*

DOI: 10.52641/cadcajv10i5.1340

Submitted on: 10.13.2025 | Accepted on: 11.3.2025 | Published on: 11.10.2025

Merciane Nunes Mauriz¹
Gerson Carlos Soares da Silva²
Antônia Maria dos Santos Silva³
Reginaldo Canuto de Sousa⁴
Francisca Sousa Vale Ferreira da Silva⁵

RESUMO: Na carreira militar, a passagem para a reserva remunerada pode gerar crise identitária, problemas psicológicos e sensação de perda de pertencimento, devido ao afastamento do convívio profissional e à percepção de desvalorização institucional. Diante desse cenário, este artigo tem como objetivo apresentar o processo de desenvolvimento do Programa de Políticas Públicas de Valorização Profissional voltado para Policiais Militares da Reserva Remunerada da Polícia Militar do Piauí (PMPI), com foco na promoção do bem-estar e na melhoria da qualidade de vida desses profissionais. Analisou-se as políticas públicas já empreendidas pela PMPI, focando ações voltadas para a adaptação desses policiais, a fim de identificar desafios e oportunidades implicados no processo. Trata-se de uma revisão de literatura, de natureza aplicada, procedimento exploratório e abordagem qualitativa. Os dados foram coletados em artigos científicos, por meio de busca por conveniência nas bases de dados *SciELO*, Google Scholar, Biblioteca

¹ Graduada em Direito, Universidade Estadual do Piauí (UESPI), Teresina, Piauí, Brasil. Tenente da Polícia Militar do Piauí, Centro de Educação, Formação e Aperfeiçoamento Profissional da PMPI (CEFAP).

E-mail: merciane.mauriz@gmail.com

² Especialista em Controle na Administração Pública pela Faculdade de Ciências Humanas e Jurídicas de Teresina, Centro de Ensino Unificado de Teresina (CEUT). Teresina, Piauí, Brasil. Docente do Centro de Educação, Formação e Aperfeiçoamento Profissional da PMPI (CEFAP). E-mail: gersoncss@gmail.com

³ Mestra em Educação, Universidade Federal do Piauí (UFPI), Teresina, Piauí, Brasil. Docente do Centro de Educação, Formação e Aperfeiçoamento Profissional da PMPI. (CEFAP). E-mail: antonia01.mss@gmail.com

⁴ Doutor em Políticas Públicas, Universidade Federal do Piauí (UFPI), Teresina, Piauí, Brasil. Docente do Centro de Educação, Formação e Aperfeiçoamento Profissional da PMPI (CEFAP).

E-mail: reginaldocanuto@ccsa.uespi.br

⁵ Doutora em Promoção da Saúde, Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC), Santa Cruz do Sul, Rio Grande do Sul, Brasil. Docente do Centro de Educação, Formação e Aperfeiçoamento Profissional da PMPI (CEFAP).

E-mail: xicadasilva3@outlook.com

Digital Brasileira de Teses e Dissertações e documentos institucionais, com recorte temporal livre, até 2024. Foram incluídos estudos cujos temas abordados foram: “policial militar”, “reserva remunerada”, “valorização profissional” e “saúde mental”, excluindo-se artigos em duplicidade ou fora dos critérios estabelecidos. A análise foi realizada por meio das ferramentas *SWOT*, para identificar pontos positivos e negativos, e *5W2H*, para elaborar o plano de ação sugerido. Os resultados mostraram que, embora os policiais militares da reserva enfrentem obstáculos significativos, existem diversas oportunidades de aproveitamento de suas habilidades e experiências, como a sua participação como docentes nos cursos da PMPI. Portanto, implementar essas políticas agrega valor à formação de novos policiais, fortalece a continuidade institucional e otimiza os recursos humanos da corporação, desdobrando-se em políticas de valorização profissional de baixo custo para o Estado, com potencial para aumentar a qualidade de vida e o bem-estar desses profissionais.

Palavras-chave: Policial Militar, reserva remunerada, valorização profissional, políticas públicas, bem-estar.

ABSTRACT: In the military career, the transition to paid reserve status can lead to identity crises, psychological issues, and a sense of lost belonging, due to the separation from professional interaction and the perception of institutional devaluation. In light of this scenario, this article aims to present the development process of the Public Policy Program for Professional Valorization of Military Police Officers in Paid Reserve of the Military Police of Piauí (PMPI), focusing on promoting the well-being and improving the quality of life of these professionals. The study analyzed public policies already undertaken by PMPI, emphasizing actions aimed at the adaptation of these officers, in order to identify challenges and opportunities involved in the process. It is a literature review, with an applied nature, exploratory procedure, and qualitative approach. Data were collected from scientific articles through convenience searches in databases such as SciELO, Google Scholar, the Brazilian Digital Library of Theses and Dissertations, and institutional documents, with no time restriction, up to 2024. Studies addressing the following topics were included: “military police officer,” “paid reserve,” “professional valorization,” and “mental health,” excluding duplicate articles or those outside the established criteria. The analysis was conducted using the *SWOT* tool to identify strengths and weaknesses, and the *5W2H* method to develop the proposed action plan. The results showed that, although military police officers in reserve face significant obstacles, there are multiple opportunities to leverage their skills and experiences, such as their participation as instructors in PMPI training courses. Therefore, implementing these policies adds value to the training of new officers, strengthens institutional continuity, and optimizes the corporation’s human resources, resulting in low-cost professional valorization policies for the State, with potential to enhance the quality of life and well-being of these professionals.

Keywords: Military Police, paid reserve, professional development, Public policies, well-being.

RESUMEN: En la carrera militar, el paso a la reserva remunerada puede generar una crisis de identidad, problemas psicológicos y una sensación de pérdida de pertenencia, debido a la separación de la vida profesional y la percepción de desvalorización institucional. Ante este escenario, este artículo tiene como objetivo presentar el proceso de desarrollo del Programa de Políticas Públicas para la Valorización Profesional de los Oficiales de la Policía Militar de la Reserva Pagada de la Policía Militar de Piauí (PMPI), centrado en la promoción del bienestar y la mejora de su calidad de vida. El estudio analizó las políticas públicas ya implementadas por el PMPI, centrándose en las acciones dirigidas a la adaptación de estos oficiales, con el fin de identificar los desafíos y las oportunidades que implica el proceso. Se trata de una revisión bibliográfica aplicada, con un enfoque exploratorio y un enfoque cualitativo. Los datos se recopilaron de artículos científicos mediante búsquedas de conveniencia en SciELO, Google Académico, la Biblioteca Digital Brasileña de Tesis y Disertaciones y bases de datos de documentos institucionales, con un plazo de tiempo libre hasta 2024. Se incluyeron estudios sobre los siguientes temas: "policía militar", "reserva remunerada", "desarrollo profesional" y "salud mental", excluyendo artículos duplicados o que no cumplieran con los criterios establecidos. El análisis se realizó utilizando la herramienta FODA para identificar fortalezas y debilidades, y la herramienta 5W2H para desarrollar el plan de acción sugerido. Los resultados mostraron que, si bien los policías militares de reserva enfrentan obstáculos significativos, existen diversas oportunidades para aprovechar sus habilidades y experiencia, como su participación como docentes en los cursos del PMPI. Por lo tanto, la implementación de estas políticas agrega valor a la formación de nuevos policías, fortalece la continuidad institucional y optimiza los recursos humanos de la fuerza, lo que resulta en políticas de desarrollo profesional de bajo costo para el estado, con el potencial de mejorar la calidad de vida y el bienestar de estos profesionales.

Palabras clave: Policía Militar, reserva pagada, desarrollo profesional, políticas públicas; bienestar.

1. INTRODUÇÃO

Na área da segurança pública, o trabalho dos policiais militares é marcado por desafios constantes, destacando-se a intensidade das atividades cotidianas e as incertezas que permeiam sua rotina profissional (Silva *et al.*, 2024; Barreto *et al.*, 2025). Esses profissionais desempenham uma função essencial para a sociedade, sendo responsáveis pela preservação da ordem pública e pela proteção dos cidadãos. No entanto, essa missão frequentemente se traduz em elevados níveis de tensão e pressão, afetando

negativamente não apenas a integridade física dos policiais, mas também sua saúde mental e emocional (Passos; Kovalski, 2024).

A natureza estressante da atividade policial e as especificidades da vida na caserna influenciam diretamente o processo de adaptação desses profissionais após o ingresso na reserva remunerada, impactando sua qualidade de vida e bem-estar. Nesse contexto, torna-se fundamental ampliar o debate sobre a aposentadoria dos policiais militares, tema que ainda carece de maior atenção e valorização social. É necessário considerar, nesse processo, as transformações legislativas ocorridas desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, que alteraram significativamente as normas relacionadas à aposentadoria desses servidores (Santos; Martins, 2018).

A valorização profissional e a aposentadoria dos policiais militares brasileiros ganham relevância diante dos altos índices de adoecimento físico e psicológico que acometem esses profissionais. O 13º Relatório do Fórum Nacional de Segurança Pública (2018) aponta um número expressivo de suicídios entre policiais civis e militares em serviço, além de 87 vítimas de Crimes Violentos Letais Intencionais (CVLI), a maioria ocorrida no exercício da função. Esses dados reforçam o cenário preocupante de um país que, em 2018, registrou cerca de 60 mil mortes violentas intencionais, das quais 11% tiveram como alvo policiais (Brasil, 2018).

Diante desses aspectos, este estudo se justifica pela necessidade de compreender as políticas voltadas ao bem-estar dos policiais da reserva, especialmente no que se refere à sua aposentadoria. A rotina desses profissionais é marcada por situações de estresse extremo e por exigências de um serviço atípico e desgastante, como o enfrentamento direto à criminalidade (Cury *et al.*, 2022). Nesse cenário, torna-se imprescindível a criação de políticas públicas que promovam o bem-estar biopsicossocial dos policiais militares, sobretudo após sua passagem para a inatividade.

Com base nisso, delimitou-se como problema central da pesquisa a seguinte questão norteadora: Como desenvolver um programa de políticas públicas voltado à valorização profissional de policiais militares da reserva remunerada da PMPI?

Para responder a essa inquietação, o estudo tem como objetivo propor um programa de valorização profissional voltado aos policiais da reserva da Polícia Militar do Piauí, com foco na promoção do bem-estar e da qualidade de vida desses profissionais. Para tanto, analisa-se as políticas públicas já implementadas pela corporação, destacando ações voltadas à adaptação dos policiais à nova condição de inatividade, com ênfase nos desafios enfrentados e nas oportunidades que essa fase oferece.

Este artigo está estruturado da seguinte forma: inicialmente, apresenta-se a introdução com a problematização do tema, o objetivo da pesquisa e a abordagem metodológica. Em seguida, discute-se as políticas públicas empreendidas pela PMPI, com foco no bem-estar dos policiais militares da reserva. Posteriormente, são abordadas as estratégias de gestão aplicadas à segurança pública, com base na ideia de coexistência. Na sequência, trata-se da valorização profissional, destacando os principais desafios e oportunidades. Por fim, apresentam-se as considerações finais e as referências utilizadas na elaboração do estudo.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS AO BEM-ESTAR DE POLICIAIS MILITARES

A segurança pública é um dos temas mais relevantes da agenda governamental e da sociedade contemporânea, pois todas as atividades humanas e sociais dependem de um ambiente seguro para se desenvolverem. No Brasil, as polícias militares são responsáveis pelo policiamento ostensivo e pela manutenção da ordem pública nas unidades federativas e no Distrito Federal, desempenhando papel fundamental na organização social (Santos, 2020).

Ao longo de suas carreiras, os policiais enfrentam diversos obstáculos que contribuem para o estresse contínuo, como a exposição a situações de risco, a preocupação constante com a própria segurança e a de terceiros, a exigência de disponibilidade para turnos extras e as demandas físicas e emocionais da profissão. Esses

fatores, somados a questões pessoais e familiares, intensificam os desafios enfrentados diariamente por esses profissionais (Passos; Kovalski, 2024).

A Constituição Federal de 1988, em seu Artigo 144, § 5º, estabelece o papel das polícias militares na segurança pública, atribuindo-lhes a responsabilidade pelo policiamento ostensivo e pela preservação da ordem. Para cumprir essas atribuições, o poder público estadual ou distrital deve atuar conforme os princípios constitucionais da legalidade, moralidade e eficiência, assegurando que as ações de segurança respeitem os direitos fundamentais.

Nesse contexto, é dever do Estado garantir aos policiais condições adequadas de trabalho, formação continuada, remuneração justa e políticas públicas de bem-estar que atendam às especificidades da profissão, marcada por riscos e incertezas (Brasil, 1988). Com vistas à promoção da cidadania e à prevenção da violência, foi criado o Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania (Pronasci), que, em parceria com os estados, ampliou o alcance das ações de segurança para populações antes excluídas do sistema (Santos, 2020).

A Lei nº 13.675/2018 regulamenta a organização e o funcionamento dos órgãos de segurança pública, conforme o § 7º do Art. 144 da Constituição. Essa legislação instituiu a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS) e o Sistema Único de Segurança Pública (Susp), com o objetivo de aprimorar a qualidade dos serviços prestados à população (Brasil, 2018).

As políticas públicas voltadas ao bem-estar dos policiais militares devem ser contínuas, estruturadas em metas claras e executadas com base em ações eficazes e democráticas (Beato, 1999). As corporações precisam desenvolver programas que apoiem os policiais na transição para a reserva remunerada, oferecendo capacitação, oportunidades de reinserção no mercado de trabalho e estímulo à busca por novas ocupações.

É fundamental que essas políticas ultrapassem os benefícios tradicionais, como aposentadoria e seguro de saúde, incorporando iniciativas de educação continuada, como cursos, workshops e palestras, que valorizem a experiência dos policiais e possibilitem

sua contribuição contínua à sociedade (Beato, 1999). Também é essencial assegurar o acesso permanente a serviços de saúde física e mental, além de oferecer alternativas para a aposentadoria precoce, especialmente àqueles que enfrentam problemas decorrentes da atividade policial.

Em alguns estados brasileiros, já existem projetos voltados à saúde mental dos policiais da reserva. No Piauí, destaca-se o Núcleo de Voluntários da Reserva Remunerada (DNVRR), que convoca policiais da reserva para retornarem ao serviço ativo em situações específicas, mediante gratificação.

A proposta de utilizar policiais da reserva como instrutores em centros de formação representa uma inovação ainda não adotada em outros estados. Com essa iniciativa, a PMPI se posicionaria na vanguarda do aproveitamento estratégico de seus recursos humanos, valorizando a experiência dos profissionais e fortalecendo a formação das novas gerações. Essa ação coloca a corporação como referência nacional na construção de práticas modernas e eficazes para o aprimoramento da segurança pública.

2.2 METODOLOGIAS DA GESTÃO PARA EMPREENDER POLÍTICA DE SEGURANÇA PÚBLICA: COEXISTÊNCIAS

A gestão estratégica na segurança pública configura uma abordagem inovadora, uma vez que a concepção de tratar esse setor como uma função gerencial ainda está em processo de consolidação. Essa perspectiva abre novas possibilidades para aprimorar a eficiência e a eficácia das operações policiais, promovendo uma atuação mais planejada, proativa e alinhada às demandas sociais.

Os desafios enfrentados pela gestão pública no Brasil contemporâneo são evidentes nos discursos políticos e no reconhecimento, por parte dos governos, da necessidade de implementar políticas públicas que gerem resultados concretos. Tais políticas devem enfrentar os problemas estruturais da sociedade brasileira, especialmente no combate à violência e à criminalidade (Silva; Carvalho, 2023).

Nesse cenário, torna-se essencial uma análise crítica sobre o manejo das políticas de segurança pública, evidenciando o papel do Estado na formulação de estratégias por meio de seus instrumentos e organizações de poder (Silva; Carvalho, 2023). Um exemplo dessa iniciativa é o Plano Estratégico da Polícia Militar de Santa Catarina (PMSC), que apresenta diretrizes voltadas à melhoria institucional. Entre elas, destacam-se ações para captação de recursos, supervisão de guardas municipais, fortalecimento da imagem da corporação, ampliação da representatividade junto a órgãos superiores, intensificação da atuação ostensiva, promoção da inovação tecnológica, estímulo ao comprometimento interno e aprimoramento da capacitação técnico-profissional (Pacheco; Bornhofen, 2007).

De acordo com o Ministério da Justiça e Segurança Pública, a segurança pública deve preservar a ordem e a integridade das pessoas e dos bens, buscando o aprimoramento das medidas de prevenção e repressão a delitos, bem como a solução pacífica de conflitos. A atividade policial envolve diversos aspectos, como o enfrentamento à corrupção, ao crime organizado e à lavagem de dinheiro, além da formulação de políticas voltadas à redução da letalidade violenta, com atenção especial aos grupos em situação de vulnerabilidade. Também se destacam a valorização dos profissionais, a modernização institucional e o fortalecimento das investigações (Brasil, 2021).

Diante das transformações sociais em curso no país, as políticas públicas de segurança exigem diretrizes específicas que permitam sua efetividade. Uma política eficaz, democrática e fundamentada nos direitos dos cidadãos deve articular os recursos institucionais disponíveis e promover a coerência entre os níveis federal, estadual e municipal (Palmieri, 2003). O aumento da violência e da delinquência impulsiona o debate sobre modelos de prevenção, que têm se tornado prioridade na agenda da administração pública (Palmieri, 2003).

A segurança pública, nesse contexto, revela os obstáculos e as mudanças enfrentadas na formulação de políticas voltadas à atuação da polícia militar. Mais do que isso, ela representa a face mais visível do sistema de Justiça Criminal, frequentemente

idealizada pela percepção equivocada de que a atividade policial se limita ao combate direto ao crime, ignorando a multiplicidade de tarefas cotidianas relacionadas à assistência e à manutenção da ordem (Beato, 1999).

O Plano Estratégico 2021-2026 da Polícia Militar do Piauí (PMPI) constitui um marco na modernização da gestão da segurança pública no estado. Fundamentado em metodologias de gestão, o plano busca alinhar as ações da corporação às necessidades sociais, priorizando a articulação entre prevenção e repressão ao crime, além de fortalecer os vínculos com a comunidade. A integração de abordagens estratégicas, como a prevenção social e a atuação ostensiva, é essencial para otimizar recursos e criar sinergias com outras instituições públicas e privadas. Dessa forma, o plano propõe respostas adequadas às especificidades regionais e estabelece metas e indicadores de desempenho que asseguram uma gestão orientada por resultados (Piauí, 2022).

2.3 VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL: DESAFIOS E OPORTUNIDADES PARA POLICIAIS MILITARES DA RESERVA REMUNERADA

Segundo Zanelli (1996), observa-se uma carência de políticas internas e de ações voltadas especificamente à preparação, orientação e acompanhamento dos policiais militares do Piauí após o ingresso na inatividade. Nesse contexto, a valorização profissional dos policiais da reserva remunerada envolve uma série de desafios que merecem atenção e reflexão. Entre esses desafios, destaca-se a desvalorização social, sentimento que compromete a autoestima e o senso de pertencimento do policial em situação de inatividade.

A transição para a reserva remunerada pode representar um período de difícil adaptação, especialmente para aqueles que enfrentam problemas de saúde mental decorrentes do estresse acumulado ao longo da carreira. Essa condição é agravada pela redução da renda fixa, que pode gerar instabilidade financeira. Além disso, muitos policiais nessa fase encontram dificuldades para se reinserir no mercado de trabalho,

sobretudo quando não possuem habilidades compatíveis com as exigências do setor civil (Rodrigues *et al.*, 2020).

Diversas abordagens podem contribuir para a melhoria da qualidade de vida desses profissionais, considerando os impactos da rotina estressante que enfrentaram. A prática regular de atividades físicas aliada a uma alimentação equilibrada é reconhecida como benéfica para o controle do estresse e da ansiedade. No entanto, a ausência de uma rotina estável e previsível dificulta a adoção de hábitos saudáveis, tornando-se mais um obstáculo à promoção do bem-estar físico e emocional. Distúrbios do sono, problemas digestivos, ansiedade e depressão são algumas das consequências desse estilo de vida exigente e instável (Passos; Kovalski, 2024).

3. METODOLOGIA

O presente estudo consiste em uma revisão de literatura, de natureza aplicada, com objetivo exploratório, abordagem qualitativa e procedimento bibliográfico e documental, voltado à análise das políticas públicas relacionadas ao bem-estar dos policiais militares da reserva remunerada.

A abordagem qualitativa adotada neste estudo tem como propósito promover uma reflexão crítica e aprofundada sobre o conhecimento disponível, permitindo uma compreensão mais ampla das características investigadas. Essa perspectiva valoriza a interpretação dos dados dentro do contexto analisado, superando a mera descrição objetiva das informações (Bauer; Gaskel, 2021).

A base de dados utilizada inclui documentos institucionais, artigos e outras publicações pertinentes ao tema, em inglês, espanhol e português. Os dados foram coletados por meio de buscas nas bases de dados, como SciELO, Google Scholar e Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), com recorte temporal livre até o ano de 2024.

Como critério de inclusão, foram utilizadas as palavras-chave “Policial militar”, “Reserva remunerada”, “Valorização profissional” e “Saúde mental”, com o objetivo de

selecionar os materiais mais relevantes. Foram excluídas as publicações duplicadas ou que não atendiam aos critérios estabelecidos para a pesquisa.

A análise dos dados foi realizada com o auxílio da matriz SWOT, utilizada para identificar os pontos fortes e fracos, e da ferramenta 5W2H, aplicada na formulação do plano de ação proposto. Os estudos selecionados foram examinados quanto à qualidade metodológica e os resultados foram organizados de forma detalhada, respeitando a estrutura de uma revisão de literatura.

Foram seguidos os seguintes procedimentos metodológicos: (i) identificação e seleção das fontes de informação pertinentes; (ii) leitura exploratória, seletiva e inferencial dos artigos e documentos institucionais; (iii) utilização da ferramenta matriz *SWOT* (cf. Figura 1) para a análise dos ambientes interno e externo, considerando fatores positivos, negativos, internos e externos que afetam as políticas; (iv) classificação, descrição e interpretação dos dados; (v) elaboração dos resultados da pesquisa; e (vi) discussão dos achados.

As categorias temáticas evidenciadas a partir dos resultados contribuem para a compreensão dos desafios e das oportunidades enfrentadas pelos policiais militares da reserva remunerada, especialmente no que se refere às possibilidades de valorização profissional.

Quanto aos aspectos éticos, este estudo está amparado pela Resolução nº 510/2016, artigo 1º, incisos V e VI, do Conselho Nacional de Saúde (CNS), que estabelece diretrizes para a condução ética de pesquisas nas áreas das ciências humanas e sociais.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para desenvolver o plano de ação para o “Programa de políticas públicas de valorização profissional voltadas para policiais militares da reserva remunerada da PMPI”, foram analisados, com respaldo no referencial teórico comentado e nas ferramentas da gestão definidas na metodologia, os seguintes indicadores: (i) Políticas para o bem-estar dos policiais da reserva remunerada: necessidade da evolução do

entendimento em segurança pública; (ii) Transição do policial militar para a reserva remunerada; (iii) Estratégias positivas de valorização profissional do policial militar da reserva remunerada; (iv) Análise *SWOT* do problema “políticas públicas para o bem-estar dos policiais militares da reserva”; e (v) Aplicação da matriz *5W2H* para elaboração do plano de ação, que serão analisados nas próximas seções, seguindo a ordem aqui descrita.

4.1 POLÍTICAS PARA O BEM-ESTAR DOS POLICIAIS DA RESERVA REMUNERADA: NECESSIDADE DA EVOLUÇÃO DO ENTENDIMENTO EM SEGURANÇA PÚBLICA

Nos últimos anos, a sociedade brasileira testemunhou progressos e inovações notáveis na segurança pública, impulsionadas pelas novas tecnologias e pela nova gestão pública através de ações conjuntas dos órgãos de segurança pública para operar de maneira colaborativa, sistemática e concorde. Isso evidencia as vantagens da integração de conhecimentos práticos, científicos e sociais em favor da qualidade de vida, da segurança, da liberdade com responsabilidade e do desenvolvimento socioeconômico-político-cultural (Gertrudes, 2023).

A PMPI, instituição selecionada como objeto desta pesquisa, se distingue das instituições que podem demonstrar um alto nível de exigência sobre a atividade laboral, pela própria essência de sua atividade, uma vez que a estrutura do militarismo é moldada sob o princípio da hierarquia e da disciplina, entendidas como ferramentas indispensáveis para o correto funcionamento do sistema institucional. Os policiais militares, nessa esteira, devem desempenhar suas funções de maneira contínua, respeitando e aderindo aos princípios institucionais mesmo nos períodos de descanso (Rodrigues *et al.*, 2020).

O comprometimento e a lealdade são princípios que permeiam o ambiente de trabalho do policial e se transferem para a sua vida privada de forma bastante significativa. Nessa ótica, considerando o sistema de dedicação extrema exigido pelo trabalho, os policiais militares, frequentemente, se afastam de outros grupos sociais e de seus próprios familiares (Rodrigues *et al.*, 2020).

4.2 TRANSIÇÃO DO POLICIAL MILITAR PARA A RESERVA REMUNERADA

Como visto, o policial militar da reserva remunerada requer políticas públicas direcionadas para essa nova etapa de sua vida, pois a aposentadoria não indica uma ruptura na vida profissional de uma pessoa, mas sim um novo período, uma nova fase. Desse modo, envelhecer implica mudanças físicas, psicológicas e sociais no indivíduo, e essas mudanças são naturais e progressivas.

Em contrapartida a isso, é bastante frequente a ocorrência de colegas policiais que exibem sintomas pessoais de desconforto quando da aproximação do período da reserva remunerada ou após esse momento transformador de suas rotinas. Os problemas enfrentados pelos policiais durante o período de reserva se justificam, principalmente, pela perda abrupta de sua identidade profissional, que ocorre com o fim formal das atividades laborais, associado a estereótipos que ligam a reserva a algo ultrapassado, a um obstáculo e à velhice (Santos, 1990).

De acordo com Rodrigues *et al.* (2020), a partir do instante em que há uma harmonia entre o que foi alcançado dentro da carreira como policial militar com o cumprimento de sua missão institucional e os planos bem delineados para o futuro, o afastamento das atividades laborais se torna algo gratificante para esse profissional. No entanto, quando essas características não estão em consonância, o que se percebe é um sentimento profundo de perda. Neste aspecto, a mudança pode causar um sofrimento intenso ao indivíduo, transformando essa fase de vida em algo que lhe provoca uma preocupação profunda ou até mesmo algo de menor importância (Rodrigues *et al.* 2020).

Assim, é fato que a questão da segurança pública propicia debates que beneficiam o desenvolvimento de estratégias novas, bem como procedimentos, estruturas organizacionais, táticas, operações, comportamentos, habilidades e processos de liderança. Para implementar políticas eficazes de segurança pública, é crucial empregar técnicas de gestão que permitam uma perspectiva estratégica, fundamentada em dados e focada no cidadão. Essa questão reconhece a relevância do conhecimento interdisciplinar para o enfrentamento de desafios no campo da segurança pública (Gertrudes, 2023).

Com base no exposto, segundo o Ministério da Justiça e Segurança Pública (2021), algumas técnicas que podem ser benéficas para policiais militares no período de reserva se pautam numa abordagem fundamentada em evidências, na qual se empregam dados e análises para detectar problemas de segurança, para estabelecer as causas fundamentais e para criar intervenções eficazes. Isso pode envolver o uso de estatísticas criminais e de inquéritos de vitimização.

4.3 ESTRATÉGIAS POSITIVAS DE VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL DO POLICIAL MILITAR DA RESERVA REMUNERADA

Como estratégia de valorização profissional, a Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF) implementou o programa “Você não está sozinho, conte conosco”, voltado ao apoio psicológico dos integrantes da corporação. A iniciativa é coordenada pela Subseção de Bem-Estar Social (SBES), que disponibiliza um canal telefônico para informações sobre saúde mental. Entre os serviços oferecidos estão o atendimento individualizado a militares, familiares e pensionistas, orientações sobre internações e consultas, aconselhamento em emergências psiquiátricas e visitas domiciliares, hospitalares e em unidades militares. O serviço funciona ininterruptamente, 24 horas por dia, inclusive aos finais de semana e feriados.

Embora os policiais militares da reserva remunerada enfrentem desafios significativos após o desligamento do serviço ativo, há diversas oportunidades que podem ser exploradas, especialmente no aproveitamento de suas competências e experiências acumuladas. Essas habilidades podem ser aplicadas em áreas como segurança privada, consultoria, treinamento e desenvolvimento pessoal (Bengochea, 2004). Durante esse processo de transição, é fundamental buscar apoio adequado, como o oferecido por associações de veteranos e grupos de ex-policiais, que podem facilitar a reinserção profissional, além de proporcionar redes de contato, mentoria e suporte emocional (Bengochea, 2004).

Diante desse cenário, observa-se que o Estado possui meios para atuar de forma ativa na valorização dos policiais da reserva, promovendo o uso estratégico de suas capacidades. No Piauí, embora haja esforços da Polícia Militar para implementar políticas de valorização profissional, ainda é evidente a ausência de ações específicas voltadas aos policiais da reserva remunerada, que contemplem suas demandas de forma contínua e contribuam para sua qualidade de vida e bem-estar.

Uma das estratégias mais eficazes nesse contexto é a atuação desses profissionais como docentes nos cursos da PMPI. Ao longo de suas carreiras, esses policiais acumularam vasta experiência prática que pode ser revertida em benefício da própria corporação. Como docentes, podem compartilhar conhecimentos sobre operações táticas, segurança pública e policiamento preventivo, oferecendo aos novos policiais uma formação enriquecida e contextualizada.

Essa participação também fortalece a continuidade institucional, assegurando que os protocolos operacionais e os valores culturais da corporação sejam preservados e transmitidos às novas gerações. Além disso, trata-se de uma medida economicamente eficiente, pois dispensa a contratação de profissionais externos, aproveitando os recursos humanos já disponíveis.

Para garantir que esses docentes estejam alinhados com as práticas e tecnologias atuais, é essencial que participem de programas de atualização contínua. Isso permite que transmitam aos novos policiais conhecimentos compatíveis com as demandas contemporâneas. A atuação docente, portanto, não apenas valoriza os policiais da reserva, como também os mantém ativos socialmente, contribuindo para a segurança pública e favorecendo sua própria adaptação à aposentadoria e ao bem-estar psicossocial.

Segundo dados da Diretoria de Gestão de Pessoas da PMPI, até outubro de 2024, havia 795 oficiais em situação de reserva remunerada, sendo 146 coronéis, 23 tenentes-coronéis, 45 majores, 214 capitães, 111 primeiros-tenentes e 256 segundos-tenentes (PMPI, 2024).

Diante disso, defendemos a ideia de que não haja limite de idade nem tempo máximo de permanência para participação no projeto. Poderão integrar a iniciativa todos

os policiais militares da reserva que atendam aos requisitos estabelecidos em edital específico para seleção de docentes da PMPI. Assim, não será necessário um recorte temporal mínimo ou máximo de afastamento, bastando que o oficial da reserva cumpra os critérios definidos pela corporação

4.4 ANÁLISE *SWOT* DO PROBLEMA “POLÍTICAS PARA O BEM-ESTAR DOS POLICIAIS DA RESERVA”

Os policiais militares da reserva remunerada podem atuar em diferentes frentes, tanto na sociedade quanto na própria corporação, aproveitando a experiência acumulada ao longo da carreira. Nesse sentido, sua participação como docentes nos cursos da Polícia Militar do Piauí (PMPI) representa uma estratégia eficaz de valorização profissional. A iniciativa reconhece o valor desses profissionais e contribui para a formação de novos policiais, fortalecendo a continuidade institucional e o uso de saberes práticos.

Para fundamentar essa proposta, destaca-se a relevância da análise *SWOT* como ferramenta metodológica capaz de identificar e examinar os elementos internos e externos que influenciam uma organização. Essa abordagem permite reconhecer os pontos fortes e fracos de um projeto, bem como as oportunidades e ameaças envolvidas, contribuindo para um diagnóstico preciso do contexto organizacional (Hofrichter, 2021).

Além disso, a análise *SWOT* possibilita observar as forças internas e vulnerabilidades da instituição, assim como as possibilidades externas associadas a riscos, orientando a formulação de ações estratégicas. Trata-se, portanto, de um instrumento que oferece uma visão integrada e coerente da situação atual, favorecendo decisões bem fundamentadas e abrangentes (Maceron, 2014).

Com base nessa metodologia, foi elaborado um quadro analítico (Figura 1) que apresenta os pontos fortes e fracos, as oportunidades e as ameaças relacionadas ao projeto “Políticas para o bem-estar dos policiais da reserva”. Veja-se:

Figura 1: Matriz SWOT: Plano “Políticas para o bem-estar dos policiais da reserva”

POSITIVOS			
AMBIENTE INTERNO	PONTOS FORTES	OPORTUNIDADES	AMBIENTE EXTERNO
	Planejamento estratégico 2021-2026 da PMPI; Transferência de conhecimentos; Diminuição de despesas; Continuidade institucional; Suporte Operacional; Rede de contatos (o que pode facilitar a implementação de políticas e a comunicação).	Políticas de saúde e segurança; Valorização profissional; Qualidade na preparação de novos profissionais; Motivação dos policiais da reserva; Amenizar a carga de serviço dos policiais da ativa; Reforço da credibilidade da instituição.	
	PONTOS FRACOS	AMEAÇAS	
	Possibilidade da capacitação de novos profissionais ser insuficiente; Recursos limitados; Desatualização dos policiais da reserva; Resistência a mudanças.	Orçamentos reduzidos pelo Estado; Mudanças legislativas e regulamentações; Competição por recursos (outras prioridades).	
NEGATIVOS			

Fonte: Adaptado de Albert Humphrey (2005).

A partir dessa análise, evidencia-se que a matriz SWOT é essencial para identificar os principais desafios à implementação de políticas voltadas a esse público, ao mesmo tempo em que revela os potenciais internos e as oportunidades que podem ser exploradas por meio da atuação docente na PMPI.

Acredita-se que, ao assumirem funções como instrutores, os policiais da reserva remunerada compartilham diretamente suas vivências e conhecimentos teóricos e práticos sobre a atividade policial. É importante ressaltar que esses profissionais acumulam anos de experiência e sabedoria ao longo de suas trajetórias, o que representa um recurso valioso tanto para a formação de novos policiais quanto para o aprimoramento de processos internos, inclusive na esfera da polícia judiciária (Silva, 2006).

Outro aspecto relevante a ser considerado é a redução de custos, uma vez que a contratação de policiais militares da reserva remunerada representa uma alternativa mais econômica em comparação à contratação de novos formadores ou consultores externos. Trata-se de um aproveitamento estratégico de recursos humanos já disponíveis e altamente qualificados, especialmente por se tratar de profissionais com ampla

experiência prática e legitimidade institucional, capazes de contribuir significativamente para a formação de policiais mais preparados e eficientes (Silva, 2006).

Além disso, os policiais da reserva podem oferecer perspectivas renovadas e atualizações constantes sobre práticas e procedimentos, garantindo que o treinamento e a atuação policial estejam alinhados às melhores práticas e às inovações no campo da segurança pública. A atuação desses profissionais em funções específicas, como a docência, também contribui para a redistribuição da carga de trabalho entre os militares em atividade, permitindo que estes se concentrem em tarefas operacionais mais urgentes (Galdino *et al.*, 2014). Em períodos de alta demanda ou em situações emergenciais, a presença de policiais da reserva em funções estratégicas pode ampliar a flexibilidade na gestão de recursos humanos, fortalecendo a capacidade de resposta da corporação (Galdino *et al.*, 2014).

A partir da aplicação da matriz SWOT, foi possível analisar as políticas voltadas ao bem-estar dos policiais militares da reserva remunerada, identificando os pontos fortes e fracos relacionados à sua adaptação à nova condição, bem como os desafios e oportunidades para a implementação de políticas específicas de valorização profissional. Essa análise permitiu compreender o cenário atual e delinear estratégias que favoreçam a integração desses profissionais às atividades institucionais.

Com base nesse diagnóstico, o plano estratégico para a implementação das políticas de valorização dos policiais militares da reserva remunerada foi estruturado por meio da ferramenta de gestão 5W2H, apresentada a seguir. Essa metodologia permite organizar de forma clara e objetiva os elementos essenciais do plano, como o que será feito, por que, onde, quando, por quem, como e quanto custará, contribuindo para a efetividade das ações propostas.

4.5 APLICAÇÃO DA FERRAMENTA 5W2H PARA ELABORAÇÃO DO PLANO DE AÇÃO

O esquema de planejamento 5W2H é um recurso valioso para a administração, uma vez que possibilita o levantamento de tarefas e de iniciativas, além do envolvimento dos

indivíduos que participam das atividades do projeto, o que simplifica o monitoramento do fluxo e a colaboração de todos os envolvidos (Silva *et al.*, 2024).

Assim, com o objetivo de reduzir as dificuldades, criou-se a tabela 5W2H (Figura 2) para execução do plano “Políticas para o bem-estar dos policiais da reserva”, visando a implementação do “Programa de políticas públicas de valorização profissional voltado para policiais militares da reserva remunerada da Polícia Militar do Piauí”. Veja-se:

Figura 2: 5W2H do plano de ação “Políticas para o bem-estar dos policiais da reserva”.

PROGRAMA DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL VOLTADO PARA POLICIAIS MILITARES DA RESERVA REMUNERADA DA POLÍCIA MILITAR DO PIAUÍ.	
ESTRATÉGIAS DE AÇÃO: Políticas para o bem-estar dos policiais da reserva	
LOCAL: Polícia Militar Do Piauí	
OBJETIVO: Incluir os policiais militares da reserva remunerada como professores formadores nos cursos oferecidos pela PMPI, visando a valorização profissional.	
META: Selecionar, mediante edital da PMPI, policiais militares da reserva remunerada que atendam aos critérios para docentes da PMPI, a fim promover políticas de bem-estar aos policiais que estão na reserva remunerada.	
O QUÊ? (WHAT)	Plano estratégico para a participação dos policiais militares da reserva remunerada como formadores nos cursos da PMPI.
QUEM? (WHO)	Policiais militares da reserva.
QUANDO? (WHEN)	A partir da aprovação deste plano de ação.
ONDE? (WHERE)	Nas dependências da Polícia Militar do Piauí, precisamente no Centro de Educação, Formação e Aperfeiçoamento Profissional da PMPI.
POR QUÊ? (WHY)	A participação dos Policiais Militares da Reserva remunerada como formadores nos cursos da PM pode contribuir com: valor através da experiência; valorização profissional; suporte operacional; eficiência econômica; continuidade institucional; e credibilidade da polícia.
COMO? (HOW)	Estudos orçamentários e estratégicos para a implementação do plano, conforme oportunidades e riscos apresentados.
QUANTO? (HOW MUCH)	Recursos previstos no Eixo 3 do Plano Estratégico 2021-2026, com fontes do tesouro do Estado.

Fonte: Adaptado de Nakagawa (2014).

Por meio da ferramenta 5W2H, foi possível planejar as estratégias de ação para a implementação do plano estratégico para a participação dos policiais militares da reserva remunerada como professores formadores nos cursos da PMPI, visando ao bem-estar desses profissionais.

A participação dos policiais militares da reserva remunerada como professores formadores nos cursos oferecidos pela PMPI é significativa por sua habilidade de

acrescentar valor através da experiência, suporte operacional, eficiência econômica, continuidade institucional, e robustecimento da credibilidade da polícia.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo investigou as políticas de bem-estar voltadas para policiais militares da reserva remunerada, com o objetivo de desenvolver um programa de valorização profissional.

Foram identificados desafios físicos, mentais e sociais enfrentados na transição para a inatividade, bem como oportunidades de aproveitamento das competências desses profissionais, como sua atuação como docentes na PMPI.

A análise foi realizada com base nas ferramentas SWOT e 5W2H, que permitiram mapear os pontos críticos e elaborar um plano de ação estratégico.

Conclui-se que políticas públicas voltadas ao bem-estar biopsicossocial desses policiais são essenciais para uma aposentadoria mais saudável e para o fortalecimento institucional da corporação.

Sugere-se a realização de estudos futuros com entrevistas e questionários aplicados diretamente aos policiais da reserva, visando compreender melhor suas dificuldades e necessidades. Recomenda-se também o desenvolvimento contínuo de políticas públicas que os integrem em atividades consultivas e educacionais, promovendo sua valorização e permanência institucional na PMPI.

AGRADECIMENTOS

À Polícia Militar do Piauí (PMPI) e ao Centro de Educação, Formação e Aperfeiçoamento Profissional da PMPI (CEFAP-PMPI), pelo compromisso e excelência na condução do processo formativo dos discentes do Curso de Formação de Oficiais. Aos docentes da PMPI, pela valiosa contribuição para o nosso desenvolvimento acadêmico e profissional. À Profa. Dra. Francisca Sousa Vale Ferreira da Silva, pelo empenho, dedicação e orientação

criteriosa ao longo da pesquisa. À banca examinadora, pelas relevantes considerações e sugestões que enriqueceram a versão final deste manuscrito.

REFERÊNCIAS

BARRETO, M. K. G. de A. *et al.* Imagem da polícia militar do piauí: discursos institucionais e midiáticos sob lente foucaultiana. **Revista Interference: A Journal Of Audio Culture**, v.11, n.2, p. 4268–4292, 2025.

BEATO, C. C. F. **Políticas públicas de segurança e a questão policial**. São Paulo em Perspectiva, v. 13, n. 4, p. 13–27, out. 1999.

BENGOCHEA, J. L. P. *et al.* **A transição de uma polícia de controle para uma polícia cidadã**. São Paulo em Perspectiva, v. 18, n. 1, p. 119–131, jan. 2004.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Resolução nº 510**, de 7 de abril de 2016, que trata sobre as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa em ciências humanas e sociais. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 maio 2016.

BRASIL. **Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018**. Disciplina a organização e o funcionamento dos órgãos responsáveis pela segurança pública. Brasília, DF: Senado Federal, 2018.

BRASIL. **Fórum Brasileiro de Segurança Pública - FBSP**, Repositório Digital do FBSP, 2018.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Sistema Único de Segurança Pública (Susp)**, 2021.

CURY, B. P. R. *et al.* O impacto da síndrome de Burnout na tropa da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. **Revista Científica da Escola Superior de Polícia Militar**, [S. l.], n. 3, p. 106–127, 2022.

GALDINO, D. M. S. *et al.* A Importância da Implementação de uma Política de Formação Continuada na PMAL. **Biblioteca Digital do SUSP**. 2014.

BAUER, M. W.; GASKEL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 13. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2021.

GERTRUDES, A. D. Editorial: Governança, Gestão e Inovação em Segurança Pública. Academia Nacional de Polícia, Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Policiais**, vol. 14, núm. 11, 2023.

HOFRICHTER, M. **Análise SWOT**: quando usar e como fazer. Porto Alegre/RS: Simplíssimo Livros, 2021.

HUMPHREY, A. SWOT analysis for management consulting. **SRI alumni Newsletter**, v. 1, p. 7-8, 2005.

MACERON, O. F. A análise SWOT e sua relevância para o planejamento estratégico. **III Congresso Internacional de Ciência, Tecnologia e Desenvolvimento**. Universidade de Taubaté, 2014.

NAKAGAWA, M. **5W2H**: plano de ação para empreendedores. São Paulo: Globo, Movimento Empreenda, 2014. 3 p.

PACHECO, A. P. R.; BORNHOFEN, P. R. **Gestão estratégica na segurança pública**. 2. ed. rev. e atual. - Palhoça: UnisulVirtual, 2007.

PALMIERI, G. Políticas democráticas para a segurança cidadã. **CADERNOS ADENAUER IV**. Segurança cidadã e polícia na democracia. n. 3. Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer, outubro/2003.

PASSOS, E. L.; KOVALSKI, J. C. Atividade Policial Militar E Os Desafios Do Ingresso À Aposentadoria. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 10, n. 6, p. 2359–2372, 2024.

PIAUÍ. Estado. **Decreto Nº 20.783, de 25 de março de 2022**. Aprova o Plano Estratégico 2021-2026 da Polícia Militar do Estado do Piauí – PMPI. Piauí/PI: Diário Oficial do Estado do Piauí, n. 58, p. 1-14, 25 mar. 2022.

POLÍCIA MILITAR DO PIAUÍ. **Relação com o quantitativo de policiais militares da reserva remunerada da PMPI**. Diretoria de Gestão de Pessoas, Quartel do Comando Geral da PMPI, 2024.

RODRIGUES, A. P. G.; VISCARDI, R. D.; UNGARI, D. F. A entrada para reserva no serviço militar, a ruptura de um vínculo forte e intenso. **Revista de Ciências da Administração**, [S. l.], v. 22, n. 57, 2021.

SANTOS, C. A. L. **Políticas Públicas De Bem-Estar Na Polícia Militar De Alagoas: metodologia e propostas**. 95f. Monografia (Curso de Altos Estudos de Política e Estratégia) - Escola Superior de Guerra, Rio de Janeiro, 2020.

SANTOS, E. H.; MARTINS, F. K. A. A aposentadoria dos militares de carreira e seus reflexos psicossociais. **Revista Ciência Contemporânea**, jun./dez. 2018, v.4, n.1, p. 79-94.

SILVA, C. A. G. S. **O trabalho na organização policial militar: natureza e significados atribuídos pelo operador do policiamento ostensivo fardado**. 223f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2006.

SILVA, M. R. F.; CARVALHO, V. A. Gestão De Políticas De Segurança Pública Como Instrumento Para Enfrentamento Da Violência E Da Criminalidade. **IV Jornada Internacional de Políticas Públicas**, 2023.

SILVA, F. S. V. F. *et al.* Promoção da saúde do policial militar: avanços, desafios e tendências em saúde mental. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, [S. l.], v. 18, n. 1, p. 194-213.

ZANELLI, J. C.; SILVA N. **Programa de preparação para a aposentadoria**. Florianópolis: Insular, 1996.