

## PROJETO DE VALORIZAÇÃO E APROVEITAMENTO INTERNO DO VETERANO DA RESERVA REMUNERADA: UMA ANÁLISE CRÍTICA- REFLEXIVA

**Alisson Cesar da Silva Gama**

<https://orcid.org/0000-0003-3865-8118>

E-mail: [alisson.gama@cedu.ufal.br](mailto:alisson.gama@cedu.ufal.br)

**Diego Henrique Bezerra Vieira**

<https://orcid.org/0009-0004-1164-3359>

E-mail: [tendiegovieira@hotmail.com](mailto:tendiegovieira@hotmail.com)

**Fábio Silva Calheiros da Rosa (PM5)**

<https://orcid.org/0009-0000-9899-7395>

E-mail: [fabio.silval@pm.al.gov.br](mailto:fabio.silval@pm.al.gov.br)

DOI-Geral: <http://dx.doi.org/10.47538/RA-2026.V5N1>

DOI-Individual: <http://dx.doi.org/10.47538/RA-2026.V5N1-76>

**RESUMO:** O trabalho aborda a viabilidade e o impacto de um programa institucional de aproveitamento e valorização dos policiais militares veteranos na Polícia Militar de Alagoas (PMAL). O problema de pesquisa tem o seguinte questionamento: De que maneira o aproveitamento interno dos veteranos da reserva remunerada pode contribuir para o fortalecimento institucional e a valorização do capital humano? A hipótese que passa pode estar relacionada ao fortalecimento da instituição ao possibilitar a transmissão de conhecimentos técnicos e valores organizacionais, além de valorizar esses profissionais e utilizar suas experiências acumuladas. Tem como objetivo geral: analisar práticas institucionais voltadas à valorização e ao aproveitamento interno dos veteranos da reserva remunerada. A pesquisa será de abordagem qualitativa, com foco em uma análise crítica-reflexiva sobre o contexto institucional dos veteranos. Foram utilizados os seguintes procedimentos metodológicos, uma breve revisão bibliográfica sobre valorização profissional, gestão de recursos humanos na administração pública, análise documental de portarias e legislações e breve estudo de caso, através de questionamentos com veteranos que trabalham nos Projetos da Ronda no Bairro (PRB) e Guarda de Segurança Institucional do Tribunal de Justiça de Alagoas (GSI/TJAL), a fim de compreender as percepções desses militares. Os estudos apontaram para o prolongamento da vida profissional é bem aceita pelos veteranos em geral, desde que sejam em atividades administrativas, de atendimento ao público, projetos sociais e ações de formação. Conta-se também que de forma geral as atividades de sêniores podem gerar impactos positivos na qualidade de vida, liberação de efetivo operacional das atividades administrativas e custo previdenciário.

**PALAVRAS-CHAVE:** Veterano. Reserva remunerada. Valorização. Gestão de recursos humanos.

## PROJECT FOR THE VALORIZATION AND INTERNAL RECRUITMENT OF REMUNERATED RESERVE VETERANS: A CRITICAL-REFLEXIVE ANALYSIS

**ABSTRACT:** This study addresses the feasibility and impact of an institutional program for the recruitment and valorization of veteran military police officers within the Military Police of Alagoas (PMAL). The research problem raises the following question: In what way can the internal utilization of remunerated reserve veterans contribute to institutional strengthening and the enhancement of human capital? The hypothesis suggests that this integration may be related to strengthening the institution by enabling the transmission of technical knowledge and organizational values, in addition to valuing these professionals and utilizing their accumulated experience. The general objective is to analyze institutional practices aimed at the valorization and internal recruitment of remunerated reserve veterans. The research adopts a qualitative approach, focusing on a critical-reflexive analysis of the institutional context of veterans. The following methodological procedures were used: a brief literature review on professional valorization and human resource management in public administration; a documentary analysis of ordinances and legislation; and a brief case study conducted through inquiries with veterans working in the "Ronda no Bairro" Project (PRB) and the Institutional Security Guard of the Court of Justice of Alagoas (GSI/TJAL), in order to understand the perceptions of these service members. The studies indicated that the extension of professional life is well-accepted by veterans in general, provided it involves administrative activities, public service, social projects, or training actions. It is also noted that, overall, senior activities can generate positive impacts on quality of life, the release of operational personnel from administrative tasks, and social security costs.

**KEYWORDS:** Veteran. Remunerated reserve. Valorization. Human resource management.

### INTRODUÇÃO

A formação, capacitação contínua e valorização dos policiais militares estaduais sempre representaram pilares fundamentais para a eficiência das forças de Segurança Pública em todo o Brasil. Especialistas em atividades de policiamento ostensivo e preservação da ordem pública, esses profissionais acumulam experiência e conhecimento únicos ao longo de suas carreiras, tornando-se insubstituíveis em diversos aspectos da dinâmica institucional. No entanto, com o passar dos anos e o advento da transferência para a reserva remunerada, que de acordo com Alagoas (1992) é a exclusão do serviço ativo e o consequente desligamento da OPM a que estiver vinculado. Sendo que ampla parcela desse capital humano valioso tende a ser afastada precocemente das atividades da corporação, muitas vezes sem estímulos ou alternativas institucionais de continuidade.

A saída do policial militar para a reserva, além de gerar a necessidade de reposição constante do efetivo operacional por meio de novos concursos públicos e treinamentos, implica na perda de expertise, aumento de custos operacionais e subutilização de profissionais ainda com vigor e capacidade laboral. Como resposta parcial a esse panorama, órgãos públicos estaduais vêm implantando, de forma pioneira, programas voltados à reintegração do policial militar da reserva, casos emblemáticos em Alagoas são o Programa Ronda no Bairro (PRB), coordenado pela Secretaria de Prevenção à Violência (SEPREV), e a Guarda de Segurança Institucional do Tribunal de Justiça de Alagoas (GSI/TJAL). Ambos se baseiam na contratação remunerada de militares da reserva para funções de apoio operacional e de segurança institucional.

É comum a utilização da terminologia, “veterano”, no contexto militar, designando o profissional que, após passagem para a inatividade, seja na reserva remunerada ou reforma, permanece identificado com a corporação em razão da experiência e dos serviços prestados durante sua carreira ativa.

No cenário nacional, Silva (2012) define o termo “veterano” e sua relação com a mudança do militar para a inatividade, afirmando que é o militar que encerrou seu tempo de serviço ativo e por vezes reconhecido por sua dedicação, sacrifício e experiência em ações que contribuíram para a soberania e a segurança do estado.

Entre as espécies de inatividade do policial militar, destaca-se a reserva remunerada que consiste em modalidade de inatividade na qual o militar mantém o vínculo com a instituição e recebe remuneração proporcional à do serviço ativo, podendo, em situações excepcionais previstas em lei, ser temporariamente reconvocato e a reforma que corresponde à situação em que o militar, por razões legais, passa definitivamente à inatividade, rompendo quase todos os vínculos funcionais com a instituição, estando vedada sua reconvocação ao serviço ativo.

Entretanto, observa-se que, na prática, os veteranos da reserva remunerada frequentemente se veem afastados das atividades cotidianas da organização, o que acarreta desafios à sua autonomia, autoestima e utilidade social.

O problema de pesquisa surgiu, a partir do seguinte questionamento: De que maneira o aproveitamento interno dos veteranos da reserva remunerada pode contribuir

para o fortalecimento institucional e a valorização do capital humano? A hipótese que passa está relacionada ao fortalecimento da instituição ao possibilitar a transmissão de conhecimentos técnicos e valores organizacionais, além de valorizar esses profissionais e utilizar suas experiências acumuladas. O estudo tem como objetivo geral, analisar criticamente práticas institucionais voltadas à valorização e ao aproveitamento interno dos veteranos da reserva remunerada, propondo estratégias para sua reintegração produtiva e reconhecimento institucional.

Tais militares compõem um contingente significativo da Polícia Militar de Alagoas (PMAL), cuja formação, capacitação e experiência operacional e administrativa contribuíram de forma relevante para a segurança pública ao longo das décadas. No âmbito da PMAL, a expressiva quantidade de policiais na condição de reserva remunerada desperta discussões sobre o melhor aproveitamento desse capital humano no contexto institucional.

Salienta-se que o número de policiais militares da PMAL nessa situação tende a aumentar ano a ano, em consequência do crescimento da longevidade e do adiantamento das transferências para esta condição, seja por tempo de serviço, desgaste físico ou ausência de incentivos para a permanência na ativa. Essa realidade torna urgente o debate e a implementação de medidas para o aproveitamento qualificado desse grupo.

Dessa forma, o presente trabalho restringe o debate ao universo dos veteranos da reserva remunerada, considerando que os militares reformados, por estarem definitivamente afastados da possibilidade de retorno à atividade laboral, não se enquadram no escopo das políticas de aproveitamento interno propostas neste estudo.

Nesse contexto, destaca-se a relevância de propor, de modo estruturado, um programa permanente de aproveitamento e valorização do veterano diretamente no âmbito da PMAL. A implementação desse modelo permitiria não apenas liberar policiais da ativa para as funções tipicamente operacionais, como também aproveitaria a vasta experiência dos militares da reserva em atividades administrativas, logísticas, técnicas e de instrução, contribuindo de forma decisiva para a racionalização dos recursos humanos disponíveis.

Além do impacto positivo para a gestão da corporação e para a administração pública estadual, essa política de valorização agrega substanciais benefícios ao próprio policial veterano, favorecendo saúde mental, manutenção de vínculos sociais, senso de pertencimento institucional e melhor qualidade de vida. Trata-se, assim, de um campo fértil de atuação, apto a promover ganhos institucionais, humanos e orçamentários, fundamentados em experiências já consolidadas no próprio Estado de Alagoas.

Dessa forma, a presente pesquisa propõe a implantação de uma política institucional de aproveitamento interno, priorizando a atuação dos policiais militares veteranos da reserva remunerada em funções de apoio, administrativas e especializadas no próprio âmbito da PMAL.

## METODOLOGIA

Com o objetivo de alcançar os propósitos estabelecidos neste estudo, esta seção apresenta os procedimentos metodológicos adotados, incluindo os fundamentos legais, a natureza da pesquisa, o contexto de realização, os critérios de seleção dos participantes, os instrumentos de coleta de dados e as técnicas empregadas para análise das informações.

O presente trabalho caracteriza-se como uma pesquisa de natureza qualitativa, voltada à análise da viabilidade, benefícios e desafios referentes à implantação de um programa institucional de valorização e aproveitamento interno dos policiais militares veteranos da reserva remunerada na PMAL. Busca-se, a partir desse tipo de abordagem, compreender os impactos dessa política tanto para a corporação quanto para os próprios veteranos e para a administração pública estadual.

Para Minayo (2019, p. 35) “a pesquisa qualitativa busca compreender os fenômenos sociais em seus contextos naturais, enfatizando o significado que os sujeitos atribuem às suas experiências”. O foco será em uma análise crítica-reflexiva sobre o contexto institucional dos veteranos da reserva remunerada.

Inicialmente, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, utilizando autores que discutem gestão de pessoas, valorização profissional e inserção de servidores mais experientes nas organizações públicas. O objetivo dessa etapa foi subsidiar a análise

crítica sobre os benefícios e desafios do aproveitamento do policial veterano, bem como evidenciar os impactos positivos verificados na literatura sobre clima institucional, racionalização dos recursos humanos e qualidade de vida dos profissionais.

Seguiu-se de pesquisa documental, abrangendo a análise de normas legais e infralegais que fundamentam a utilização dos policiais militares da reserva remunerada em funções administrativas, especialmente os decretos estaduais que instituíram o PRB e a GSI/TJAL, seguida com aplicação de um questionário *google forms*, a alguns veteranos dos programas elencados acima e aproveitando suas percepções e experiências no âmbito local.

O uso do questionário, *on line*, foi utilizado com instrumento de coletas de dados por ter características de praticidade e economicidade. Para Silva e Almeida (2021) o *google forms* são utilizados em pesquisas por possibilitarem a aplicação rápida e armazenamento automático das respostas. Corroborando Gil (2019, p. 103) “Os questionários eletrônicos oferecem praticidade e agilidade na coleta de dados, permitindo alcançar um público maior com menor custo e em menor tempo”. De forma que, foram elaborados questionamentos simples de fácil aplicação e entendimento.

Ressalta-se que os dados dos questionários servem de base para um breve estudo de caso, que segundo Yin (2015, p. 16) “[...] é uma estratégia de investigação que permite o exame aprofundado de um fenômeno dentro de seu contexto real”, relacionado aos programas: PRB, coordenado pela SEPREV e a GSI/TJAL, em que veteranos da PMAL já participam.

A triangulação desses métodos permitiu ao estudo construir uma análise crítica-reflexiva fundamentada em dados concretos, experiências consolidadas e revisão teórica, conferindo rigor e credibilidade às conclusões alcançadas sobre a viabilidade e os impactos do programa proposto.

## VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL E GESTÃO DE PESSOAS

A literatura sobre gestão de pessoas e valorização do servidor público também evidencia que políticas de inserção de pessoais mais experientes no ambiente de trabalho



impactam positivamente índices de satisfação, clima organizacional e desempenho institucional.

Segundo Uyehara (2003, p. 46), “habilidades específicas em funcionários idosos, tais como altos níveis de lealdade, pontualidade, compromissos com a qualidade, habilidades acima da média na área de serviços ao consumidor” tornam-se diferenciais positivos para as organizações. Além disso, a autora destaca que o conhecimento, a capacidade de distinção e favorecida pela crescente sabedoria, o que pode diminuir os erros, mesmo considerando que a velocidade das ações é substituída pela acuidade e a capacidade de concentração.

Dessa forma, manter uma pessoa com mais idade tem vantagens, desde que, se perceba e redirecione a proposta dos seus serviços. Em contrapartida os impactos positivos podem agregar em compromisso e referência aos menos experientes.

De acordo com Derroso e Oliveira, 2018, p. 59, "O idoso pode adquirir, com o passar dos anos, algumas limitações, mas em contrapartida detém uma bagagem de conhecimento e habilidades que, muitas vezes, farão a diferença na equipe de trabalho". Observa-se que se pode adaptar a forma de trabalho com o passar dos tempos, mas agregando expertise no desenvolvimento de suas ações.

Logo, se evidencia uma mudança significativa na forma como a inserção de pessoas idosas no mercado de trabalho tem sido percebida socialmente e politicamente. Tradicionalmente, a valorização da mão de obra sênior era associada a uma perspectiva humanista: promoção do bem-estar, combate à exclusão social e alinhamento ao conceito de envelhecimento ativo.

Contudo, atualmente, essa valorização passou a ser vista também por um viés pragmático e econômico: os idosos representam um capital humano experiente, confiável e ainda produtivo, cuja empregabilidade não é apenas desejável, mas necessária diante de desafios estruturais, como: o envelhecimento populacional acelerado, a redução da população economicamente ativa, a pressão sobre os sistemas previdenciário e de saúde.

## POTENCIALIDADES E BENEFÍCIOS DO APROVEITAMENTO DO VETERANO

Longe de encarar o veterano policial militar apenas sob o prisma da limitação ou do desgaste, é necessário valorizar seu potencial como agente de mudança e multiplicador de experiências dentro das instituições. O conhecimento prático acumulado, a vivência em situações complexas e a sensibilidade adquirida ao longo da carreira posicionam o veterano da reserva remunerada como referência para a formação de novos policiais, para a gestão administrativa, para o fortalecimento da cultura institucional e até para consultorias em decisões estratégicas.

Aproveitar de forma sistemática os policiais da reserva remunerada em funções não operacionais, como o apoio administrativo, logístico, manutenção de estruturas, atendimento ao público, gestão documental, participação em conselhos, instruções, atuação em projetos sociais ou educativos, entre outras possibilidades, trazem múltiplos benefícios.

Entre eles, destacam-se: a racionalização dos recursos humanos da ativa (liberando policiais mais jovens para funções operacionais), o fortalecimento do vínculo institucional, a redução dos custos provenientes da contratação de terceirizados, o estímulo à autoestima e à saúde do veterano e a ampliação da defesa institucional dos valores e tradições da instituição castrense.

A transição do policial militar para a reserva remunerada, embora frequentemente percebida como uma merecida recompensa após anos de dedicação, pode desencadear significativas transformações nas esferas pessoal e social. A perda abrupta da rotina institucional, o afastamento do convívio com colegas e a ausência de funções claramente definidas podem resultar em quadros de ansiedade, depressão, perda de identidade profissional e sensação de inutilidade.

No contexto específico dos policiais militares, essas consequências se acentuam ainda mais devido à natureza dinâmica e intensa de sua atividade, caracterizada pela exposição contínua a situações de estresse ocupacional, violência e risco de vida, aliada à falta de suporte psicológico adequado, deixando um vazio não preenchido quando chega a inatividade.



Conforme destacado por Banhato, Larivoir e Assis (2016, p. 1) em pesquisa realizada com policiais próximos da reserva remunerada:

“Eventos negativos estiveram relacionados à tristeza de abandonar os amigos de trabalho (16%) e a instituição (20% da amostra). No âmbito pessoal, há preocupação com a proximidade da velhice (28%) e o senso de inutilidade (4%)”.

Além dessas questões, a desmobilização do veterano sem possibilidade de reinserção ou reaproveitamento institucional contribui para a subutilização de competências estratégicas e qualidades profissionais, muitas vezes adquiridas a alto custo pela própria corporação. Nota-se, também, a migração recorrente do ex-policial para o setor privado de segurança ou para outros órgãos públicos mediante programas temporários, o que implica não apenas na dispersão de mão de obra qualificada, mas também em possíveis conflitos de identidade e novas vulnerabilidades trabalhistas. O desafio central, portanto, reside em proporcionar meios saudáveis, reconhecidos e valorizados de permanência e engajamento, mesmo após a passagem para a reserva.

É fundamental destacar que o programa de aproveitamento do policial militar da reserva remunerada se distingue completamente da simples permanência no serviço ativo. Enquanto permanecer na ativa significa que o policial se mantém nas funções operacionais ou administrativas regulares, com todas as responsabilidades e exigências inerentes ao cargo, o programa de aproveitamento pressupõe que o militar já tenha adquirido o direito à inatividade remunerada e, a partir disso, possa ser convidado ou voluntariamente engajar-se em atividades institucionais compatíveis com sua nova condição.

A prerrogativa do policial militar de transferir-se para a reserva remunerada ao completar 35 anos de serviço se homem e 30 se mulher, de acordo com o Estatuto dos Policiais Militares de Alagoas (1992). Ressalta-se que independentemente do tempo não é a discussão central neste estudo, mas faz-se necessário entender sua fundamentação diante das peculiaridades que envolvem a carreira policial. Um dos fundamentos centrais está associado à baixa expectativa de vida desses profissionais. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apontam que a expectativa de vida do brasileiro chegou a 75,5 anos em 2022 (Brasil, 2023).

Contudo, estudos regionais, como o de Kravetz (2019), revelam que, no Paraná, a média de vida dos policiais militares é de apenas 66,3 anos, sendo ainda menor entre soldados, cuja média é de 61,9 anos. Desta forma, evidencia-se que as particularidades da atividade profissional reduzem a expectativa de vida dos militares, tanto que, seu tempo de serviço se enquadra em um rol de aposentadoria diferenciada.

Esse cenário evidencia a importância de garantir ao policial militar a opção pelo afastamento antes do limite etário, visando proporcionar melhores oportunidades de qualidade de vida, além de preservação da saúde física e mental, especialmente considerando o contínuo grau de risco, estresse e adoecimento ao qual estão submetidos no exercício da função policial militar.

Cabe observar, entretanto, que a decisão de passagem para a reserva não implica, para todos, o desejo de um afastamento definitivo dos laços institucionais. Parte significativa dos policiais, após décadas de serviço, opta por se dissociar por completo da rotina militar, em busca de renovação pessoal e distanciamento das fontes de estresse. Por outro lado, muitos desenvolvem vínculos de pertencimento profundo à corporação, sentindo-se mais realizados quando podem manter algum tipo de engajamento, ainda que em outras funções.

Assim, o programa de aproveitamento interno surge como alternativa saudável e flexível: permite que esses veteranos, agora na reserva remunerada, possam continuar contribuindo com a organização, não mais nos serviços operacionais da ativa, mas em funções administrativas, técnicas, educativas ou de apoio institucional, de acordo com suas preferências e capacidades. Dessa forma, respeita-se tanto o direito de afastamento do serviço ativo, essencial diante das condições peculiares da categoria, quanto a liberdade de manter laços institucionais e continuar agregando valor à corporação e à sociedade.

## **BASE LEGAL E O APROVEITAMENTO DE MILITARES DA RESERVA EM OUTROS PROGRAMAS**

A materialização do aproveitamento de policiais militares da reserva remunerada em funções institucionais no Estado de Alagoas encontra sólido respaldo em normas

infralegais específicas que instituíram políticas públicas pioneiras no contexto local, com destaque para o PRB o e GSI/TJAL. Tais instrumentos não apenas regulamentam a possibilidade jurídica de atuação do policial da reserva em atividades remuneradas de interesse público, como também criam, de fato, mecanismos para sua inserção estruturada e legalizada no serviço público.

O PRB inicialmente com o Decreto Estadual nº 57.008, de 2 de janeiro de 2018, posteriormente alterado pelo Decreto nº 74.007, de 22 de abril de 2021, trouxe inovações ao instituir, no âmbito da SEPREV e da Secretaria de Segurança Pública (SSP), a ampliação das funções, com objetivo de atuar na segurança de proximidade, abordagem social, atenção à população em vulnerabilidade, teleatendimento no COPOM e requalificação de espaços públicos.

O PRB nasceu da necessidade de expandir as ações de Segurança Pública e prevenção à violência no Estado, mobilizando recursos humanos qualificados e diversificados para atuar na promoção da segurança cidadã. As operações são distribuídas em territórios estratégicos, como a orla marítima, o centro urbano e bairros com histórico de vulnerabilidades.

Conforme os decretos, esses veteranos militares podem atuar em diferentes modalidades de patrulhamento (a pé, de bicicleta, motorizado e em teleatendimento), sendo sua atuação exclusiva no âmbito do programa e distinta da rotina operacional regular da PMAL. O ingresso dos policiais militares reservistas ocorre mediante processo seletivo simplificado, com critérios objetivos de avaliação curricular, aptidão física, experiência prévia, idoneidade moral, parecer médico e capacitação técnica. Tais requisitos visam garantir a seleção de profissionais aptos, experientes e comprometidos com a missão institucional.

A remuneração dos militares da reserva é realizada por meio de gratificação específica, paga enquanto durar sua efetiva participação nas atividades do PRB, nos termos definidos nos anexos do decreto e custeada pela SEPREV. O vínculo com o PRB é de natureza voluntária e temporária, não prejudicando nem agregando direitos à inatividade, mas funcionando como relevante incentivo à permanência ativa desses profissionais no contexto da Segurança Pública.

Desde sua implementação, o PRB tem sido considerado referência em Alagoas, destacando-se pela capacidade de otimizar os recursos humanos das forças de segurança, fortalecer a presença do Estado em áreas sensíveis e promover, junto aos policiais veteranos, novas oportunidades de trabalho, engajamento e valorização profissional.

Outro programa que os veteranos militares trabalham no Estado de Alagoas, é o GSI/TJAL, através do Convênio nº 025/2019, firmado entre o TJAL e o governo estadual, instituiu no âmbito do poder judiciário a guarda institucional, composta exclusivamente por policiais militares e bombeiros militares da reserva remunerada, os quais realizam, de forma voluntária e remunerada, a segurança de unidades judiciárias em todo o Estado, conforme Alagoas (2019) e regulamentado no extrato oficial do convênio do TJAL e o Estado de Alagoas em oportunizar aos veteranos estaduais serviços de Guardas de Segurança.

Através da regulamentação disposta nesses instrumentos, encontra-se plenamente viabilizada a atuação de militares estaduais da reserva em atividades de interesse público, especialmente nas áreas de segurança institucional e apoio administrativo, estabelecendo-se fluxos claros para sua seleção, vínculo funcional, remuneração e avaliação, tudo em completa harmonia com os princípios da administração pública e a busca pela eficiência na gestão dos recursos humanos do Estado.

O convênio prevê a constituição de um corpo voluntário de militares estaduais da reserva, composto inicialmente por até 100 (cem) policiais militares e bombeiros militares estaduais na condição de reserva remunerada. A adesão ao programa é voluntária, de caráter temporário, e os reservistas passam a desempenhar exclusivamente funções ligadas à proteção das unidades judiciárias, de seus servidores e de todo o público que frequenta os edifícios do Poder Judiciário em Alagoas.

As etapas e critérios de ingresso na GSI foram detalhados por regulamentação interna do TJAL, nos termos da Portaria nº 587/2025, dentre os requisitos para inscrição estão a entrega de documentação comprobatória (requerimento, documentos pessoais, publicação do decreto de reserva remunerada), aprovação em inspeção de saúde conduzida por junta médica da PMAL, realização de teste de aptidão física e apreciação

final pela comissão de segurança do tribunal, considerando as necessidades das diversas comarcas do estado.

Quanto à remuneração, o convênio estabeleceu o valor unitário de R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais) mensais por militar integrado à GSI, sendo o custeio assegurado pelo orçamento do próprio TJAL durante o período de vigência do instrumento, inicialmente fixado em 24 (vinte e quatro) meses com possibilidade de prorrogação mediante termo aditivo.

O impacto institucional do programa é notório: além de suprir uma necessidade real do Judiciário em termos de segurança especializada, a GSI evidencia o potencial de reintegração social e valorização do veterano, oferecendo-lhe novas oportunidades de atuação e reconhecendo o valor de décadas de experiência policial.

Assim, pode-se afirmar que o Estado de Alagoas já possui marcos jurídicos e administrativos consistentes que legitimam e orientam o aproveitamento do policial militar da reserva remunerada em funções de relevância estratégica, tanto na administração direta quanto em projetos específicos vinculados ao poder executivo e ao poder judiciário. Essa experiência prévia e sólida demonstra que há segurança jurídica e eficácia institucional nesse modelo, contribuindo para embasar e viabilizar iniciativas que promovam, de forma estruturada, o aproveitamento do policial da reserva também no âmbito interno da própria corporação, ampliando o campo de atuação, a valorização, e os benefícios mútuos entre o veterano e a Polícia Militar de Alagoas.

## IMPACTOS ESPERADOS E ANÁLISE DE CENÁRIOS

A implementação de um programa de valorização e aproveitamento interno dos policiais militares veteranos da reserva remunerada configura-se como uma estratégia com excelentes aspectos positivos, com impactos significativos nas esferas da qualidade de vida pessoal, da sustentabilidade previdenciária e da eficiência operacional da corporação.

Sob a perspectiva do bem-estar, observa-se que o reaproveitamento desses profissionais contribui diretamente para a saúde mental, a autoestima e o fortalecimento

dos vínculos institucionais e sociais, ao evitar o isolamento e o sentimento de exclusão típicos do desligamento abrupto da vida ativa.

No campo previdenciário, a política se destaca como alternativa fiscalmente responsável, uma vez que não amplia o contingente de novos beneficiários e mitiga a necessidade de reposições onerosas de pessoal, promovendo economia orçamentária e previsibilidade financeira.

Por fim, operacionalmente, a inserção de veteranos em funções administrativas e técnicas libera efetivo da ativa para o exercício das atividades ostensivas, otimizando a alocação de recursos humanos e ampliando a capacidade de respostas Segurança Pública em Alagoas.

## IMPACTOS SOBRE A QUALIDADE DE VIDA DOS VETERANOS

A implantação de um programa de valorização e aproveitamento interno dos policiais militares veteranos da reserva remunerada na PMAL repercute diretamente na promoção da qualidade de vida desse público, especialmente no que se refere à saúde mental, manutenção de vínculos sociais e institucionais, enfrentamento do ócio, elevação da autoestima e resgate da dignidade profissional.

A saúde mental tende a ser amplamente favorecida pela possibilidade de permanência ativa em um ambiente organizacional conhecido e acolhedor, reduzindo os riscos de desenvolver quadros de depressão ou sentimento de inutilidade, comuns em transições abruptas para a inatividade. Conforme destacam estudos sobre aposentadoria e carreira, para Rocha (2022), a aposentadoria pode gerar conflitos e ansiedade, no mesmo momento em que causa um sentimento de liberdade, provoca também sentimentos de inutilidade e exclusão. Observa-se que existe uma ruptura depois de anos de serviços, podemos chegar a uma perda de identidade.

Enquanto a continuidade de laços institucionais e de uma rotina de atividades significativas colabora para a preservação do equilíbrio psicológico. O envolvimento dos veteranos em tarefas compatíveis com suas experiências e interesses representa um



espaço de valorização da trajetória de vida, permitindo o exercício do protagonismo e um sentido renovado de propósito.

Outro fator essencial é a manutenção dos vínculos sociais e institucionais. O trabalho proporciona ao indivíduo uma rede de relacionamentos, interação com colegas de diferentes gerações e a permanência no convívio de um universo culturalmente estruturado, contribuindo para evitar o isolamento social. O enfrentamento do ócio e a ocupação do tempo livre em atividades produtivas e de interesse pessoal são outros benefícios significativos. A inclusão em funções administrativas, técnicas, formativas ou socioculturais reduz o tempo ocioso, previne comportamentos e sentimentos autodepreciativos e favorece o desenvolvimento de habilidades, projetos e realizações para além das obrigações operacionais.

Além disso, a autoestima e a dignidade profissional experimentam expressivo fortalecimento. Ao reconhecer no veterano um agente ainda útil, capaz de contribuir de forma estratégica para a corporação, a instituição reafirma o valor da experiência, combate o etarismo institucional e demonstra respeito pelos que dedicaram sua vida à segurança coletiva. O reconhecimento formal e a inserção em funções de destaque ou responsabilidade reforçam o pertencimento institucional e revalorizam a trajetória do policial militar, promovendo orgulho pessoal e profissional.

Portanto, o programa de aproveitamento não apenas beneficia a corporação e otimiza recursos públicos, mas tem o potencial de transformar positivamente a vida dos veteranos, promovendo saúde, senso de utilidade, bem-estar psicológico e valorização do capital humano policial.

Trata-se de um avanço necessário tanto sob a ótica institucional quanto humana, em sintonia com as demandas contemporâneas de gestão de pessoas e respeito à dignidade dos servidores públicos.

## **IMPACTO NA LIBERAÇÃO DO EFETIVO OPERACIONAL**

Outro fator importante, que se pode considerar é o impacto diretamente a dinâmica de gestão do efetivo operacional da corporação, com resultados expressivos na liberação de policiais da ativa para o exercício das funções tipicamente operacionais.

Ao direcionar os veteranos da reserva para funções administrativas, técnicas e de apoio, o programa promove uma racionalização eficiente dos recursos humanos disponíveis, permitindo que o contingente ativo, notadamente mais jovem e fisicamente apto ao trabalho ostensivo, seja redirecionado para missões de policiamento, enfrentamento direto da criminalidade e atendimento imediato às demandas sociais por segurança pública.

A experiência demonstra que muitas tarefas desempenhadas em setores administrativos, logísticos ou de suporte institucional exigem, sobretudo, conhecimentos, confiabilidade e postura ética, para os quais os veteranos estão altamente habilitados.

Ao ocupar esses espaços, os reservistas liberam policiais da ativa, que podem, então, compor escalas operacionais, realizar patrulhamento ostensivo, atuar em ocorrências de alta complexidade e reforçar a presença policial nos pontos críticos do Estado de Alagoas.

Além disso, a prática do programa poderá contribuir para minimizar déficits estruturais de pessoal, agravados por licenças, afastamentos e transferências para a reserva. A estratégia de redistribuição do efetivo ativo liberado poderá ajudar a preencher uma lacuna operacional que muitas unidades sofrem, diante de um déficit considerável de efetivo de praças, conforme demonstra a tabela abaixo retirada do sistema dos recursos humanos da PMAL.

Segundo Alagoas (2025), até agosto de 2025, existia o quantitativo previsto e existente, conforme figura 1:

Figura 1 – Efetivo PMAL

OPM	Quadro	Total Previsto	Total Existente	Total Vagas
1o BPM	QP	382	148	236
2o BPM	QP	381	217	165
3o BPM	QP	381	367	68
4o BPM	QP	382	137	245
5o BPM	QP	382	142	242
6o BPM	QP	381	184	208
7o BPM	QP	381	219	165
8o BPM	QP	382	162	223
9o BPM	QP	381	179	208
10o BPM	QP	381	232	171

11o BPM	QP	381	192	193
1a COM	QP	169	133	54
14o BPM	QP	381	201	187
2a COM	QP	169	80	98
AJUDANCIA	QP	11	24	1
APM	QP	53	110	17
BOPE	QP	381	143	241
BPA	QP	381	111	274
BPESC	QP	382	121	262
12o BPM	QP	411	138	273
ROTAM	QP	381	219	163
BPTRAN	QP	381	130	252
CFAP	QP	53	77	22
GCG	QP	95	53	49
BPRv	QP	381	163	218
RPMON	QP	381	132	249
13o BPM	QP	382	134	248
3a COM	QP	169	125	66
4a COM	QP	169	88	95
5a COM	QP	169	72	101
6a COM	QP	169	98	77
7a COM	QP	169	113	74
8a COM	QP	169	108	75
9a COM	QP	169	91	79
10a COM	QP	168	77	91
COPEs	QP	89	68	27
CPCHOQUE	QP	149	89	64
RAIO	QP	108	67	41
<b>TOTAL</b>		<b>10284</b>	<b>5144</b>	<b>5522</b>

Fonte: elaborados pelos autores (2025).

Essa sinergia entre juventude operacional e experiência administrativa fortalece a capacidade institucional de responder ao aumento das demandas por segurança sem que seja necessário recorrer, em caráter emergencial, à contratação de novos policiais ou à sobrecarga do efetivo ativo. Isso reverbera positivamente tanto na qualidade dos serviços prestados à sociedade quanto nos indicadores de motivação, produtividade e saúde ocupacional dos policiais militares que conta com mais efetivo a disposição para atividade operacional.

## IMPACTO NO CUSTO PREVIDENCIÁRIO

Além dos impactos gerados na gestão de pessoas e na qualidade dos serviços prestados, apresenta reflexos diretos e altamente positivos no custo previdenciário do Estado de Alagoas. Esse aspecto, embora muitas vezes subestimado nas discussões sobre políticas de recursos humanos, revela-se fundamental diante do crescente desafio fiscal enfrentado pelos entes federativos brasileiros, notadamente em razão do contínuo aumento das despesas com aposentadorias e pensões.

A utilização dos policiais militares da reserva remunerada em funções administrativas e de suporte institucional diferencia-se, em termos fiscais, da simples admissão de novos servidores ativos. O motivo central reside no fato de que o aproveitamento do pessoal da reserva não gera acréscimo no número de beneficiários do regime próprio de previdência, uma vez que esses profissionais já se encontram na condição de inatividade remunerada. Assim, eventuais contrapartidas financeiras oferecidas àqueles que aderirem ao programa, sejam sob a forma de gratificações, adicionais temporários ou outras compensações pecuniárias, não repercutem na base de cálculo para concessão de novos benefícios previdenciários futuros, evitando o efeito “bola de neve” responsável por comprometer o equilíbrio dos sistemas previdenciários estaduais ao longo do tempo.

Ao reduzir a necessidade de reposição de pessoal por meio de novos concursos ou contratações, desonera-se a folha de pagamento ativa e, por consequência, cria-se margem financeira para que o Estado avalie concessões de reajustes salariais, melhorias de remuneração e investimentos em políticas de valorização do efetivo ativo. Vale ressaltar que o aumento desenfreado do quadro de ativos impacta não apenas a folha corrente, mas projeta no médio e longo prazo a elevação automática da massa de aposentados, pressionando em definitivo o regime de previdência.

Trata-se, assim, de uma alternativa inteligente à novas contratações, que além de gerar novos vínculos previdenciários e obrigações trabalhistas, demanda processos seletivos onerosos. No que tange ao uso eficaz dos recursos públicos, cumpre destacar que a opção pelo aproveitamento dos veteranos atende ao disposto no art. 1º, §1º, da Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101/2000), segundo o qual, ações planejadas e transparentes melhora o equilíbrio das contas públicas.

Nesta perspectiva, valoriza-se não apenas a experiência e o conhecimento previamente adquiridos por esses profissionais ao longo da carreira, mas também a economia direta proporcionada pelo fato de não demandarem formação completa, como ocorre com os novos recrutas provenientes de concursos públicos. Eventuais cursos de atualização necessários aos veteranos são mais breves, práticos e menos dispendiosos, o que resulta em significativa redução de custos com capacitação inicial, além de possibilitar o mais rápido preenchimento das vagas e o início efetivo das atividades.

Os ganhos indiretos incluem a redução do absenteísmo médico, bem como o fortalecimento da imagem institucional da PMAL diante dos órgãos de controle e da sociedade, como exemplo de política inovadora e sustentável de gestão de pessoas. Desta forma, a adoção de um programa permanente de aproveitamento de policiais militares da reserva remunerada consolida-se não apenas como medida de justiça e valorização profissional, mas também como estratégia fiscalmente responsável para preservação do equilíbrio previdenciário, expansão do poder de investimento do Estado e modernização da política de recursos humanos da Polícia Militar de Alagoas.

## RESULTADOS E DISCUSSÕES

Foram coletados 30 (trinta) respostas dos programas, PRB e GSI/TJAL em que os participantes têm média de 55 (cinquenta) anos, enquanto a mediana foi de 58 (cinquenta e oito) anos de idade, apenas 4 (quatro) respondentes são do sexo feminino. Para 51,7% estão há mais de 6 (seis) anos na reserva remunerada e 10,3% há apenas 1 (um) ano. Foi perguntado o que mais motivou participar em um dos programas voluntários, podendo marcar mais de uma alternativa e para 72,4% foi a necessidade financeira, seguida de 48,3% o desejo de permanecer ativo e produtivo e 13,8% manutenção de vínculos sociais.

As respostas iniciais demográficas denotam um público com idade ativa de serviço ao ser comparada com outras atividades profissionais, desde que, não expusessem a sujeições de privações de sono, estresse contínuo e envolvimento de ocorrências de policiamento ostensivo. De acordo com as respostas a principal motivação de fazer parte do programa a necessidade financeira e essa resposta de certa forma é condizente, uma vez que, o militar na ativa consegue realizar serviços extras remunerados e passagem para reserva remunerada exclui essa condição.

Mas, temos as respostas em que o desejo de ficar ativo e manutenção de vínculos sociais também são levados em consideração e essa percepção faz parte do impacto de qualidade de vida considerado nessa pesquisa. Corrobora com estes dados, quando se pergunta se qualidade de vida melhorou após ingressar no programa, sendo que para 41,9% respondem que melhorou bastante, 35,5% melhorou um pouco, 12,9% permaneceu igual e 9,7% piorou ou não preferiram responder.

Segundo Wang, Yong Tian e Lijun (2024) o prolongamento da vida profissional é considerado uma iniciativa importante para responder ao envelhecimento populacional e pagamento de pensões. Estudos recentes na área de geriatria, em várias partes do mundo, apresentam respostas que o trabalho após a aposentadoria demonstra um impacto positivo na qualidade de vida relacionada à saúde entre adultos.

Para 62,5% dos participantes demonstraram interesse em algum programa próprio da PMAL em serviços para o veterano. E, considerando ter um programa da PMAL, para 40,6% afirmam que a área de interesse no programa é a administrativa e para 31,3% pode ser atendimento ao público, projetos sociais e ações de formação. Quando questionados se um programa da PMAL ajudaria a manter o sentimento de pertencimento com a instituição, 68,8% dos participantes responderam sim, totalmente e para 28,1% em parte.

Dessa forma, depreende-se que dos programas externos a PMAL, os participantes dos programas afirmam ter interesse e apontam para áreas não relacionadas a atividade operacionais e que de certa forma ajudaria a manter esse relacionamento com a instituição.

Por outro fator não menos importante está relacionado a economicidade financeira que o Estado pode promover com o aproveitamento dos veteranos, em relação a contratação de novos militares. Por sua vez Felix (2016) destaca, um fator importante para contratação e empregabilidade dos seniores, que está conectada com o desenvolvimento econômico. E a depender das carreiras públicas ou privadas demitir e contratar novamente não traz vantagem econômica, pelo contrário pode gerar mais custos, sem contar com habilidades que somente são adquiridas com o passar dos anos de serviço.

Ao ser questionado para descrever como tem sido sua experiência nos programas externos desde que entrou na reserva, forma obtidas respostas sempre positivas relacionadas a sentimento de que estou sendo útil, potencial para trabalhar, ter um



complemento financeiro, ocupação da mente, recuperação da autoestima, mudança de estilo de vida reativação de laços de amizades.

De acordo com Bartol (2024) existe uma identidade relacionada ao trabalho que é importante para sua identidade pessoal, embora se aguarde a aposentadoria, por vezes, pode comprometer a estabilidade e uma identidade positiva. Esses fatores podem contribuir para o surgimento de transtornos mentais, como ansiedade e depressão, e para a queda no funcionamento cognitivo.

E quando perguntados sugestões a serem aplicados a aprimorar os programas que utilizam os veteranos, as respostas foram no sentido de ter mais treinamento, oportunidade de trabalho nas áreas administrativas e principalmente melhoria na remuneração do trabalho. Sendo esse último uma ênfase nas respostas dos participantes da pesquisa, acreditam que as remunerações dos trabalhos voluntários precisam ser revistas.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa demonstrou que a implantação de um programa de valorização e aproveitamento interno dos policiais militares veteranos da reserva remunerada representa uma medida de significativa relevância estratégica, tanto para e para a administração pública estadual, quanto para os próprios veteranos.

Ficou evidenciado que, além de potencializar o uso racional e eficiente dos recursos humanos disponíveis, a iniciativa apresenta capacidade de promover melhorias expressivas na qualidade de vida dos servidores da reserva e de fortalecer o sentido de pertencimento institucional.

A análise documental, bibliográfica e quantitativa revelou que o aproveitamento dos veteranos em funções administrativas, técnicas e de apoio pode contribuir para a liberação do efetivo operacional da ativa, garantindo maior presença policial nas ruas e otimização da força de trabalho, sem a necessidade de ampliação imediata do quadro efetivo. Verificou-se, ainda, que a experiência acumulada ao longo da carreira desses profissionais é valiosa para a transmissão de conhecimento, gestão administrativa e preservação dos valores institucionais.

Ademais, a pesquisa confirmou que a implementação desse programa tende a gerar impactos positivos nas finanças públicas, especialmente ao evitar a expansão do número de beneficiários do regime próprio de previdência e conter o aumento da folha de pagamento, características essenciais para a sustentabilidade das contas estaduais. A análise dos dados locais, bem como a comparação com experiências de outras corporações, reforçou a viabilidade e importância de institucionalizar mecanismos flexíveis e transparentes para o aproveitamento do veterano, respeitando critérios de seleção, acompanhamento e avaliação.

Outro ponto relevante refere-se aos benefícios humanos e sociais da proposta, sobretudo na saúde mental, manutenção de vínculos, autoestima e resgate da dignidade profissional dos policiais da reserva, frequentemente impactados negativamente pela ruptura abrupta com o ambiente militar.

Diante desses achados e conforme resultados dos questionários aplicados aos veteranos do PRB e GTI/TJAL a criação de um programa institucional permanente de aproveitamento interno do veterano da reserva remunerada encontra guarida com base as diretrizes e critérios discutidos nesta pesquisa. Ressalta-se, ainda, a necessidade de constante avaliação do programa, com aprimoramento contínuo a partir de indicadores objetivos e do feedback dos participantes, a fim de garantir não só sua efetividade, mas também o reconhecimento da corporação enquanto exemplo de gestão inovadora e valorizadora de seu capital humano.

Em suma, este trabalho evidencia que valorizar e aproveitar a experiência dos veteranos da reserva não é apenas um ato de justiça e reconhecimento, mas uma estratégia inteligente e sustentável de gestão pública, capaz de produzir ganhos institucionais, humanos e sociais duradouros para a instituição e para toda a sociedade.

## REFERÊNCIAS

ALAGOAS. Lei nº 5.346, de 26 de maio de 1992. Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Alagoas e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado de Alagoas**, 26 maio 1992. Atualizada pela Lei nº 9.381, de 21 de outubro de 2024.

ALAGOAS. Convênio nº 025/2019 – TJAL/Governo de Alagoas. **Publicação oficial do TJAL em 22 jul. 2019**.

ALAGOAS. **Decreto nº 74.007, de 22 de abril de 2021** (altera o Decreto nº 57.008, de

2 de janeiro de 2018, que institui o Programa Ronda no Bairro – PRB).

ALAGOAS. Polícia Militar de. **Quantitativo de efetivo previsto / realizado / claro / excedente por posto/graduação (construção)**. Maceió: PMAL, 2025. Disponível em: <https://central.pm.al.gov.br/sistemas/public/rh/relatorio/detalhe/id/26/dist/123456789>. Acesso em: 20 ago. 2025.

BANHATO, E. F. C.; LARIVOIR, L. S.; ASSIS, L. C. de. Perfil psicossocial e de saúde de policiais militares em situação de aposentadoria. **Psique - Relatos Acadêmicos**, v. 2, n. 1, p. 1-15, 2016. Disponível em: <https://seer.uniacademia.edu.br/index.php/psq/article/view/542>. Acesso em: 4 jun. 2025.

BARTOL, A. *et al.* Aging and Work-Related Identity Loss Due to Retirement. **ENTRENOVA – Enterprise Research INNOVation**, Vol. 10, No. 1, 2024. Revisão sistemática sobre perda de identidade ligada ao trabalho em aposentados

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Tábuas completas de mortalidade para o Brasil-2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 17 jun. 2025.

BRASIL. Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 5 maio 2000. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp101.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm). Acesso em: 26 ago. 2025.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

DERROSSO, G.; OLIVEIRA, M. A inserção de idosos no mercado de trabalho de Foz do Iguaçu. **Revista Ciências Humanas – UNITAU**, Taubaté, v. 11, n. 1, edição 20, p. 47–61, jun. 2018

FÉLIX, J. **O idoso e o mercado de trabalho**. In: ALCÂNTARA, Alexandre de O.; CAMARANO, Ana Amélia; GIACOMIN, Karla Cristina (Orgs.). Política Nacional do Idoso: velhas e novas questões. Rio de Janeiro: IPEA, 2016. cap. 9, p. 242-261.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

KRAVETZ, de Oliveira R. **A expectativa de vida do policial militar: uma comparação com a população geral**. Revista Ciência & Polícia. Disponível em: <https://encurtador.com.br/HcWo5>. Acesso em 17 de junho de 2025.

SILVA, C. E. **Veteranos Militares e o Reconhecimento Institucional no Brasil**. Brasília: Editora Defesa Nacional, 2012.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; COSTA, Ana Paula. **Técnicas que fazem uso da palavra, do olhar e da empatia: pesquisa qualitativa em ação**. Aveiro: Ludomedia, 2019.

ROCHA, K. G.; Saúde mental na terceira idade: depressão em idosos após a aposentadoria à luz da psicologia. **Trabalho de Conclusão de Curso** (Graduação em Psicologia) – Faculdade Pitágoras, Belo Horizonte, 2022.

UYEHARA, A. M. Despertando o mercado de trabalho para o idoso. **Revista Gerenciais**, São Paulo, v. 2, p. 43-49, set. 2003.

YIN, R. K. (2015). **Case study research: Design and methods** (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

WANG, Y.; TIAN, Y.; DU, W.; FAN, L. Does work after retirement affect health-related quality of life: Evidence from a propensity score matching study in China. **Geriatrics & Gerontology International**, v. 24, n. 7, p. 722-729, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1111/ggi.14893>.

Submissão: outubro de 2025. Aceite: novembro de 2025. Publicação: fevereiro de 2026.

GAMA, A.C.S.; VIEIRA, D.H.B.; ROSA, F.S.C. Projeto de valorização e aproveitamento interno do veterano da reserva remunerada: uma análise crítica-reflexiva. **Revista Eletrônica Amplamente**, Natal/RN, v. 5, n. 1, p. 1233-1256, jan./mar., 2026.

