

**PROGRAMA MENTE ATIVA: Valorização Profissional Policial,
Capacitação e Preparação para a Reserva Remunerada do Policial
Militar do Rio Grande do Norte.**

Alexander Pereira 1

Valdeci de Oliveira Rodrigues 2

Silvestre Dantas 3

RESUMO

O projeto Mente Ativa, inicialmente apresentado na modalidade ideia, na primeira edição do Prêmio Inova, evoluiu para um Programa de Qualidade de Vida e Valorização Profissional, após ser apresentado, ajustado e adotado pela Polícia Militar, como Programa de Valorização Profissional Policial e Preparação para a Transição para a Reserva Remunerada, em 2024, Programa Mente Ativa (PMA), conforme instituído oficialmente pela Portaria Normativa nº 079/CG/PMRN, de agosto de 2024.

Com uma abordagem multidisciplinar, o PMA abrange os eixos de saúde mental, planejamento financeiro, inclusão digital e empreendedorismo, promovendo a capacitação contínua e o bem-estar dos policiais com mais de 20 anos de efetivo serviço. Sua estrutura inclui palestras, workshops e cursos com carga horária mínima de 60 horas anuais, coordenados pelo Centro de Estudos Superiores (CES) da PMRN. Alinhado às diretrizes da Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social, o programa busca melhorar a qualidade dos serviços prestados à sociedade, fortalecendo o vínculo comunitário e garantindo uma transição mais produtiva e saudável para a reserva.

Essa evolução de projeto para programa institucional, enaltece a **Premiação Inova**, que tem influência marcante como ação incentivadora e motivacional do servidor público do Estado, além de reforçar o compromisso da PMRN com a valorização e a saúde integral de seu efetivo, tornando-se uma referência em gestão de qualidade de vida e capacitação de seus colaboradores.

-
1. Alexander Pereira. (Autoria). Graduado em Tecnologia em Gestão Pública - Instituto Tecnológico Federal do Rio Grande do Norte; Pós-Graduando em Gestão Pública – Universidade Estadual do Rio Grande do Norte, 2º Sargento da Polícia Militar do Rio Grande do Norte. E-mail: alexanderpereira772@gmail.com;
 2. Valdeci de Oliveira Rodrigues. (Co-Autoria). Graduado em Tecnologia em Gestão Pública – Instituto Tecnológico Federal do Rio Grande do Norte; 2º Sargento da Polícia Militar do Rio Grande do Norte. E-mail: valsandboard@hotmail.com;
 3. Silvestre de Azevedo Dantas. (Co-Autoria). Graduado em Tecnologia em Gestão Pública – Instituto Tecnológico Federal do Rio Grande do Norte; 2º Sargento do Corpo de Bombeiros do Rio Grande do Norte. E-mail: Silvestre.dantas@gmail.com

O programa de capacitação contínua para policiais pretende resultar em melhorias operacionais e maior resiliência diante do estresse. A comunidade também impreterivelmente se beneficiará, onde será perceptível uma atuação policial mais próxima e confiável, quanto à eficácia dos serviços de segurança pública.

Em suma, a implementação deste programa representa um investimento significativo na qualidade dos serviços de segurança pública e no bem-estar dos policiais. Espera-se que ele contribua para a construção de uma força policial mais capacitada, humanizada e comprometida com a sociedade que serve.

Palavras-chave: Capacitação Contínua; Policiais; Qualidade de Vida no Trabalho; Segurança Pública.

1. Introdução

O Programa Mente Ativa (PMA) representa uma inovação no campo da segurança pública, propondo uma abordagem integrada de capacitação contínua voltada para policiais militares do Rio Grande do Norte em fase de transição para a reserva remunerada. Fundamentado pela Portaria Normativa nº 079/CG/PMRN, de agosto de 2023, o programa objetiva promover a qualidade de vida e a valorização profissional, alinhando-se às diretrizes do Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública (Pró-Vida) e da Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (Brasil, 2018).

A rotina intensa e desafiadora dos policiais militares, somada às demandas emocionais e operacionais, pode resultar em altos índices de absenteísmo e desgaste psicológico. Estudos recentes apontam que a falta de estímulo e capacitação contínua afeta significativamente a saúde mental e o desempenho desses profissionais (Bezerra, 2013; Silva & Almeida, 2022). Diante desse contexto, o PMA se apresenta como uma solução integrada, estruturada em quatro eixos fundamentais: saúde mental, planejamento financeiro, inclusão digital e empreendedorismo.

A proposta inovadora do programa é ampliar as possibilidades de desenvolvimento pessoal e profissional dos policiais, preparando-os para um futuro pós-serviço ativo e produtivo. Com foco na prevenção de problemas relacionados à saúde mental, o PMA visa oferecer suporte psicológico, cursos de educação financeira e empreendedorismo, além de ações voltadas à inclusão digital. Essas iniciativas buscam não apenas mitigar os impactos do estresse ocupacional, mas também fomentar a autonomia financeira e social dos policiais.

A Polícia Militar do Rio Grande do Norte (PMRN) é uma instituição quase bicentenária. Para muitos policiais, a aposentadoria pode ser um momento difícil devido à falta das interações diárias e da rotina do

trabalho. A alta especialização nas atividades de segurança pública, muitas vezes, bloqueia o desenvolvimento de novas competências, talentos ou aptidões. Segundo Bezerra (2013), a ausência de valorização e estimulação pode desgastar o operador como ser humano e profissional. Para encorajar novas possibilidades, é necessário investir em sua capacitação e bem-estar emocional. A integração entre a polícia e a sociedade é fundamental para a construção de comunidades seguras. Estratégias de policiamento orientado para a comunidade, como o diálogo contínuo com a população e a criação de parcerias com organizações locais, são essenciais nesse processo. No contexto do Rio Grande do Norte, os policiais podem desempenhar um papel crucial utilizando as conexões que estabelecem durante o serviço. Os autores Silva e Almeida (2022) e Bezerra (2013) afirmam que tais conexões podem promover a compreensão mútua, melhorar a cooperação e desenvolver estratégias eficazes para a garantia da paz social, integrando a polícia e a população. O programa visa valorizar o Cidadão Policial investindo em seu preparo intelectual com educação continuada, ganhando, assim, a sociedade e elevando os níveis de atendimento da Polícia Militar no Estado. O projeto propõe ações para a integração entre a polícia e a sociedade, promovendo o aperfeiçoamento contínuo dos policiais por meio de diálogo constante e parcerias com organizações locais. Este programa tem como objetivo criar uma nova filosofia de vida para os Policiais Militares do RN em seus últimos anos de serviço, preparando-os para a reserva por meio de palestras na área de saúde e trabalho, cursos de educação financeira descobrindo áreas de afinidade, gerando bem-estar emocional e produtivo. A inclusão digital não é apenas o acesso à informação por meios digitais, mas também, um processo que permite ao indivíduo simplificar suas rotinas diárias e maximizar suas potencialidades. As forças de segurança pública estão se adequando à tecnologia atual e utilizando-a como ferramenta de trabalho e promoção pessoal e profissional (Dias, 2016).

O programa visa destacar a percepção de uma nova visão de aprendizagem ao longo da vida profissional, promovendo o interesse dos policiais em buscar conhecimentos e aprendizados e havendo reconhecimento de seus superiores, criando um clima de identificação institucional e enaltecendo o valor da Instituição. Ao incentivar os policiais a refletirem sobre suas trajetórias e considerarem novas perspectivas, o projeto busca a melhoria organizacional e o despertar de um comportamento autocrítico. A educação continuada é a base desse projeto, capacitando os profissionais para tomar decisões pessoais mais assertivas e planejar um futuro confortável após a carreira pública. O projeto busca valorizar o Cidadão Policial, contribuindo para a melhoria do atendimento da Polícia Militar no Estado. O bom andamento do projeto se dará por meio de um planejamento com etapas que definem o escopo do programa, os objetivos, as metas e responsáveis pela implementação. Pretende-se divulgar o programa por meio de redes sociais, sites de

notícias, eventos e parcerias com entidades privadas e instituições públicas (Jesus; Oliveira; Maia Júnior, 2024). Atualmente, já existem entidades no estado do Rio Grande do Norte que são simpáticas com iniciativas desta natureza.

Por meio de parcerias estratégicas com instituições como Escola de Governo do RN, que tem atuado constantemente na capacitação do servidor público do Estado, inclusive com vários Policiais matriculados regularmente em seus cursos e graduações, o Sebrae, que tem prestado cursos e capacitações na área de empreendedorismo voltado ao servidor público, Universidade Federal e Instituto Federal de ciência e tecnologia.

O programa oferece uma metodologia de ensino moderna, incluindo workshops e cursos de capacitação. A integração entre teoria e prática, bem como o uso de tecnologias de ponta, potencializa o alcance e a eficácia do PMA.

Ao investir na capacitação contínua, o programa contribui para a formação de uma força policial mais humanizada e preparada para enfrentar os desafios contemporâneos da segurança pública. O impacto positivo reflete-se tanto no bem-estar individual dos policiais quanto na melhoria dos serviços prestados à sociedade, fortalecendo o vínculo entre polícia e comunidade (Dias, 2016; Cury et al., 2022).

2. Metodologia

O Programa Mente Ativa (PMA) se desenvolve com uma abordagem estruturada e multidisciplinar, visando preparar os policiais militares do Rio Grande do Norte para a transição à reserva remunerada. Fundamentado em conceitos contemporâneos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), o programa busca implementar ações integrativas que promovam o bem-estar físico, mental e social, assegurando a eficácia de suas iniciativas.

O primeiro passo da metodologia consiste em uma ampla revisão da literatura, que oferece embasamento teórico para o programa. Estudos clássicos e contemporâneos, como os de Quirino e Xavier (1987), Limongi-França (2004), Silva (2009) e Bezerra (2013), serão utilizados para explorar temas relacionados à QVT, saúde mental e capacitação contínua. Esses referenciais teóricos fornecem uma base sólida para entender os desafios e as demandas dos policiais militares em fase de pré-aposentadoria.

Em seguida, será realizado um diagnóstico situacional, que permitirá identificar as necessidades específicas dos policiais que se preparam para a reserva. Para isso, serão conduzidas entrevistas semiestruturadas e aplicados questionários qualitativos e quantitativos. Além disso, documentos institucionais, relatórios de saúde ocupacional e registros de

recursos humanos serão analisados para traçar um perfil abrangente dos participantes e suas principais preocupações.

Com base nos resultados do diagnóstico, o programa desenvolverá ações específicas, estruturadas em quatro eixos principais, conforme estabelecido pela Portaria Normativa nº 079/CG/PMRN, de agosto de 2024. O eixo de Saúde Mental curso orientativo promovendo atividades voltadas para o equilíbrio emocional, enquanto o eixo de Planejamento Financeiro, capacitará os participantes em gestão de finanças pessoais, controle de dívidas e investimentos. No eixo de Inclusão Digital, os policiais serão treinados em ferramentas tecnológicas que facilitarão suas rotinas e ampliarão suas habilidades digitais. Finalmente, o eixo de Empreendedorismo, preparará os policiais para explorar novas oportunidades de negócio e inovação.

A implementação das ações seguirá um cronograma bem definido, com atividades presenciais, como palestras, workshops e seminários. A divulgação do programa será amplamente realizada por meio dos boletins gerais da PMRN, redes sociais e sites oficiais. Parcerias estratégicas serão firmadas com instituições como a Escola de Governo do RN, Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Instituto Federal de Ciências e Tecnologias do Rio Grande do Norte (IFRN), Sebrae entre outras. Essas parcerias contribuirão para a oferta de cursos, palestras e disponibilização de espaços físicos para a execução do programa.

A avaliação contínua é um elemento central do PMA, garantindo a eficácia e relevância das ações. Após cada evento ou curso, os participantes responderão a questionários de satisfação, e indicadores de desempenho serão utilizados para medir os impactos sobre a qualidade de vida e o bem-estar. Com base nesses dados, o programa será ajustado continuamente para atender às necessidades emergentes dos policiais.

Por fim, um relatório detalhado será elaborado ao término do ciclo de implementação, oferecendo uma análise dos resultados alcançados e reflexões sobre a eficácia das estratégias aplicadas. Este relatório servirá como base para futuras edições do programa, garantindo sua evolução contínua e a maximização de seus benefícios para os policiais militares e, consequentemente, para a sociedade potiguar.

3. A Importância da Educação Financeira, Inclusão Digital e Empreendedorismo para o Policial Militar.

A importância da capacitação contínua para os policiais é significativa em diversos aspectos. Primeiramente, ela desempenha um papel fundamental no desenvolvimento profissional e pessoal desses profissionais. Ao participarem de treinamentos e cursos regulares, os

policiais conseguem atualizar e aprimorar suas habilidades e conhecimentos, adaptando-se às mudanças nas técnicas de policiamento, legislação e tecnologia. Essa constante busca por aprendizado, não apenas, aumenta a eficiência no cumprimento das suas funções, mas também, abre portas para oportunidades de avanço na carreira. Além disso, a formação contínua promove um ambiente de aprendizado que valoriza e motiva os policiais a se desenvolverem continuamente, tanto no aspecto profissional quanto no pessoal (Oliveira; Sousa, 2017). Outro aspecto relevante é o impacto direto da capacitação na qualidade dos serviços prestados à comunidade. Policiais bem treinados são capazes de implementar estratégias de policiamento comunitário eficazes, baseadas na construção de relações de confiança com a população. Isso não só contribui para a prevenção de crimes, mas também, para uma resposta mais eficiente em situações de emergência, garantindo a segurança pública de forma mais eficaz. Além disso, a formação em áreas como direitos humanos, ética e atendimento ao cidadão melhora a interação dos policiais com a comunidade, promovendo um atendimento mais humanizado e respeitoso (Silva, 2009).

Por fim, a capacitação contínua também desempenha um papel importante na redução do estresse e da ansiedade ocupacional enfrentados pelos policiais. O ambiente de trabalho na polícia é conhecido por ser altamente estressante, com demandas físicas e emocionais intensas. Por meio de programas de formação que incluem treinamento em saúde mental, práticas de mindfulness e técnicas de relaxamento, os policiais podem aprender a lidar melhor com o estresse do dia a dia. Ao se sentirem mais preparados e confiantes em suas habilidades, os policiais conseguem enfrentar situações desafiadoras com mais calma e controle, reduzindo os efeitos negativos do estresse ocupacional.

Ademais, a inclusão de suporte psicológico e grupos de discussão nos programas de capacitação cria uma rede de apoio, a qual os policiais podem compartilhar experiências e estratégias para lidar com o estresse, fortalecendo o senso de camaradagem e suporte mútuo. Dessa forma, a capacitação contínua é essencial para o desenvolvimento integral dos policiais, aprimoramento dos serviços prestados à comunidade e promoção do bem-estar no ambiente de trabalho (Cury et al., 2022).

4. SAÚDE MENTAL E BEM-ESTAR

A saúde mental e o bem-estar dos policiais são áreas essenciais a serem abordadas nos programas de capacitação policial, visando garantir o bom desempenho profissional e a qualidade de vida no trabalho. Uma das estratégias fundamentais é o oferecimento de apoio psicológico e emocional por meio de programas específicos. Esses programas proporcionam aos mesmos um espaço seguro para expressar suas emoções, lidar como estresse ocupacional e receber orientação

especializada para enfrentar os desafios psicológicos associados à profissão (Bom Sucesso, 1997). Além disso, são implementadas estratégias de bem-estar que visam promover a saúde mental e o equilíbrio emocional dos policiais no ambiente de trabalho, ajudando a reduzir o estresse e a ansiedade, e promovendo a concentração e a clareza mental. Também são incentivadas práticas como a atividade física regular, uma alimentação saudável e o estabelecimento de limites saudáveis entre trabalho e vida pessoal. Essas estratégias não só melhoram o bem-estar dos policiais, mas também aumentam sua resiliência e capacidade de lidar com os desafios do dia a dia (Aquino Filho, 2024). Outro aspecto importante é a prevenção do burnout, um fenômeno comumente os profissionais da área de segurança pública. Para evitar o esgotamento profissional, são adotadas medidas preventivas que visam equilibrar a carga de trabalho, oferecer oportunidades de descanso e recuperação, e promover um ambiente de trabalho que valorize o autocuidado e o apoio mútuo entre colegas (Cury et al., 2022).

5. CONCLUSÃO

O Programa Mente Ativa representa um marco na gestão pública voltada para a valorização e qualidade de vida dos servidores da segurança pública. Inicialmente concebido como uma ideia inovadora, foi submetido à avaliação do Prêmio Inova RN em sua primeira edição, destacando-se por sua abordagem abrangente e transformadora. Este reconhecimento institucional foi o ponto de inflexão que impulsionou a evolução do projeto, tornando-o um programa estruturado e estratégico no âmbito da Polícia Militar do Rio Grande do Norte (PMRN).

A premiação Inova RN desempenhou um papel crucial na legitimação do Mente Ativa, destacando-o como um modelo de inovação em uma política institucional. Essa transição de ideia para programa institucionalizado foi formalizada com a Portaria Normativa nº 079/CG/PMRN, de agosto de 2024, que consolidou o projeto como um pilar central na estratégia de gestão da PMRN. Essa institucionalização não apenas garantiu a continuidade e o horizontes a serem percorridos para o financiamento das ações, junto ao Fundo Nacional de Segurança Pública (FNDS), mas também reafirmou o compromisso da corporação com a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS).

O PMA se diferencia por sua abordagem multifacetada, ao integrar saúde mental, planejamento financeiro, inclusão digital e empreendedorismo em um programa de capacitação contínua. Este modelo inovador visa preparar os policiais militares para uma transição segura e produtiva à reserva remunerada, com foco no desenvolvimento de novas competências que beneficiam tanto o profissional quanto a sociedade. A formação proporcionada pelo programa não apenas contribui para a

redução dos índices de vitimização e afastamentos, mas também fortalece a conexão entre a Polícia Militar e a população potiguar, ao garantir um serviço mais humanizado e eficiente.

Do ponto de vista da gestão pública, o PMA é um exemplo claro de como iniciativas bem-estruturadas podem transformar desafios operacionais em oportunidades de crescimento institucional. Através de parcerias estratégicas com instituições acadêmicas e institucionais, o programa maximiza seu alcance e potencial de impacto. O sucesso do projeto ressalta a importância de um modelo colaborativo de governança, que integra setores público e privado em prol do bem-estar coletivo.

Por fim, o reconhecimento obtido pelo Prêmio Inova RN simboliza mais do que uma validação institucional; ele representa a convergência entre a inovação e a prática de gestão pública eficiente. O Projeto Mente Ativa destaca-se como um legado que transcende a corporação, oferecendo um novo paradigma para a administração pública no Brasil. Em uma época marcada por desafios complexos, ele reafirma a importância de investir no capital humano, transformando a experiência profissional dos servidores públicos e promovendo um impacto duradouro na qualidade da segurança pública.

6. Referências

AQUINO FILHO, A. N. Licenças para tratamento de saúde: **um estudo da realidade da polícia militar do Rio Grande do Norte**. Revista Foco. p. 01-29, 2024. BEZERRA, A. K.O.F.

Concepções de policiais militares sobre cuidados com a saúde. Dissertação de Mestrado – Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal, 2013. BOM SUCESSO. E. P. Trabalho e qualidade de vida. Rio de Janeiro:

Qualitmark/Dunya. Editora, 1997. CURY, B. P. R. et al. **O impacto da síndrome de Burnout na tropa da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro (PMERJ)**. RC-ESPM. v. 1, n. 3, p. 109-130, 2022.

DIAS, W. **Inclusão Digital, Um novo paradigma nas instituições de segurança pública**. 2016.

DORNELAS, J. C. A. **Transformando Ideias em Negócio**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

FARIAS, C. M. **Um estudo sobre educação financeira e endividamento de policiais militares do estado do Rio Grande do Norte**. Trabalho de Conclusão de Curso–Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal, 2022.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. 3ª Ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

JESUS, E. F. A; OLIVEIRA, H. C.; MAIA JÚNIOR, J. M. **A qualidade de vida no trabalho: um estudo no centro integrado de operações da segurança pública da grande Natal/RN.** Multidisciplinaridade em Saúde: a necessidade da integração. Editora Conhecimento Livre. p. 87-111, 2024.

MEDEIROS, J. P. **Qualidade de vida no trabalho da EMATER-RN: validação de um instrumento síntese de pesquisa e diagnóstico.** Dissertação de Mestrado –Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal, 2007.

OLIVEIRA, G. B.; SOUSA, S. M. M. **A importância da capacitação continuada para o desenvolvimento e determinação das competências dos policiais militares do estado do Tocantins.** Revista Humanidades e Inovação. v.4, n. 2, 2017.

QUIRINO, T.; XAVIER, O. **QVT de organização de pesquisa.** Revista de Administração. v. 22, n.1, p. 71-82, 1987.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução, análise no nível gerencial.** 9ª Ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

SILVA, J. B. **A violência policial militar e o contexto da formação profissional: um estudo sobre a relação entre violência e educação no espaço da polícia militar no Rio Grande do Norte.** Dissertação de Mestrado – Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal, 2009.

SILVA, J. B.; ALMEIDA, A. J. S. **Vitimização policial: diagnósticos e perspectivas.** Revista Brasileira de Segurança Pública. v. 16, n. 2, p. 240–263, 2022.