

RAIO-X DAS FORÇAS DE SEGURANÇA PÚBLICA DO BRASIL





RAIO-X DAS FORÇAS DE SEGURANÇA PÚBLICA DO BRASIL



FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA

FICHA INSTITUCIONAL

Diretor Presidente

Renato Sérgio de Lima

Diretora Executiva

Samira Bueno

Coordenação de Projetos

David Marques

Coordenação Institucional

Juliana Martins

Supervisão de Núcleo de Dados

Isabela Sobral

Pesquisadores Seniores

Aiala Couto

Juliana Brandão

Leonardo Carvalho

Equipe Técnica

Dennis Pacheco

Amanda Lagreca Cardoso

Marina Bohnenberger

Thaís Carvalho

Isabella Matosinhos

Cauê Martins

Supervisão Administrativa e

Financeira

Débora Lopes

Equipe Administrativa

Elaine Rosa

Sueli Bueno

Antônia de Araújo

Conselho de Administração

Marlene Inês Spaniol – *Presidente*

Elizabeth Leeds – *Presidente de Honra*

Conselheiros

Alexandre Pereira da Rocha

Arthur Trindade M. Costa

Cássio Thyone A. de Rosa

Daniel Cerqueira

Denice Santiago

Edson Ramos

Eduardo Pazinato

Juliana Lemes da Cruz

Marlene Inês Spaniol

Paula Ferreira Poncioni

Roberto Uchôa

Conselho Fiscal

Lívio José Lima e Rocha

Sandoval Bittencourt

Patrícia de Oliveira Nogueira

FICHA TÉCNICA DO PROJETO

Coordenação geral

Renato Sérgio de Lima

Coordenação executiva

Samira Bueno

David Marques

Consultores seniores

Giane Silvestre

Gabriel Tonelli

Equipe técnica

Isabela Sobral

Talita Nascimento

Thaís Carvalho

Amanda Lagreca

Cauê Martins

Isabella Matosinhos

Marina Bohnenberger

Leonardo Carvalho

Agradecimentos

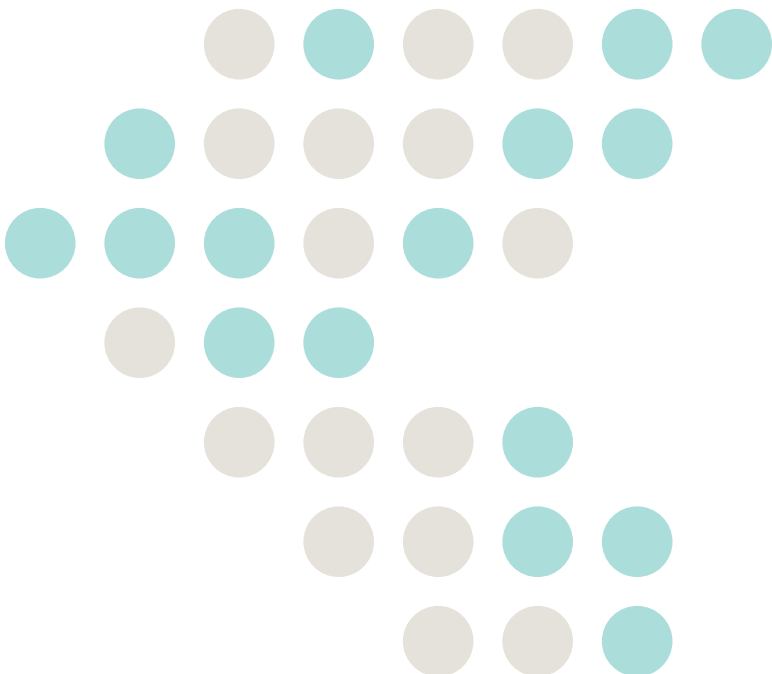
Betina Barros

Alan Fernandes

Apoio



Fevereiro 2024



RAIO-X DAS FORÇAS DE SEGURANÇA PÚBLICA DO BRASIL




Sumário

Apresentação	6
Capítulo 1 - A capacidade institucional da segurança pública.....	8
1.1 Efetivos previstos e existentes nas PC, PM e Corpo de Bombeiros	14
1.2 Efetivos das Perícias Técnicas.....	27
1.3 Efetivos das Guardas Municipais.....	28
1.4 Efetivos cedidos a outras instituições.....	33
1.5 Gestão de postos e carreiras	36
1.6 Diversidade de gênero.....	42
Capítulo 2 - Aspectos do trabalho da Polícia Civil: carreira e produtividade	55
Capítulo 3 - Remuneração dos profissionais de segurança pública.....	67
3.1 Um olhar para a realidade econômica do Brasil.....	69
3.2 Um olhar para a realidade internacional.....	70
3.3 Um olhar para a realidade de cada força de segurança pública.....	72
3.3.1 Polícia Militar	72
3.3.2 Corpos de Bombeiro Militar	76
3.3.3 Polícia Civil	79
3.3.4 Perícia Técnico-Científica	82
3.3.5 Polícias Penais Estaduais	85
3.3.6 Polícia Federal.....	87
3.4 O peso da Folha de Pagamento da Segurança Pública nos Orçamentos dos Estados e do DF.	88
3.4.1 Servidores da Ativa.....	89
3.4.2 Servidores Aposentados e Inativos.....	91
Capítulo 4 - Questões estruturais: a segurança pública reativa.....	96
A aprovação das Leis Orgânicas das Polícias	99
A aprovação da Lei do SUSP	100
Anexo metodológico	102
Informações estaduais e do Distrito Federal	105
Padronização das variáveis de remuneração	105
Padronização dos órgãos.....	106
Padronização dos cargos	106
Informações Federais	108
Demais informações estaduais e municipais	108

Apresentação



O Brasil possui, pelas fontes oficiais disponíveis, 1.595 diferentes organizações diretamente dedicadas à segurança pública.



Em geral, quando se fala em segurança pública, é dado mais destaque à dinâmica do crime e da violência e/ou aos padrões operacionais das polícias no Brasil. As pressões sociais, políticas e eleitorais acabam por reforçar estereótipos e preconceitos e, mesmo que não intencionalmente, retroalimentam disputas ideológicas sobre os rumos e sentidos do controle social no país; sobre quem “teria” a legitimidade de pensar e falar sobre o tema. O problema é que, nessas disputas, o debate é empobrecido e reduzido por demais, como se fosse possível analisar a questão de modo tão maniqueísta. Ficamos eternamente discutindo quem tem razão - profissionais, gestores, universidade, movimento sociais etc., e pouco se fala sobre como a área é estruturada em um campo de políticas públicas cujo modelo de organização prevê uma complexa rede de instituições, níveis e esferas de Poder e de Governo.

Pouco se fala, também, sobre os gargalos de coordenação federativa e os dilemas de gestão de carreiras. Quando muito, debate-se salários, mas sem aprofundar a discussão sobre a pertinência da atual estrutura de cargos, salários e carreiras das forças de segurança pública. A título de exemplo, se consideradas todas as forças de segurança pública no Brasil, incluindo polícias, guardas municipais e bombeiros militares, o Brasil possui 1.595 corporações diferentes diretamente dedicadas à área. E isso sem contabilizar, pelas fontes oficiais, outras agências públicas que detém poder de polícia, nos termos do Artigo 78 do Código Tributário Nacional, a exemplo da Receita Federal; da ANATEL (Agência Nacional de Telecomunicações); BACEN (Banco Central do Brasil); ANAC (Agência Nacional de Aviação Civil); das Forças Armadas Federais; das ‘Polícias’ Judiciais (forças de segurança institucional do Poder Judiciário autorizadas, pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a se transformarem em polícias, mesmo sem previsão legal), entre outras.

Diante desse quadro, o Fórum Brasileiro de Segurança Pública tem se dedicado, desde 2021, à tentativa de ampliação dos dados e informações sobre tais dimensões que, no limite, têm implicações diretas sobre a forma como o Estado atua para garantir o direito social à segurança previsto no Artigo 6º da Constituição Federal, bem como na qualidade de vida e trabalho dos mais de 790 mil profissionais da área descritos no presente estudo. Nosso objetivo é jogar luz a dados que possam ser usados para a mitigação/solução de falhas e ruídos estruturais do sistema de segurança pública. Afinal, se não falarmos de gestão pública e de pessoas, não há política de segurança que consiga vencer os desafios atuais postos pelo fortalecimento das organizações criminosas e pelo medo da população ante o crime e a violência.

Não à toa, os dados sobre efetivos, salários e carreiras, que até 2023 foram publicados originalmente como parte do Anuário Brasileiro de Segurança Pública, ganharam espaço na

agenda de trabalho da entidade e, agora, a opção foi por apartá-los do Anuário e publicá-los em um estudo independente, o que permite novas abordagens e informações. Busca-se consolidar uma nova publicação de referência, que complemente fontes oficiais com análises e cruzamentos de diferentes fontes, e ajude a pautar de um modo mais denso o debate sobre a área. Isso nos traz desafios metodológicos gigantes. Na sua origem, os dados desta publicação começaram a ser gerados a partir de um esforço inédito de tratamento de dados abertos disponíveis nos portais da transparência das Unidades da Federação e da União.

Porém, com a piora da transparência que foi observada sobretudo entre 2021 e 2022, alguns dados precisaram ser complementados com solicitações de informações com base na LAI (Lei de Acesso à Informação). Mas, digno de nota, ainda em 2023 persistem negativas de acesso e algumas corporações optaram por não responder às solicitações, como o caso da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro, que não deu nenhum retorno aos nossos pedidos, mesmo eles baseados na LAI e realizados no site oficial para tanto. É preciso que as instituições de segurança pública coloquem em prática os princípios e diretrizes previstos nos itens XVI, do Art. 4o, e VI e X, do Art. 6o, da Lei 13675/2018, que definem que a transparência e a prestação de contas são aspectos fundantes do SUSP (Sistema Único de Segurança Pública).

O presente estudo parte do pressuposto de que segurança é um direito social fundamental, que deve ser garantido por meio de políticas públicas universais e regidas pela ideia de transparência e prestação de contas.

Em síntese, o presente estudo parte do pressuposto de que segurança é um direito social fundamental, que deve ser garantido por meio de políticas públicas universais e regidas pela ideia de transparência e prestação de contas. E, se tomarmos o Caput do Art. 144 da Constituição Federal, a segurança pública é dever do Estado, mas também direito e responsabilidade de todos. Ou seja, dispor de dados é uma forma de fazer com que segurança seja debatida por todos, de modo que diferentes olhares, legitimados pelo comando constitucional, participem das discussões sobre os rumos da área. Essa é a premissa que motivou a criação da entidade, em 2006, e que ainda motiva o Fórum Brasileiro de Segurança Pública em nossa atividade cotidiana. Ou seja, nossa missão é aproximar diferentes argumentos, dados e pontos de vista em torno de uma agenda comum de reformas democráticas de uma área que tem sido uma das que mais geram temores e preocupações na sociedade brasileira.

Por fim, diante de tantas frentes e possibilidades analíticas, esta edição priorizará a análise da estrutura da Polícia Civil, na ideia de jogar luz aos desafios da investigação criminal e das capacidades deste tipo de instituição. Isso se estabelece à medida que é comum falarmos dos padrões operacionais das Polícias Militares, mas é menos comum olharmos para como as Polícias Cíveis estão lidando com o volume de registros e inquéritos em andamento. Nossa ideia é, a cada edição deste levantamento, compilar dados de todas as instituições de segurança pública, mas, ao mesmo tempo, focarmos em um deles para análises mais aprofundadas.

Boa leitura!

Capítulo 1


A capacidade institucional da segurança pública

A arquitetura institucional da segurança pública no Brasil possui algo de único no mundo. Qualquer brasileiro que tenha tentado explicar para um estrangeiro a divisão de atribuições das polícias do país se deparou com essa questão. Não raro, a compreensão dessa organização é desafiadora até mesmo para os próprios residentes, que não sabem explicar o que cada instituição pode e deve fazer. Pesquisas de opinião frequentemente têm dificuldades em medir a avaliação e a confiança específica da Polícia Civil e da Polícia Militar, tendo que detalhar melhor o enunciado das questões para ilustrar aspectos do patrulhamento uniformizado, no caso da Polícia Militar, e a tarefa de registro de Boletins de Ocorrências e realização de investigação, no caso da Polícia Civil. Isto para ficarmos apenas em um exemplo.

Como um primeiro exercício para iniciar a caracterização do sistema de segurança pública no país, cabe-nos o questionamento: quantas são as instituições de segurança pública no Brasil? Quantas pessoas compõem tais instituições? Como estão organizadas suas competências legais?

A Constituição Federal (CF) de 1988, em seu artigo 144, trata da segurança pública e das instituições encarregadas de exercê-la, listando originalmente as seguintes: polícia federal; polícia rodoviária federal; polícia ferroviária federal (praticamente extinta, pois não há policiais na ativa); polícias civis; polícias militares e corpos de bombeiros militares. Desta lista, as três primeiras instituições são de competência da União e as três últimas das Unidades da Federação. No ano de 2019, uma Emenda à Constituição aprovada pelo Congresso Nacional¹ incluiu um novo órgão no hall de instituições responsáveis pela segurança: as polícias penais federal, estaduais e distrital.

Além dos órgãos elencados no artigo 144 da CF, temos também a Polícia Legislativa, cujo



Quantas são as instituições de segurança pública no Brasil? Quantas pessoas compõem tais instituições? Como estão organizadas suas competências legais?

¹ Emenda Constitucional nº 104, de 4 de dezembro de 2019, Altera o inciso XIV do caput do art. 21, o § 4º do art. 32 e o art. 144 da Constituição Federal, para criar as polícias penais federal, estaduais e distrital. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constitucao/emendas/emc/emc104.htm

efetivo atua apenas nas dependências do Congresso Nacional e é regulada nos Artigos 51 e 52 da CF; e as Guardas Civis Municipais (GCM). Embora previstas na Constituição Federal, o texto da CF não elenca as Guardas como órgãos da segurança pública de forma explícita. Ele faculta aos municípios brasileiros a criação de guardas “destinadas à proteção de seus bens, serviços e instalações, conforme dispuser a lei” (CF, art. 144, § 8). Já em 2014, a Lei nº 13.022² dispôs sobre o Estatuto Geral das Guardas Municipais e ampliou a competência do órgão para “colaborar ou atuar conjuntamente com órgãos de segurança pública da União, dos Estados e do Distrito Federal ou de congêneres de Municípios vizinhos” (Lei nº 13.022, 2014, art. 5. § único). Desde então, as Guardas Municipais de todo o país vêm ampliando sua atuação em atividades que antes eram, exclusivamente, desempenhadas pelas polícias, como abordagens, blitzes, revistas pessoais e prisões em flagrantes. Somente no final de 2023, quase 10 anos após a sanção do Estatuto das Guardas, o Governo Federal editou um decreto para regulamentar o referido parágrafo do Artigo 144 que trata da atuação das GCM em conjunto com as demais forças de segurança³.

Há, ainda, o caso das Polícias Técnico Científicas, responsáveis pelas perícias de criminalística e médico-legais, e outras atividades técnicas congêneres. Sua organização varia no contexto nacional, sendo algumas vinculadas às Polícias Civis e outras administrativamente autônomas e independentes. Apesar desta diferença, as Polícias Técnico- Científicas não constam como órgão de segurança pública previsto no artigo 144 da Constituição Federal e, em uma discussão mais ampla, não possuem poder de polícia autônomo às polícias civis.

Desta forma, se considerarmos todas as instituições que vêm atuando na segurança pública brasileira, podemos dizer que temos hoje um efetivo de 796.180 profissionais distribuídos em ao menos 1.595 órgãos federais, estaduais, distritais e municipais.

2 Lei 13.022, de 8 de agosto de 2014, dispõe sobre o Estatuto Geral das Guardas Municipais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13022.htm

3 Decreto n. 11.841, de 21 de dezembro de 2023, regulamenta os incisos IV, XIII e XIV do **caput** e o parágrafo único do art. 5º da Lei nº 13.022, de 8 de agosto de 2014, para dispor sobre a cooperação das guardas municipais com os órgãos de segurança pública da União, dos Estados e do Distrito Federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11841.htm

Quadro 01.1 | Agências Policiais no Brasil

Esfera de Governo	Agências de Segurança Pública	Competências Legais	Quantidade	Efetivo	Previsão Constitucional
Federal	Polícia Federal	ARTIGO 144 CF - I - Apurar infrações penais contra a ordem política e social ou em detrimento de bens, serviços e interesses da União ou de suas entidades autárquicas e empresas públicas, assim como outras infrações cuja prática tenha repercussão interestadual ou internacional e exija repressão uniforme, segundo se dispuser em lei; II - prevenir e reprimir o tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, o contrabando e o descaminho, sem prejuízo da ação fazendária e de outros órgãos públicos nas respectivas áreas de competência; III - exercer as funções de polícia marítima, aérea e de fronteiras; IV - exercer, com exclusividade, as funções de polícia judiciária da União.	1	12.900	Art. 144
	Polícia Rodoviária Federal	Patrulhamento ostensivo das rodovias federais.	1	12.882	Art. 144
	Polícia Penal Federal	Segurança dos estabelecimentos penais federais.	1	1.141	Art. 144
	Polícia Legislativa ⁽¹⁾	Preservação da ordem e do patrimônio, bem como pela prevenção e apuração de infrações penais, nos edifícios e dependências externas do Congresso Nacional.	1	484	Art. 51 e 52
	Polícia Ferroviária Federal	Patrulhamento ostensivo das ferrovias federais.	1	...	Art. 144
Estados e Distrito Federal	Polícia Militar	Polícia ostensiva e a preservação da ordem pública.	27	404.871	Art. 144
	Polícia Civil	Polícia judiciária e a apuração de infrações penais, exceto as militares.	27	95.908	Art. 144
	Polícia Penal	Segurança dos estabelecimentos penais estaduais e distritais.	27	94.673	Art. 144
Total de Agências			86	622.859	

Fonte: Portal da Transparência e Prestação de Contas do Senado Federal; Portal da Transparência da Câmara dos Deputados; Relatório Analítico Infopen - Sistema Penitenciário Federal; Portais da Transparência do Governo Federal, dos Estados e do Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(1) Para o quantitativo da Polícia Legislativa, considerou-se a soma dos efetivos da Câmara dos Deputados e do Senado Federal.

Quadro 01.2 | Outras agências de Segurança Pública no Brasil

Esfera de Governo	Agências de Segurança Pública	Competências Legais	Quantidade	Efetivo	Previsão Constitucional
Estados e Distrito Federal	Perícia Técnica	Investigações e análises científicas para a elucidação de eventos complexos.	17 ⁽¹⁾	17.991	-
	Corpo de Bombeiros	Atua em situações de emergência, resgate e salvamento, além de prevenir e combater incêndios.	25 ⁽²⁾	60.155	Art. 144
Município	Guarda Municipal	Proteção de bens, serviços, logradouros públicos municipais e instalações do município, atuando também de forma preventiva.	1467 ⁽³⁾	95.175 ⁽⁴⁾	Art. 144
Total de Agências			1.509	173.321	

Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Relação Anual de Informações Sociais - RAIS/Ministério do Trabalho e Emprego (2022); Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(1) Existem ainda 17 Unidades da Federação (AL, AP, BA, CE, GO, MS, MT, PA, PE, PR, RN, RO, RS, SC, SE, SP e TO) que mantêm órgãos técnico-científicos autônomos para auxiliar nas atividades de polícia judiciária e do sistema judiciário, que são as unidades responsáveis pelas perícias criminalísticas e médico-legais mas que não possuem previsão Constitucional e, portanto, não são reconhecidos pelo STF como organismos de natureza policial.

(2) Os Corpos de Bombeiros dos Estados de São Paulo e Paraná são vinculados às respectivas Polícias Militares Estaduais.

De todas as instituições que atuam na segurança no Brasil, a maior delas, em quantidade de profissionais, é a Polícia Militar, cujo efetivo em 2023 era de 404.871 agentes⁴, correspondente a 51% dos profissionais de segurança pública do país. Em números absolutos, as maiores Polícias Militares estão nos estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais, Bahia e Ceará. As Polícias Civas são a segunda instituição em número de profissionais. São 95.908 policiais, representando 12% do efetivo nacional. Ainda em relação às Polícias Civas, os estados que possuem os maiores efetivos são: São Paulo, Minas Gerais e Rio de Janeiro. As Polícias Penais totalizam um efetivo de 94.673 profissionais, e as maiores delas estão nos estados de São Paulo e Minas Gerais, que também possuem, respectivamente, o maior número de pessoas privadas de liberdade no país. Já os maiores efetivos dos Corpos de Bombeiros Militares (CBM) estão, respectivamente, no Rio de Janeiro, São Paulo⁵ e Distrito Federal. As Guardas Municipais (GM), por sua vez, chegam a um efetivo de 95.175. Os maiores efetivos das GM estão em São Paulo e no Rio de Janeiro, e o Acre é o único estado em que nenhum município possui Guarda Municipal⁶.



De todas as instituições que atuam na segurança no Brasil, a maior delas, em quantidade de profissionais, é a Polícia Militar, cujo efetivo em 2023 era de 404.871 agentes.

4 A Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro não informou o número atualizado de policiais militares daquele estado para 2023. Nesse caso, para manter o critério de comparação nacional, utilizou-se o efetivo informado da PMERJ relativo ao ano de 2022.

5 No caso de São Paulo, o efetivo dos Corpos de Bombeiros está somado ao da Polícia Militar nos dados disponíveis no Portal da Transparência. Entretanto, para fins de comparação, a Pesquisa Perfil (ano-base 2022) indica que o efetivo desta instituição é de 8.506 servidores.

6 O Distrito Federal não possui divisão territorial por municípios e por isso não há como instituir GM nesta UF.

Tabela | Efetivo da ativa das agências de segurança pública brasileiras, por corporação
01 | Brasil e Unidades da Federação - 2023

Brasil e Unidades da Federação	Polícia Militar ⁽¹⁾	Corpo de Bombeiros ⁽¹⁾	Polícia Civil ⁽¹⁾	Perícia Técnica ⁽¹⁾	Polícia Penal ⁽¹⁾	Polícia Federal ⁽²⁾	Polícia Rodoviária Federal ⁽¹⁾	Polícia Penal Federal ⁽³⁾	Polícia Legislativa ⁽⁴⁾	Guarda Civil Municipal ⁽⁵⁾	Total
Brasil	404.871	60.155	95.908	17.991	94.673	12.900	12.882	1.141	484	95.175	796.180
Acre ⁽⁶⁾	2.540	667	893	63	1.187	-	-	-	-	-	5.350
Alagoas	6.960	1.073	1.810	117	872	-	-	-	-	2.777	10.832
Amapá	3.109	1.034	1.010	151	894	-	-	-	-	246	6.198
Amazonas	8.250	1.111	1.867	164	55	-	-	-	-	2.118	11.447
Bahia	29.887	3.080	4.370	743	1.261	-	-	-	-	10.143	39.341
Ceará	22.427	1.976	4.149	373	3.544	-	-	-	-	4.798	32.469
Distrito Federal ⁽⁶⁾	10.567	6.105	3.440	610	1.725	-	-	-	-	-	22.447
Espírito Santo	7.890	1.347	1.867	483	3.559	-	-	-	-	1.543	15.146
Goiás	10.987	2.387	2.884	936	1.851	-	-	-	-	2.298	19.045
Maranhão	11.022	1.545	1.782	234	621	-	-	-	-	2.766	15.204
Mato Grosso	6.752	1.222	2.887	538	2.635	-	-	-	-	468	14.034
Mato Grosso do Sul	5.237	1.545	1.971	501	2.004	-	-	-	-	1.524	11.258
Minas Gerais	36.362	5.772	8.957	1.032	16.335	-	-	-	-	5.001	68.458
Pará	17.734	2.696	3.476	786	3.135	-	-	-	-	3.202	27.827
Paraíba	8.865	1.203	1.640	409	1.688	-	-	-	-	1.740	13.805
Paraná	17.036	3.163	3.716	742	2.649	-	-	-	-	4.175	27.306
Pernambuco	16.563	2.531	4.663	948	1.449	-	-	-	-	4.210	26.154
Piauí	6.707	326	1.621	172	859	-	-	-	-	506	9.685
Rio de Janeiro ⁽⁷⁾	43.362	12.513	6.694	1.117	5.030	-	-	-	-	15.088	68.716
Rio Grande do Norte	8.191	798	1.561	582	1.430	-	-	-	-	1.118	12.562
Rio Grande do Sul	17.962	2.923	5.711	799	5.261	-	-	-	-	2.221	32.656
Rondônia	4.955	712	1.332	280	2.299	-	-	-	-	26	9.578
Roraima	2.485	507	673	76	729	-	-	-	-	421	4.470
Santa Catarina	9.580	2.455	3.408	726	3.445	-	-	-	-	1.058	19.614
São Paulo ⁽⁸⁾	80.037	...	21.089	4.891	28.252	-	-	-	-	26.079	134.269
Sergipe	5.870	876	1.308	133	839	-	-	-	-	1.328	9.026
Tocantins	3.534	588	1.129	385	1.065	-	-	-	-	321	6.701

Fonte: Portais da Transparência do Governo Federal, dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria da Casa Civil do Rio de Janeiro; Secretaria do Planejamento da Bahia; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Departamento de Polícia Federal; Departamento de Polícia Rodoviária Federal; Departamento Penitenciário Nacional; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(-) Fenômeno inexistente.

(1) Posição dos dados em março/2023.

(2) Posição dos dados em abril/2023.

(3) A fonte dos dados sobre policiais penais federais é o Relatório de Informações Penais - RELIPEN, produzido pela Secretaria Nacional de Políticas Penais (Senappen) e tem como referência o mês de junho/2023. O número de servidores aqui apresentado diz respeito ao total de servidores de custódia no Sistema Penitenciário Federal (SPF).

(4) Para o quantitativo da Polícia Legislativa, considerou-se a soma dos efetivos da Câmara dos Deputados e do Senado Federal.

(5) A fonte dos dados sobre as Guardas Cíveis Municipais é a Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, do Ministério do Trabalho e Emprego e tem como referência o ano de 2022.

(6) As Unidades Federativas Acre e Distrito Federal não dispõem de Guarda Civil Municipal. Para o cálculo do efetivo, foram considerados o levantamento da RAIS de 2022 e a Munic 2019.

(7) Para fins de análise, os números da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro são de março/2022, considerando que a instituição não disponibilizou os dados solicitados via Lei de Acesso à Informação para 2023.


(8) Para o caso de São Paulo, o efetivo dos Corpos de Bombeiros já está somado ao da Polícia Militar nos dados disponíveis no Portal da Transparência. Entretanto, para fins de comparação, a Pesquisa Perfil (ano-base 2022) indica que o efetivo desta instituição é de 8.506 servidores.

Diante da quantidade e da multiplicidade de agentes que atuam na segurança pública brasileira está posto que, entre os grandes desafios de uma política de segurança pública, é o de selecionar, capacitar e valorizar profissionais que compreendam e atuem na efetivação do comando constitucional da segurança pública enquanto direito fundamental, baseado nos princípios e garantias democráticas. Este imenso desafio exige a formação de um novo tipo de profissional de segurança pública, que passa pela capacidade institucional dos órgãos em selecionar e preparar estes profissionais de acordo com as suas necessidades, princípios e valores. Vale mencionar que entendemos capacidades institucionais tanto a capacidade operativa das polícias e de seleção de profissionais pautadas em necessidades reais, como os níveis de integração entre as instituições que têm o dever de promover a segurança pública democrática. Estas estratégias requerem adequadas formação e capacitação dos policiais que, além de assimilarem novos conhecimentos, devem desenvolver

novas habilidades e atitudes que não fazem parte do treinamento tradicional. Para se adequarem à nova realidade da segurança pública, é necessário que as polícias repensem seus critérios de seleção (perfil profissiográfico), seus sistemas de formação e capacitação, bem como seus planos de carreira e de progressão funcional. Também é preciso que haja uma política que valorize esses profissionais, reconhecendo a diversidade de perfis existentes.

Sobre esses pontos, as respectivas leis orgânicas nacionais das polícias civil e militar poderiam ter sido o espaço para detalhar tais tópicos. Elas o fazem, mas de modo bastante superficial. Ambas trazem os requisitos para ingresso nas polícias, mas não aprofundam, por exemplo, nas temáticas de formação policial, ou mesmo sobre a periodicidade da realização dos concursos públicos, sem desconsiderar aspectos federativos e fiscais. De modo que em relação às discussões relacionadas ao quadro de pessoal, as leis orgânicas aprovadas não foram suficientes para dar um tratamento substancialmente positivo e sistêmico aos problemas ainda hoje existentes. Espera-se que, nas suas respectivas regulamentações, essas brechas e dúvidas sejam esclarecidas.

Parte da construção da política de segurança pública, assim, se fundamenta na elaboração de uma política de gestão de pessoas institucionalizada e moderna, que abarque desde os aspectos relacionados à captação e ao desenvolvimento de competências até a gestão das carreiras; a instituição de programas de valorização profissional; e a revisão das estruturas de ensino e promoção de melhores condições de saúde e trabalho. Compreender a gestão de pessoas como um processo organizacional tão relevante quanto a aquisição de equipamentos, a definição de protocolos operacionais e o desenvolvimento tecnológico é fundamental para a implementação de uma política de segurança pública que possa ser, de fato, efetiva.



Entre os grandes desafios de uma política de segurança pública, é o de selecionar, capacitar e valorizar profissionais que compreendam e atuem na efetivação do comando constitucional da segurança pública enquanto direito fundamental, baseado nos princípios e garantias democráticas.

1.1 EFETIVOS PREVISTOS E EXISTENTES NAS POLÍCIA CIVIL, MILITAR E CORPO DE BOMBEIROS

Como a maior parte do efetivo das polícias no Brasil são de competência das Unidades da Federação (85,6%), cabe a cada uma das casas legislativas estaduais elaborar as leis que versarão sobre a previsão dos efetivos em cada uma das suas polícias. Normas nacionais balizam as legislações subnacionais, mas cabe a essas o detalhamento de questões organizacionais e de recursos humanos específicas. Embora boa parte dos estados tenha tal legislação, uma leitura atenta a estas leis mostra que não existem critérios objetivos e públicos para pensar a previsão de efetivos e cargos nas instituições policiais, tampouco tais leis indicam quais as metodologias e os critérios utilizados para se chegar nos números apresentados em cada uma das UF. Neste sentido, chamamos a atenção para o fato de que, embora haja um número de efetivo previsto em quase todas as polícias civis e militares das UF, a forma como tal número é desenhado não é explicitada em nenhuma das leis analisadas e, sequer, existem critérios e/ou metodologias que possam ser usados como parâmetro em nível nacional.

Mas, afinal, qual o tamanho ideal de uma força policial? Em busca de respostas a esta questão, este tema tem sido objeto de discussões em todo o mundo. Em primeiro lugar, há de se destacar que não há padrão internacional de referência para definir a dimensão adequada do efetivo policial. Além das restrições objetivas de disponibilidade orçamentária para cada localidade, é preciso que se faça uma avaliação qualitativa dos diversos fatores que impactam nas dinâmicas criminais de determinada região.

No caso das forças policiais brasileiras, cuja divisão de trabalho é distinta da encontrada na maioria das polícias mundo afora, sendo uma força policial responsável pelo policiamento ostensivo e outra pelo trabalho investigativo (ciclo de polícia completo), esta previsão se torna ainda mais especulativa. São poucos os estudos que versam sobre a relação entre estrutura organizacional, alocação de efetivos e gestão de pessoas⁷.

No plano operativo, a referência citada no Brasil todo é a IN 28 (Instrução Normativa), de 2003, da Polícia Militar do Estado de São Paulo, que define e dá instruções para a distribuição e o completamento do efetivo policial-militar territorial, e considera 4 (quatro) grandes variáveis na alocação de policiais nos 645 municípios que compõem o estado de São Paulo, a saber: I população residente - 72% do efetivo; II - por população pendular - 10% do efeti-



Mas, afinal, qual o tamanho ideal de uma força policial? Em busca de respostas a esta questão, este tema tem sido objeto de discussões em todo o mundo.

⁷ Entre os estudos brasileiros, destaca-se o de Marlon Jorge Tezza. Efetivo PM nos municípios [de Santa Catarina]. Unidade (Porto Alegre), v. N° 027, p. 095-098, 1996.

vo; III - por índice de criminalidade - 11% do efetivo; IV - por peculiaridade local (existência de presídios ou de refinarias, por exemplo) - 7% do efetivo. E, a partir desses critérios, o efetivo previsto é fixado todos os anos segundo as unidades organizacionais da PMESP. Em 2023, tal regulamentação foi feita por intermédio de Decreto do Governador de São Paulo, número 67.640, de 6 de abril de 2023.

Quadro 02 | Quadro de organização da Polícia Militar (QO) São Paulo - 2023 ^{(1) (2) (3)}

QUADROS	OFICIAIS											PRAÇAS					TOTAL		
	QOPM					OUTROS					QOS	SOMA	Especiais		QPPM			SOMA	
GRUPO DE ÓRGÃOS	Cel	TCel	Maj	Cap	Ten	Cel	TCel	Maj	Cap	Ten			QOS	SOMA	Asp. Of.	Al Of	Sten/Sgt		Cb/Sd
Cargos de provimento em comissão	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	
Órgãos de Direção	14	25	72	185	114	0	0	3	21	51	12	497	0	0	770	1.208	1.978	2.475	
Órgãos de Apoio	6	15	29	88	81	0	0	2	29	100	268	618	0	820	724	1.385	2.929	3.547	
Órgãos de Execução	36	194	373	1.141	1.932	0	0	0	65	322	193	4.256	0	0	11.914	70.426	82.340	86.596	
Assessoria Policial-Militares	Poder Executivo Estadual	1	1	3	11	2	0	0	0	0	1	0	19	0	0	36	168	204	223
	Assembleia Legislativa	1	1	1	4	3	0	0	0	0	0	0	10	0	0	12	65	77	87
	Tribunal de Justiça	1	1	1	4	3	0	0	0	0	1	0	11	0	0	36	247	283	294
	Tribunal de Justiça Militar	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	3	0	0	7	46	53	56
	Tribunal de Contas do Estado	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	3	30	33	35
	Procuradoria-Geral de Justiça	0	1	1	3	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	8	66	74	79
	Prefeitura Municipal de SP	1	1	1	4	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0	5	27	32	39
Câmara Municipal de SP	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	4	16	20	21	
Casa Militar do Gabinete do Governador	0	4	7	21	12	0	0	0	2	1	4	51	0	0	85	211	296	347	
TOTAL GERAL	63	243	489	1.464	2.149	0	0	5	117	476	477	5.483	0	820	13.604	73.895	88.319	93.802	

Fonte: Polícia Militar do Estado de São Paulo.

(1) A distribuição do efetivo da Polícia Militar do Estado de São Paulo foi fixada pelo Decreto nº 67.640, de 06 de abril de 2023, disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2023/decreto-67640-06.04.2023.html#:~:text=Artigo%201%C2%BA%20%2D%20%20efetivo%20da,19%20de%20dezembro%20de%202022>.

(2) Os cargos de provimento em comissão são: Chefe da Casa Militar do Governador, Comandante-Geral da Polícia Militar e Subcomandante PM, previstos na Lei Complementar nº 1.303, de 1 de setembro de 2017.

(3) O quadro de Oficiais de Saúde (QOS) é composto por: um Cel, seis Ten Cel, 31 Maj, 103 Cap e 336 1º Ten.

Já na literatura internacional, artigo de Koper, Maguire e Moore (2001)⁸ sistematizou dezenas de estudos sobre efetivo policial, identificando quase 90 variáveis distintas utilizadas para dimensionar o efetivo e a alocação policial. Outro estudo, de 2012, conduzido por Wilson e Weiss⁹ e apoiado pelo Departamento de Justiça dos Estados Unidos, fez um balanço das abordagens tradicionais de alocação de patrulhamento naquele país, sugerindo um passo-a-passo para que cada corporação avalie o efetivo necessário para suas atividades de patrulhamento com base em sua carga de trabalho e objetivos específicos. A pesquisa foi produzida no contexto de recessão econômica, pós-crise de 2008, que abalou negati-

8 Christopher S. Koper; Edward R. Maguire ; Gretchen E. Moore. Hiring and Retention Issues in Police Agencies: Readings on the Determinants of Police Strength, Hiring and Retention of Officers, and the Federal COPS Program. 2001. Disponível em <https://www.ojp.gov/pdffiles1/nij/grants/193428.pdf>. Consulta em 14 de fevereiro de 2024.

9 Wilson, Jeremy M., and Alexander Weiss. 2014. *A Performance-Based Approach to Police Staffing and Allocation*. Washington, DC: Office of Community Oriented Policing Services.

vamente a composição dos efetivos policiais do país, e que, por conta disso, fornece interessante referência para conjunturas em que a falta de recursos se impõe. As abordagens comumente utilizadas pelos departamentos de polícia nos Estados Unidos são:

1. A abordagem *per capita* determina um número de policiais necessários em uma comunidade com base no cálculo de uma proporção ideal de agentes por habitante. É um método de fácil implementação, mas com sérias limitações em termos de eficácia, uma vez que não considera fatores como taxas de criminalidade e necessidades circunstanciais da comunidade, e pode levar a decisões tendenciosas na composição do efetivo.
2. A abordagem do *efetivo mínimo* delega aos comandantes a estimativa do número mínimo de policiais necessários para o patrulhamento, e não segue nenhum padrão objetivo para a definição desse nível.
3. A abordagem do orçamento *autorizado*, leva em conta a disponibilidade de recursos, sem considerar critérios técnicos como a demanda ou a eficiência do serviço prestado, para determinar o número de policiais que podem ser alocados.
4. A abordagem baseada na *carga de trabalho*, defendida por Wilson e Weiss (2012), utiliza indicadores derivados da demanda por serviços, exigindo uma análise sistemática das necessidades de recursos humanos com base na demanda real de trabalho. A análise da carga de trabalho auxilia na estimativa das necessidades futuras de pessoal, permitindo ajustes nas alocações de recursos, avaliação de desempenho individual e grupal, detecção de tendências na carga de trabalho e adaptação às circunstâncias. O estudo recomenda a adoção de um processo de avaliação da carga de trabalho em seis etapas:
 - a) Analisar a *distribuição* de chamadas de emergência por hora do dia, dia da semana e mês;
 - b) Examinar a *natureza* das chamadas;
 - c) Estimar o *tempo* consumido para o atendimento às ocorrências;
 - d) Calcular o número necessário de policiais por *turno*;
 - e) Estabelecer *objetivos* de desempenho
 - f) Fornecer *estimativas* de efetivo necessário para cada turno

Em geral, a abordagem mais popular utilizada pelos departamentos de polícia nos Estados Unidos tem sido a partir da estimativa *per capita*, ou seja, a média de policiais para cada 1.000 habitantes de determinado território. Embora a Associação Internacional de Chefes de Polícia (IACP¹⁰) não recomende este método, optou-se por utilizar esta métrica em um

10 No original International Association of Chiefs of Police (IACP).

estudo de 2005, categorizando as forças policiais de acordo com o tamanho da população. Segundo o estudo, a proporção média de policiais por 1.000 habitantes varia de 1,8 a 2,6 nos Estados Unidos (IACP, 2005¹¹ *apud* McCabe, O'Connell, 2017¹²).

Seja como for, a relação entre o efetivo policial fixado como necessário e o de fato existente a cada ano também depende em grande medida do processo de seleção destes profissionais e da periodicidade dos concursos e processos seletivos. Isso traz outra questão associada que é o fato de que a Constituição de 1988 consolidou um modelo de ingresso no serviço público por meio de concursos, prática que já era prevista em Constituições anteriores. Tal modelo de ingresso foi instituído com base na defesa dos princípios de legalidade, impessoalidade e publicidade, e visa, sobretudo, fazer frente ao personalismo, clientelismo e o patrimonialismo na administração pública. No entanto, se para alguns o concurso público pode ser lido como um avanço republicano e democrático, para outros, é lido como um entrave burocrático, que torna o processo lento e nem sempre seleciona os melhores quadros para as reais necessidade da instituição.



No caso das instituições de segurança, os concursos precisam ser justificados pela necessidade de preenchimento das vagas abertas no quadro efetivo previsto em lei de cada instituição.

No caso das instituições de segurança, os concursos precisam ser justificados pela necessidade de preenchimento das vagas abertas no quadro efetivo previsto em lei de cada instituição. Ocorre que na maior parte das UF estes quadros efetivos estão defasados e não seguem a lógica das atuais formas de policiamento. Na prática, a disponibilidade de vagas nesses quadros depende mais das condições fiscais de cada Unidade da Federação e tão somente atesta a legalidade dos concursos. Com pouquíssimas e honrosas exceções, não há uma política perene de gestão de pessoas nas instituições de segurança pública que deem conta da real necessidade organizacional.

Os dados sobre as polícias estaduais que o Fórum Brasileiro de Segurança Pública consolida neste **Raio X dos Profissionais de Segurança** nos permitem ter uma dimensão dessa defasagem, em especial das polícias estaduais. No Brasil há um contingente previsto de ao menos 152.769 policiais civis¹³, segundo as organizações policiais, contudo, o contingente existente, em 2023, é 95.908 policiais, significando que somente 63% das vagas previstas estão efetivamente ocupadas. Das 24 UF com dados de efetivo fixado disponíveis, 16 apresentam o percentual de ocupação das vagas abaixo da média nacional, sendo bastante crítica a situação de estados como Paraíba e Rio Grande do Norte, que apresentam menos de um terço da ocupação dos postos existentes em suas respectivas Polícias Civis.

11 International Association of Chiefs of Police. (2005) Research Center Directorate Perspective: Police Officer to Population Ratios. Washington, D.C.: IACP.

12 McCabe, J.E., & O'Connell, P.E. (2017). Factors related to police staffing. *International Journal of Humanities and Social Science Review*, 3(6).

13 Distrito Federal, Rio Grande do Sul e Rondônia não informaram o efetivo previsto para a Polícia Civil.

Tabela | Efetivo previsto e existente das Polícias Civis ⁽¹⁾
02 | Brasil e Unidades da Federação - 2022/2023

Brasil e Unidades da Federação	Efetivo previsto	Efetivo existente	Relação entre efetivo existente e previsto (em %)
	2022	2023	
Brasil	151.019	95.908	63,5
Acre	1.750	893	51,0
Alagoas	4.645	1.810	39,0
Amapá	1.021	1.010	98,9
Amazonas	3.515	1.867	53,1
Bahia	8.933	4.370	48,9
Ceará	4.859	4.149	85,4
Distrito Federal	...	3.440	...
Espírito Santo	3.063	1.867	61,0
Goiás	6.144	2.884	46,9
Maranhão	2.450	1.782	72,7
Mato Grosso	5.600	2.887	51,6
Mato Grosso do Sul	2.970	1.971	66,4
Minas Gerais	16.178	8.957	55,4
Pará	5.150	3.476	67,5
Paraíba	6.900	1.640	23,8
Paraná	6.805	3.716	54,6
Pernambuco	10.000	4.663	46,6
Piauí	3.340	1.621	48,5
Rio de Janeiro	16.671	6.694	40,2
Rio Grande do Norte	5.150	1.561	30,3
Rio Grande do Sul	...	5.711	...
Rondônia	...	1.332	...
Roraima	1.340	673	50,2
Santa Catarina	5.839	3.408	58,4
São Paulo	27.170	21.089	77,6
Sergipe	1.529	1.308	85,5
Tocantins	1.747	1.129	64,6

Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria da Casa Civil do Rio de Janeiro; Secretaria do Planejamento da Bahia; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(1) Para fins de padronização, reunimos apenas os agentes da Polícia Civil, mesmo nos casos em que a Perícia é vinculada à instituição.

Considerando a soma do efetivo das Polícias Civis e Técnico Científicas, a defasagem do contingente também pode ser observada ao longo tempo no Brasil: em 2013, dados da pesquisa Perfil das Instituições Policiais, realizada anualmente pelo Ministério da Justiça, indicavam um efetivo da ordem de 116.169 profissionais das duas corporações em todo o país, número que caiu para 113.899 em 2023, redução de 2%. Ainda que se considere que avanços tecnológicos podem ter agilizado certos aspectos do trabalho investigativo, o crescimento da população e a diversificação das modalidades criminais na última década apontam para a insuficiência do quadro de pessoal envolvido no trabalho de polícia judiciária e de investigação criminal.

As UF que tiveram as reduções mais preocupantes foram Rondônia (30,6%) e Rio de Janeiro (25,3%).

A discrepância entre o efetivo previsto e o existente levanta um debate sobre quais são

Tabela | Efetivo da ativa das Polícias Civis e Perícias Técnicas
ao longo do tempo
03 | Brasil e Unidades da Federação - 2021-2023 ⁽¹⁾

Brasil e Unidades da Federação	Efetivo da ativa das Polícias Civis e Perícias Técnicas		Variação 2013-2023 (em %)
	2013 ⁽¹⁾	2023 ⁽²⁾	
Brasil	116.169	113.899	-2,0
Acre	1.114	956	-14,2
Alagoas ⁽³⁾	2.042	1.927	-5,6
Amapá	889	1.161	30,6
Amazonas ⁽³⁾	2.319	2.031	-12,4
Bahia ⁽³⁾	5.619	5.113	-9,0
Ceará ⁽³⁾	2.718	4.522	66,4
Distrito Federal	4.961	4.050	-18,4
Espírito Santo	2.526	2.350	-7,0
Goiás	3.039	3.820	25,7
Maranhão	2.034	2.016	-0,9
Mato Grosso	2.487	3.425	37,7
Mato Grosso do Sul	1.525	2.472	62,1
Minas Gerais	9.744	9.989	2,5
Pará ⁽³⁾	3.034	4.262	40,5
Paraíba	1.802	2.049	13,7
Paraná	4.649	4.458	-4,1
Pernambuco	4.896	5.611	14,6
Piauí	1.535	1.793	16,8
Rio de Janeiro	10.462	7.811	-25,3
Rio Grande do Norte ⁽³⁾	1.585	2.143	35,2
Rio Grande do Sul	5.540	6.510	17,5
Rondônia ⁽³⁾	2.324	1.612	-30,6
Roraima	859	749	-12,8
Santa Catarina	3.193	4.134	29,5
São Paulo	32.278	25.980	-19,5
Sergipe	1.291	1.441	11,6
Tocantins ⁽³⁾	1.704	1.514	-11,2

Fonte: Ministério da Justiça e Segurança Pública; Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria da Casa Civil do Rio de Janeiro; Secretaria do Planejamento da Bahia; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(-) Fenômeno inexistente.

(1) Os dados apresentados para o ano de 2013 têm como fonte a Pesquisa Perfil das Instituições de Segurança Pública (ano-base 2013), realizada pelo Ministério da Justiça e da Segurança Pública, e se referem ao efetivo da ativa do Estado em dezembro de 2013.

(2) Posição dos dados em março/2023.

(3) Os dados apresentados referem-se ao ano de 2014, considerando que o Estado não respondeu a pesquisa do MJSP.

os critérios usados para prever a quantidade de efetivo necessária para cada corporação. No caso da Polícia Civil, a nova Lei Orgânica Nacional (Lei nº 14.735, de 2023), apesar de não especificar de fato como a previsão é feita, dispõe sobre os fatores que devem ser considerados na criação e distribuição dos cargos de polícia. De acordo com seu artigo 13, devem ser levados em conta o índice analítico de criminalidade e de violência regionais; a especialização da atividade investigativa por natureza dos delitos; bem como população, extensão territorial e densidade demográfica. Esses fatores, portanto, deveriam servir de guia para a gestão de pessoas em termos de Polícia Civil, de modo que a distribuição não só de cargos, mas de unidades de execução, se adequem ao contexto criminal e social.

No caso das Polícias Militares, a nova Lei Orgânica (Lei nº 14.751, de 2023) da corporação

também não especifica como deve se dar a previsão do efetivo, mas traz, em seu artigo 11, elementos que devem ser considerados na distribuição de seu efetivo: “a extensão da área territorial, a população, os índices de criminalidade, os riscos potenciais de desastres, o índice de desenvolvimento humano e as condições socioeconômicas da unidade federada ou dos Territórios, entre outros, conforme as peculiaridades locais”. Por sua vez, em relação à estrutura de seu efetivo, o que a lei faz é mimetizar a fixação de postos nos moldes como é feita no Exército, sem, contudo, especificar as atribuições de cada posição. Um dos motivos pelos quais esse modo de estruturação é problemático é porque existem diferenças entre funções militares e funções de aplicação da lei para preservar a estabilidade e proteger os direitos civis, e tais diferenças não parecem ter sido levadas em conta na redação da Lei Orgânica das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros. No caso da PM, sua principal finalidade é realizar o policiamento ostensivo. Todavia, dentro de uma estrutura organizacional militar excessivamente rígida, as necessidades desse tipo de policiamento podem ficar em segundo plano. Se a estrutura da Polícia Militar é muito semelhante à do Exército, isso pode gerar preocupações sobre a possibilidade de uma militarização excessiva da aplicação da lei, o que poderia ameaçar os princípios democráticos.

Em relação aos dados de efetivo (previstos e existentes) das Polícias Militares estaduais, a defasagem também é observada: há no Brasil um contingente previsto de ao menos 584.462 policiais¹⁴, já o efetivo existente é de 404.871 policiais¹⁵, o que significa dizer que 69,3% das vagas previstas estão efetivamente ocupadas. 15 UF apresentam o percentual de ocupação das vagas abaixo da média nacional, sendo que quatro estados apresentam o percentual de ocupação dos postos existentes abaixo de 50%. São eles: Goiás, Amapá, Santa Catarina e Paraíba.

Chama atenção ainda a situação dos estados do Ceará, Roraima e Tocantins, que apresentam um efetivo de PM existente maior do que o efetivo previsto. Tal situação não foi observada em nenhuma UF em relação à Polícia Civil: pelo contrário, há apenas um estado com o efetivo existente próximo do previsto na PC, o Amapá (96%).



Há no Brasil um contingente previsto de ao menos 584.462 policiais, já o efetivo existente é de 404.871 policiais, o que significa dizer que 69,3% das vagas previstas estão efetivamente ocupadas.

14 Alagoas e Piauí não informaram o efetivo previsto para a Polícia Militar.

15 Importante lembrar que no estado de São Paulo o efetivo do Corpo de Bombeiros é contabilizado no total do efetivo de Policiais Militares, tendo o CBM paulista um total de 8.506 profissionais.

Tabela | Efetivo previsto e existente das Polícias Militares
04 | Brasil e Unidades da Federação - 2022/2023

Brasil e Unidades da Federação	Efetivo previsto	Efetivo existente	Relação entre efetivo existente e previsto (em %)
	2022	2023	
Brasil	584.462	404.871	69,3
Acre	4.734	2.540	53,7
Alagoas	...	6.960	...
Amapá	7.932	3.109	39,2
Amazonas	15.000	8.250	55,0
Bahia	44.392	29.887	67,3
Ceará	21.477	22.427	104,4
Distrito Federal	18.673	10.567	56,6
Espírito Santo	10.992	7.890	71,8
Goiás	30.741	10.987	35,7
Maranhão	15.329	11.022	71,9
Mato Grosso	12.495	6.752	54,0
Mato Grosso do Sul	9.616	5.237	54,5
Minas Gerais	51.669	36.362	70,4
Pará	32.128	17.734	55,2
Paraíba	17.933	8.865	49,4
Paraná	23.196	17.036	73,4
Pernambuco	27.950	16.563	59,3
Piauí	...	6.707	...
Rio de Janeiro ⁽¹⁾	60.471	43.362	71,7
Rio Grande do Norte	13.466	8.191	60,8
Rio Grande do Sul	32.198	17.962	55,8
Rondônia	8.364	4.955	59,2
Roraima	1.744	2.485	142,5
Santa Catarina	20.766	9.580	46,1
São Paulo	93.802	80.037	85,3
Sergipe	6.600	5.870	88,9
Tocantins	2.794	3.534	126,5

Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria da Casa Civil do Rio de Janeiro; Secretaria do Planejamento da Bahia; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(1) Para fins de análise, os números da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro são de março/2022, considerando que a instituição não disponibilizou os dados solicitados via Lei de Acesso à Informação para 2023.

Vale destacar, no entanto, que a lógica de definição do efetivo necessário varia muito de uma UF para a outra. Considerando a métrica mais comumente utilizada pelo IACP anteriormente citada, que estima a quantidade de policiais por mil habitantes, procedemos a este cálculo com base no efetivo previsto informado pelas corporações. Alagoas e Piauí não informaram o efetivo fixado e, portanto, foram excluídos do gráfico. Como citado anteriormente, estudo da Associação Internacional de Chefes de Polícia (IACP) estimou que a proporção média de policiais por 1.000 habitantes varia de 1,8 a 2,6 nos Estados Unidos. A estimativa de efetivo médio previsto pelas Polícias Militares no Brasil em 2022 é muito similar a este cálculo, de 2,9 policiais por 1.000 habitantes. No entanto, algumas UF destoam bastante do padrão: no Amapá, o efetivo fixado considera um total de 10,8 policiais por 1.000 habitantes, mais do que o triplo da média nacional em um estado cuja dimensão territorial não parece justificar esta opção. O mesmo se aplica ao Distrito Federal, cuja proporção de policiais para cada mil habitantes no efetivo fixado chega a 6,6, mais do que o dobro da média nacional.

Gráfico 01 | Proporção de policiais por 1.000 habitantes segundo o efetivo fixado pelas Polícias Militares 2022



Fonte: Portais da Transparência do Governo Federal, dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria de Planejamento, Gestão e Patrimônio de Alagoas; Fundação do Estado do Amazonas (AMAZONPREV); Secretaria de Estado de Administração do Amapá; Secretaria de Planejamento e Gestão de Minas Gerais; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Instituto de Previdência do Estado de Roraima; Departamento de Polícia Federal; Departamento de Polícia Rodoviária Federal; Departamento Penitenciário Nacional; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

Ao analisar o efetivo das PM ao longo do tempo, também é possível observar um quadro de defasagem: em 2013, eram 434.524 policiais militares na ativa da corporação, ao passo que em 2023, esse número caiu para 404.871, redução de 6,8% em uma década. A redução no efetivo da PM se deu de modo distinto no país: 19 UF perderam efetivo, sendo que 13 tiveram redução acima da média nacional, de 6,8%. As UF que mais perderam efetivo da PM na década foram o Distrito Federal (31,5%), Rio Grande do Sul (22,5%), Paraná (19,4%), Santa Catarina (16,9%), Amapá (16%), Minas Gerais (13,7%), Amazonas (10,8%), Goiás (10,7%), São Paulo (8,9%), Tocantins (7,8%), Rondônia (7,2%) e Espírito Santo (7,1%).

A redução no efetivo da PM se deu de modo distinto no país: 19 UF perderam efetivo, sendo que 13 tiveram redução acima da média nacional, de 6,8%.



Tabela 05 Efetivo da ativa das Polícias Militares ao longo do tempo
Brasil e Unidades da Federação - 2013-2023

Brasil e Unidades da Federação	Efetivo da ativa das Polícias Cíveis e Perícias Técnicas		Variação 2013-2023 (em %)
	2013 ⁽¹⁾	2023 ⁽²⁾	
Brasil	434.524	404.871	-6,8
Acre	2.712	2.540	-6,3
Alagoas ⁽³⁾	7.398	6.960	-5,9
Amapá	3.700	3.109	-16,0
Amazonas	9.252	8.250	-10,8
Bahia	31.039	29.887	-3,7
Ceará ⁽³⁾	16.292	22.427	37,7
Distrito Federal	15.430	10.567	-31,5
Espírito Santo	8.491	7.890	-7,1
Goiás ⁽³⁾	12.300	10.987	-10,7
Maranhão	9.432	11.022	16,9
Mato Grosso	6.579	6.752	2,6
Mato Grosso do Sul	5.225	5.237	0,2
Minas Gerais	42.115	36.362	-13,7
Pará	15.920	17.734	11,4
Paraíba	9.263	8.865	-4,3
Paraná ⁽⁴⁾	21.147	17.036	-19,4
Pernambuco	19.926	16.563	-16,9
Piauí	5.412	6.707	23,9
Rio de Janeiro ⁽⁵⁾	46.135	43.362	-6,0
Rio Grande do Norte ⁽³⁾	8.303	8.191	-1,3
Rio Grande do Sul	23.169	17.962	-22,5
Rondônia	5.337	4.955	-7,2
Roraima	1.669	2.485	48,9
Santa Catarina	11.533	9.580	-16,9
São Paulo ⁽⁴⁾	87.869	80.037	-8,9
Sergipe ⁽³⁾	5.041	5.870	16,4
Tocantins	3.835	3.534	-7,8

Fonte: Ministério da Justiça e Segurança Pública; Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria da Casa Civil do Rio de Janeiro; Secretaria do Planejamento da Bahia; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Ministério da Justiça e da Segurança Pública; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(-) Fenômeno inexistente.

(1) Os dados apresentados para o ano de 2013 têm como fonte a Pesquisa Perfil das Instituições de Segurança Pública (ano-base 2013), realizada pelo Ministério da Justiça e da Segurança Pública, e se referem ao efetivo da ativa do Estado em dezembro de 2013.

(2) Posição dos dados em março/2023.

(3) Os dados apresentados referem-se ao ano de 2014, considerando que o Estado não respondeu a pesquisa do MJSP.

(4) Inclui Bombeiros Militares.

(5) Para fins de análise, os números da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro são de março/2022, considerando que a instituição não disponibilizou os dados solicitados via Lei de Acesso à Informação para 2023.

A partir dos dados dos efetivos obtidos pelo FBSP, foi possível observar as diferenças em cada UF, a partir do cálculo da taxa de profissionais por grupos de 1.000 habitantes, usando os dados de população do Censo de 2022. Assim, observa-se quais instituições têm suas taxas de profissionais por habitantes acima ou abaixo da média nacional.

Em relação aos dados da Polícia Civil, a taxa nacional é de 0,5 profissionais para cada grupo de mil habitantes. Em 17 UF a média de profissionais por mil habitantes é superior à taxa nacional (AC, AL, AP, AM, DF, ES, MT, MS, PE, PI, RN, RS, RO, RR, SP, SE e TO)¹⁶. No caso

¹⁶ Como destaca a IACP no estudo anteriormente citado, a razão entre policiais por 1000 habitantes permite uma leitura comparada inicial, mas não consegue oferecer soluções de gestão de pessoas adequadas. Como exemplo, se tomarmos apenas o cargo de delegado em Roraima, veremos que, em 2022, existiam 56 delegados de polícia na ativa no estado. Já, em 2023, esse número caiu para 50 pessoas, sendo 17 mulheres e 33 homens. E, considerando a centralidade que este cargo tem no fluxo de processamento e persecução penal do sistema de segurança e justiça criminal do Brasil, percebe-se que é preciso que a União, em sua função de regulamentação das Leis Orgânicas Nacionais das Polícias, defina critérios e requisitos específicos para cada carreira.

da PM, a quem cabe o policiamento ostensivo, o Brasil tem, em média, 2 policiais militares para cada mil habitantes. Em 17 UF o número de policiais militares é superior à esta média, com destaque para o Amapá, estado em que existe 4,2 policiais militares para cada mil habitantes, mais do que o dobro da média nacional¹⁷, e Roraima, que conta com 3,9 policiais militares para cada mil habitantes. Já o Corpo de Bombeiros Militares¹⁸ apresenta taxa média de 0,3 bombeiros para cada mil habitantes, com 16 UF com taxa superior à média nacional (AC, AL, AP, DF, ES, GO, MT, MS, PA, PB, RJ, RO, RR, SC, SE e TO).

Tabela 06 Taxas de profissionais por 1.000 habitantes, por instituição - PM, CBM, e PC^{(1) (2)}
Brasil e Unidades da Federação - 2023

Brasil e Unidades da Federação	Taxas de profissionais por 1.000 habitantes, por instituição		
	Polícia Militar	Corpo de Bombeiros	Polícia Civil
Brasil	2,0	0,3	0,5
Acre	3,1	0,8	1,1
Alagoas	2,2	0,3	0,6
Amapá	4,2	1,4	1,4
Amazonas	2,1	0,3	0,5
Bahia	2,1	0,2	0,3
Ceará	2,5	0,2	0,5
Distrito Federal	3,8	2,2	1,2
Espírito Santo	2,1	0,4	0,5
Goiás	1,6	0,3	0,4
Maranhão	1,6	0,2	0,3
Mato Grosso	1,8	0,3	0,8
Mato Grosso do Sul	1,9	0,6	0,7
Minas Gerais	1,8	0,3	0,4
Pará	2,2	0,3	0,4
Paraíba	2,2	0,3	0,4
Paraná	1,5	0,3	0,3
Pernambuco	1,8	0,3	0,5
Piauí	2,1	0,1	0,5
Rio de Janeiro ⁽³⁾	2,7	0,8	0,4
Rio Grande do Norte	2,5	0,2	0,5
Rio Grande do Sul	1,7	0,3	0,5
Rondônia	3,1	0,5	0,8
Roraima	3,9	0,8	1,1
Santa Catarina	1,3	0,3	0,4
São Paulo	1,8	...	0,5
Sergipe	2,7	0,4	0,6
Tocantins	2,3	0,4	0,7

Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria da Casa Civil do Rio de Janeiro; Secretaria do Planejamento da Bahia; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(1) Posição dos dados sobre efetivos em março/2023.

(2) Para o cálculo das taxas, foram utilizados os dados de população do Censo 2022.

(3) Para fins de análise, os números da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro são de março/2022, considerando que a instituição não disponibilizou os dados solicitados via Lei de Acesso à Informação para 2023.

¹⁷ Chama atenção, de igual modo, que o Amapá seja o estado com as maiores taxas de Mortes Violentas Intencionais e de Mortes Decorrentes de Intervenção Policial, não obstante ter a maior razão entre o número de policiais militares e a sua população.

¹⁸ Não estão contabilizados os profissionais do Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Estado de São Paulo, pois este efetivo está incluído nos dados de sua respectiva Polícia Militar, a qual o CB está vinculado.



No âmbito nacional, há um policial militar para cada 24km², enquanto para bombeiros e policiais civis há, respectivamente, um profissional para cada 141km² e um para cada 93km².

Quando analisamos a razão de profissionais de segurança em relação a extensão territorial fica ainda mais evidente a complexidade e a discrepância da distribuição dos efetivos no Brasil. No âmbito nacional, há um policial militar para cada 21km², enquanto para bombeiros e policiais civis há, respectivamente, um profissional para cada 141km² e um para cada 89km². Doze estados apresentam a relação policial militar por km² acima da média nacional e treze estados apresentam a razão acima da nacional tanto para policiais civis como para bombeiros. São estados que, portanto, possuem menos policiais em suas respectivas extensões territoriais. O cenário mais crítico está no estado do Amazonas, onde há um PM para cada 189km², um Bombeiro para cada 1403km² e um Policial Civil para cada 835km².

Ainda em termos da capacidade das instituições de segurança, o cenário se torna ainda mais preocupante no estado do Amazonas, diante dos crescentes conflitos criminais existentes naquele território, que envolvem atividades ligadas ao tráfico de drogas, ao garimpo ilegal, a conflitos agrários envolvendo os povos originários, como bem mostrou o recente trabalho produzido pelo FBSP, “Cartografias da Violência na Amazônia - 2a. Edição.”

O estado do Mato Grosso também apresenta um cenário crítico em termos de distribuição dos efetivos das forças de segurança em sua extensão territorial, tendo um PM para cada 134km², um BM para cada 739km² e um PC para cada 313km². Além dos dois estados citados, Roraima tem as maiores razões de PM e PC no território, sendo um PM para cada 90km² e um PC para cada 332km². Já em relação aos Bombeiros, no estado do Piauí há um BM para cada 772km².

Tabela
07 Razão de km² por profissional, por instituição -
PM, CBM, e PC ^{(1) (2)}
Brasil e Unidades da Federação - 2023

Brasil e Unidades da Federação	Razão de km ² por profissional, por instituição		
	Polícia Militar	Corpo de Bombeiros	Polícia Civil
Brasil	21	141	89
Acre	65	246	184
Alagoas	4	26	15
Amapá	46	138	141
Amazonas	189	1403	835
Bahia	19	183	129
Ceará	7	75	36
Distrito Federal	1	1	2
Espírito Santo	6	34	25
Goias	31	143	118
Maranhão	30	213	185
Mato Grosso	134	739	313
Mato Grosso do Sul	68	231	181
Minas Gerais	16	102	65
Pará	70	462	358
Paraíba	6	47	34
Paraná	12	63	54
Pernambuco	6	39	21
Piauí	38	772	155
Rio de Janeiro ⁽³⁾	1	3	7
Rio Grande do Norte	6	66	34
Rio Grande do Sul	16	96	49
Rondônia	48	334	178
Roraima	90	441	332
Santa Catarina	10	39	28
São Paulo	3	...	12
Sergipe	4	25	17
Tocantins	79	472	246

Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria da Casa Civil do Rio de Janeiro; Secretaria do Planejamento da Bahia; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(1) Posição dos dados sobre efetivos em março/2023.

(2) Para cálculo das taxas, foram utilizados os dados referentes à área das Unidades da Federação em 2022 divulgados pelo IBGE.

(3) Para fins de análise, os números da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro são de março/2022, considerando que a instituição não disponibilizou os dados solicitados via Lei de Acesso à Informação para 2023.

1.2 EFETIVOS DAS PERÍCIAS TÉCNICAS

As perícias técnicas possuem um efetivo total de 17.991 profissionais divididos em três principais carreiras: perito criminal (maior efetivo entre os profissionais da Perícia, com 7.401 agentes), papiloscopista (3.123) e médico legista (com 2.785 profissionais), além de outros 4.682 servidores ativos distribuídos em carreiras como desenhista técnico pericial, fotógrafo técnico pericial, auxiliar de necropsia, dentre outros.

Tabela 08 | Efetivo da ativa das Perícias Técnicas, por cargo
Brasil e Unidades da Federação - 2023 ⁽¹⁾

Brasil e Unidades da Federação	Efetivo da ativa das Perícias Técnicas				Total
	Médico Legista	Papiloscopista	Perito Criminal	Outras carreiras de perícia e auxiliares	
Brasil	2.785	3.123	7.401	4.682	17.991
Acre	3	-	37	23	63
Alagoas	38	10	69	-	117
Amapá	42	42	63	4	151
Amazonas	32	-	127	5	164
Bahia	197	-	546	-	743
Ceará	207	-	166	-	373
Distrito Federal	82	262	217	49	610
Espírito Santo	72	-	311	100	483
Goiás	192	190	411	143	936
Maranhão	68	-	150	16	234
Mato Grosso	123	132	283	-	538
Mato Grosso do Sul	-	191	310	-	501
Minas Gerais	371	-	661	-	1.032
Pará	127	209	317	133	786
Paraíba	32	37	228	112	409
Paraná	-	292	450	-	742
Pernambuco	132	308	199	309	948
Piauí	45	-	127	-	172
Rio de Janeiro	160	394	371	192	1.117
Rio Grande do Norte	61	-	149	372	582
Rio Grande do Sul	139	118	294	248	799
Rondônia	45	112	86	37	280
Roraima	6	14	29	27	76
Santa Catarina	92	26	192	416	726
São Paulo	453	642	1.416	2.380	4.891
Sergipe	11	36	45	41	133
Tocantins	55	108	147	75	385

Fonte: Fontes: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria da Casa Civil do Rio de Janeiro; Secretaria do Planejamento da Bahia; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(-) Fenômeno inexistente.

(1) Posição dos dados em março/2023.


Apesar de a Perícia Técnica comportar três carreiras distintas, nem todas as Unidades da Federação contam com este corpo completo. Mato Grosso do Sul e Paraná não possuem médicos legistas. A defasagem de papiloscopistas, profissionais responsáveis sobretudo pela coleta e análise de impressões digitais e suporte à investigação através do trabalho de identificação de autorias, é ainda maior: são nove UFs sem nenhum papiloscopista (Acre, Amazonas, Bahia, Ceará, Espírito Santo, Maranhão, Minas Gerais, Piauí e Rio Grande do Norte). A Unidade da Federação com o menor número de profissionais nas perícias técnicas é o Acre (são 63: 37 peritos criminais, três médicos legistas, além de 23 profissionais de outras carreiras), seguido de Roraima com 76 profissionais (29 peritos, 14 papiloscopistas, seis médicos legistas e 27 profissionais de outras carreiras).

1.3 EFETIVOS DAS GUARDAS MUNICIPAIS

Em relação às Guardas Municipais (GM), o Estatuto das Guardas Municipais (Artigos 6º. E 7º, da Lei Federal 13.022/2014), define que os municípios brasileiros podem criar guardas desde que observados limites máximos segundo porte populacional, a saber: I - 0,4% (quatro décimos por cento) da população, em Municípios com até 50.000 (cinquenta mil) habitantes; II - 0,3% (três décimos por cento) da população, em Municípios com mais de 50.000 (cinquenta mil) e menos de 500.000 (quinhentos mil) habitantes, desde que o efetivo não seja inferior ao disposto no inciso I; III - 0,2% (dois décimos por cento) da população, em Municípios com mais de 500.000 (quinhentos mil) habitantes, desde que o efetivo não seja inferior ao disposto no inciso II.

No entanto, para em termos de produção de dados, existem poucas fontes nacionais disponíveis sobre as Guardas, sendo a principal delas realizada pelo IBGE, a Pesquisa de Informações Básicas Municipais do IBGE (MUNIC/IBGE), que coleta informações sobre tais instituições a cada quatro anos. No caso, o último dado antes da divulgação do presente estudo é de 2019. Para permitir comparações de efetivos sobre as diferentes forças de segurança pública, o FBSP buscou identificar outras fontes existentes e constatou que é possível usar os registros informados pelos municípios ao Ministério do Trabalho e Emprego por intermédio do envio obrigatório de dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS. No entanto, observamos discrepâncias entre as fontes Munic e RAIS em diversas UF, sendo que a RAIS tem dados mais atualizados, porém menores totais do que os informados pela pesquisa de informações municipais, do IBGE.


Isso pode ter a ver com a forma de coleta dos dados primários, que, até 2023, era feita pelo antigo Sistema da RAIS, o que exigia passos complementares de preenchimento e validação pela Dataprev. A partir de 2024, o sistema da RAIS será descontinuado e todas as entidades públicas ou empresas privadas do país deverão enviar os dados exclusivamente pelo eSocial (Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e



O Estatuto das Guardas Municipais (Artigos 6º. E 7º, da Lei Federal 13.022/2014), define que os municípios brasileiros podem criar guardas desde que observados limites máximos segundo porte populacional.

Trabalhistas), que visa simplificar processos e unificar a comunicação ao Governo Federal de 15 obrigações trabalhistas, fiscais e previdenciárias, nelas incluídas a RAIS. Isso, muito provavelmente, deve fazer com que, em breve, tenhamos duas fontes fidedignas e que estejam mais condizentes entre si de dados sobre Guardas Municipais e melhores condições de planejamento e execução das ações sob responsabilidade de tais corporações no âmbito do SUSP (Sistema Único de Segurança Pública).

De toda forma, por ora, enquanto os dados do eSocial não estão disponíveis, é preocupante a ausência de uma base de dados unificada e atualizada sobre o efetivo das GCM, já que este seria o primeiro passo para uma discussão qualificada sobre as reais necessidades de fixação de efetivo, sobre a regulamentação das atividades dos agentes municipais e sobre as demandas por infraestrutura e recursos materiais. Neste sentido, chama a atenção que o Governo Federal tenha recentemente editado um Decreto para regulamentar a atuação das GCM¹⁹ no que diz respeito à cooperação com os demais órgãos de segurança pública, sem ter uma real dimensão do efetivo e suas necessidades, diante da ausência de dados atualizados. Esse é um exemplo de como o uso de evidências e dados ainda é incipiente na segurança pública e ainda muito dependente de iniciativas isoladas.



É preocupante a ausência de uma base de dados unificada e atualizada sobre o efetivo das GCM, já que este seria o primeiro passo para uma discussão qualificada sobre as reais necessidades de fixação de efetivo.

Segundo dados da Munic, tínhamos no país, em 2019, um efetivo de 99.510 guardas municipais distribuídos em 1.188 municípios, sendo que os estados de São Paulo e Rio de Janeiro concentram mais de 40% desse contingente. Já no estado do Acre nenhum município possuía GCM, assim como o Distrito Federal, que não possui municípios em sua divisão territorial. Já os dados da RAIS (2022) apontam para um efetivo de 85.017 guardas, distribuídos em 1.261 municípios. Também, segundo os dados da RAIS, São Paulo e Rio de Janeiro concentram, juntos, 45% do contingente de GM do país, enquanto o estado do Acre não possui nenhum município com Guarda Municipal, como já mencionado anteriormente.

Considerando os dados disponíveis na tabela abaixo, é possível supor que um município passou a ter GCM a partir de 2020, após o último levantamento do IBGE, mas dificilmente estas estruturas deixaram de existir entre 2019 e 2022. Desse modo, comparando a relação de municípios com Guardas Municipais da pesquisa Munic de 2019 com aquela informada na RAIS 2022, chegamos a um total de 234 guardas que constavam no levantamento do IBGE, mas não apareceram no realizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Isso significa que o total de Guardas Municipais no Brasil seria, na verdade, de 1.495. Na tentativa de confirmar esse número, o FBSP fez pesquisas na internet e nos sites oficiais das prefeituras para cada um dos 234 municípios que tinham informado possuir Guardas em 2019, mas que não constavam da base da RAIS. Como resultado, foi possível validar que ao menos 206

¹⁹ Decreto de Lei n. 11841 de 21 de dezembro de 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11841.htm. Acesso em 17/01/2024.

dessas cidades de fato possuíam guardas e que o problema era não aparecerem na RAIS. Outras 28 Guardas Municipais não puderam ter suas existências confirmadas em 2022. Dito isso, é seguro dizer que, em 2022, o Brasil possuía ao menos 1.467 Guardas Municipais estruturadas, em um aumento de 23,5% em relação a 2019²⁰. Em relação ao efetivo, se somarmos aos 85.017 guardas identificados através da RAIS o número de guardas levantados pela Munic 2019 nesses 206 municípios, temos um total de 95.175 profissionais atuando nas Guardas Municipais no país.

Tabela 09 | Municípios com Guardas Civis Municipais e quantidade de efetivo, por UF - RAIS e Munic
Brasil e Unidades da Federação

Brasil e Unidades da Federação	Municípios com GCM (RAIS 2022)	Efetivo GCM (RAIS 2022)	Municípios com GCM (Munic 2019)	Efetivo GCM (Munic 2019)
Brasil	1.261	85.017	1.188	99.510
Acre ⁽¹⁾	-	-	-	-
Alagoas	56	2.492	57	2.562
Amapá	3	208	4	737
Amazonas	35	1.596	44	2.154
Bahia	229	8.769	191	9.115
Ceará	93	4.649	85	5.091
Distrito Federal ⁽¹⁾	-	-	-	-
Espírito Santo	26	1.543	13	1.682
Goiás	22	1.528	17	3.445
Maranhão	98	2.331	92	2.797
Mato Grosso	15	459	7	235
Mato Grosso do Sul	8	1.524	7	1.678
Minas Gerais	76	4.650	72	4.755
Pará	30	2.755	25	2.923
Paraíba	50	1.322	46	1.955
Paraná	32	3.444	36	4.065
Pernambuco	82	3.745	76	6.177
Piauí	16	506	14	337
Rio de Janeiro	73	14.140	79	16.010
Rio Grande do Norte	38	1.000	32	1.376
Rio Grande do Sul	29	1.653	30	2.635
Rondônia	1	26	1	44
Roraima	5	421	3	413
Santa Catarina	14	617	15	820
São Paulo	199	24.024	214	26.813
Sergipe	24	1.322	21	1.386
Tocantins	7	293	7	305

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais - RAIS/Ministério do Trabalho e Emprego (2022) - Dados preliminares; Pesquisa de Informações Básicas Municipais - Munic/IBGE (2019); Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(-) Fenômeno inexistente

(1) O Acre e o Distrito Federal não dispõem de Guarda Civil Municipal.

²⁰ A última edição do Anuário Brasileiro de Segurança Pública mostrou que, entre 2019 e 2022, os entes federativos que mais ampliaram as despesas com a função segurança pública foram os municípios, com crescimento de 8,1% no período. A variação das Unidades Federativas foi de 5,3% e da União de somente 1,6% (Anuário Brasileiro de Segurança Pública, ano 17, 2023).

Ainda sobre as Guardas Municipais, se cotejarmos os critérios do Estatuto das Guardas Municipais, instituído pela Lei n.º 13.022/2014, com a população informada pelo Censo 2022, do IBGE, e com os dados da RAIS/MTE, nota-se que 34 municípios excederam a previsão legal e possuem mais Guardas do que a legislação federal permite. A maioria desses municípios é formada por cidades pequenas, com até 50 mil habitantes. Dois deles, contudo, Ipojuca, em Pernambuco, e São Miguel dos Campos, em Alagoas, possuem mais do que 50 mil habitantes e, também, excederam o número de guardas municipais autorizados. Por um lado, o próprio Estatuto das Guardas prevê que, em caso de haver redução populacional, apurada pelo IBGE, posterior à criação das Guardas e da contratação de seus integrantes, não será necessário demitir quem já estivesse no exercício de suas funções. E como o Censo 2022 apontou a redução de população em muitos municípios ante às estimativas oficiais até então vigentes, é necessário cautela na análise.

Para compreendermos melhor esse cenário, utilizamos os dados da MUNIC/IBGE e retroajimos as análises apenas dos efetivos de Ipojuca e de São Miguel dos Campos para 2019, quando os números do IBGE ainda indicavam populações maiores do que as efetivamente apuradas pelo Censo 2022. Verificamos que ambos os municípios já tinham efetivos de guardas que excediam o limite previsto pelo Estatuto das Guardas Municipais. No caso, em 2019, Ipojuca já apresentava 150 guardas a mais do que a legislação autoriza, enquanto São Miguel dos Campos tinha 57 guardas a mais do que o limite máximo permitido para o seu porte populacional. Esse excesso, ainda mais grave, estaria ocorrendo mesmo após os dois anos fixados no Estatuto das Guardas para que as mesmas se adaptassem às novas regras; não há, assim, nenhum tipo de instrumento de monitoramento e fiscalização por órgãos de controle. São Miguel dos Campos, inclusive, celebrou convênio com o Ministério da Justiça e Segurança Pública em 2019 no valor de R\$ 150.577,95, com a contrapartida do município, informando o efetivo de sua guarda e o Ministério da Justiça e Segurança Pública não identificou a não conformidade legal quando da análise e aprovação da solicitação²¹

21 Em consulta ao Portal da Transparência da CGU, o convênio (processo 08020.002220/2019-60) foi celebrado com período de execução entre 27/12/2019 e 31/10/2023 e encontra-se aguardando prestação de contas. Na consulta feita, o Governo Federal, por problemas burocráticos no município, não liberou nenhum valor previsto para repasse, o que revela baixa a capacidade de gestão envolvida e a importância do MJSP estruturar programa de apoio à execução de projetos e conformidade legal.


Tabela 10 Municípios com efetivos das Guardas Municipais acima dos critérios estabelecidos pela Lei 13.022/2014 2022

Município	UF	População (2022)	Faixa populacional (2022)	Critério para definição do limite de efetivo	Efetivo (2022)	Limite do efetivo	Efetivo excedente
Águas de São Pedro	SP	2.780	Até 50 mil hab.	Até 0,4% da população	12	11	1
Almeirim	PA	34.280	Até 50 mil hab.	Até 0,4% da população	138	137	1
Amparo do São Francisco	SE	2.170	Até 50 mil hab.	Até 0,4% da população	19	9	10
Areal	RJ	11.828	Até 50 mil hab.	Até 0,4% da população	49	47	2
Barro Preto	BA	5.833	Até 50 mil hab.	Até 0,4% da população	27	23	4
Carapebus	RJ	13.847	Até 50 mil hab.	Até 0,4% da população	72	55	17
Cardoso Moreira	RJ	12.958	Até 50 mil hab.	Até 0,4% da população	53	52	1
Carmópolis	SE	13.853	Até 50 mil hab.	Até 0,4% da população	85	55	30
Conceição de Macabu	RJ	21.104	Até 50 mil hab.	Até 0,4% da população	86	84	2
Conceição do Araguaia	PA	44.617	Até 50 mil hab.	Até 0,4% da população	317	178	139
Gavião	BA	4.360	Até 50 mil hab.	Até 0,4% da população	20	17	3
General Maynard	SE	3.037	Até 50 mil hab.	Até 0,4% da população	27	12	15
Girau do Ponciano	AL	36.102	Até 50 mil hab.	Até 0,4% da população	175	144	31
Grupiara	MG	1.392	Até 50 mil hab.	Até 0,4% da população	8	6	2
Ipojuca	PE	98.932	Entre 50.001 e 500 mil hab.	Até 0,3% da população	417	297	120
Itapissuma	PE	27.749	Até 50 mil hab.	Até 0,4% da população	130	111	19
Jeceaba	MG	6.197	Até 50 mil hab.	Até 0,4% da população	50	25	25
Jequiá da Praia	AL	9.470	Até 50 mil hab.	Até 0,4% da população	48	38	10
Jussari	BA	5.888	Até 50 mil hab.	Até 0,4% da população	29	24	5
Laranjal do Jari	AP	35.114	Até 50 mil hab.	Até 0,4% da população	169	140	29
Macuco	RJ	5.415	Até 50 mil hab.	Até 0,4% da população	23	22	1
Mangaratiba	RJ	41.220	Até 50 mil hab.	Até 0,4% da população	187	165	22
Maragogipe	BA	35.859	Até 50 mil hab.	Até 0,4% da população	156	143	13
Pau Brasil	BA	9.370	Até 50 mil hab.	Até 0,4% da população	46	37	9
Quatis	RJ	13.682	Até 50 mil hab.	Até 0,4% da população	67	55	12
Quissamã	RJ	22.393	Até 50 mil hab.	Até 0,4% da população	98	90	8
Rio Preto da Eva	AM	24.936	Até 50 mil hab.	Até 0,4% da população	107	100	7
Rosário do Catete	SE	9.295	Até 50 mil hab.	Até 0,4% da população	55	37	18
Santa Cruz da Vitória	BA	4.681	Até 50 mil hab.	Até 0,4% da população	26	19	7
Santana do Cariri	CE	16.954	Até 50 mil hab.	Até 0,4% da população	78	68	10
São Domingos	PB	2.595	Até 50 mil hab.	Até 0,4% da população	38	10	28
São Miguel de Taipu	PB	7.066	Até 50 mil hab.	Até 0,4% da população	32	28	4
São Miguel dos Campos	AL	51.990	Entre 50.001 e 500 mil hab.	Até 0,3% da população	237	156	81
Saubara	BA	11.438	Até 50 mil hab.	Até 0,4% da população	100	46	54

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais - RAIS/Ministério do Trabalho e Emprego (2022) - Dados preliminares; Censo Demográfico 2022 - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE); Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

1.4 EFETIVOS CEDIDOS A OUTRAS INSTITUIÇÕES

A discussão sobre a defasagem de efetivo se torna mais complexa diante de uma questão presente em todo o país: a quantidade de policiais cedidos a outras instituições, nem sempre de segurança pública, deixando vagos seus postos e piorando, assim, a defasagem de suas respectivas instituições. No Brasil, em 2022, último dado disponível e divulgado pelo próprio FBSP, o número de policiais mobilizados em atividades distintas de sua atividade-fim original – por exemplo, na proteção de autoridades do judiciário e do legislativo – foi de 11.336 policiais militares cedidos, sendo 8.465 praças e 1.803 oficiais, conforme dados de 23 UF.



O número de policiais mobilizados em atividades distintas de sua atividade-fim original – por exemplo, na proteção de autoridades do judiciário e do legislativo – foi de 11.336 policiais militares cedidos.

Segundo texto de Renato Sérgio de Lima na edição 2022 do Anuário Brasileiro de Segurança Pública²² esta prática de cessão dos quadros policiais, especialmente militares, a outros poderes tem funcionado como um mecanismo de “sobrevivência organizacional, na medida em que as polícias militares acabam cedendo efetivo para trabalharem junto aos Tribunais de Justiça, Tribunais de Contas, Ministérios Públicos e Assembleias Legislativas. E, ao fazerem isso, acumulam prestígio e proximidade com os tomadores de decisão de todos os Poderes, aumentando sua autonomia e o poder de barganha com os governadores para concessões de benefícios e/ou reversão de decisões que as desfavoreçam” (Lima, 2022). Um exemplo recente desse fenômeno é a dificuldade de ampliação das câmeras corporais nas fardas dos policiais militares. Mesmo sendo uma política desenhada e implementada pelas próprias corporações, em especial Santa Catarina e São Paulo, decisões do Poder Judiciário têm reforçado a autonomia do Executivo na decisão sobre quando o equipamento será utilizado diante da troca de gestão e mudança de enfoque ideológico sobre se e como utilizar equipamentos. Esse processo ocorre mesmo que já tenham diversos estudos e evidências científicas sobre o sucesso das câmeras em melhorar a supervisão da atividade policial.

22 Como funciona a segurança pública no Brasil. ANUÁRIO BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA, v. 16, p. 472-485, 2022.

Tabela 11 Efetivo da Polícia Militar cedido para outras instituições, por patente
Brasil e Unidades da Federação - 2021 e 2022

Brasil e Unidades da Federação	Efetivo cedido						Proporção do efetivo cedido em relação ao total (em %)	
	Oficiais		Praças		Total			
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Brasil	1.654	1.803	7.906	8.465	10.652	11.336	2,6	2,8
Acre	4	6	52	38	56	44	2,4	1,8
Alagoas
Amapá	133	123	4,3	3,7
Amazonas	82	106	165	163	247	269	2,8	3,1
Bahia	193	206	528	519	721	725	2,3	2,3
Ceará	146	181	555	624	701	805	3,4	3,9
Distrito Federal	438	419	4,1	3,9
Espírito Santo	43	37	5	5	48	42	0,6	0,5
Goiás	-	-	4	4	4	4	0,0	0,0
Maranhão	128	146	402	513	530	659	4,9	6,2
Mato Grosso	121	120	652	656	773	776	11,3	11,4
Mato Grosso do Sul	13	12	147	125	160	137	3,1	2,6
Minas Gerais	6	7	158	154	164	161	0,4	0,4
Pará	133	145	788	845	921	990	6,0	5,6
Paraíba ⁽¹⁾	123	141	355	388	478	529	4,6	5,9
Paraná	86	77	328	332	414	409	2,3	2,3
Pernambuco	45	44	316	316	361	360	2,2	2,2
Piauí
Rio de Janeiro	251	310	1.957	2.311	2.208	2.621	5,0	6,0
Rio Grande do Norte	94	94	619	603	713	697	8,8	8,3
Rio Grande do Sul	97	94	260	251	357	345	2,2	2,0
Rondônia	39	38	344	354	383	392	7,4	7,7
Roraima
Santa Catarina	50	39	271	264	321	303	3,1	3,0
São Paulo
Sergipe	475	489	9,0	8,7
Tocantins	46	37	1,6	1,3

Fonte: Polícias militares dos Estados e do Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(-) Fenômeno inexistente.

(1) A Paraíba informou que apenas os oficiais da ativa estão cedidos para outras instituições.


A análise dos dados efetivos das forças de segurança feita até aqui nos permite afirmar que a defasagem nos quadros das instituições, embora esteja presente em praticamente todo o país, se apresenta de forma bastante discrepante entre as UF, bem como entre as instituições. Vale destacar ainda que, mesmo diante de um contexto de defasagem, as polícias continuam mantendo a prática de ceder parte de seus quadros para outras instituições dos poderes legislativos e judiciários, deslocando assim seus profissionais da prestação de serviço à sociedade, segundo suas missões constitucionais e previstas em legislações, para a proteção de autoridades, em uma atividade de segurança institucional e não necessariamente de segurança pública.

Essa prática se torna ainda mais completa quando analisamos que já existem previsões para que as forças de segurança pública que integram o SUSP (Sistema Único de Segurança Pública) não precisem ceder/prever efetivos para atuarem em atividades de segurança institucional das sedes e dos Chefes de Poder e Órgãos de Estado. À semelhança do que ocorre com o Departamento de Polícia Legislativa do Congresso Nacional, que operacionaliza a previsão constitucional (artigos 51 e 52 da CF) do Congresso organizar suas polícias, as Assembleias Legislativa e Câmara Distrital podem, se desejarem, organizar suas próprias polícias (§ 3º, Artigo 27 da CF): o que temos verificado, contudo, é que não o fazem, mas utilizam as forças de segurança pública estaduais para a proteção. No âmbito do Poder Judiciário, resolução do CNJ no. 344/2020 autoriza os 91 tribunais da justiça brasileira a manterem corpos de segurança institucional com prerrogativas e poder de polícia administrativa que geram efeitos na segurança pública. Seguindo a iniciativa do CNJ, o Ministério Público da União publicou a Portaria PGR/MPU nº 202, de 31 de dezembro de 2022, criando

a Polícia Institucional do Ministério Público da União, na ideia de regulamentar o exercício do poder de polícia, e dá outras providências

Por isso, é inegável que a reposição dos postos vagos seja precedida de estudos que sejam capazes de dimensionar, de modo rigoroso, a quantidade necessária de profissionais de cada categoria, cargo, posto ou graduação, o que também requer o dimensionamento do volume de serviço público a ser prestado, inclusive sua distribuição territorial. É preciso também considerar as inovações tecnológicas que exigem o redimensionamento de atividades e efetivos, apontando quantos policiais são necessários para realizar o policiamento em áreas urbanas, dentro de sua heterogeneidade e complexidade, bem como de áreas rurais. É necessário ainda dimensionar em que ritmo (ou seja, a periodicidade de realização de concursos públicos ou de chamamentos de turmas para novos profissionais) é possível suprir as lacunas existentes, considerando as disponibilidades orçamentárias e outras variáveis, tal como a capacidade de receber e qualificar os novos concursados.

Tal dimensionamento precisa ser feito (ou aperfeiçoado) em cada uma das instituições de segurança pública em parceria com as Secretarias de Segurança Pública (SSP) (e correlatas) e as Secretarias de Planejamento (e correlatas). Neste sentido, vale mencionar que as SSP podem desenvolver um papel estratégico neste dimensionamento e planejamento, visando à (re)composição dos quadros em cada um desses órgãos, no ritmo possível e desejável. Outro ponto que precisa ser levado em consideração na recomposição dos quadros é previsão legislativa para a quantidade cargos, postos ou graduações e sua adequabilidade na realidade atual, bem como os critérios de promoção e progressão nas carreiras.



É inegável que a reposição dos postos vagos seja precedida de estudos que sejam capazes de dimensionar, de modo rigoroso, a quantidade necessária de profissionais de cada categoria, cargo, posto ou graduação.

1.5 GESTÃO DE POSTOS E CARREIRAS

Segundo os dados levantados pelo FBSP, a gestão de postos e carreiras é uma questão presente em diversas UF, especialmente nas instituições militares, que estão organizadas em duas carreiras: oficiais e praças. O primeiro grupo é responsável pelo comando e direção da instituição, já ao segundo compete as atividades operacionais de policiamento. A estrutura de postos e graduações destas carreiras militares, em tese, mimetiza a proporção entre patentes praticada no Exército Brasileiro e, em sua maioria, gera desde grandes distâncias remuneratórias até a desmotivação da tropa, em virtude de obstáculos à ascensão funcional. Além disso, segundo alerta Lima (2022), tal estrutura não guarda relação com a atividade policial em si; ela está, em tese, lastreada na razão entre as patentes e suas quantidades por tipo de unidade operacional e, para agravar o quadro, a previsão do efetivo, que deveria ser feita com base em tal estrutura, não é respeitada (Lima, 2022, p. 447).

O sistema de progressão tem, ainda, gerado dificuldades de gestão das carreiras, que poderão ter postos e funções desconfigurados diante da inversão da pirâmide que já ocorre em diversos locais. Um dos exemplos mais relevantes de tal distorção é a quantidade de sargentos em relação à quantidade de soldados e cabos em cada Unidade da Federação. Considerando que uma das principais funções do posto de sargento é o comando de tropas formadas por seus subordinados hierarquicamente (soldados e cabos), é de se esperar que existam menos sargentos do que soldados e cabos(somados) dentro das corporações.

Contudo, essa já não é a realidade em 9 polícias militares: Acre, Amazonas, Distrito Federal, Goiás, Mato Grosso, Rio Grande do Norte, Rondônia, Sergipe e Tocantins têm mais sargentos do que soldados e cabos somados. A situação mais grave está no Distrito Federal, que tem quase o dobro de sargentos em relação a seus subordinados: são 5.736 sargentos para 3.020 soldados e cabos. Para que um leigo compreenda, é como se uma loja tivesse mais gerentes do que vendedores. Na iniciativa privada, tal situação provocaria, inevitavelmente, a falência das empresas, pela simples razão de que a estrutura funcional não corresponde à missão e responsabilidades institucionais.

O problema da pirâmide invertida também ocorre Corpos de Bombeiros Militares. São 12 Unidades da Federação com mais sargentos que soldados e cabos em seus quadros: Acre, Alagoas, Amazonas, Distrito Federal, Goiás, Maranhão, Pará, Paraíba, Pernambuco, Piauí, Rio de Janeiro e Rondônia. O problema é ainda mais grave que nas polícias militares na medida em que há maiores desproporções: no Maranhão há seis sargentos bombeiros militares para cada soldado/cabo; em Alagoas são cinco vezes mais sargentos bombeiros militares; Distrito Federal e Goiás apresentam pouco mais que o dobro de sargentos em relação a soldados e cabos.



O sistema de progressão tem, ainda, gerado dificuldades de gestão das carreiras, que poderão ter postos e funções desconfigurados diante da inversão da pirâmide.

Tabela 12 Efetivo da ativa das Polícias Militares, por patente
 Brasil e Unidades da Federação - 2023 ⁽¹⁾

Brasil e Unidades da Federação	Efetivo da ativa das Polícias Militares										Total
	Soldado	Cabo	Sargento ⁽²⁾	Subtenente	Tenente ⁽³⁾	Capitão	Major	Tenente coronel	Coronel	Aspirantes a oficial e Alunos	
Brasil	121.403	109.427	111.177	15.525	14.763	9.286	5.421	3.410	1.140	5.597	404.871
Acre	514	211	1.101	106	173	14	12	19	6	384	2.540
Alagoas	1.921	1.587	2.417	223	341	212	126	94	33	6	6.960
Amapá	1.144	204	793	190	469	167	87	36	18	1	3.109
Amazonas	457	2.630	3.362	344	773	337	197	56	76	18	8.250
Bahia	13.923	5.882	3.431	1.485	1.073	1.283	598	213	42	1.957	29.887
Ceará	7.877	4.043	5.143	2.597	1.889	446	106	234	83	9	22.427
Distrito Federal	2.243	777	5.736	609	345	262	285	146	54	110	10.567
Espírito Santo	2.360	2.350	2.158	220	225	252	146	82	25	72	7.890
Goiás	2.021	1.388	5.259	844	668	359	210	185	36	17	10.987
Maranhão	4.533	2.115	2.869	269	473	226	195	142	44	156	11.022
Mato Grosso	1.850	988	2.909	378	247	85	53	207	31	4	6.752
Mato Grosso do Sul ⁽⁴⁾	5.237
Minas Gerais	7.639	11.880	12.661	298	2.020	776	352	249	39	448	36.362
Pará	5.241	3.234	7.444	576	388	140	174	197	95	245	17.734
Paraíba	1.512	2.416	3.435	186	556	331	166	92	56	115	8.865
Paraná	10.061	3.587	1.801	244	424	379	164	77	25	274	17.036
Pernambuco	4.559	4.842	5.704	483	286	59	345	152	67	66	16.563
Piauí	868	2.034	1.716	208	266	257	122	60	54	1.122	6.707
Rio de Janeiro ⁽⁵⁾	4.594	15.233	16.811	3.673	554	1.143	818	358	118	60	43.362
Rio Grande do Norte	1.295	1.653	4.378	472	4	104	136	95	41	13	8.191
Rio Grande do Sul	13.634	75	2.889	3	624	340	190	104	28	75	17.962
Rondônia	682	1.508	2.372	127	51	87	45	61	22	...	4.955
Roraima ⁽⁴⁾	2.485
Santa Catarina	2.554	3.747	2.517	193	116	119	142	125	30	37	9.580
São Paulo ⁽⁶⁾	27.382	35.931	10.244	1.363	2.265	1.672	527	247	78	328	80.037
Sergipe	1.589	720	2.539	303	313	131	93	88	19	75	5.870
Tocantins	950	392	1.488	131	220	105	132	91	20	5	3.534

Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria da Casa Civil do Rio de Janeiro; Secretaria do Planejamento da Bahia; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(1) Posição dos dados em março/2023.

(2) Inclui Primeiro Sargento, Segundo Sargento e Terceiro Sargento.

(3) Inclui Primeiro Tenente e Segundo Tenente.

(4) Nos Estados de Mato Grosso do Sul e Roraima, os dados disponibilizados não permitem a desagregação por patente.

(5) Para fins de análise, os números da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro são de março/2022, considerando que a instituição não disponibilizou os dados solicitados via Lei de Acesso à Informação para 2023.

(6) Inclui Bombeiros Militares.

Tabela 13 Efetivo da ativa dos Corpos de Bombeiros, por patente
Brasil e Unidades da Federação - 2023 ⁽¹⁾

Brasil e Unidades da Federação	Efetivo da ativa dos Corpos de Bombeiros										
	Soldado	Cabo	Sargento ⁽²⁾	Subtenente	Tenente ⁽³⁾	Capitão	Major	Tenente coronel	Coronel	Aspirantes a oficial e Alunos	Total
Brasil	12.107	8.898	20.138	5.886	4.216	2.315	1.915	1.343	440	1.352	60.155
Acre	-	57	217	60	66	4	-	-	4	259	667
Alagoas	118	5	670	67	74	61	43	24	10	1	1.073
Amapá	188	201	248	84	123	97	45	30	18	-	1.034
Amazonas	-	298	331	99	315	23	3	16	17	9	1.111
Bahia	1.573	359	471	325	98	78	72	47	11	46	3.080
Ceará	470	180	200	486	314	151	57	77	39	2	1.976
Distrito Federal	686	571	3.474	445	364	137	175	137	27	89	6.105
Espírito Santo	170	375	432	43	59	57	25	17	7	162	1.347
Goiás	210	313	1.272	188	184	108	42	52	16	2	2.387
Maranhão	22	81	638	148	337	96	63	48	20	92	1.545
Mato Grosso	512	43	423	84	57	43	15	31	11	3	1.222
Mato Grosso do Sul ⁽⁴⁾	1.545
Minas Gerais	1.052	1.686	2.034	78	528	167	105	33	15	74	5.772
Pará	267	582	1.034	353	64	28	70	60	24	214	2.696
Paraíba	127	236	423	39	177	79	51	29	10	32	1.203
Paraná	1.495	644	628	101	148	77	45	20	5	-	3.163
Pernambuco	312	615	1.168	91	88	63	110	41	20	23	2.531
Piauí	57	12	70	50	90	24	1	15	7	-	326
Rio de Janeiro	1.443	1.052	4.145	2.786	721	801	783	528	133	121	12.513
Rio Grande do Norte	215	131	287	22	21	1	16	16	7	82	798
Rio Grande do Sul	2.130	-	584	-	86	60	33	20	5	5	2.923
Rondônia	118	102	359	28	54	16	14	15	6	-	712
Roraima	96	67	125	60	89	18	35	9	8	-	507
Santa Catarina	544	1.090	563	28	54	75	51	39	11	-	2.455
São Paulo ⁽⁵⁾
Sergipe	211	49	201	162	60	26	21	25	6	115	876
Tocantins	91	149	141	59	45	25	40	14	3	21	588

Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria da Casa Civil do Rio de Janeiro; Secretaria do Planejamento da Bahia; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(-) Fenômeno inexistente.

(1) Posição dos dados em março/2023.

(2) Inclui Primeiro Sargento, Segundo Sargento e Terceiro Sargento.

(3) Inclui Primeiro Tenente e Segundo Tenente.

(4) No Estado de Mato Grosso do Sul, os dados disponibilizados não permitem a desagregação por patente.

(5) Para o caso de São Paulo, o efetivo dos Corpos de Bombeiros já está somado ao da Polícia Militar nos dados disponíveis no Portal da Transparência. Entretanto, para fins de comparação, a Pesquisa Perfil (ano-base 2022) indica que o efetivo desta instituição é de 8.506 servidores.

Desta forma, seja para (re)compor efetivos ou seja para manter as quantidades necessárias de profissionais em cada nível hierárquico, particularmente na base, os concursos públicos devem ser feitos periodicamente, em intervalos temporais condizentes com as reais necessidades institucionais. Isto permitiria a recomposição permanente dos quadros, ao mesmo tempo que possibilitaria a formação adequada desses policiais. Além disso, a periodicidade facilitaria que a progressão nas carreiras seguisse um fluxo adequado. Por certo há limitações de natureza fiscal, que vedam a contratação de novos servidores nos casos em que o limite prudencial das despesas públicas seja superado. Porém, com planejamento prévio, até esses limites poderiam ser administrados e a estrutura de cargos e salários não precisaria se mover organicamente apenas verticalmente (de um posto/cargo para outro imediatamente superior como forma de conceder aumento salarial).


Esse é um horizonte que ainda precisa entrar no radar do Governo Federal e do Parlamento, o que não tem sido feito. As recém aprovadas leis orgânicas nacionais, tanto das Polícias Militares e Corpo de Bombeiros Militares como a das Polícias Civis, poderiam ter sido um instrumento importante no sentido de apontar as diretrizes necessárias para a realização dos concursos públicos, ao menos em termos de sua periodicidade. Infelizmente, isso não aconteceu. No caso das Polícias Militares e Corpo de Bombeiros Militares, a lei é realmente omissa em relação ao tema. A Lei Orgânica das Polícias Civis, por sua vez, em sua seção sobre concurso, investidura no cargo e promoção, tangencia o tema, mas não avança na

proposição de normas gerais. O que ela faz é prever que cabe às leis estaduais preverem a realização periódica dos concursos públicos, sem, contudo, indicar o tempo sugerido entre tais concursos²³. Este é mais um exemplo de como essas leis trazem “mais do mesmo”, quando muito tratando do tema superficialmente. Como resultado, elas não contribuem para a melhoria desse cenário de defasagem do quadro policial.

É urgente, portanto, que tanto a reposição dos quadros em vacância, quanto a estrutura de cargos, postos e salários das polícias brasileiras sejam repensadas a partir de estudos profissiográficos que sejam capazes de dimensionar a real necessidade de cada instituição. Especialmente nas instituições militarizadas, é notório que a atual estrutura tem pouca aderência à “realidade da segurança pública e tem servido para atividades político-institucionais que tornam ainda mais complexo o quadro de governança da área”, mencionando trecho de Lima (2022), já citado anteriormente. Se

a opção for por manter assessorias policiais em outros órgãos e Poderes, é preciso explicitar os impactos dessa decisão na atividade fim de cada instituição policial e, por exemplo, os Ministérios Públicos e Tribunais de Justiça precisam prever dotações orçamentárias específicas para reembolsar as polícias por um gasto que está, em tese, em

23 Art. 24, caput. A lei do respectivo ente federativo deve dispor sobre o fluxo regular e o equilíbrio quantitativo dos servidores nos cargos da polícia civil, com a previsão de realização periódica de concursos públicos. (LONPC, 2023).



É urgente, portanto, que tanto a reposição dos quadros em vacância, quanto a estrutura de cargos, postos e salários das polícias brasileiras sejam repensadas a partir de estudos profissiográficos que sejam capazes de dimensionar a real necessidade de cada instituição.

desvio de finalidade (atividade-fim), por mais relevante e estratégico que seja contar com policiais à disposição destes órgãos.

Ainda sobre o tema de postos e carreiras, a Lei Orgânica Nacional das Polícias Civas trouxe uma inovação no quadro policial que vale a pena ser mencionada. A alteração representa uma tentativa de racionalização do trabalho policial. Ao dispor sobre o quadro de pessoal da corporação, a lei unificou os antigos cargos de escrivão e agente de polícia, transformando-os em um só cargo, o de Oficial Investigador de Polícia. Essa é uma mudança que tem um potencial positivo de impacto, na medida em que pode significar maiores níveis de operacionalização do trabalho policial em termos de investigação, registro e documentação de procedimentos policiais. Essa alteração torna possível, por exemplo, que o mesmo policial possa redigir o Boletim de Ocorrência e investigar o caso, o que, antes da aprovação da lei, não era possível. É preciso levar em conta, porém, que para que essa inovação no quadro de pessoal de fato otimize a prática policial, a formação policial deverá ser readequada para abranger todas as competências necessárias a esse novo cargo.

Com um efetivo de 95.908 profissionais, as polícias civis dividem seus quadros em três cargos: delegados, escrivães e investigadores ou agentes. São 11.775 delegados, 19.947 escrivães e 59.912 investigadores ou agentes, além de outros 4.274 servidores ativos em outras carreiras como agente de telecomunicação policial e carcereiro. O total de escrivães e investigadores/agentes em relação ao número de delegados apresenta uma proporção de 6,8 profissionais por delegado no Brasil. Em alguns estados, como Alagoas e Rio de Janeiro, essa proporção sobe para 15,4 e 12,8, respectivamente. Por outro lado, no Maranhão e no Pará são, respectivamente, 3,6 e 3,1 escrivães/investigadores/agentes por delegado.



Com um efetivo de 95.075 profissionais, as polícias civis dividem seus quadros em três cargos: delegados, escrivães e investigadores ou agentes. São 11.775 delegados, 19.947 escrivães e 59.912 investigadores ou agentes, além de outros 4.274 servidores ativos em outras carreiras como agente de telecomunicação policial e carcereiro.

Tabela 14 Efetivo da ativa das Polícias Cíveis, por cargo
 Brasil e Unidades da Federação - 2023⁽¹⁾

Brasil e Unidades da Federação	Efetivo da ativa das Polícias Cíveis				Total
	Delegado	Escrivão	Investigador/Agente	Outras carreiras policiais e auxiliares	
Brasil	11.775	19.947	59.912	4.274	95.908
Acre	77	94	722	-	893
Alagoas	109	205	1.472	24	1.810
Amapá	97	193	687	33	1.010
Amazonas	213	407	1.247	-	1.867
Bahia	675	697	2.998	-	4.370
Ceará	555	1.065	2.529	-	4.149
Distrito Federal	414	334	2.209	483	3.440
Espírito Santo	234	350	1.283	-	1.867
Goiás	403	972	1.509	-	2.884
Maranhão	388	337	1.055	2	1.782
Mato Grosso	267	644	1.976	-	2.887
Mato Grosso do Sul	313	-	1.658	-	1.971
Minas Gerais	1.104	1.775	6.078	-	8.957
Pará	841	791	1.817	27	3.476
Paraíba	267	235	1.138	-	1.640
Paraná	474	712	2.530	-	3.716
Pernambuco	508	690	3.465	-	4.663
Piauí	213	184	1.224	-	1.621
Rio de Janeiro	484	1.431	4.766	13	6.694
Rio Grande do Norte	185	196	1.180	-	1.561
Rio Grande do Sul	528	1.939	3.244	-	5.711
Rondônia	146	311	874	1	1.332
Roraima	50	74	368	181	673
Santa Catarina	408	689	2.242	69	3.408
São Paulo	2.489	5.140	10.019	3.441	21.089
Sergipe	181	175	952	-	1.308
Tocantins	152	307	670	-	1.129

Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria da Casa Civil do Rio de Janeiro; Secretaria do Planejamento da Bahia; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(-) Fenômeno inexistente.

(1) Posição dos dados em março/2023.

Para além do Oficial Investigador de Polícia, o quadro de servidores de nível superior da Polícia Civil também conta com os cargos de Delegado de Polícia e de Perito Oficial Criminal, “se o órgão central de perícia oficial de natureza criminal estiver integrado na estrutura da polícia civil” (art.19, III, LONPC, 2023). Em relação a este último, a lei formaliza o que já existia antes dela: a possibilidade de os estados terem sua perícia integrada ou não à estrutura da Polícia Civil.

A respeito dessas duas possibilidades, existem pesquisas (Baechler *et al.*, 2020; Lopes *et al.*, 2022)²⁴ que demonstram a importância da integração entre perícia e polícia, no

24 BAECHLER, S. et al. Breaking the barriers between intelligence, investigation and evaluation: A continuous approach to define the contribution and scope of forensic science. *Forensic science international*, v. 309, 2020. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0379073819301513?via%3Dihub>>.

LOPES, A. O. et al. Uma análise da criminalística exercida pela Polícia Federal: integração de um modelo eficaz e eficiente pautado em autonomia técnica, científica e funcional. *Revista SUSP*. Brasília: v.1, n.2, p. 16-41, jul./dez. 2022

sentido de maior acesso dos primeiros a informações de contexto dos casos forenses, dado o trabalho colaborativo entre os profissionais envolvidos. Essa maior aproximação com a corporação policial, segundo estas pesquisas, garantiriam maior celeridade na resolução dos casos.

De outro lado, existem estudos que indicam que a desvinculação e independência do órgão central de perícia - em termos financeiros, científicos e funcionais - é um fator que pode resultar em maior imparcialidade de seu trabalho técnico, ao passo que a vinculação à Polícia pode aumentar os níveis de ingerência na atividade pericial (Oliveira, 2013; Silva et al., 2022)²⁵. Este também é ponto de vista da Organização das Nações Unidas (ONU) (2014)²⁶, que recomenda a independência do órgão. Quando autônomo, o trabalho pericial também pode contribuir para o fortalecimento da confiança da sociedade no sistema de justiça, assegurando que as conclusões periciais sejam guiadas exclusivamente por dados e métodos científicos, sem a influência de interesse externos.

1.6 DIVERSIDADE DE GÊNERO

Seguindo a premissa de que as instituições de segurança pública precisam se atualizar às novas demandas e necessidades das sociedades contemporâneas e democráticas, é urgente que as polícias passem a ampliar a diversidade de gênero em seus quadros. Como já bem mostrou a análise do FBSP

“Quando o piso vira teto: a fixação de cotas para admissão de mulheres nas Polícias e Corpos de Bombeiros Militares do país”, as PM e os CBM brasileiros possuem um percentual muito reduzido de mulheres em seus efetivos. Parte disso se deve à fixação de cotas para mulheres nos concursos realizados por essas corporações, sob a justificativa de que as funções, especialmente de policiais militares, exigem força mais intensa. Tal visão é bastante equivocada e distorcida, dado que “a maior parte das atividades desempenhadas pelos policiais não exige força física. Ao contrário, essas atividades exigem habilidades que são adquiridas a partir de treinamentos específicos, como uso da força letal, entradas em domicílios e investigação criminal” (Bueno, Pacheco e Carvalho, 2023, p. 9).

A Lei Orgânica das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares, aprovada recentemente no Congresso Nacional, vai na contramão de medidas de ampliação da diversidade de gênero ao prever uma cota mínima de 20% para o ingresso de mulheres em concursos das PM e CBM. Isso porque a redação do texto da lei induz a conversão da cota

25 OLIVEIRA, João Luiz Moreira de. **Perícia e investigação criminal**: uma proposta de melhoria do modelo organizacional visando a otimização de resultados. Dissertação de mestrado. Escola Brasileira de Administração Pública e Empresas (EBAPE). Fundação Getúlio Vargas (FGV), 2013.

SILVA, T. F.; BASTOS, V. P.; MENDES DE OLIVEIRA, F. Q. Perícia criminal e a legislação brasileira. **Revista Brasileira de Criminalística**, v.11, n.2, p.14-23, 2022.

26 United Nations. Forensic services must be independent from law enforcement – UN expert tells Assembly. **UN News**: global perspective human stories. 2014. Disponível em: <https://news.un.org/en/story/2014/10/481752>.



É urgente que as polícias passem a ampliar a diversidade de gênero em seus quadros.

em limite máximo, e não mínimo, limitando assim a entrada de mulheres na corporação, ou ainda, concentrando o contingente feminino em áreas estereotipadas e historicamente relegada às mulheres por visões masculinistas de gênero. Atento a este ponto, o Presidente da República vetou o artigo que previa a cota de ingresso para mulheres, sob a justificativa de que o texto induzia à interpretação:

que, afora as candidatas inscritas para os concursos nas áreas de saúde, todas das demais áreas estariam limitadas à concorrência num percentual limitado de vagas. Isso porque a proposição fixa um mínimo de 20% (vinte por cento) de vagas destinadas para mulheres e deixa para o legislador de cada ente federado a incumbência e a faculdade de fixar percentual maior. Ao assim dispor, institui-se em verdadeiro teto de admissão de mulheres às demais áreas, uma vez que não participam da seleção pelo critério da ampla concorrência, apenas no percentual no mínimo 20% (vinte por cento), até que se legisle de forma contrária. (Secretaria Especial para Assuntos Jurídicos, 2023)²⁷.

Ainda levará tempo para que possamos observar alguma mudança no baixo percentual de ingresso de mulheres nas carreiras militares a partir da LOPM, mas o veto ao artigo que dispunha sobre as cotas de gênero foi um ganho em termos da ampliação da diversidade nas polícias e corpo de bombeiros militares. A igualdade de gênero não pode ser relativizada com textos dúbios. É preciso que o tema seja enfrentado e soluções sejam buscadas na ideia de equidade e efetividade na promoção da segurança pública como direito social

universal. Atualmente, o percentual de mulheres nas instituições militares da segurança pública é muito baixo e este é um problema histórico, que reflete, em grande medida, a prática do uso do dispositivo de cotas como teto para o ingresso de mulheres nas PM e CBM do Brasil: hoje somente 12,8% do efetivo das PM estaduais é composto por mulheres. Isso significa dizer que a representação feminina nas Polícias Militares – de 12,8% - é ainda menor que na Câmara dos Deputados, atualmente de 14,81%²⁸.

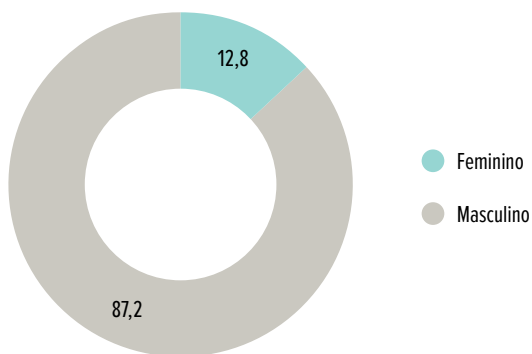


O percentual de mulheres nas instituições militares da segurança pública é muito baixo e este é um problema histórico, que reflete, em grande medida, a prática do uso do dispositivo de cotas como teto para o ingresso de mulheres nas PM e CBM do Brasil.

27 MENSAGEM Nº 678, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2023. Secretaria Especial para Assuntos Jurídicos, Casa Civil, Presidência da República.

28 NOTA TÉCNICA 04/2022. Mulheres em posição de poder nos parlamentos do Brasil – Câmara Federal, Assembleias Legislativas estaduais e do Distrito Federal. Ermelinda de Fátima Ireno de Melo e Eneida Desiree Salgado. Brasília, 26 de setembro de 2022.

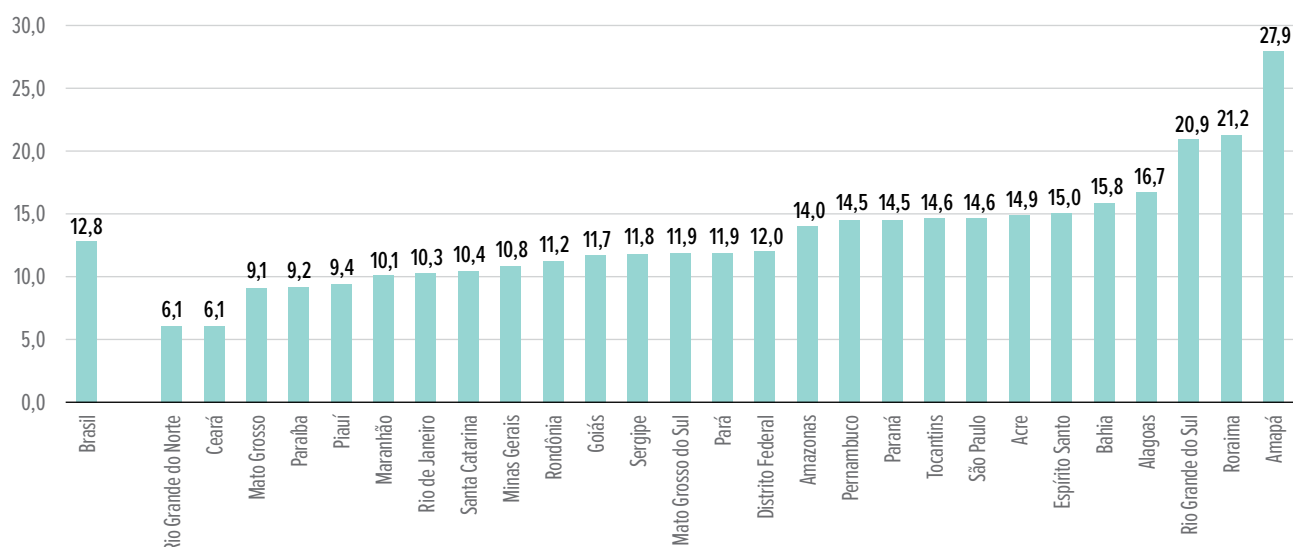
Gráfico 02 | Efetivo das Polícias Militares, por gênero (em %)
Brasil - 2023



Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria da Casa Civil do Rio de Janeiro; Secretaria do Planejamento da Bahia; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

Tal quadro varia de acordo com as Unidades da Federação, sendo que as PM dos estados do Amapá, Roraima e Rio Grande do Sul apresentam os maiores percentuais de mulheres em seus quadros: 28%, 21% e 21%, respectivamente. Já os percentuais mais baixos de mulheres nos quadros das PM estão nos estados do Ceará (6%), Rio Grande do Norte (6%), Mato Grosso (9%), Paraíba (9%) e Piauí (9%). Tais percentuais são inferiores à média nacional que é de 13,1%, sobretudo no Ceará e Rio Grande do Norte, casos mais extremos.

Gráfico 03 | Representação feminina nas Polícias Militares, por UF (em %)



Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria da Casa Civil do Rio de Janeiro; Secretaria do Planejamento da Bahia; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

A desproporcionalidade de gênero no Brasil também fica evidente quando observamos a distribuição de mulheres por patente nas PM: quatro UF não possuem nenhuma coronel mulher em suas PM (Acre, Bahia, Paraná e Sergipe) e todas elas possuem no máximo quatro coronéis mulheres, com exceção do Rio de Janeiro, que conta com 13 coronéis mulheres no quadro de ativos da Polícia Militar.

O problema da pirâmide invertida, relatado na seção anterior, aparece em menor número no contingente feminino das PM, sendo observado em quatro UF: Goiás, Mato Grosso, Rondônia e Tocantins, sendo que no Mato Grosso, existem 169 soldados e cabos mulheres (92 soldados e 77 cabos) para 333 sargentos femininos, o que representa cerca de duas comandantes para cada comandada, conforme os dados da tabela 14.

Tabela 15 Efetivo da ativa das Polícias Militares, por patente e gênero
 Brasil e Unidades da Federação - 2023 ⁽¹⁾

Brasil e Unidades da Federação	Efetivo da ativa das Polícias Militares											
	Feminino											% em relação ao total do efetivo
Soldado	Cabo	Sargento ⁽²⁾	Subtenente	Tenente ⁽³⁾	Capitão	Major	Tenente coronel	Coronel	Aspirantes a oficial e Alunos	Total - Feminino		
Brasil	17.944	14.195	10.873	1.678	2.020	1.689	972	385	59	816	51.779	12,8
Acre	113	40	112	9	19	-	3	7	-	75	378	14,9
Alagoas	388	316	333	10	37	40	19	15	2	2	1.162	16,7
Amapá	348	64	266	54	93	17	18	6	1	1	868	27,9
Amazonas	95	389	451	30	106	37	34	5	2	5	1.154	14,0
Bahia	1.252	1.065	1.098	623	185	158	137	7	-	211	4.736	15,8
Ceará	776	189	138	115	86	40	11	15	4	3	1.377	6,1
Distrito Federal	336	178	540	29	53	51	47	15	4	14	1.267	12,0
Espírito Santo	335	330	368	39	37	43	17	3	2	13	1.187	15,0
Goiás	246	131	606	98	74	69	33	24	1	-	1.282	11,7
Maranhão	573	215	185	26	39	28	19	6	3	19	1.113	10,1
Mato Grosso	92	77	333	39	33	12	4	22	2	1	615	9,1
Mato Grosso do Sul ⁽⁴⁾	621	11,9
Minas Gerais	1.009	1.082	1.212	25	309	155	47	37	2	47	3.925	10,8
Pará	603	454	779	74	53	46	33	16	1	44	2.103	11,9
Paraíba	78	209	250	39	90	86	31	5	4	22	814	9,2
Paraná	1.753	459	86	5	56	49	11	3	-	55	2.477	14,5
Pernambuco	566	857	787	66	38	9	55	8	2	12	2.400	14,5
Piauí	89	203	100	5	10	36	27	2	2	154	628	9,4
Rio de Janeiro ⁽⁵⁾	560	2.031	761	202	85	441	251	97	13	14	4.455	10,3
Rio Grande do Norte	254	23	141	39	1	6	11	19	4	2	500	6,1
Rio Grande do Sul	2.901	68	518	3	88	93	36	10	1	28	3.746	20,9
Rondônia	82	138	300	2	6	11	9	5	3	-	556	11,2
Roraima ⁽⁴⁾	527	21,2
Santa Catarina	353	454	123	19	9	14	16	5	1	1	995	10,4
São Paulo ⁽⁶⁾	4.759	5.060	980	98	410	217	60	25	3	71	11.683	14,6
Sergipe	273	114	170	13	65	15	18	7	-	20	695	11,8
Tocantins	110	49	236	16	38	16	25	21	2	2	515	14,6

continua

Tabela 15 Efetivo da ativa das Polícias Militares, por patente e gênero
Brasil e Unidades da Federação - 2023 ⁽¹⁾

Brasil e Unidades da Federação	Efetivo da ativa das Polícias Militares											
	Masculino											% em relação ao total do efetivo
	Soldado	Cabo	Sargento ⁽²⁾	Subtenente	Tenente ⁽³⁾	Capitão	Major	Tenente coronel	Coronel	Aspirantes a oficial e Alunos	Total - Masculino	
Brasil	103.459	95.232	100.304	13.847	12.743	7.597	4.449	3.025	1.081	4.781	353.092	87,2
Acre	401	171	989	97	154	14	9	12	6	309	2.162	85,1
Alagoas	1.533	1.271	2.084	213	304	172	107	79	31	4	5.798	83,3
Amapá	796	140	527	136	376	150	69	30	17	-	2.241	72,1
Amazonas	362	2.241	2.911	314	667	300	163	51	74	13	7.096	86,0
Bahia	12.671	4.817	2.333	862	888	1.125	461	206	42	1.746	25.151	84,2
Ceará	7.101	3.854	5.005	2.482	1.803	406	95	219	79	6	21.050	93,9
Distrito Federal	1.907	599	5.196	580	292	211	238	131	50	96	9.300	88,0
Espírito Santo	2.025	2.020	1.790	181	188	209	129	79	23	59	6.703	85,0
Goiás	1.775	1.257	4.653	746	594	290	177	161	35	17	9.705	88,3
Maranhão	3.960	1.900	2.684	243	434	198	176	136	41	137	9.909	89,9
Mato Grosso	1.758	911	2.576	339	214	73	49	185	29	3	6.137	90,9
Mato Grosso do Sul ⁽⁴⁾	4.616	88,1
Minas Gerais	6.630	10.798	11.449	273	1.711	621	305	212	37	401	32.437	89,2
Pará	4.638	2.780	6.665	502	335	94	141	181	94	201	15.631	88,1
Paraíba	1.434	2.207	3.185	147	466	245	135	87	52	93	8.051	90,8
Paraná	8.308	3.128	1.715	239	368	330	153	74	25	219	14.559	85,5
Pernambuco	3.993	3.985	4.917	417	248	50	290	144	65	54	14.163	85,5
Piauí	779	1.831	1.616	203	256	221	95	58	52	968	6.079	90,6
Rio de Janeiro ⁽⁵⁾	4.034	13.202	16.050	3.471	469	702	567	261	105	46	38.907	89,7
Rio Grande do Norte	1.041	1.630	4.237	433	3	98	125	76	37	11	7.691	93,9
Rio Grande do Sul	10.733	7	2.371		536	247	154	94	27	47	14.216	79,1
Rondônia	600	1.370	2.072	125	45	76	36	56	19	-	4.399	88,8
Roraima ⁽⁴⁾	1.958	78,8
Santa Catarina	2.201	3.293	2.394	174	107	105	126	120	29	36	8.585	89,6
São Paulo ⁽⁶⁾	22.623	30.871	9.264	1.265	1.855	1.455	467	222	75	257	68.354	85,4
Sergipe	1.316	606	2.369	290	248	116	75	81	19	55	5.175	88,2
Tocantins	840	343	1.252	115	182	89	107	70	18	3	3.019	85,4

Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria da Casa Civil do Rio de Janeiro; Secretaria do Planejamento da Bahia; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(-) Fenômeno inexistente.

(1) Posição dos dados em março/2023.

(2) Inclui Primeiro Sargento, Segundo Sargento e Terceiro Sargento.

(3) Inclui Primeiro Tenente e Segundo Tenente.

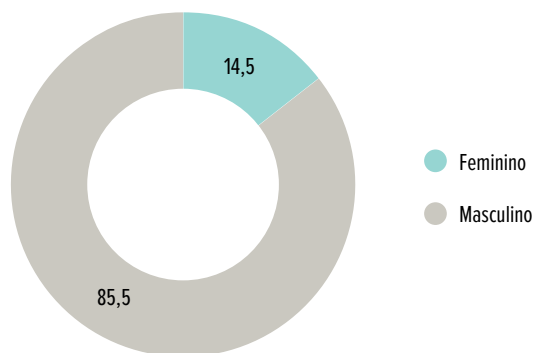
(4) Nos Estados de Mato Grosso do Sul e de Roraima, os dados disponibilizados não permitem a desagregação por patente.

(5) Os números da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro referem-se a março de 2022, considerando que a instituição não disponibilizou os dados solicitados via Lei de Acesso à Informação para 2023.

(6) Inclui Bombeiros Militares.

No que diz respeito aos corpos de bombeiros militares, o percentual de mulheres nas corporações brasileiras aumenta levemente: elas representam 14% do total dos efetivos estaduais, com exceção do estado de São Paulo, cujo efetivo está contabilizado na respectiva PM.

Gráfico 04 | Efetivo dos Corpos de Bombeiros, por gênero (em %)
Brasil - 2023



Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria da Casa Civil do Rio de Janeiro; Secretaria do Planejamento da Bahia; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.



Assim como nas PM, o quadro feminino dos CBM varia de acordo com as Unidades da Federação, sendo que os CBM dos estados do Amazonas e Amapá apresentam os maiores percentuais de mulheres em seus quadros.

Assim como nas PM, o quadro feminino dos CBM varia de acordo com as Unidades da Federação, sendo que os CBM dos estados do Amazonas e Amapá apresentam os maiores percentuais de mulheres em seus quadros: 34%. Já os percentuais mais baixos de mulheres nos quadros dos CBM estão nos estados do Ceará (4%), Rio Grande do Norte (6%), Maranhão, Mato Grosso, Pará, Paraná e Santa Catarina, os cinco últimos com 8%. Neste sentido chama a atenção que nos estados do Ceará, Rio Grande do Norte e Mato Grosso, foram observados os percentuais mais baixos do país de mulheres tanto no efetivo da PM quanto no efetivo do CBM. Vale mencionar ainda que estes percentuais estão bem abaixo da média nacional que é de 14,5%.

O problema da pirâmide invertida também aparece no efetivo feminino do CBM de algumas UF, mas em menor número do que no efetivo total. A inversão da pirâmide se repete em nove UF brasileiras, considerando somente o efetivo feminino: Alagoas, Amazonas, Distrito Federal, Goiás, Maranhão, Mato Grosso, Rio de Janeiro, Rondônia e Roraima. O caso mais discrepante é o do Rio de Janeiro: são 123 soldados e cabos femininos para 719 sargentos femininos, o que representa 5,8 superiores para cada subordinada. Ademais, a desproporcionalidade de gênero também se manifesta na distribuição por patente: cerca de metade das UF não possuem nenhuma coronel mulher em seus CBM.

Tabela 16 Efetivo da ativa dos Corpos de Bombeiros, por patente e gênero
Brasil e Unidades da Federação - 2023 ⁽¹⁾

Brasil e Unidades da Federação	Efetivo da ativa dos Corpos de Bombeiros											
	Feminino											
	Soldado	Cabo	Sargento ⁽²⁾	Subtenente	Tenente ⁽³⁾	Capitão	Major	Tenente coronel	Coronel	Aspirantes a oficial e Alunos	Total - Feminino	% em relação ao total do efetivo
Brasil	1.615	1.144	2.677	602	891	462	532	340	51	247	8.719	14,5
Acre	-	2	35	6	13	-	-	-	-	53	109	16,3
Alagoas	25	1	95	-	5	9	7	5	-	-	147	13,7
Amapá	62	87	111	26	29	22	13	4	3	-	357	34,5
Amazonas	-	53	165	9	141	-	-	1	2	5	376	33,8
Bahia	270	71	130	144	20	12	26	10	-	10	693	22,5
Ceará	42	6	7	3	7	3	3	8	-	1	80	4,0
Distrito Federal	232	206	551	41	82	28	40	29	3	35	1.247	20,4
Espírito Santo	17	50	64	5	4	8	2	-	-	38	188	14,0
Goiás	23	34	142	24	14	11	7	4	2	1	262	11,0
Maranhão	2	14	51	5	25	5	13	3	1	12	131	8,5
Mato Grosso	30	3	43	4	5	3	3	4	2	-	97	7,9
Mato Grosso do Sul ⁽⁴⁾	158	10,2
Minas Gerais	126	195	200	2	56	25	12	6	2	11	635	11,0
Pará	51	72	28	9	10	1	7	12	2	25	217	8,0
Paraíba	15	24	20	2	38	19	13	6	-	6	143	11,9
Paraná	171	30	8	1	28	15	2	-	-	-	255	8,1
Pernambuco	40	85	117	2	9	3	8	1	-	3	268	10,6
Piauí	10	1	3	4	8	1	-	3	-	-	30	9,2
Rio de Janeiro	58	65	719	278	346	268	345	220	29	9	2.337	18,7
Rio Grande do Norte	33	1	2	1	1	-	1	3	-	7	49	6,1
Rio Grande do Sul	275	-	53	-	5	17	7	3	-	2	362	12,4
Rondônia	18	11	39	5	13	1	-	-	1	-	88	12,4
Roraima	15	5	22	11	18	1	9	1	3	-	85	16,8
Santa Catarina	45	104	24	2	5	5	5	7	-	-	197	8,0
São Paulo ⁽⁵⁾
Sergipe	47	9	31	11	3	2	2	7	1	25	138	15,8
Tocantins	8	15	17	7	6	3	7	3	-	4	70	11,9

continua

Tabela 16 Efetivo da ativa dos Corpos de Bombeiros, por patente e gênero
 Brasil e Unidades da Federação - 2023 ⁽¹⁾

Brasil e Unidades da Federação	Efetivo da ativa dos Corpos de Bombeiros											
	Masculino											% em relação ao total do efetivo
	Soldado	Cabo	Sargento ⁽²⁾	Subtenente	Tenente ⁽³⁾	Capitão	Major	Tenente coronel	Coronel	Aspirantes a oficial e Alunos	Total - Masculino	
Brasil	10.492	7.754	17.461	5.284	3.325	1.853	1.383	1.003	389	1.105	51.436	85,5
Acre	-	55	182	54	53	4	-	-	4	206	558	83,7
Alagoas	93	4	575	67	69	52	36	19	10	1	926	86,3
Amapá	126	114	137	58	94	75	32	26	15	-	677	65,5
Amazonas	-	245	166	90	174	23	3	15	15	4	735	66,2
Bahia	1.303	288	341	181	78	66	46	37	11	36	2.387	77,5
Ceará	428	174	193	483	307	148	54	69	39	1	1.896	96,0
Distrito Federal	454	365	2.923	404	282	109	135	108	24	54	4.858	79,6
Espírito Santo	153	325	368	38	55	49	23	17	7	124	1.159	86,0
Goiás	187	279	1.130	164	170	97	35	48	14	1	2.125	89,0
Maranhão	20	67	587	143	312	91	50	45	19	80	1.414	91,5
Mato Grosso	482	40	380	80	52	40	12	27	9	3	1.125	92,1
Mato Grosso do Sul ⁽⁴⁾	1.387	89,8
Minas Gerais	926	1.491	1.834	76	472	142	93	27	13	63	5.137	89,0
Pará	216	510	1.006	344	54	27	63	48	22	189	2.479	92,0
Paraíba	112	212	403	37	139	60	38	23	10	26	1.060	88,1
Paraná	1.324	614	620	100	120	62	43	20	5	-	2.908	91,9
Pernambuco	272	530	1.051	89	79	60	102	40	20	20	2.263	89,4
Piauí	47	11	67	46	82	23	1	12	7	-	296	90,8
Rio de Janeiro	1.385	987	3.426	2.508	375	533	438	308	104	112	10.176	81,3
Rio Grande do Norte	182	130	285	21	20	1	15	13	7	75	749	93,9
Rio Grande do Sul	1.855	-	531	-	81	43	26	17	5	3	2.561	87,6
Rondônia	100	91	320	23	41	15	14	15	5	-	624	87,6
Roraima	81	62	103	49	71	17	26	8	5	-	422	83,2
Santa Catarina	499	986	539	26	49	70	46	32	11	-	2.258	92,0
São Paulo ⁽⁵⁾
Sergipe	164	40	170	151	57	24	19	18	5	90	738	84,2
Tocantins	83	134	124	52	39	22	33	11	3	17	518	88,1

Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria da Casa Civil do Rio de Janeiro; Secretaria do Planejamento da Bahia; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(-) Fenômeno inexistente.

(1) Posição dos dados em março/2023.

(2) Inclui Primeiro Sargento, Segundo Sargento e Terceiro Sargento.

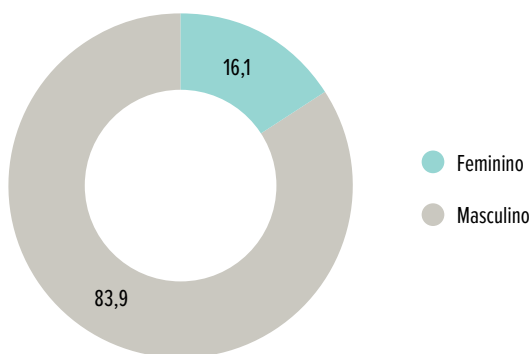
(3) Inclui Primeiro Tenente e Segundo Tenente.

(4) No Estado de Mato Grosso do Sul, os dados disponibilizados não permitem a desagregação por patente.

(5) O efetivo de bombeiros já está incluído no efetivo de policiais militares.

Em relação às GCM, também se observa um baixo percentual de mulheres em seus quadros. Segundo os dados da RAIS, somente 16% do efetivo de Guardas no Brasil era composto por mulheres em 2022.

Gráfico 05 | Efetivo das Guardas Cíveis Municipais, por gênero (em %)
Brasil - 2022



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais - RAIS/Ministério do Trabalho e Emprego (2022); Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

Em relação aos estados, Rondônia é o único que possui paridade entre homens e mulheres no seu efetivo de Guardas. Já o estado do Amapá é o que apresenta o segundo maior percentual de mulheres guardas, somando 32% do efetivo, e os estados do Mato Grosso do Sul, Pernambuco e Rio Grande do Norte apresentam os menores percentuais de mulheres nas Guardas, sendo elas somente 10% do efetivo destes estados. De maneira geral, a maior parte dos estados brasileiros possuem baixos percentuais de mulheres em suas guardas, sendo que somente dez estados apresentam um percentual de mulheres acima da média nacional (16%).



De maneira geral, a maior parte dos estados brasileiros possuem baixos percentuais de mulheres em suas guardas, sendo que somente dez estados apresentam um percentual de mulheres acima da média nacional (16%).

Tabela 17 Efetivo das Guardas Cíveis Municipais, por gênero
 Brasil e Unidades da Federação - 2022

Brasil e Unidades da Federação	Efetivo da Guarda Municipal			Proporção do efetivo por gênero (em %)	
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino
	Ns. Absolutos				
Brasil	71.317	13.700	85.017	83,9	16,1
Acre ⁽¹⁾	-	-	-	-	-
Alagoas	2.117	375	2.492	85,0	15,0
Amapá	142	66	208	68,3	31,7
Amazonas	1.406	190	1.596	88,1	11,9
Bahia	7.801	968	8.769	89,0	11,0
Ceará	3.678	971	4.649	79,1	20,9
Distrito Federal ⁽¹⁾	-	-	-	-	-
Espírito Santo	1.307	236	1.543	84,7	15,3
Goiás	1.332	196	1.528	87,2	12,8
Maranhão	1.886	445	2.331	80,9	19,1
Mato Grosso	369	90	459	80,4	19,6
Mato Grosso do Sul	1.373	151	1.524	90,1	9,9
Minas Gerais	4.084	566	4.650	87,8	12,2
Pará	2.365	390	2.755	85,8	14,2
Paraíba	1.124	198	1.322	85,0	15,0
Paraná	3.013	431	3.444	87,5	12,5
Pernambuco	3.380	365	3.745	90,3	9,7
Piauí	380	126	506	75,1	24,9
Rio de Janeiro	11.341	2.799	14.140	80,2	19,8
Rio Grande do Norte	900	100	1.000	90,0	10,0
Rio Grande do Sul	1.437	216	1.653	86,9	13,1
Rondônia	13	13	26	50,0	50,0
Roraima	335	86	421	79,6	20,4
Santa Catarina	494	123	617	80,1	19,9
São Paulo	19.626	4.398	24.024	81,7	18,3
Sergipe	1.156	166	1.322	87,4	12,6
Tocantins	258	35	293	88,1	11,9

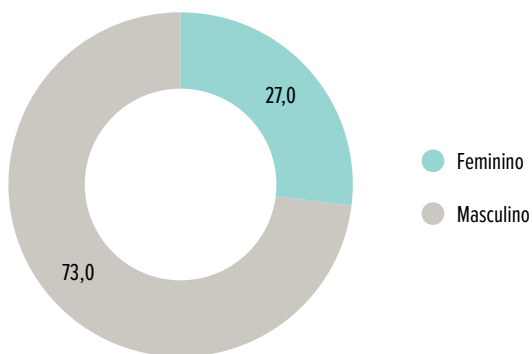
Fonte: Relação Anual de Informações Sociais - RAIS/Ministério do Trabalho e Emprego (2022); Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(-) Fenômeno inexistente

(1) As Unidades da Federação do Acre e Distrito Federal não dispõem de Guarda Civil Municipal.

Os dados referentes às Polícias Cíveis do Brasil mostram que a instituição tem a menor desproporção em relação ao gênero, quando comparada à PM e aos CBM. As mulheres representam 27% do efetivo das Polícias Cíveis estaduais no Brasil. Parte disso se deve ao fato de que diversas UF não adotam mecanismos que limitam o ingresso das mulheres em seus concursos. Tanto para os cargos de investigador, escrivão, agente, como para os cargos de delegado, as vagas são oferecidas indistintamente, sem teto ou piso por gênero.

Gráfico 06 | Efetivo das Polícias Civis ⁽¹⁾, por gênero (em %)
Brasil - 2023

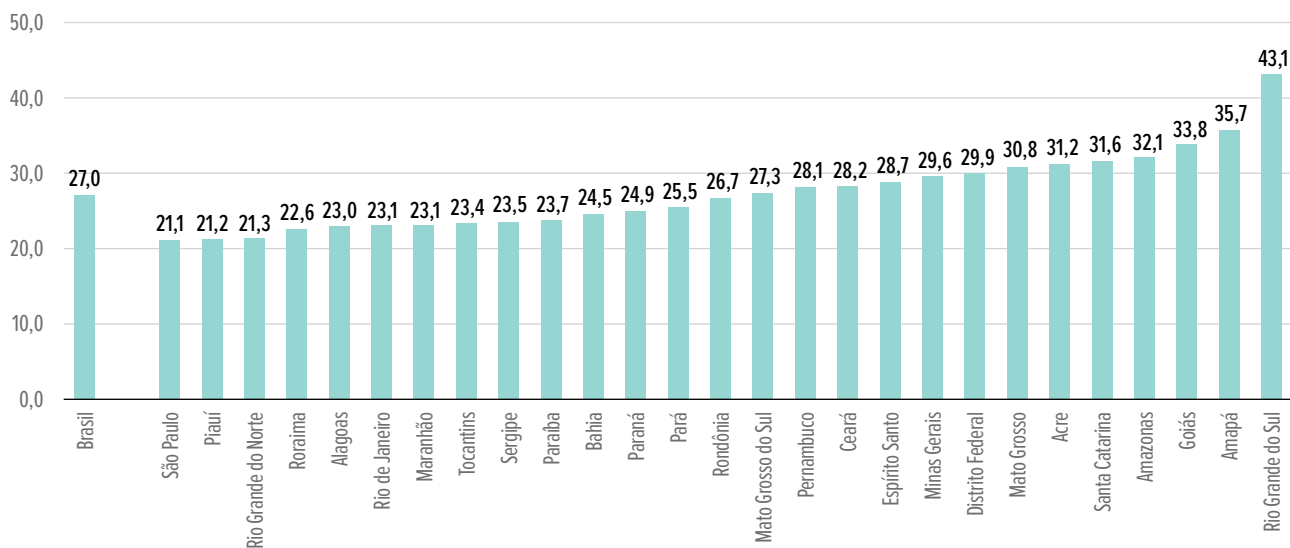


Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria da Casa Civil do Rio de Janeiro; Secretaria do Planejamento da Bahia; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(1) O efetivo aqui apresentado considera apenas os delegados, escrivães e investigadores/agentes das Polícias Civis.

Olhando para os dados do efetivo da PC por gênero em cada uma das UF, é possível observar que o estado com o maior percentual de mulheres na instituição é o Rio Grande do Sul, que tem 43% de mulheres na Polícia Civil. Vale mencionar que nos últimos editais de concurso para a Polícia Civil gaúcha as únicas reservas de vagas eram para pessoas com deficiência e para pessoas negras, não havendo nenhuma distinção de gênero. 13 UF têm percentual de mulheres acima do percentual nacional de 27%. Os três estados com os menores percentuais de mulheres na Polícia Civil são Rio Grande do Norte, Piauí e São Paulo, todos eles com 21%. O gráfico abaixo traz um panorama de todas as UF do país.

Gráfico 07 | Representação feminina nas Polícias Civis, por UF (em %)
Brasil e UF, 2023



Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria da Casa Civil do Rio de Janeiro; Secretaria do Planejamento da Bahia; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

No que diz respeito aos cargos, as mulheres representam 24,8% dos postos de delegadas de polícia, 45,9% de escrivãs e 21,2% de investigadoras/agentes. Os estados com maior representação feminina no posto de delegada são Bahia, Rio Grande do Sul e Roraima, o primeiro tem 255 delegadas de um total de 675, correspondendo a 38%, o segundo 188 delegadas de um total de 528 (36%) e o terceiro 17 do total de 50, 34%. Já o estado do Acre tem o menor número de delegadas do país: elas são apenas 7 de um total de 77 (9,1%), conforme os dados da Tabela 17.

Tabela 18 Efetivo da ativa das Polícias Cíveis ⁽¹⁾, por cargo e gênero
Brasil e Unidades da Federação - 2023 ⁽²⁾

Brasil e Unidades da Federação	Efetivo da ativa das Polícias Cíveis									
	Feminino					Masculino				
	Delegado	Escrivão	Investigador / Agente	Total - Feminino	% em relação ao total do efetivo	Delegado	Escrivão	Investigador / Agente	Total - Masculino	% em relação ao total do efetivo
Brasil	2.919	9.158	12.687	24.764	27,0	8.856	10.789	47.225	66.870	73,0
Acre	7	54	218	279	31,2	70	40	504	614	68,8
Alagoas	28	99	284	411	23,0	81	106	1.188	1.375	77,0
Amapá	18	107	224	349	35,7	79	86	463	628	64,3
Amazonas	53	209	337	599	32,1	160	198	910	1.268	67,9
Bahia	255	372	444	1.071	24,5	420	325	2.554	3.299	75,5
Ceará	164	443	564	1.171	28,2	391	622	1.965	2.978	71,8
Distrito Federal	76	121	686	883	29,9	338	213	1.523	2.074	70,1
Espírito Santo	46	175	315	536	28,7	188	175	968	1.331	71,3
Goiás	98	556	320	974	33,8	305	416	1.189	1.910	66,2
Maranhão	87	152	173	412	23,1	301	185	882	1.368	76,9
Mato Grosso	42	364	482	888	30,8	225	280	1.494	1.999	69,2
Mato Grosso do Sul	79	-	460	539	27,3	234	-	1.198	1.432	72,7
Minas Gerais	316	877	1.454	2.647	29,6	788	898	4.624	6.310	70,4
Pará	224	338	318	880	25,5	617	453	1.499	2.569	74,5
Paraíba	75	96	217	388	23,7	192	139	921	1.252	76,3
Paraná	98	333	493	924	24,9	376	379	2.037	2.792	75,1
Pernambuco	138	293	879	1.310	28,1	370	397	2.586	3.353	71,9
Piauí	59	65	220	344	21,2	154	119	1.004	1.277	78,8
Rio de Janeiro	137	474	932	1.543	23,1	347	957	3.834	5.138	76,9
Rio Grande do Norte	35	84	214	333	21,3	150	112	966	1.228	78,7
Rio Grande do Sul	188	1.154	1.120	2.462	43,1	340	785	2.124	3.249	56,9
Rondônia	29	138	188	355	26,7	117	173	686	976	73,3
Roraima	17	40	54	111	22,6	33	34	314	381	77,4
Santa Catarina	74	317	665	1.056	31,6	334	372	1.577	2.283	68,4
São Paulo	494	2.121	1.113	3.728	21,1	1.995	3.019	8.906	13.920	78,9
Sergipe	55	54	198	307	23,5	126	121	754	1.001	76,5
Tocantins	27	122	115	264	23,4	125	185	555	865	76,6

Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria da Casa Civil do Rio de Janeiro; Secretaria do Planejamento da Bahia; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(-) Fenômeno inexistente.

(1) O efetivo aqui apresentado considera apenas os delegados, escrivães e investigadores/agentes das Polícias Cíveis.

(2) Posição dos dados em março/2023.

A diversidade e a inclusão são valores fundamentais em uma sociedade comprometida com os preceitos democráticos e com a pauta da garantia dos direitos, igualdade inclusive prevista na CF 88. A pluralidade de gênero enriquece as instituições e com as polícias e corpos de bombeiros militares não é diferente. Usar de mecanismos que possam barrar ou dificultar o ingresso das mulheres nas carreiras de segurança, sob o argumento de que é necessário ter um efetivo com mais força física, apenas reitera a visão limitada da segurança pública pautada em ações reativas e violentas, reforçando, inclusive, estereótipos pautados na violência de gênero. Além disso, diversos estudos nacionais e internacionais apontam que a maior parte do trabalho policial se dá no atendimento a populações vulneráveis e a situações de violência doméstica, e não em atividades ligadas a perseguições que requeiram o uso da força. Como bem pontuaram Bueno, Pacheco e Carvalho (2023):

A última edição do Anuário Brasileiro de Segurança Pública mostrou que em 2022 houve número recorde de acionamentos ao 190 para o atendimento de ocorrências de violência doméstica, com 899.485 chamados. Isso significa que, a cada hora, as PMs tiveram 102 acionamentos de violência doméstica para atendimento. O atendimento a estes grupos está mais vinculado ao desenvolvimento e à utilização de habilidades que enfatizam comunicação, familiaridade e construção de confiança (Miller, 1999 *apud* Bueno, Pacheco e Carvalho, 2023, p. 10).

Desta forma, é urgente o desuso dos mecanismos que limitam ou até mesmo barram o ingresso das mulheres nas polícias e bombeiros militares, fazendo com que não apenas as instituições ganhem com a diversidade e pluralidade, mas também toda a sociedade, e a própria concretização da segurança pública e da garantia dos direitos fundamentais.



Esse longo primeiro capítulo do **Raio X das Forças de Segurança Pública do Brasil** revelou, em uma síntese rápida, que a efetividade de políticas de segurança pública passa pela gestão de pessoas no serviço público e pelo redesenho das estruturas de governança e administração das cerca de 1.500 corporações diferentes que possuem atribuição legal na segurança pública, mesmo que de forma subsidiária, como no caso das Guardas Municipais. Segurança pública é, segundo a própria Constituição Federal, direito e responsabilidade de todos e, portanto, não se resume aos aspectos e padrões operacionais das forças de segurança. É preciso debater de forma franca o impacto que o modelo de organização das respostas públicas ante o medo, a insegurança, o crime e a violência afeta a vida da população e dos mais de 790 mil profissionais da área. Os problemas são imensos e há muito o que ser feito. O presente estudo traz algumas pistas, mas que dependem da construção de consensos e convergências entre os vários *stakeholders* do campo e, por conseguinte, dependem de liderança e vontade política de fazer essa pauta avançar.



Capítulo 2

Aspectos do trabalho da Polícia Civil: carreira e produtividade

Conforme exposto no capítulo anterior, é notório que impera, no Brasil, um modelo de segurança pública reativa, o que significa dizer que os governos estaduais, em sua maioria, priorizam em suas escolhas as ações de enfrentamento realizadas pelas polícias militares, em detrimento das ações de investigação, inteligência e planejamento, predominantemente realizadas pelas polícias civis. Os resultados dessas escolhas muitas vezes são trágicos, como atestam, por exemplo, os elevados números de mortes por intervenções policiais no Brasil.

Esta forma de governança da segurança pública (reativa e pautada no enfrentamento) tem dado protagonismo operacional e político às Polícias Militares (PM), que têm recebido as maiores fatias dos orçamentos estaduais destinados às polícias²⁹. As Polícias Civis, por sua vez, têm enfrentado mais dificuldade de reposição de seus quadros, de modernização de infraestrutura e de atualização frente às inovações tecnológicas.

As Polícias Civis, por sua vez, têm enfrentado mais dificuldade de reposição de seus quadros, de modernização de infraestrutura e de atualização frente às inovações tecnológicas.

No âmbito da segurança pública brasileira, a Polícia Civil é a responsável pelas funções de polícia judiciária e pela investigação criminal, atribuição esta reforçada na Lei Orgânica Nacional das Polícias Civis (art. 6º), aprovada em 2023. Significa dizer que a investigação de fatos delituosos ou contravenções praticadas por civis é o principal papel dessa corporação. E a reflexão sobre essa atribuição nos leva ao debate sobre a produtividade policial, buscando compreender formas de medir a eficácia e eficiência das atividades desenvolvidas pelas polícias civis estaduais no cumprimento de sua função dentro da segurança pública.

²⁹ Pesquisa recente realizada pela organização Justa analisou dados de orçamento destinado às forças policiais em 12 estados brasileiros em 2022 e concluiu que a PM é a instituição que recebe o maior percentual de recursos. Ainda que seja esperado que a PM receba um percentual maior do orçamento, dado que é a maior das polícias em todas as UF, em alguns estados como no Rio de Janeiro, por exemplo, a PM recebeu 80% dos recursos do orçamento destinado às polícias. Pesquisa disponível em: <https://www.justa.org.br/wp-content/uploads/2024/01/Funil-de-investimentos-em-2022-1.pdf>. Acesso em 15/01/2024.

Nesta seara, uma primeira questão que surge é: como definir produtividade policial? Como exposto nas seções anteriores, a Lei Orgânica Nacional das Polícias Cíveis, dado seu papel de estabelecer diretrizes e instruções gerais para as corporações, deveria ser uma fonte para nos guiar nesta pergunta. Entretanto, a única disposição que a lei traz sobre o tema está em uma de suas diretrizes, segundo a qual as polícias cíveis devem produzir “avaliação anual de desempenho individual e de produtividade institucional” (art. 5º, inciso II, LONPC).

De fato, o que a lei prevê é fundamental. Entretanto, especialmente considerando a complexidade de acesso e obtenção de dados relacionados à atuação policial – como tem mostrado esse estudo –, tão necessário como prever a imprescindibilidade de avaliações de desempenho e produtividade, é também especificar o que deve ser medido, e como fazê-lo. E nisso a lei se omite e, portanto, nesse ponto, não avança de forma substancial em relação ao que (in)existia antes de sua aprovação.

Levando em conta essa lacuna normativa e institucional dentro da segurança pública, o que existe hoje nas corporações policiais em termos de medição de produtividade é algo não padronizado, que varia de estado para estado, de polícia para polícia e, em muitos casos, tampouco existe. Um dos problemas disso está na dificuldade na comparabilidade dos dados, tendo em vista as diferentes metodologias utilizadas. Outro desafio, inclusive anterior à questão metodológica, está na própria produção dos dados pelas corporações, que muitas vezes coletam as informações para objetivos meramente burocráticos, dando pouca atenção à qualidade dos dados para fins de monitoramento e avaliação.

Considerando estas questões, uma das poucas referências nacionais sérias sobre o tema são os estudos produzidos pelo Instituto Sou da Paz desde 2017 referentes à elucidação de homicídios. A mais recente edição da pesquisa (2023), “Onde mora a impunidade? Porque o Brasil precisa de um Indicador Nacional de Esclarecimento de Homicídios”³⁰, é resultado de um esforço para compilar dados de cada uma das unidades da federação sobre a proporção de homicídios dolosos (ocorridos em 2020 e 2021) que resultou em ações de responsabilização no sistema judiciário brasileiro. Neste caso, conceito de *esclarecimento* utilizado pelo referido estudo diz respeito aos homicídios dolosos “no qual pelo menos um agressor foi denunciado pelo Ministério Público” (Sou da Paz, 2023). Deste modo, o crime é considerado *esclarecido* quando duas instituições ligadas à Justiça - Polícia Civil e Ministério Público - chegam a um entendimento comum sobre o caso: a de que os indícios de materialidade e autoria existentes são suficientemente robustos para justificar a continuidade do processo.

Os dados analisados pelo Sou da Paz indicam que somente 33% dos homicídios ocorridos no ano de 2020 e 35% dos ocorridos em 2021 foram esclarecidos no Brasil. É necessário consi-



Tão necessário como prever a imprescindibilidade de avaliações de desempenho e produtividade, é também especificar o que deve ser medido, e como fazê-lo.

30 INSTITUTO SOU DA PAZ. Onde mora a impunidade? Porque o Brasil precisa de um Indicador Nacional de Esclarecimento de Homicídios. São Paulo: Instituto Sou da Paz, 2023.

derar, ainda, que esse índice foi calculado com base em dados disponibilizados por apenas 18 UF. De todo modo, essa porcentagem não é alta, o que aponta para a insuficiência do trabalho de investigação policial, o que, por sua vez, reflete no debate sobre produtividade policial.

Contrastando com os resultados obtidos pelo Sou da Paz, a Associação dos Delegados de Polícia do Brasil (ADEPOL) publicou, também no ano de 2023, o chamado “Índice de Resolutividade de Inquéritos Policiais no Brasil”. Diferente do estudo do Sou da Paz (no qual o índice de esclarecimentos de homicídios foi calculado pela equipe técnica do Instituto, com base em dados disponibilizados pelas polícias), no caso da publicação da ADEPOL a porcentagem de esclarecimento de inquéritos aparentemente foi fornecida de antemão por cada uma das instituições policiais do país³¹. Levando em conta essa diferença em termos de rigor metodológico, segundo a ADEPOL, 81,29% dos inquéritos policiais instaurados em 2021 e 82,31% dos instaurados em 2022 tiveram uma solução. Vale mencionar que enquanto o estudo do Instituto Sou da Paz expressamente indica que seus dados dizem respeito a homicídio doloso, a ADEPOL, em sua publicação, leva em conta inquéritos de “homicídio” (sem especificar qual tipo), incluindo “patrimônio” e “violência doméstica”.

De todo modo, chama a atenção a diferença nos índices de esclarecimento trazidos pelos dois estudos. Essa diferença nos leva, mais uma vez, para a necessidade de haver parâmetros normativos que explicitem como a produtividade policial deve ser mensurada. Infelizmente, como já destacado, a Lei Orgânica Nacional das Polícias Civis deixou uma lacuna neste ponto. Lacuna esta que, quando combinada com o papel secundário que historicamente tem sido atribuído à Polícia Civil na segurança pública em relação com a PM, e com os desafios estruturais enfrentados pela PC (como defasagem de pessoal e necessidade de modernização de infraestrutura), torna ainda mais difícil a já complexa tarefa de analisar os resultados do trabalho policial.

Como mostrado no capítulo anterior, os dados sobre os efetivos previstos e existentes da PC apontam que há defasagem de recursos humanos na maior parte do país. Em boa parte das UF, as polícias civis enfrentam um quadro de fragilização institucional que interfere diretamente no trabalho de investigação, inteligência e elucidação de crimes. Como agravante deste cenário, é importante lembrar que

além das atividades relacionadas à investigação criminal em si, como coleta de provas, depoimentos, etc., a Polícia Civil também é encarregada de realizar serviços públicos administrativos, o que aprofunda ainda mais a sobrecarga de trabalho de seu quadro já defasado.

Segundo os dados levantados pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública junto às Polícias Civis estaduais e do Distrito Federal, nos anos de 2021 e 2022 foram registrados 41.071.133 Boletins

31 "Os quesitos objetivamente apresentados a cada instituição policial foram vinculados à existência de algum índice de resolução de inquéritos policiais em base anual na Polícia Civil? Caso existente, qual foi o indicador de resolutividade considerando a proporção entre inquéritos instaurados e relatados e quais os indicadores de resolutividade de inquéritos de crimes de homicídio, patrimônio e violência doméstica, considerando o mesmo parâmetro de aferição". (ADEPOL, 2023).



Em boa parte das UF, as polícias civis enfrentam um quadro de fragilização institucional que interfere diretamente no trabalho de investigação, inteligência e elucidação de crimes.

de Ocorrência (BO) no Brasil, sendo que deste total, 19.393.077 (47,2%) eram de natureza criminal. Significa dizer que 52,8% dos registros feitos em delegacias não demandavam o trabalho especializado de investigação, expertise da Polícia Civil. Este número de registros de BO não criminais também ocorre a nível estadual: no caso do Paraná, por exemplo, chega a ser mais da metade (50,7%) dos registros no período analisado. Conforme exposto na tabela abaixo, em 15 UF os registros de BO não criminais em 2021 e 2022 representaram mais de 1/3 do total dos registros. Além do Paraná, chama a atenção o percentual das ocorrências não criminais nos estados do Ceará (50,2%), Mato Grosso (46,8%), Roraima (46,0%), São Paulo (45,7%), Alagoas (45,5%), Minas Gerais (45,5%), Rio Grande do Sul (45,4%), Amazonas (44,3%), e Tocantins (43,2%).

Tabela 19 | Número de boletins de ocorrência de natureza criminal e total de boletins de ocorrência realizadas pela Polícia Civil
Brasil e Unidades da Federação - 2021-2022

Brasil e Unidades da Federação	Boletins de ocorrência de natureza criminal			Total de boletins de ocorrência			Percentual de boletins de natureza criminal em relação ao total (em %)		
	Ns. Absolutos			Ns. Absolutos					
	2021	2022	Total	2021	2022	Total	2021	2022	Total
Brasil	9.172.279	10.220.798	19.393.077	19.656.961	21.414.172	41.071.133	46,7	47,7	47,2
Acre	35.995	41.556	77.551	51.244	58.512	109.756	70,2	71,0	70,7
Alagoas	74.016	83.565	157.581	136.472	152.919	289.391	54,2	54,6	54,5
Amapá	55.624	63.221	118.845	76.376	88.299	164.675	72,8	71,6	72,2
Amazonas	89.451	154.027	243.478	163.696	273.175	436.871	54,6	56,4	55,7
Bahia	406.493	466.768	873.261	648.306	739.650	1.387.956	62,7	63,1	62,9
Ceará	275.727	312.437	588.164	549.613	631.589	1.181.202	50,2	49,5	49,8
Distrito Federal	230.768	262.228	492.996	370.872	435.292	806.164	62,2	60,2	61,2
Espírito Santo	190.384	223.170	413.554	283.361	332.217	615.578	67,2	67,2	67,2
Goiás	379.208	299.512	678.720	4.715.501	4.984.383	9.699.884	8,0	6,0	7,0
Maranhão
Mato Grosso	139.814	155.432	295.246	266.294	288.477	554.771	52,5	53,9	53,2
Mato Grosso do Sul	126.284	138.407	264.691	200.562	217.826	418.388	63,0	63,5	63,3
Minas Gerais	1.185.123	1.186.041	2.371.164	2.138.060	2.212.120	4.350.180	55,4	53,6	54,5
Pará	420.592	426.464	847.056	649.285	627.749	1.277.034	64,8	67,9	66,3
Paraíba ⁽¹⁾	...	51.959	51.959	110.981	104.100	215.081	...	49,9	...
Paraná	624.215	669.655	1.293.870	1.307.585	1.317.125	2.624.710	47,7	50,8	49,3
Pernambuco	391.838	422.491	814.329	538.620	583.129	1.121.749	72,7	72,5	72,6
Piauí
Rio de Janeiro	563.478	691.876	1.255.354	638.784	801.366	1.440.150	88,2	86,3	87,2
Rio Grande do Norte	97.871	104.884	202.755	128.560	150.477	279.037	76,1	69,7	72,7
Rio Grande do Sul	711.394	743.288	1.454.682	1.296.928	1.368.797	2.665.725	54,9	54,3	54,6
Rondônia	205.006	223.581	428.587
Roraima	30.264	33.078	63.342	54.302	63.041	117.343	55,7	52,5	54,0
Santa Catarina	991.539	1.049.700	2.041.239	1.039.527	1.100.929	2.140.456	95,4	95,3	95,4
São Paulo	2.013.911	2.485.202	4.499.113	3.875.180	4.405.358	8.280.538	52,0	56,4	54,3
Sergipe	85.692	95.129	180.821	119.606	146.742	266.348	71,6	64,8	67,9
Tocantins	52.598	60.708	113.306	92.240	107.319	199.559	57,0	56,6	56,8

Fonte: Polícias Cíveis dos Estados e do Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(1) A UF informa que o programa utilizado por sua Polícia Civil para registro de ocorrências e lavratura de procedimentos foi implementado em todo o estado somente a partir de meados de 2022, gerando possíveis distorções nos dados.



A elevada quantidade de trabalho de natureza não criminal, somada ao contexto de fragilização institucional e a escassez de recursos humanos, interfere diretamente na produtividade da Polícia Civil

Por óbvio, a elevada quantidade de trabalho de natureza não criminal, somada ao contexto de fragilização institucional e a escassez de recursos humanos, interfere diretamente na produtividade da Polícia Civil. Ainda que a Lei Orgânica Nacional da Polícia Civil traga, em seu art. 4º, uma série de princípios que busquem dar mais autonomia aos profissionais da área, não fica claro como isso poderá reverberar na celeridade e qualidade das investigações, especialmente quando considera-se os problemas estruturais enfrentados pelas corporações. Embora não exista uma regra sobre a periodicidade de realização de concursos, tais seleções não devem ser feitas com intervalos de tempo muito elevados. A ausência de concursos para repor o efetivo vacante, prejudica o fluxo adequado de progressão nas carreiras, bem como gera *gap* geracional nas instituições que, cada vez mais, têm seu efetivo envelhecido.

No ano de 2022, segundo os dados levantados pelo FBSP, somente 3,1% dos delegados de polícia do Brasil tinham até um ano de ingresso na carreira, enquanto 32,6% já tinham de 11 a 20 anos e 16,9% mais de 26 anos. Olhando especificamente para as UF, é possível notar que a diferença geracional é ainda maior. Nos estados do Paraíba e São Paulo, os 34,6% dos delegados possuem mais de 26 anos de carreira, sendo que, na Paraíba, 32,9% têm mais de 30 anos na instituição, conforme pode ser visto na tabela abaixo.

Tabela | Efetivo existente, por tempo de serviço - Delegados ^(NT)
20 | Brasil e Unidades da Federação - 2022

Brasil e Unidades da Federação	Delegados							Total
	Menos de 1 ano	De 1 a 5 anos	De 6 a 10 anos	De 11 a 20 anos	De 21 a 25 anos	De 26 a 30 anos	Mais de 30 anos	
Brasil	3,1%	14,8%	17,6%	32,6%	15,0%	8,8%	8,1%	100,0%
Acre	-	34,2%	8,9%	53,2%	-	3,8%	-	100,0%
Alagoas	100,0%
Amapá	-	31,5%	24,3%	21,6%	-	11,7%	10,8%	100,0%
Amazonas	-	-	40,0%	46,2%	-	-	13,8%	100,0%
Bahia	0,3%	5,0%	15,5%	41,9%	23,6%	11,0%	2,7%	100,0%
Ceará	6,0%	18,0%	26,7%	36,6%	12,1%	-	0,6%	100,0%
Distrito Federal	-	37,0%	8,0%	33,3%	17,1%	3,4%	1,2%	100,0%
Espírito Santo	-	9,4%	49,8%	20,2%	8,6%	7,3%	4,7%	100,0%
Goiás	24,5%	0,2%	0,9%	25,5%	35,4%	9,2%	4,2%	100,0%
Maranhão	3,0%	17,4%	25,4%	24,9%	25,9%	0,3%	3,0%	100,0%
Mato Grosso	3,3%	13,1%	17,2%	30,7%	26,3%	8,8%	0,7%	100,0%
Mato Grosso do Sul	100,0%
Minas Gerais	1,7%	11,4%	31,4%	41,0%	9,4%	2,2%	2,9%	100,0%
Pará	0,3%	22,1%	20,3%	28,7%	12,2%	11,1%	5,2%	100,0%
Paraíba	-	-	16,2%	50,2%	-	0,7%	32,9%	100,0%
Paraná	100,0%
Pernambuco	11,2%	25,2%	-	30,1%	16,6%	5,1%	11,9%	100,0%
Piauí	100,0%
Rio de Janeiro	0,2%	-	25,9%	34,6%	26,9%	8,9%	3,6%	100,0%
Rio Grande do Norte	-	-	100,0%
Rio Grande do Sul	100,0%
Rondônia
Roraima	...	-	-	100,0%	100,0%
Santa Catarina	-	14,2%	16,0%	43,7%	6,8%	6,5%	12,8%	100,0%
São Paulo	1,8%	16,5%	12,4%	21,7%	13,4%	18,4%	15,8%	100,0%
Sergipe	12,6%	8,6%	1,7%	45,4%	28,2%	3,4%	-	100,0%
Tocantins	-	54,0%	3,1%	41,0%	-	1,9%	-	100,0%

NT: Para fins de padronização, reunimos apenas os agentes da Polícia Civil, mesmo nos casos em que a Perícia é vinculada à instituição.

Fonte: Polícias Civis dos Estados e do Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(-) Fenômeno inexistente.

(...) Informação não disponível.

No caso das carreiras de investigador e denominações correlatas, a diferença geracional se repete, mas de forma ainda mais acentuada: em 2022, somente 0,7% do efetivo estava na PC há menos de um ano, enquanto 25,2% já tinham de 11 a 20 anos na carreira e 15,5% mais de 26 anos. Olhando para a realidade das UF, chama a atenção a situação do Amapá e do Rio de Janeiro, onde respectivamente, 44,1% e 41,8% do efetivo de investigadores tem mais de 26 anos de carreira. Além do Amapá e Rio de Janeiro, nos estados de Goiás, Pará, Paraíba, Santa Catarina, São Paulo e Sergipe, mais de 30% do efetivo de investigadores possui mais de 26 anos de carreira, conforme pode ser visto na tabela a seguir.

Tabela 21 Efetivo existente, por tempo de serviço - Investigadores ^(NT)
 Brasil e Unidades da Federação - 2022

Brasil e Unidades da Federação	Investigadores e denominações correlatas							Total
	Menos de 1 ano	De 1 a 5 anos	De 6 a 10 anos	De 11 a 20 anos	De 21 a 25 anos	De 26 a 30 anos	Mais de 30 anos	
Brasil	0,7%	11,7%	13,9%	25,2%	13,1%	7,4%	8,0%	100,0%
Acre	-	21,3%	43,4%	31,6%	3,0%	-	0,8%	100,0%
Alagoas	100,0%
Amapá	-	27,3%	14,7%	13,9%	-	17,7%	26,4%	100,0%
Amazonas	-	23,8%	-	45,5%	20,4%	1,4%	9,0%	100,0%
Bahia	3,5%	6,1%	16,9%	28,3%	35,1%	2,1%	7,9%	100,0%
Ceará	-	19,5%	47,4%	23,3%	-	7,5%	2,2%	100,0%
Distrito Federal	-	0,4%	33,3%	35,4%	23,5%	5,9%	1,5%	100,0%
Espírito Santo	10,6%	2,4%	13,3%	48,8%	15,1%	1,9%	7,9%	100,0%
Goiás	0,2%	-	13,5%	15,7%	35,7%	22,5%	12,4%	100,0%
Maranhão	0,7%	13,5%	25,5%	22,3%	25,0%	2,2%	10,7%	100,0%
Mato Grosso	-	0,1%	42,9%	54,3%	1,4%	-	1,2%	100,0%
Mato Grosso do Sul	100,0%
Minas Gerais	0,1%	18,2%	13,7%	38,5%	15,8%	6,0%	7,8%	100,0%
Pará	0,3%	17,9%	8,1%	37,7%	-	28,0%	8,0%	100,0%
Paraíba	-	1,4%	34,1%	26,4%	-	-	38,1%	100,0%
Paraná	100,0%
Pernambuco	0,0%	26,2%	2,5%	39,3%	16,8%	7,1%	8,0%	100,0%
Piauí	100,0%
Rio de Janeiro	0,4%	1,6%	3,9%	52,3%	-	6,8%	35,0%	100,0%
Rio Grande do Norte	-	-	100,0%
Rio Grande do Sul	100,0%
Rondônia
Roraima	...	0,3%	0,3%	99,5%	100,0%
Santa Catarina	0,3%	13,5%	24,0%	25,4%	6,7%	8,8%	21,2%	100,0%
São Paulo	0,9%	20,5%	12,4%	13,5%	22,5%	19,5%	10,7%	100,0%
Sergipe	-	30,4%	-	32,3%	5,5%	3,9%	27,9%	100,0%
Tocantins	-	5,4%	1,0%	76,1%	9,6%	7,9%	-	100,0%

NT: Para fins de padronização, reunimos apenas os agentes da Polícia Civil, mesmo nos casos em que a Perícia é vinculada à instituição.

Fonte: Polícias Civis dos Estados e do Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(-) Fenômeno inexistente.

(...) Informação não disponível.

No caso da carreira de escrivão e denominações correlatas, em nível nacional, as diferenças geracionais são, proporcionalmente, semelhantes às demais carreiras: em 2022 somente 0,7% dos escrivães estavam na carreira há menos de 1 ano, enquanto 14,7% estavam na carreira há mais de 26 anos. Analisando a situação das UF, a carreira de escrivão aparece como a menos envelhecida, em comparação com as demais. Somente o estado da Paraíba possui 29,6% do efetivo com mais de 26 anos na instituição, sendo que este percentual corresponde a escrivães com mais de 30 anos de carreira. Com exceção de Ceará, Distrito Federal e Espírito Santo (estados em que a maior parte do efetivo possui até 10 anos de carreira), a maioria dos estados possui um efetivo de escrivães com tempo de carreira entre 11 e 20 anos, conforme pode ser verificado na tabela abaixo.

Tabela | Efetivo existente, por tempo de serviço - Escrivães ^(NT)
22 | Brasil e Unidades da Federação - 2022

Brasil e Unidades da Federação	Escrivães e denominações correlatas							Total
	Menos de 1 ano	De 1 a 5 anos	De 6 a 10 anos	De 11 a 20 anos	De 21 a 25 anos	De 26 a 30 anos	Mais de 30 anos	
Brasil	0,7%	12,3%	17,5%	29,6%	10,8%	6,4%	8,2%	100,0%
Acre	-	31,3%	13,1%	53,5%	-	-	2,0%	100,0%
Alagoas	100,0%
Amapá	-	11,5%	29,3%	37,2%	-	10,5%	11,5%	100,0%
Amazonas	-	-	-	81,9%	7,9%	10,2%	-	100,0%
Bahia	1,3%	5,4%	14,5%	43,4%	31,2%	0,1%	4,1%	100,0%
Ceará	0,1%	26,2%	28,1%	22,9%	15,7%	-	7,0%	100,0%
Distrito Federal	0,6%	1,2%	58,3%	28,1%	0,6%	10,3%	0,9%	100,0%
Espírito Santo	21,6%	6,9%	44,3%	14,4%	-	8,0%	4,9%	100,0%
Goiás	0,3%	0,3%	16,7%	24,3%	48,1%	7,7%	2,7%	100,0%
Maranhão	4,7%	13,2%	18,4%	48,8%	11,7%	-	3,2%	100,0%
Mato Grosso	-	-	28,3%	51,2%	18,3%	2,0%	0,3%	100,0%
Mato Grosso do Sul	100,0%
Minas Gerais	3,1%	12,7%	22,9%	34,1%	21,9%	1,9%	3,4%	100,0%
Pará	0,5%	24,1%	11,8%	29,1%	15,1%	13,0%	6,5%	100,0%
Paraíba	-	-	23,8%	46,3%	0,4%	-	29,6%	100,0%
Paraná	100,0%
Pernambuco	-	12,2%	8,9%	59,1%	13,9%	3,4%	2,5%	100,0%
Piauí	100,0%
Rio de Janeiro	0,1%	8,1%	29,4%	36,0%	4,5%	2,7%	19,3%	100,0%
Rio Grande do Norte	-	-	100,0%
Rio Grande do Sul	100,0%
Rondônia
Roraima	...	-	1,4%	98,6%	100,0%
Santa Catarina	0,9%	24,1%	17,1%	28,3%	6,4%	8,8%	14,5%	100,0%
São Paulo	-	24,6%	12,0%	25,2%	12,5%	18,3%	7,4%	100,0%
Sergipe	-	23,6%	-	73,0%	-	3,4%	-	100,0%
Tocantins	-	42,3%	1,2%	47,9%	5,0%	3,6%	-	100,0%

NT: Para fins de padronização, reunimos apenas os agentes da Polícia Civil, mesmo nos casos em que a Perícia é vinculada à instituição.

Fonte: Polícias Civis dos Estados e do Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(-) Fenômeno inexistente.

(...) Informação não disponível.

O trabalho feito pela Polícia Civil tem sua produtividade, em parte, mensurada pelo número de inquéritos, sejam eles instaurados, relatados ou não. Um dos grandes problemas enfrentados é a quantidade de inquéritos que permanecem nas delegacias, sem que haja o encaminhamento para o próximo órgão do fluxo do Sistema de Justiça Criminal ou, quando há, em um processo de “idas e vindas” com o Ministério Público, sem que haja uma conclusão para a investigação em curso. É o chamado “estoque” de inquéritos que, pelos mais diversos motivos, permanecem inconclusos.

Pesquisa coordenada por Misse (2010) em cinco capitais brasileiras concluiu que o elevado “estoque” de inquéritos nas delegacias brasileiras pode ser explicado, em parte, pelas

diferentes prerrogativas constitucionais dos delegados e promotores. Isso porque cabe ao delegado de polícia não só a função de investigar, mas também de “formação da culpa”. Já o promotor fica com a função de encampar o inquérito ou devolvê-lo à delegacia por considerar que as provas são insuficientes, dando mais prazo para a conclusão. Nestes casos, “o inquérito vai e vem, sem saber onde repousar ou ganhar o mérito de se transformar em denúncia (...) um modo de o inquérito não ficar em lugar nenhum, até que - passados meses e, em não poucos casos, anos – ele venha a ser arquivado” (Misse, 2010, p.11). Além disso, a pesquisa também concluiu que em as capitais estudadas havia “um volume muito elevado de ocorrências criminais, especialmente se relacionado ao efetivo de investigadores e autoridades policiais incumbidos de dar-lhe tratamento” (Misse, 2010, p.16).

Segundo os dados da pesquisa “Perfil das Instituições de Segurança Pública”³², realizada pelo Ministério da Justiça e da Segurança Pública, foram instaurados 1.184.101 inquéritos policiais no Brasil no ano de 2022. Já os dados levantados pelo FBSP junto às PC apontam no mesmo ano, 2022, foram relatados 1.831.630 inquéritos, o que significa dizer que, apesar das dificuldades institucionais enfrentadas pelas PC, foram relatados 647.529 inquéritos a mais do que os instaurados, representando assim, uma diminuição no “estoque” de inquéritos.

No entanto, das 23 PC que informaram seus dados, oito delas relataram menos inquéritos em 2022 do que em 2021, apresentando uma queda na capacidade investigativa das polícias no Acre, Amazonas, Bahia, Distrito Federal, Goiás, Minas Gerais, Rio de Janeiro e São Paulo.

32 Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiMDc0ZWFiYTgtYjA1OS00YzBmLWJkNTctZmViODM2YzlmYzBiliwidCI6Im-ViMDkwNDIwLTQONGMtNDNmNy05MWYyLTRiOGRhNmJmZThiMSJ9>. Acesso em 13/03/2024.



Tabela
23 Total de inquéritos relatados pela Polícia Civil
Brasil e Unidades da Federação - 2021 e 2022

Brasil e Unidades da Federação	Inquéritos relatados pela Polícia Civil		
	2021	2022	Total
Brasil	1.604.323	1.831.630	3.435.953
Acre	9.758	7.607	17.365
Alagoas	9.177	9.703	18.880
Amapá	...	7.328	7.328
Amazonas	25.655	21.635	47.290
Bahia	35.409	24.065	59.474
Ceará ⁽¹⁾	452	477	929
Distrito Federal	28.351	27.106	55.457
Espírito Santo	27.744	28.465	56.209
Goiás	59.320	59.170	118.490
Maranhão	282.950	520.323	803.273
Mato Grosso	36.104	37.720	73.824
Mato Grosso do Sul	35.578	44.224	79.802
Minas Gerais ⁽²⁾	173.686	170.885	344.571
Pará	32.394	36.357	68.751
Paraíba
Paraná	71.826	80.292	152.118
Pernambuco	38.768	40.355	79.123
Piauí
Rio de Janeiro	72.511	61.674	134.185
Rio Grande do Norte	8.567	14.390	22.957
Rio Grande do Sul	203.387	215.229	418.616
Rondônia
Roraima
Santa Catarina	46.479	47.297	93.776
São Paulo	384.996	355.505	740.501
Sergipe	9.719	10.152	19.871
Tocantins	11.492	11.671	23.163

Fonte: Polícias Cíveis dos Estados e do Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(1) O Estado informou o número total de inquéritos apenas para o Departamento de Homicídio e Proteção a Pessoa.

(2) O Estado considera, no número total de inquéritos, dados sobre Auto de Prisão em Flagrante Delito (APFD), Auto de Apreensão em Flagrante por Ato Infracional (AAFAI) e Procedimentos de Apuração de Ato Infracional (PAAI), não sendo possível desagregá-los.

Especificamente em relação aos casos de homicídios, os dados obtidos pelo FBSP apontam que em 2022 foram instaurados 59.246 inquéritos policiais no Brasil, sendo que, no mesmo ano, 19.079 inquéritos foram relatados com indiciamento e 16.626 sem indiciamento. Diante destes números, temos que, em 2022, 23.541 inquéritos de homicídios no Brasil entraram no “estoque”.

Olhando para a situação de cada uma das PC das 23 UF que informaram os dados completos ao FBSP, 3 delas conseguiram diminuir seus “estoques” em 2022: Goiás, Rio Grande

do Norte e Rio Grande do Sul. Três estados tiveram um aumento de mais de mil inquéritos em seus “estoques” em 2022: Bahia (3.555), Minas Gerais (1.822) e Pernambuco (1.298), conforme tabela abaixo.

Tabela 24 | Inquéritos de homicídios instaurados e relatados, com e sem indiciamento, pela Polícia Civil
Brasil e Unidades da Federação - 2021 e 2022

Brasil e Unidades da Federação	Número de inquéritos de homicídio instaurados		Número de inquéritos de homicídio relatados com indiciamento		Número de inquéritos de homicídio relatados sem indiciamento		Total	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Brasil	54.320	59.246	19.673	19.079	16.382	16.626	90.375	94.951
Acre	170	198	79	61	2	6	251	265
Alagoas	594	721	406	356	189	97	1.189	1.174
Amapá	...	187	...	109	...	37	...	333
Amazonas	1.399	1.298	373	277	985	896	2.757	2.471
Bahia	4.325	4.351	1.068	610	667	186	6.060	5.147
Ceará	1.541	1.374	216	346	236	131	1.993	1.851
Distrito Federal ⁽¹⁾	318	277	318	277	-	-	636	554
Espírito Santo	999	955	507	410	51	160	1.557	1.525
Goiás	1.422	1.206	1.398	1.199	1.159	1.096	3.979	3.501
Maranhão	4.322	10.323	4.322	10.323
Mato Grosso	869	1.064	603	699	125	237	1.597	2.000
Mato Grosso do Sul	404	468	38	57	261	297	703	822
Minas Gerais ⁽²⁾	8.188	8.326	3.761	3.688	2.482	2.816	14.431	14.830
Pará	2.022	1.973	526	481	775	668	3.323	3.122
Paraíba	1.042	1.045	261	307	37	23	1.340	1.375
Paraná	4.299	4.634	1.346	1.405	2.176	2.850	7.821	8.889
Pernambuco	2.879	3.166	1.676	1.670	41	198	4.596	5.034
Piauí
Rio de Janeiro	8.189	5.672	2.819	2.649	3.882	2.809	14.890	11.130
Rio Grande do Norte	505	520	234	185	446	625	1.185	1.330
Rio Grande do Sul ⁽³⁾	5.225	5.224	3.022	2.877	2.474	2.857	10.721	10.958
Rondônia
Roraima
Santa Catarina	989	1.219	651	781	213	327	1.853	2.327
São Paulo	3.439	3.826	3.439	3.826
Sergipe	568	539	207	224	135	125	910	888
Tocantins	612	680	164	411	46	185	822	1.276

Fonte: Polícias Cíveis dos Estados e do Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(-) Fenômeno inexistente.

(...) Informação não disponível.

(1) Não incluem os casos de feminicídio.

(2) O Estado considera, no número total de inquéritos, dados sobre Auto de Prisão em Flagrante Delito (APFD), Auto de Apreensão em Flagrante por Ato Infracional (AAFAI) e Procedimentos de Apuração de Ato Infracional (PAAI), não sendo possível desagregá-los. Acrescenta não possuir as peças de despacho com e sem indiciamento para PAAI e AAFAI.

(3) Incluem homicídios dolosos e culposos.

Esta seção buscou olhar com mais atenção para os dados das Polícias Cíveis brasileiras analisando, com base nos dados existentes, parte de sua produtividade, mesmo diante dos desafios e problemas vivenciados pela instituição. Consideramos que o conceito de produtividade precisa ser melhor delineado, com base em critérios padronizados, que permitam comparações e análises de indicadores ao longo do tempo. Dito de outra forma, é preciso que fique claro o que deve ser medido e como. No entanto, conforme apontamos no início da seção, o texto da LOPC não foi capaz de enfrentar a questão da produtividade de forma mais rigorosa, na medida em que apenas previu que as Polícias Cíveis devem realizar “avaliação anual de desempenho individual e de produtividade institucional” sem caracterizar, nem tampouco criar parâmetros que pudessem avançar para além do que existe atualmente.

Em relação aos dados sobre efetivos, chama a atenção que, além da defasagem já discutida neste texto, grande parte dos policiais cíveis estão nas suas respectivas carreiras há mais de 11 anos. Nota-se ainda uma concentração maior de profissionais há mais de duas décadas na instituição do que há menos de 1 ano, em todas as carreiras analisadas.

Este cenário serve de alerta para questionarmos a capacidade institucional da Polícia Civil, com um quadro defasado e envelhecido, em fazer frente às constantes mudanças nas dinâmicas do crime, sobretudo àqueles ligados às novas tecnologias. Nos parece urgente a reposição dos quadros da PC no país, buscando e capacitando profissionais para dar conta dos desafios postos no mundo contemporâneo, cujas relações sociais estão, cada vez mais, mediadas pela tecnologia.

Por fim, é urgente a criação de bases de dados que dialoguem entre as diferentes UF e que permitam a padronização de conceitos e metodologias de coleta e de publicização de dados. Isso permitiria a comparação e a observação de padrões no país, representando um enorme ganho em termos de transparência institucional. Permitiria ainda, a padronização de critérios para a definição do que deve ser entendido como *produtividade*, bem como por *esclarecimento*. A ausência dessas bases conceituais faz com que a sociedade civil busque, por meio do desenvolvimento de metodologias próprias, pensar os critérios de produtividade e esclarecimento das polícias que, por sua vez, nem sempre concordam com os resultados expostos. Porém, a desqualificação de pesquisas e estudos independentes não deve ser a saída para este embate de versões, mas nos indicar caminhos de estruturação de métodos e meios que sejam eficazes na mensuração do trabalho policial.



É urgente a criação de bases de dados que dialoguem entre as diferentes UF e que permitam a padronização de conceitos e metodologias de coleta e de publicização de dados.



Capítulo 3

Remuneração dos profissionais de segurança pública

A remuneração dos servidores públicos das três esferas de governo obedece à fixação de padrões estabelecidos no art. 39 da Constituição Federal, em seu parágrafo 1º. Segundo este parágrafo, a remuneração dos servidores públicos deve levar em consideração “a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira”; “os requisitos para a investidura”; bem como “as peculiaridades dos cargos”. Assim, ao produzirmos um Raio X sobre os efetivos, carreiras e salários das forças de segurança pública do Brasil, cujo enfoque principal é a forma de organização e gestão de pessoas dos sete tipos de polícias existentes (Polícias Militares, Polícias Civas, Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal, Polícias Penais, Polícia Ferroviária Federal, e Departamento de Polícia Legislativa) e demais corporações com atribuições na segurança pública (Corpo de Bombeiros Militares e Guardas Municipais), a pergunta que surge é se as estruturas de cargos e salários estão alinhadas às missões e funções legais dessas instituições.

A pergunta que surge é se as estruturas de cargos e salários estão alinhadas às missões e funções legais dessas instituições.

A resposta a esta pergunta é complexa e não é possível de ser esgotada em um único levantamento, ainda mais considerando a existência, como descrito no capítulo 1, de cerca de 1.500 diferentes agências/organizações com atribuições de segurança pública, quase todas elas vinculadas ao Poder Executivo, em suas três esferas de governo (Federal, Estadual/Distrital e Municipal). Na inexistência de espaços de coordenação e padronização de dados e informações, os esforços de compilação e sistematização ficam dependentes da identificação de fontes disponíveis e, em alguns casos, da disposição das organizações em fornecer dados. Assim, dentro das possibilidades postas, o Fórum Brasileiro de Segurança Pública optou por, neste estudo, apresentar um retrato da estrutura de cargos e salários das Polícias Civil, Militar, Penal Estadual, das Perícias Técnicas e dos Corpos de Bombeiros, bem como da Polícia Federal.

A Polícia Rodoviária Federal e a Polícia Penal Federal se recusaram a fornecer seus microdados sobre remuneração, mesmo após sucessivas tentativas e justificativas que, para o FBSP, não interessava dados identificados, mas tão somente dados anonimizados e passíveis de serem agregados em termos de remunerações bruta e líquida, de forma a preservar os preceitos legais previstos na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). O mesmo ocorreu com a Polícia Militar do Rio de Janeiro, que até 2022 forneceu os dados publicados nas edições 2021 e 2022 do Anuário Brasileiro de Segurança Pública, mas, para este estudo, não deu respostas às solicitações feitas. Por esta razão, para manter comparações nacionais, repetimos os dados sobre remuneração dos policiais militares da ativa do Rio de Janeiro referentes a março de 2022. Já no caso da Polícia Ferroviária Federal, embora ela seja prevista no Artigo 144 da Constituição Federal, ela nunca chegou a ser formalmente criada e o Ministério da Justiça e Segurança Pública não criou estruturas organizacionais e/ou de cargos e salários para viabilizar a contratação de profissionais para suprir suas demandas.

Da mesma forma, o FBSP optou por não utilizar os dados preliminares da RAIS sobre salários para as Guardas Municipais, na medida em que o Ministério do Trabalho e Emprego está empreendendo esforços para a melhoria e validação da base de dados. Nossa avaliação foi que, nesse caso, era mais adequado aguardar a publicação dos dados finais, na medida em que há milhares de situações funcionais possíveis e os riscos de análises parciais sobre remunerações não compensava o uso por ora. Por fim, considerando que o Departamento de Polícia Legislativa tem poder de polícia, nos termos do Artigo 78 do Código Tributário Nacional (Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966), mas não é órgão integrante do SUSP (Sistema Único de Segurança Pública), a opção foi por deixar a tabulação das informações sobre a sua estrutura de cargos e salários para uma edição futura e atualizada desta publicação.

Em termos metodológicos, o presente estudo não consegue avançar, em razão das fontes utilizadas, no detalhamento de diferenças internas às mesmas carreiras, a exemplo da Delegado de Polícia. Existem níveis e/ou classes de delegados e que, ao longo da vida funcional dos policiais, há a progressão profissional de uma classe para outra. Porém, diante da multiplicidade de nomenclaturas utilizadas pelas Unidades da Federação para lançarem dados em seus portais da transparência, o FBSP preferiu dar ênfase na comparação entre carreiras e entre Unidades da Federação. O detalhamento interno à cada carreira precisará ser feito por estudos específicos para cada UF, algo que fica como horizonte de tarefas futuras a serem desdobradas do presente levantamento. Assim, o presente estudo apresenta um quadro amplo das remunerações médias brutas e líquidas dos profissionais das Polícias Civil, Militar, Penal, Federal, Perícia Técnica e do Corpo de Bombeiros, considerando como referência o mês de março de 2023.



A Polícia Rodoviária Federal e a Polícia Penal Federal se recusaram a fornecer seus microdados sobre remuneração. O mesmo ocorreu com a Polícia Militar do Rio de Janeiro, que até 2022 forneceu os dados publicados nas edições 2021 e 2022 do Anuário Brasileiro de Segurança Pública, mas, para este estudo, não deu respostas às solicitações feitas.

3.1 UM OLHAR PARA A REALIDADE ECONÔMICA DO BRASIL

De acordo com a PNAD/IBGE, a média salarial da população brasileira em março de 2023, mês de referência deste levantamento, era de R\$ 2.949,00 (dois mil, novecentos e quarenta e nove reais)³³. Seria incorreto comparar a média de todas as carreiras, postos e funções das forças de segurança com o número apurado pelo IBGE, pois a maior parte delas exige níveis de escolaridade maiores e mais bem remunerados do que o valor a média da população como um todo. Todavia, se compararmos o valor do IBGE com o rendimento médio líquido de um soldado PM, base da carreira de praças das Polícias Militares e que em muitas Unidades da Federação exige apenas o nível médio de escolaridade para o ingresso, veremos que a remuneração média de um soldado PM foi de R\$ 4.784,85 (quatro mil, setecentos e oitenta e quatro reais e oitenta e cinco centavos), ou 1,6 vezes mais que a média da população brasileira.

Nesse sentido, um dado chama bastante a atenção. De um total de 620.018 policiais militares, civis, penais, profissionais de perícia e bombeiros militares para os quais foi possível obter os dados sobre remunerações em 2023³⁴, 39.656 (6,4%) receberam valores abaixo da média nacional na população em geral apurada pelo IBGE. Dito de outra forma, mesmo que os profissionais das forças de segurança pública do país recebam, em sua grande maioria, mais do que a média da população em geral, havia em março de 2023 quase 40 mil profissionais da segurança pública que receberam menos, quase todos concentrados nos cargos, funções e postos inferiores das carreiras. É possível justificar tais números por diversas razões, como licenças, suspensões, férias recebidas em meses anteriores, etc. Mas, seja como for, mostra um número elevado de profissionais que precisam ter seus rendimentos revisados.

Quadro 03 | Comparativo de remunerações policiais Março de 2023⁽¹⁾

Remunerações policiais no Brasil ⁽²⁾	N. absoluto	% do efetivo
Remunerações líquidas < R\$ 2.949	39.656	6,4%
Remunerações líquidas > R\$ 39.293	33.179	5,4%

Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria da Casa Civil do Rio de Janeiro; Secretaria do Planejamento da Bahia; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(1) Foram considerados a média salarial da população brasileira em março de 2023 (R\$ 2.949) e o teto do funcionalismo público no mesmo período (R\$ 39.293).

(2) Não foram consideradas as médias de remuneração da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro, uma vez que a instituição não disponibilizou os dados solicitados via Lei de Acesso à Informação para 2023.

33 Rendimento médio mensal real das pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência com rendimento de trabalho, habitualmente recebido em todos os trabalhos. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - PNAD Contínua, março de 2023.

34 Não foram considerados os efetivos da Polícia Militar do Rio de Janeiro, para os quais não temos as remunerações de 2023.

Em sentido contrário, nota-se que 33.179 policiais ou bombeiros militares receberam acima do teto do funcionalismo público (R\$ 39.293,00), representando 5,4% dos profissionais de segurança pública com dados disponíveis. O maior número de casos de profissionais nesta situação está na Paraíba e em Santa Catarina. Diferentemente da situação das polícias estaduais, vale destacar que nenhum policial federal da ativa recebe acima do teto do funcionalismo público. Mas, a nosso ver, a informação mais relevante dessas primeiras comparações é que 88,2% dos profissionais da segurança pública têm rendimentos líquidos acima da média da população em geral e abaixo do teto do funcionalismo público, o que significa dizer eles estão numa faixa de rendimentos que poderia ser classificada como adequada à realidade nacional e às exigências e preceitos do Artigo 39 da CF. Há distorções, que precisam ser avaliadas e ajustadas, mas não há, para a maior parte deles, privilégios ou grandes injustiças, sempre lembrando que estamos falando de carreiras que integram o Poder Executivo estadual e federal. O debate sobre valorização profissional exige, portanto, que as discussões não fiquem restritas aos salários, mas avance para mecanismos de reestruturação e qualificação de carreiras, simplificando, fundindo ou diminuindo os degraus para a progressão entre diferentes cargos, funções e/ou postos.



Há distorções, que precisam ser avaliadas e ajustadas, mas não há, para a maior parte deles, privilégios ou grandes injustiças, sempre lembrando que estamos falando de carreiras que integram o Poder Executivo estadual e federal.

3.2 UM OLHAR PARA A REALIDADE INTERNACIONAL

A comparação com forças de segurança pública de outros países também se mostra pertinente e ajuda a compreendermos o que gastamos com os profissionais da área no Brasil. Nesse caso, a média brasileira foi calculada considerando os dados obtidos pelo FBSP para as remunerações brutas médias³⁵ e os valores foram convertidos em dólar do ano de 2022 para reduzir efeitos cambiais, bem como ajustados segundo a metodologia de paridade do poder de compra, utilizada por organismos internacionais como OCDE, Banco Mundial, FMI, entre outros, para calcular, em relação ao dólar dos EUA, quanto cada país precisa gastar para consumir uma cesta padronizada de bens e serviços (alimentação, transporte, energia, gás, etc.).

³⁵ Na comparação interna ao Brasil, o dado sobre rendimento médio da PNAD/IBGE considera os valores reais recebidos e, naquela situação, compreendemos que a comparação mais fidedigna era com o rendimento líquido dos profissionais da segurança pública. Aqui, como os dados são de salários nominais, a opção foi pela utilização dos rendimentos médios brutos dos profissionais da segurança pública. Além disso, como os países selecionados possuem diferentes modelos de organização policial, mas, em sua maioria, trazem polícias subnacionais, os dados Brasil excluem os rendimentos médios da Polícia Federal e do Corpo de Bombeiros Militares, de modo que a comparação seja entre instituições policiais as mais similares possível.

Tabela 25 Remunerações médias mensais de profissionais de segurança pública
Países selecionados - 2022 e 2023

País	Moeda original	Média		
		Moeda Nacional	Dólar (cotação nominal) ⁽²⁾	Paridade de poder de compra (moeda nacional / dólar) ⁽³⁾
Brasil ⁽¹⁾	Real	9.503,42	1.840,32	3.493,53
Alemanha	Euro	2.708,33	2.850,87	3.902,49
Estados Unidos	Dólar	4.881,67	4.881,67	4.881,67
Chile	Peso chileno	1.510.805,50	1.729,97	3.545,68
Canadá	Dólar canadense	6.954,67	5.341,53	5.969,67
França	Euro	4.190,25	4.410,79	6.216,99
Inglaterra	Libra esterlina	2.751,83	3.393,13	4.227,08
Portugal	Euro	2.820,25	2.968,68	5.392,45

Fontes: Alemanha: https://www.payscale.com/research/DE/Job=Police_Officer/Salary; Estados Unidos: <https://www.nyc.gov/site/nypd/careers/police-officers/po-benefits.page>; Chile: <https://www.salaryexpert.com/salary/job/police-officer/chile>; Canadá: https://www.payscale.com/research/CA/Job=Police_Officer/Salary; França: <https://www.salaryexpert.com/salary/job/police-officer/france>; Inglaterra: <https://uk.indeed.com/career/police-officer/salaries>; Portugal: <https://www.erieri.com/salary/job/police-officer/portugal>.

(1) Para efeito comparativo, considerou-se apenas a média das remunerações brutas das polícias e perícias técnicas estaduais.

(2) Os valores foram dolarizados de acordo com a cotação da OCDE referente ao ano de 2022, disponíveis em: <https://data.oecd.org/conversion/exchange-rates.htm#indicator-chart>.

(3) A paridade do poder de compra (PPC) é um método que permite comparar o custo de vida em dois países considerando uma cesta de produtos e serviços idêntica. A PPC foi ajustada de acordo com os dados de 2022 divulgados pela OCDE, disponível em: <https://data.oecd.org/conversion/purchasing-power-parities-ppp.htm>.

Pelos dados da tabela disponível acima, constata-se que, pelo critério de paridade de poder de compra, a média dos rendimentos dos policiais estaduais é a menor entre os 7 (sete) países analisados. No Brasil, os policiais estaduais recebem, em média, o equivalente ao que nos EUA é possível consumir com 3.493,53 dólares. Somente o Chile remunera suas polícias em um patamar próximo ao do Brasil, ou US\$ 3.545,68. Nos EUA, um policial recebe 39,7% a mais que no Brasil. A maior diferença é entre Brasil e França. Neste último país, um policial recebe, em média, US\$ 6.216,99, um valor 78% superior à média do que um policial brasileiro recebe.

Se, na comparação nacional, os policiais e demais profissionais recebem salários considerados acima da média nacional, mas sem privilégios ou excessos, na comparação com os seis outros países selecionados, a análise revela que a melhoria das remunerações médias se mostra premente. Porém, até pelo grande efetivo das forças de segurança pública, que se aproxima das 800 mil pessoas, as soluções não podem estar estruturadas apenas nos reajustes simples dos salários. Há desníveis internos significativos entre os profissionais que recebem o piso e aqueles que recebem o teto, que inclusive geram situações de desmotivação e desalento. A conclusão comum nas duas comparações é que, de forma urgente, governos precisam repensar as estruturas de carreiras, cargos e salários. A valorização profissional pode e deve ser buscada por intermédio de ajustes mais profundos nos modelos organizacionais e na distribuição mais aderente às necessidades operacionais de cada instituição. Modelos mimetizados das Forças Armadas Federais, como muitas vezes têm sido apontados como solução, e/ou projetos de equiparação às carreiras do sistema de justiça mostram-se incapazes de resolver os dilemas da segurança pública.


3.3 UM OLHAR PARA A REALIDADE DE CADA FORÇA DE SEGURANÇA PÚBLICA

Como já ressaltado, este capítulo visa descrever as diferentes realidades vividas na segurança pública brasileira. Nesta seção, o objetivo é detalhar dados sobre remunerações para algumas das organizações selecionadas. O critério principal foi, mais uma vez, o da disponibilidade de dados. Cabe ressaltar, desse modo, que quase todas as forças de segurança pública do país merecem elogios por sua postura transparente, respeitando os preceitos da administração pública brasileira. Isso revela maturidade institucional e preocupação com o tema. As exceções, infelizmente, ocorreram com Polícia Rodoviária Federal, Polícia Penal Federal, e Polícia Militar do Rio de Janeiro. Essas três corporações não enviaram e/ou negaram o acesso aos dados atualizados necessários à produção do presente Raio X. Para essas, o FBSP conseguiu apenas informações sobre número total dos seus respectivos efetivos.

3.3.1 Polícia Militar

A Polícia Militar é a instituição que possui o maior efetivo de profissionais da ativa do país, até pela sua missão constitucional de ser a responsável pelo policiamento ostensivo. Sua estrutura, mesmo após a aprovação da Lei Orgânica das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares, em 2023, mimetiza a estrutura de cargos e patentes do Exército Brasileiro, sem, no entanto, justificar as razões para essa opção organizacional em termos de sua aderência às necessidades administrativas e operacionais do provimento das condições para o cumprimento das suas missões constitucionais. Há a menção ao fato de a Constituição Federal prever que tanto as Polícias Militares quanto os Corpos de Bombeiros Militares são forças auxiliares e reservas do Exército e, por isso, a opção pela mesma estrutura de cargos e patentes da Força Terrestre, de modo a garantir a hierarquia e a cadeia de comando, essenciais às instituições militares. Mas esse argumento não encontra previsão na CF e tem sido adotado como opção político-institucional sem o concurso complementar de estudos profissiográficos que definam claramente o que cada posto exige em termos de competências e habilidade para o exercício eficiente da atividade de polícia ostensiva. Qual a necessidade e o papel de um major na atividade de polícia ostensiva, por exemplo? Essa pergunta permanece sem resposta e, ainda mais grave, sem clareza do quanto as instituições policiais se questionam sobre os perfis que as ocupam).

Seja como for, as 27 Polícias Militares existentes no país possuem, basicamente, duas carreiras e dez cargos/patentes. Porém, os dados aqui compilados revelam algumas discrepâncias significativas entre os dados em cada Unidade da Federação e na distribuição entre as patentes, que merecem análise mais detida.



A Polícia Militar é a instituição que possui o maior efetivo de profissionais da ativa do país, até pela sua missão constitucional de ser a responsável pelo policiamento ostensivo.

Tabela 26 Remuneração bruta e líquida média das Polícias Militares, por patente ⁽¹⁾
Brasil e Unidades da Federação - 2023 ⁽²⁾

Brasil e Unidades da Federação	Remuneração média											
	Soldado		Cabo		Sargento ⁽³⁾		Subtenente		Tenente ⁽⁴⁾		Capitão	
	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)
Brasil	6.358,61	4.784,85	7.401,45	5.228,07	9.307,80	6.694,61	11.413,07	7.423,39	14.359,48	9.789,91	18.497,37	12.380,95
Acre	6.609,75	4.200,95	6.996,10	3.916,16	8.582,95	4.868,93	11.427,63	6.637,64	15.441,59	8.952,41	18.361,92	9.575,85
Alagoas	5.724,87	4.633,36	6.194,08	4.948,84	8.843,57	6.998,51	11.665,74	8.637,82	14.064,36	10.230,82	18.012,72	12.783,82
Amapá	6.219,98	5.800,74	6.865,55	6.351,10	8.319,73	7.484,00	10.878,10	9.538,65	10.690,19	9.283,21	14.709,37	12.445,50
Amazonas	7.522,14	6.166,96	8.938,76	7.128,24	10.618,25	8.223,90	11.658,05	8.907,90	16.413,18	11.963,32	21.559,04	15.428,67
Bahia	6.909,87	4.298,64	7.925,12	4.741,31	7.804,12	4.383,88	12.094,46	6.956,37	15.133,96	9.055,31	18.160,10	10.597,80
Ceará	5.820,36	3.750,51	6.185,04	3.773,37	6.525,84	3.916,09	7.750,65	4.190,80	9.061,77	4.951,75	13.178,11	7.408,81
Distrito Federal	9.852,57	8.192,51	10.431,08	8.781,05	12.282,48	10.100,14	14.440,05	11.618,95	15.890,52	12.767,23	18.204,41	14.295,16
Espírito Santo	6.375,80	5.330,85	7.398,94	5.995,64	10.232,77	7.892,08	12.395,44	9.346,39	14.807,11	10.990,69	17.898,25	12.753,79
Goiás	10.073,71	6.615,81	10.675,55	6.826,47	12.258,05	7.276,85	15.608,12	8.896,45	18.863,96	11.172,08	26.284,88	16.276,86
Maranhão	5.885,40	4.923,00	6.309,40	5.227,60	8.014,62	6.415,84	11.242,53	8.582,02	12.925,97	9.652,66	14.672,09	10.840,37
Mato Grosso	8.605,56	7.618,35	10.422,52	8.980,88	12.247,95	10.463,48	14.827,89	12.589,32	19.171,93	16.023,44	24.184,54	19.689,73
Mato Grosso do Sul ⁽⁵⁾
Minas Gerais	5.679,15	4.662,66	7.523,18	5.959,23	11.659,38	8.805,09	22.335,67	16.150,36	18.000,47	13.002,86	22.976,13	16.490,68
Pará	6.467,13	4.478,00	6.600,12	4.173,12	6.851,07	4.328,96	5.974,62	4.418,28	14.965,80	8.763,11	15.091,16	9.433,41
Paraíba	5.819,58	...	6.123,07	...	6.890,65	...	8.620,42	...	11.480,75	...	15.702,73	...
Paraná	5.617,68	4.743,81	7.037,21	5.796,81	8.427,54	6.762,53	12.534,32	9.475,03	13.692,21	10.097,12	21.503,59	15.315,43
Pernambuco	5.676,08	4.747,80	6.496,41	5.369,17	7.691,81	6.150,24	11.936,95	8.920,49	14.375,54	10.526,97	15.853,40	11.847,37
Piauí	4.477,35	3.882,26	4.742,00	4.086,75	4.934,80	4.214,00	5.943,55	4.942,33	9.015,69	7.019,49	12.364,09	9.285,25
Rio de Janeiro ⁽⁶⁾
Rio Grande do Norte	4.050,88	3.009,00	5.774,98	3.835,97	8.752,82	5.354,04	16.327,08	9.942,19	16.497,53	11.119,67	17.504,58	10.286,99
Rio Grande do Sul	...	5.522,02	...	5.975,02	...	8.134,42	...	7.928,90	...	10.563,86	...	14.498,08
Rondônia	5.939,74	4.082,52	6.252,48	4.068,71	7.858,90	4.939,75	10.668,72	5.794,08	13.530,04	7.839,17	16.389,41	9.642,17
Roraima ⁽⁵⁾
Santa Catarina	7.529,50	...	8.409,02	...	10.814,78	...	16.632,57	...	22.185,00	...	24.487,30	...
São Paulo ⁽⁷⁾	6.362,28	4.551,33	7.641,05	5.026,47	8.959,84	5.925,06	10.956,16	6.979,44	14.037,04	9.440,00	17.515,96	11.222,36
Sergipe	4.898,36	3.604,35	6.502,16	4.406,02	7.205,81	4.440,65	9.606,73	5.648,21	12.759,91	7.647,22	16.819,17	10.278,14
Tocantins	6.357,47	4.863,37	8.171,49	4.782,17	11.920,15	6.147,09	15.717,54	7.879,38	19.605,24	10.682,28	23.611,90	13.012,07

continua

Tabela 26 Remuneração bruta e líquida média das Polícias Militares, por patente ⁽¹⁾
Brasil e Unidades da Federação - 2023 ⁽²⁾

Brasil e Unidades da Federação	Remuneração média									
	Major		Tenente coronel		Coronel		Aspirantes a oficial e Alunos		Total	
	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)
Brasil	22.329,80	14.903,01	26.069,03	17.623,23	29.033,46	20.284,12	4.718,21	3.864,12	8.628,87	6.139,07
Acre	21.505,43	13.359,73	21.356,42	12.265,36	30.651,03	14.995,99	6.178,07	3.848,70	8.536,74	4.998,09
Alagoas	22.796,62	16.075,35	24.037,50	16.935,59	31.000,45	23.068,93	2.298,16	2.038,91	8.538,79	6.630,61
Amapá	11.938,91	10.157,71	19.936,63	16.665,71	25.572,33	21.705,88	3.327,00	3.281,10	8.634,18	7.713,27
Amazonas	27.266,04	19.334,68	29.429,74	20.777,95	33.346,69	20.988,51	9.702,15	8.008,41	11.634,80	8.898,52
Bahia	23.183,48	13.740,20	28.651,05	18.425,74	32.396,24	23.749,80	3.067,62	2.588,81	8.443,13	5.216,69
Ceará	16.048,45	9.378,92	20.128,93	11.297,27	24.001,28	13.081,03	2.741,41	1.949,28	6.954,61	4.157,23
Distrito Federal	21.909,53	17.043,10	22.490,77	17.320,42	26.566,39	20.647,79	11.827,58	9.876,88	12.482,11	10.211,13
Espírito Santo	24.294,13	17.435,51	27.012,81	20.847,05	30.313,83	21.088,14	4.445,55	3.867,73	9.071,85	7.154,90
Goiás	29.014,37	17.878,25	31.263,19	18.767,39	36.729,50	25.669,30	14.321,76	8.666,52	13.326,36	8.197,99
Maranhão	18.554,54	13.450,32	19.933,24	14.448,21	27.527,43	19.313,93	7.015,23	5.662,52	7.641,71	6.125,24
Mato Grosso	29.517,06	23.697,67	33.155,58	26.550,53	36.039,80	29.038,73	3.983,08	3.771,43	12.370,41	10.577,92
Mato Grosso do Sul ⁽⁵⁾	8.548,43	7.471,92
Minas Gerais	26.324,72	18.846,56	28.865,27	23.020,36	35.780,15	25.859,82	11.034,40	8.499,31	9.900,24	7.671,58
Pará	21.700,29	12.901,05	28.343,96	15.276,09	30.298,79	18.166,36	4.767,34	3.590,11	7.378,64	4.754,67
Paraíba	18.238,79	...	22.757,43	...	23.475,15	...	4.039,57	...	7.589,84	...
Paraná	25.247,58	17.844,88	30.188,55	21.235,30	32.642,17	23.796,68	5.665,41	4.771,62	7.204,21	5.844,95
Pernambuco	18.241,51	13.106,64	22.352,98	15.844,26	31.748,96	22.111,67	12.167,04	8.931,51	7.525,34	6.023,18
Piauí	17.001,49	12.672,51	20.917,26	15.468,63	24.627,54	18.923,22	2.308,49	2.142,33	5.362,34	4.487,11
Rio de Janeiro ⁽⁶⁾
Rio Grande do Norte	20.171,10	12.093,77	24.167,81	13.923,62	29.280,35	17.735,11	1.302,00	...	8.418,32	5.281,17
Rio Grande do Sul	...	16.321,10	...	18.308,15	...	20.942,53	...	5.604,69	...	6.498,30
Rondônia	19.239,54	11.106,28	24.202,04	15.383,02	29.574,12	19.571,82	-	...	7.763,83	4.940,51
Roraima ⁽⁵⁾	10.768,50	7.230,06
Santa Catarina	27.930,81	...	30.725,34	...	34.019,94	...	16.570,00	...	10.004,01	...
São Paulo ⁽⁷⁾	21.559,04	12.859,74	26.505,60	16.270,05	28.531,64	20.366,27	5.056,99	3.781,59	7.951,98	5.356,67
Sergipe	20.316,19	12.807,65	24.803,64	15.144,00	25.357,83	16.218,26	6.288,01	4.875,82	7.680,23	4.938,65
Tocantins	24.909,23	13.690,52	28.716,20	14.502,19	34.106,73	16.582,93	3.085,76	2.524,13	11.896,26	6.747,88

Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria da Casa Civil do Rio de Janeiro; Secretaria do Planejamento da Bahia; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(1) Para o cálculo dos valores médios aqui apresentados, foram desconsiderados os valores abaixo de R\$ 1.302,00 e acima de R\$ 39.293,00.

(2) Posição dos dados em março/2023.

(3) Inclui Primeiro Sargento, Segundo Sargento e Terceiro Sargento.

(4) Inclui Primeiro Tenente e Segundo Tenente.

(5) Nos Estados do Mato Grosso do Sul e de Roraima, os dados disponibilizados não permitem a desagregação por patente.

(6) A Polícia Militar do Rio de Janeiro não disponibilizou os dados solicitados via Lei de Acesso à Informação.

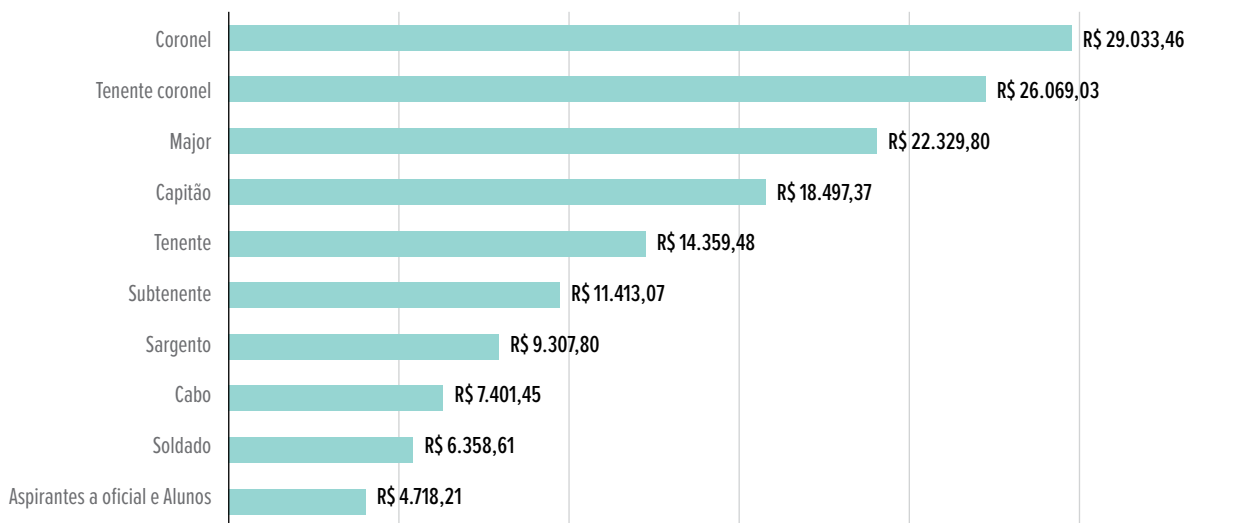
(7) Inclui Bombeiros Militares.

Ao analisarmos por patente, nota-se que o valor pode aumentar ou diminuir por possíveis gratificações e por UF, mas fato é que, em média, um Coronel recebe cerca de 4 vezes mais do que um Soldado.

No Brasil, a média salarial bruta de praças e oficiais (incluindo Aspirantes a oficiais e alunos) da Polícia Militar é de R\$8.628,87, sendo a remuneração líquida média de R\$6.139,07. Ao analisarmos por patente, nota-se que o valor pode aumentar ou diminuir por possíveis gratificações e por UF, mas fato é que, em média, um Coronel recebe cerca de 4 vezes mais do que um Soldado: a remuneração líquida dos soldados, menor hierarquia da corporação, tem média de R\$ 4.784,85, ao passo que a remuneração líquida dos Coronéis é de R\$ 20.284,12. Os Tenentes, primeiro posto da carreira de oficiais, têm média de R\$9.789,91, ao passo que um subtenente, mais alta graduação dos praças, tem valor líquido médio de R\$7.423,39. Isto significa dizer que um praça no final da carreira ganhará menos que um oficial que acaba de ingressar na corporação. Por certo as funções das duas carreiras são diferentes, mas esse fato tem alimentado o debate sobre carreira única e exigiria uma reflexão sobre como o tempo de serviço deveria servir como fator de ponderação da realidade aqui descrita.

Desagregando a análise por Unidades da Federação, destaca-se que, na Polícia Militar, 14 UF apresentam remuneração bruta para soldados inferior à média nacional (R\$6.358,61). O menor salário bruto médio é da Polícia Militar do Rio Grande do Norte, cujo valor é de R\$4.050,88, seguido pelo Piauí, com valor de R\$4.477,35 e pelo Sergipe, com valor bruto médio de R\$4.898,36. Ficam ainda abaixo da remuneração bruta média paga aos soldados as Polícias Militares de Alagoas, Amapá, Ceará, Maranhão, Minas Gerais, Paraíba, Paraná, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rondônia e Tocantins. O estado de Goiás aparece com a maior remuneração bruta para soldados, com valor de R\$10.073,71, seguido do Distrito Federal, com valor médio de R\$9.852,57.

Gráfico 08 Remuneração bruta média - Polícia Militar, por patente 2023



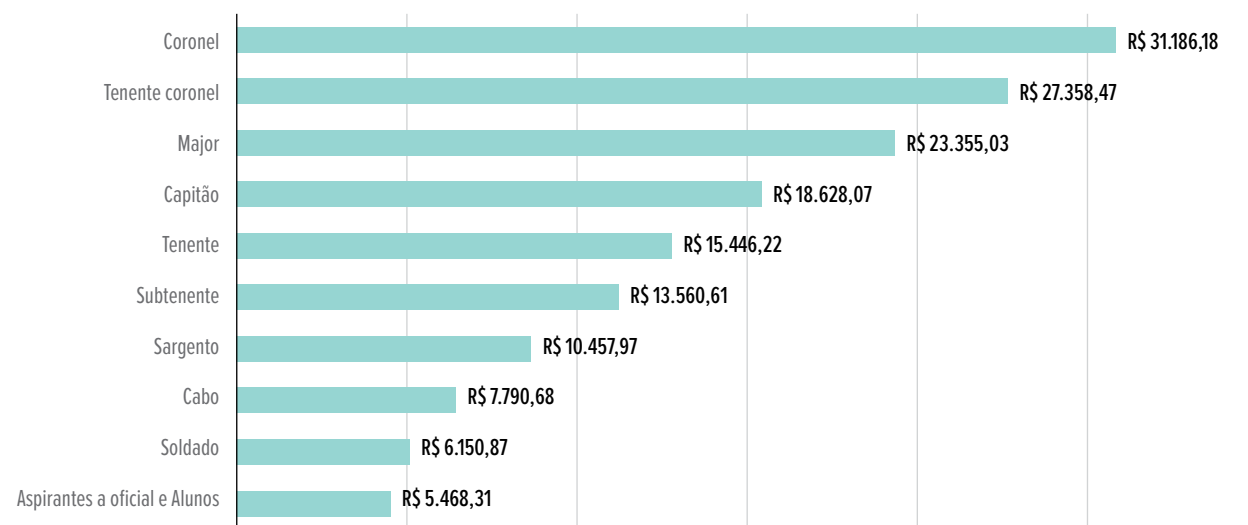
Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria da Casa Civil do Rio de Janeiro; Secretaria do Planejamento da Bahia; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

Para o primeiro posto dos oficiais, a média bruta é de R\$ 14.359,48, com destaque para Santa Catarina, cuja média salarial foi de R\$ 22.185,00. 10 UF apresentam remuneração bruta inferior à média nacional: Piauí (R\$9.015,69), Ceará (R\$9.061,77), Amapá (R\$10.690,19), Paraíba (R\$11.480,75), Sergipe (R\$12.759,91), Maranhão (R\$12.925,97), Rondônia (R\$13.530,04), Paraná (R\$13.691,21), São Paulo (R\$14.037,04) e Alagoas (R\$14.064,36). Analisando a mais elevada patente das Polícias Militares, a remuneração bruta média de um coronel no Brasil é de R\$29.033,46, 4,6 vezes superior à de um soldado, similar a outras polícias militarizadas no mundo. A maior remuneração é da Polícia Militar do Rio de Janeiro³⁶, com valor médio bruto de R\$37.565,22; seguido de Goiás, com valor de R\$36.729,50; Mato Grosso, com valor de R\$36.039,80; Minas Gerais, com valor de R\$35.780,15; e Tocantins, com valor de R\$34.106,73.

3.3.2 Corpos de Bombeiro Militar

Com a mesma estrutura de carreiras e cargos das Polícias Militares, os Bombeiros Militares apresentam remuneração bruta média de R\$11.061,88, variando de R\$6.150,87 para soldados até R\$31.186,18 para coronéis. Para o cargo de soldado, porta de entrada para o praça na corporação, a menor remuneração bruta média é do Rio de Janeiro, com valor de R\$2.874,85 (valor abaixo inclusive da média de rendimentos reais da população como um todo, apurada pela PNAD/IBGE), e a maior em Goiás, com valor de R\$10.213,85. 10 UF apresentaram remuneração bruta para o cargo de soldado abaixo da média nacional: Rio de Janeiro (R\$2.874,85), Rio Grande do Norte (R\$4.102,65), Piauí (R\$4.604,78), Pernambuco (R\$4.656,25), Sergipe (R\$5.011,37), Minas Gerais (R\$5.587,24), Paraná (R\$5.594,20), Maranhão (R\$5.750,06), Rondônia (R\$6.009,22) e Alagoas (R\$6.027,94).

Gráfico 09 Remuneração bruta média - Corpo de Bombeiros, por patente 2023



Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria da Casa Civil do Rio de Janeiro; Secretaria do Planejamento da Bahia; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Fórum Brasileiro de Segurança Pública

36 Com dados de 2022, como já explicitado anteriormente.

No auge da carreira de praça, o cargo de subtenente do Corpo de Bombeiros tem remuneração bruta média de R\$13.560,61 e para o início de carreira dos oficiais, a remuneração bruta média é de R\$15.446,22 para os Tenentes. O último posto do oficialato, coronel, tem remuneração bruta média de R\$31.186,18. A menor remuneração bruta média para este cargo é do Ceará, de R\$23.5758,21, mas outras nove UF apresentaram remuneração abaixo da média (AP, DF, MA, PA, PB, PI, RN, RR e SE). A maior remuneração para coronel é do estado do Amazonas, cujo valor chegou a R\$38.044,63. Em média, um coronel ganha 5 vezes mais do que um soldado nos corpos de bombeiro no Brasil, diferença que é similar às estruturas de polícia militarizada da França, por exemplo.

Tabela
27

Remuneração bruta e líquida média dos Corpos de Bombeiros, por patente ⁽¹⁾
Brasil e Unidades da Federação - 2023 ⁽²⁾

Brasil e Unidades da Federação	Remuneração média											
	Soldado		Cabo		Sargento ⁽³⁾		Subtenente		Tenente ⁽⁴⁾		Capitão	
	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)
Brasil	6.150,87	5.004,44	7.790,68	5.704,15	10.457,97	7.398,36	13.560,61	8.478,43	15.446,22	10.628,16	18.628,07	12.620,45
Acre	7.167,87	4.215,21	8.503,26	5.159,71	9.394,82	5.262,80	13.988,08	8.020,50	17.824,72	7.285,58
Alagoas	6.027,94	4.850,29	6.748,37	5.546,37	8.136,66	6.280,74	11.420,90	8.469,82	13.899,59	10.129,45	18.833,61	13.438,19
Amapá	6.198,44	5.781,38	6.797,13	6.222,38	8.056,11	7.198,18	10.778,89	9.374,72	12.100,44	10.384,53	14.895,69	12.475,89
Amazonas	8.939,47	7.110,40	9.999,37	7.735,37	12.480,49	9.520,93	18.549,66	13.263,08	23.432,78	16.997,19
Bahia	7.858,97	5.838,48	8.160,88	5.356,02	8.512,69	5.047,74	11.269,39	6.620,24	17.529,53	11.175,17	20.798,55	13.583,60
Ceará	6.709,10	4.540,73	7.409,15	4.892,44	7.844,71	5.093,48	8.913,33	4.877,13	9.942,88	5.482,79	13.587,56	7.626,49
Distrito Federal	7.944,91	6.806,58	9.346,92	7.848,36	11.513,73	9.445,82	13.722,36	10.964,57	16.051,68	12.567,47	18.851,87	14.662,72
Espírito Santo	6.205,91	5.221,19	7.332,57	5.976,48	9.754,53	7.578,22	12.170,78	9.416,04	15.468,92	11.537,64	17.735,57	13.160,98
Goiás	10.213,85	7.017,84	10.360,85	6.634,73	11.586,91	7.139,62	14.481,98	8.221,00	17.694,58	10.659,99	24.731,86	16.250,28
Maranhão	5.750,06	4.870,39	6.610,00	5.488,55	8.480,05	6.825,29	11.777,41	9.148,38	13.565,19	10.221,68	16.508,13	12.232,38
Mato Grosso	8.081,11	7.106,27	9.922,82	8.429,73	12.374,50	10.477,24	14.229,67	11.873,88	19.788,87	16.489,55	22.644,25	18.433,19
Mato Grosso do Sul ⁽⁵⁾
Minas Gerais	5.587,24	4.599,53	7.343,16	5.805,80	11.493,05	8.607,23	21.682,23	15.545,05	18.565,02	13.296,29	20.966,38	15.031,87
Pará	6.856,91	4.812,47	7.135,77	4.507,37	7.637,44	4.672,48	6.301,49	4.481,79	13.735,18	8.786,35	17.540,90	9.954,74
Paraíba	6.876,31	...	7.438,90	...	8.823,94	...	9.713,42	...	14.115,83	...	18.092,46	...
Paraná	5.594,20	4.741,43	6.992,36	5.786,87	8.518,27	6.865,38	11.629,44	8.934,31	13.268,60	9.817,13	21.022,69	14.917,52
Pernambuco	4.656,25	3.902,93	6.038,46	4.940,89	7.522,38	5.973,52	11.547,82	8.678,44	14.226,64	10.291,85	16.230,99	11.671,85
Piauí	4.604,78	3.986,24	4.300,26	3.708,45	5.523,04	4.644,56	5.925,11	4.921,91	9.464,39	7.348,40	12.246,46	9.189,04
Rio de Janeiro	2.874,85	2.371,59	7.793,11	5.068,22	12.035,78	7.034,07	16.051,46	9.301,44	15.693,42	9.972,67	18.037,96	11.560,73
Rio Grande do Norte	4.102,65	3.233,76	5.623,53	3.842,79	8.598,37	5.457,75	14.511,81	8.820,93	12.256,41	8.118,56	19.837,40	13.325,79
Rio Grande do Sul	...	5.729,08	8.028,00	10.527,14	...	14.898,43
Rondônia	6.009,22	4.311,35	6.526,98	4.550,24	8.793,81	5.643,88	10.431,12	6.078,48	12.984,57	7.973,19	18.335,32	10.970,49
Roraima	6.947,49	4.859,33	8.622,02	5.889,48	13.914,15	8.962,13	15.067,57	8.747,34	17.726,33	11.011,69	23.481,21	15.201,32
Santa Catarina	7.662,28	...	8.980,81	...	11.528,55	...	17.490,82	...	23.060,04	...	24.540,63	...
São Paulo ⁽⁶⁾
Sergipe	5.011,37	4.161,98	6.749,94	4.853,76	8.456,80	5.670,99	9.608,48	5.777,78	13.217,59	8.196,48	16.340,53	10.114,18
Tocantins	7.978,00	6.584,76	9.610,10	6.618,06	12.041,91	6.911,78	16.298,92	9.300,14	18.146,07	9.573,79	24.675,58	14.845,68

continua

Tabela
27

Remuneração bruta e líquida média dos Corpos de Bombeiros, por patente ⁽¹⁾
Brasil e Unidades da Federação - 2023 ⁽²⁾

Brasil e Unidades da Federação	Remuneração média									
	Major		Tenente coronel		Coronel		Aspirantes a oficial e Alunos		Total	
	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)
Brasil	23.355,03	15.445,86	27.358,47	18.129,98	31.186,18	21.741,48	5.468,31	4.731,74	11.061,88	7.802,97
Acre	31.740,60	19.581,10	5.242,69	4.201,62	7.941,22	5.099,87
Alagoas	21.896,40	15.441,03	23.827,59	16.706,20	31.467,31	22.915,18	2.022,14	1.809,82	10.203,22	7.671,75
Amapá	18.451,97	15.219,97	20.590,45	16.839,50	27.577,02	22.964,38	9.947,12	8.684,02
Amazonas	26.979,68	19.122,10	33.551,88	24.472,43	38.044,63	23.951,39	10.933,65	7.963,93	13.271,71	10.007,61
Bahia	22.929,24	13.250,10	28.143,03	16.033,78	31.965,59	21.876,28	5.431,47	3.717,66	9.623,62	6.461,63
Ceará	15.119,12	8.299,28	19.770,23	11.151,69	23.575,21	12.424,31	7.431,55	5.621,08	9.547,52	5.620,06
Distrito Federal	21.506,95	16.720,80	24.851,70	18.725,82	30.398,41	24.725,70	11.998,63	9.559,12	12.166,10	9.899,41
Espírito Santo	22.865,55	16.200,38	26.562,12	18.602,73	31.923,50	20.915,90	2.970,89	2.730,35	8.985,31	7.054,14
Goiás	27.740,31	16.695,73	31.106,57	17.558,51	35.687,46	24.090,61	12.803,43	9.288,16	13.269,79	8.326,00
Maranhão	19.969,40	14.559,15	22.175,42	16.221,63	28.494,19	20.542,44	7.350,78	5.926,77	11.352,84	8.758,06
Mato Grosso	27.959,80	22.376,76	31.954,99	25.473,49	35.865,86	28.619,04	7.512,20	6.593,43	12.181,62	10.306,30
Mato Grosso do Sul ⁽⁵⁾	9.567,50	8.354,67
Minas Gerais	24.387,60	17.176,37	26.518,38	18.987,85	35.971,32	24.994,34	9.027,06	6.989,84	10.545,71	8.004,15
Pará	20.638,34	12.029,93	28.013,84	16.714,99	28.597,73	17.828,79	2.829,30	2.679,26	8.097,91	5.195,76
Paraíba	19.258,41	...	21.540,90	...	27.864,22	...	4.592,19	...	10.542,94	...
Paraná	23.141,23	16.271,49	27.292,51	18.794,39	36.814,06	28.289,52	7.794,82	6.285,75
Pernambuco	18.680,21	13.355,51	23.640,78	16.751,66	31.928,11	22.453,26	12.376,71	9.017,71	8.430,75	6.548,10
Piauí	14.921,73	10.855,79	17.169,01	12.490,65	23.834,83	17.398,07	7.920,10	6.272,47
Rio de Janeiro	25.552,79	16.200,41	30.282,40	19.368,92	35.567,80	23.485,81	6.703,38	4.835,38	13.778,86	8.543,75
Rio Grande do Norte	18.440,47	11.098,38	22.755,61	14.552,52	28.480,03	19.519,92	4.136,92	5.350,59	7.316,24	5.163,87
Rio Grande do Sul	...	16.398,03	...	18.747,43	...	20.950,37	...	5.858,86	...	6.753,91
Rondônia	23.363,67	13.940,54	30.837,63	21.914,02	32.820,72	20.747,42	9.524,87	6.213,00
Roraima	26.265,64	18.612,24	29.316,57	16.150,71	29.487,07	20.504,61	14.264,45	9.311,01
Santa Catarina	28.630,30	...	30.898,73	...	34.759,71	10.934,12	...
São Paulo ⁽⁶⁾
Sergipe	17.024,85	10.703,90	24.318,40	15.509,70	30.549,36	19.965,99	2.890,03	5.292,09	8.359,88	6.127,31
Tocantins	25.078,67	13.952,71	29.268,53	18.893,49	33.477,50	14.870,65	9.455,56	6.880,04	13.255,78	8.373,65

Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria da Casa Civil do Rio de Janeiro; Secretaria do Planejamento da Bahia; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(1) Para o cálculo dos valores médios aqui apresentados, foram desconsiderados os valores abaixo de R\$ 1.302,00 e acima de R\$ 39.293,00.

(2) Posição dos dados em março/2023.

(3) Inclui Primeiro Sargento, Segundo Sargento e Terceiro Sargento.

(4) Inclui Primeiro Tenente e Segundo Tenente.

(5) No Estado de Mato Grosso do Sul, os dados disponibilizados não permitem a desagregação por patente.

(6) O efetivo de bombeiros já está incluído no efetivo de policiais militares.

3.3.3 Polícia Civil

A remuneração bruta média de um policial civil no Brasil é de R\$13.342,36, considerando as carreiras de escrivão, investigador e delegado. Desagregando essa informação, temos que a remuneração bruta média de um escrivão é de R\$11.310,86, e, em 11 Unidades da Federação, o salário bruto médio ficou abaixo da média nacional. A menor remuneração bruta para um escrivão é da Polícia Civil de Minas Gerais, com valor médio de R\$8.644,76, seguido da Polícia Civil do Maranhão, (R\$8.963,16), Bahia (R\$8.999,35), Ceará (R\$9.041,25), Paraná (R\$9.151,01), Rio Grande do Norte (R\$9.391,80), Paraíba (R\$9.438,96), Rondônia (R\$9.534,67), Acre (R\$10.206,59), São Paulo (R\$10.247,42) e Pernambuco (R\$10.716,88). As maiores remunerações brutas para escrivão de polícia foram verificadas no Amazonas (R\$20.931,90), Mato Grosso (R\$18.392,30), Roraima (R\$16.197,37) e Distrito Federal (R\$15.589,01).

Já na carreira de investigador, 13 UF apresentam remuneração bruta abaixo da média nacional, que foi de R\$11.704,41 em 2023. O menor valor verificado foi na Polícia Civil do Paraná (R\$8.947,74), seguido de Ceará (R\$8.979,53), Bahia (R\$9.036,00), Paraíba (R\$9.088,78), Maranhão (R\$9.234,53), Rondônia (R\$9.475,55), São Paulo (R\$9.830,92), Acre (R\$9.890,39), Minas Gerais (R\$10.110,94), Rio Grande do Norte (R\$10.353,97), Mato Grosso do Sul (R\$10.406,25), Pernambuco (R\$10.648,68) e Piauí (R\$10.682,08). As maiores remunerações brutas para investigador foram verificadas no Amazonas (R\$21.831,49), Mato Grosso (R\$18.102,39), Distrito Federal (R\$16.403,15) e Tocantins (R\$16.260,31).

Não obstante algumas diferenças, nota-se na comparação entre essas carreiras que a proposta de unificação contida na nova Lei Orgânica Nacional das Polícias Civis parece ter, se vencidos os aspectos legais, uma forte capacidade de racionalização das atividades de polícia judiciária, tornando-as mais próximas das necessidades operacionais que envolvem esses cargos. Os dados aqui apresentados sinalizam para um baixo impacto fiscal de compatibilização/unificação das carreiras, nas medidas que as remunerações médias são similares, e um alto nível de simplificação na gestão de pessoas nas polícias civis. Essa nova previsão é, sem dúvida, um ganho a ser destacado.

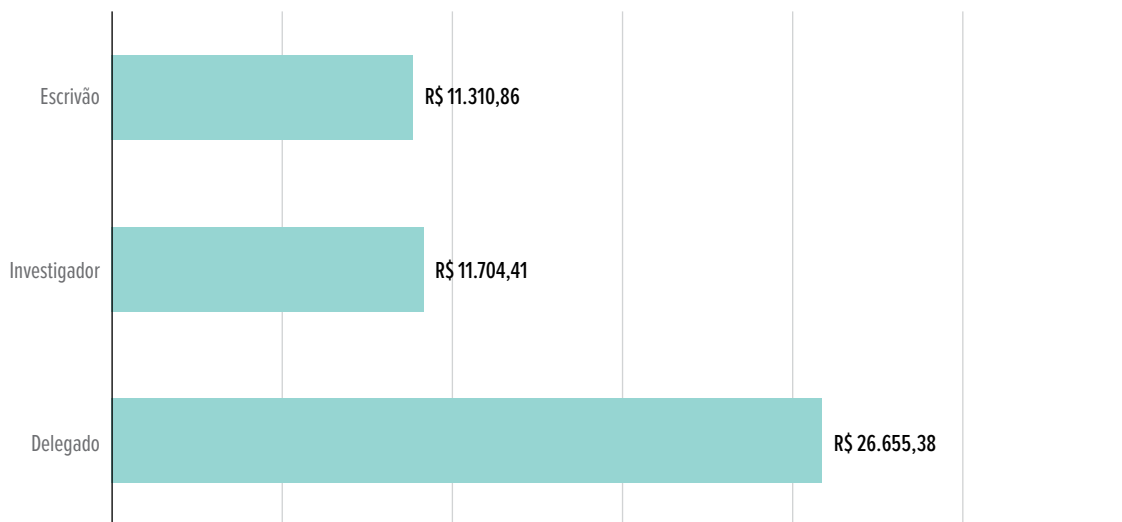
Na carreira de delegado, por fim, a remuneração bruta média nacional foi de R\$26.655,38 em 2023, mas 11 UF apresentaram remuneração abaixo deste valor. O menor salário de delegado foi verificado em Minas Gerais (R\$20.586,93), bem abaixo do segundo menor, da Polícia Civil do Paraná (R\$24.378,78). Na sequência, dentre as menores remunerações para delegado temos a PC do Espírito Santo (R\$24.599,52), Mato Grosso do Sul (R\$24.680,13), Tocantins (R\$24.997,97), Amapá (R\$25.363,02), Rio Grande do Norte (R\$25.393,04), Distrito Federal (R\$25.525,26), São Paulo (R\$25.872,96), Ceará



A proposta de unificação contida na nova Lei Orgânica Nacional das Polícias Civis parece ter, se vencidos os aspectos legais, uma forte capacidade de racionalização das atividades de polícia judiciária.

(R\$26.027,30) e Sergipe (R\$26.588,98). O maior salário de delegado está na Polícia Civil de Roraima, cuja remuneração bruta média em 2023 foi de R\$36.669,44, seguido de Alagoas (R\$35.971,20) e a do Rio de Janeiro (R\$35.863,25).

Gráfico 10 Remuneração bruta média - Polícia Civil, por cargos 2023



Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria da Casa Civil do Rio de Janeiro; Secretaria do Planejamento da Bahia; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Fórum Brasileiro de Segurança Pública

Tabela 28 Remuneração bruta e líquida média das Polícias Civis, por cargo ⁽¹⁾
Brasil e Unidades da Federação - 2023 ⁽²⁾

Brasil e Unidades da Federação	Remuneração média							
	Delegado		Escrivão		Investigador		Total	
	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)
Brasil	26.655,38	18.064,87	11.310,86	7.536,50	11.704,41	8.020,29	13.342,36	9.188,20
Acre	27.740,96	15.641,78	10.206,59	5.607,68	9.890,39	5.451,73	11.372,87	6.348,81
Alagoas	35.971,20	24.277,85	13.625,87	9.721,10	12.981,19	9.314,46	13.554,58	10.281,80
Amapá	25.363,02	19.036,30	13.604,68	9.783,72	13.512,09	9.713,59	14.455,46	10.664,84
Amazonas	32.851,54	23.373,92	20.931,90	14.942,58	21.831,49	15.668,38	22.338,35	16.393,92
Bahia	27.204,27	15.829,54	8.999,35	4.725,84	9.036,00	4.824,39	11.655,04	6.518,55
Ceará	26.027,30	15.255,90	9.041,25	5.499,24	8.979,53	5.433,93	11.233,56	6.764,87
Distrito Federal	25.525,26	18.281,66	15.589,01	11.823,62	16.403,15	12.396,04	17.556,67	13.156,13
Espírito Santo	24.599,52	17.061,14	12.078,05	8.653,61	13.119,01	9.480,57	14.314,47	10.270,93
Goiás	32.176,64	20.437,22	12.546,34	7.512,08	13.079,32	7.490,48	15.050,17	9.235,83
Maranhão	28.451,35	19.229,11	8.963,16	7.075,20	9.234,52	7.299,59	13.329,50	9.857,48
Mato Grosso	32.266,61	28.700,21	18.392,30	13.522,16	18.102,39	13.736,34	18.693,84	15.067,75
Mato Grosso do Sul	24.680,13	20.570,46	10.406,25	7.684,25	12.078,38	9.675,34
Minas Gerais	20.586,93	14.418,06	8.644,76	6.417,30	10.110,94	7.404,64	11.043,69	8.071,48
Pará	29.021,64	18.001,35	13.293,01	7.568,40	13.900,74	7.650,92	16.976,12	10.142,80
Paraíba	28.955,43	...	9.438,96	...	9.088,78	...	12.251,12	...
Paraná	24.378,78	16.775,45	9.151,01	6.935,43	8.947,74	6.822,12	10.931,18	8.116,43
Pernambuco	27.954,46	19.732,56	10.716,88	7.851,43	10.648,68	7.833,16	12.381,45	9.120,18
Piauí	27.645,19	20.148,17	11.580,67	8.644,43	10.682,08	8.023,02	12.848,74	9.680,35
Rio de Janeiro	35.863,25	24.188,99	13.420,60	8.574,95	14.888,07	9.319,82	15.368,20	10.234,47
Rio Grande do Norte	25.393,04	16.245,66	9.391,80	6.136,25	10.353,97	6.355,85	11.797,76	7.501,09
Rio Grande do Sul	...	19.428,90	...	7.746,13	...	9.554,23	...	9.847,99
Rondônia	26.824,75	18.808,39	9.534,67	5.644,78	9.475,55	5.522,88	10.938,89	6.973,11
Roraima	36.669,44	22.692,18	16.197,37	9.853,72	15.389,19	9.147,60	16.351,90	10.506,44
Santa Catarina	30.512,47	...	11.834,96	...	11.905,12	...	13.967,35	...
São Paulo	25.872,96	16.639,82	10.247,42	6.632,67	9.830,92	6.464,55	12.058,57	7.911,45
Sergipe	26.588,98	20.215,22	13.218,16	9.257,44	13.238,82	8.575,48	14.776,39	10.269,82
Tocantins	24.997,97	13.751,61	12.906,72	7.697,94	16.260,31	8.681,79	16.476,70	9.106,33

Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria da Casa Civil do Rio de Janeiro; Secretaria do Planejamento da Bahia; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(1) Para o cálculo dos valores médios aqui apresentados, foram desconsiderados os valores abaixo de R\$ 1.302,00 e acima de R\$ 39.293,00.

(2) Posição dos dados em março/2023.

3.3.4 Perícia Técnico-Científica

Como ressaltado neste estudo, existem 17 Unidades da Federação (AL, AP, BA, CE, GO, MS, MT, PA, PE, PR, RN, RO, RS, SC, SE, SP e TO) que mantêm órgãos técnico-científicos autônomos para auxiliar nas atividades de polícia judiciária e do sistema judiciário, que são as unidades responsáveis pelas perícias criminalísticas e médico-legais mas que não possuem previsão Constitucional e, portanto, não são reconhecidos pelo Supremo Tribunal Federal (STF) como organismos de natureza policial. Em assim sendo, todos os integrantes das áreas e/ou órgãos autônomos de perícia técnica, para serem considerados policiais, integram a estrutura de cargos das polícias civis e foi necessário organizar os dados de forma a não gerar dupla contagem. Aqui, considera-se os rendimentos médios tanto dos profissionais de perícia vinculados diretamente às polícias civis, quanto aos órgãos autônomos de perícia técnico científica.

Feita essa nota metodológica, nas carreiras da Perícia, a remuneração média bruta no Brasil foi de R\$17.236,92 em 2023. A maior remuneração média é do Médico Legista, seguido pelos Peritos Criminais e Papiloscopistas.

No caso do Médico Legista, a remuneração média bruta nacional é de R\$ 19.263,66. A UF que tem a maior remuneração para o cargo é Roraima, com média bruta de R\$32.163,21, mais do que três vezes superior ao menor salário, da Perícia do Espírito Santo (R\$10.401,53). 11 UF apresentaram remuneração bruta média abaixo da média nacional para o cargo de médico legista: Espírito Santo (R\$10.401,53), Maranhão (R\$13.329,11), Rio Grande do Norte (R\$15.290,50), Ceará (R\$15.473,87), Piauí (R\$16.082,03), Pernambuco (R\$16.780,13), Pará (R\$16.802,95), Alagoas (R\$16.825,05), Paraíba (R\$17.175,56), São Paulo (R\$17.348,56) e Goiás (R\$18.265,06).

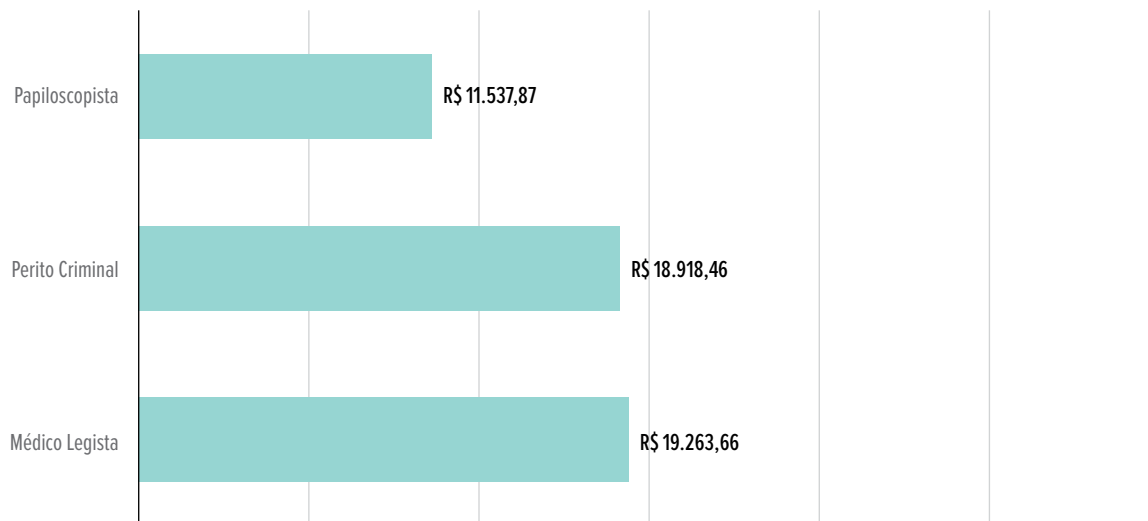
Para a carreira de Perito Criminal, a maior remuneração bruta é de Roraima, com valor médio de R\$30.331,22, seguido do Amapá, com remuneração de R\$30.188,40. 12 (doze) Unidades da Federação apresentaram remuneração média bruta abaixo da média nacional (R\$18.918,46): Ceará apresenta a menor remuneração do país para perito criminal, com valor médio bruto de R\$12.777,28. Na sequência, os menores valores foram encontrados no Espírito Santo (R\$13.021,05), Paraná (R\$13.592,72), Mato Grosso do Sul (R\$14.324,66), Maranhão (R\$14.992,63), São Paulo (R\$16.563,04), Paraíba (R\$16.914,15), Piauí (R\$17.046,16), Bahia (R\$17.803,74), Rio Grande do Norte (R\$18.190,29), Alagoas (R\$18.339,22) e Goiás (R\$18.509,43).

A remuneração média bruta para a carreira de Papiloscopista é de R\$11.537,87. A maior média de remuneração bruta fica para Santa Catarina, com R\$15.954,96, quase o dobro da média de Sergipe, a menor encontrada, de R\$8.108,25. Dentre os menores salários para papiloscopistas, destacam-se ainda os casos da Paraíba (R\$8.635,74), Paraná (R\$8.941,10) e São Paulo (R\$8.961,08).



Todos os integrantes das áreas e/ou órgãos autônomos de perícia técnica, para serem considerados policiais, integram a estrutura de cargos das polícias civis e foi necessário organizar os dados de forma a não gerar dupla contagem.

Gráfico 11 | Remuneração bruta média - Perícias Técnicas, por cargos
2023



Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria da Casa Civil do Rio de Janeiro; Secretaria do Planejamento da Bahia; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Fórum Brasileiro de Segurança Pública

Tabela 29 Remuneração bruta e líquida média das Perícias Técnicas, por cargo ⁽¹⁾
Brasil e Unidades da Federação - 2023 ⁽²⁾

Brasil e Unidades da Federação	Remuneração média							
	Médico Legista		Papiloscopista		Perito Criminal		Total	
	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)
Brasil	19.263,66	12.749,39	11.537,87	7.857,11	18.918,46	12.492,30	17.236,92	11.429,51
Acre	20.476,84	11.979,01	25.634,15	15.402,14	25.247,35	15.145,40
Alagoas	16.825,05	11.609,20	9.546,93	6.933,22	18.339,22	12.588,42	17.095,96	11.765,94
Amapá	23.482,98	16.591,33	11.769,00	9.302,68	30.188,40	22.201,29	22.596,73	16.876,90
Amazonas	25.035,31	17.074,90	26.112,81	17.794,46	25.897,31	17.656,08
Bahia	21.890,73	14.057,37	17.803,74	10.512,24	18.892,86	11.460,52
Ceará	15.473,87	9.824,78	12.777,28	7.775,54	14.270,55	8.912,78
Distrito Federal	21.968,65	15.408,87	14.543,10	10.957,69	23.811,27	17.678,31	19.104,59	14.211,97
Espírito Santo	10.401,53	7.947,32	13.021,05	9.737,80	12.532,89	9.403,26
Goiás	18.265,06	11.429,51	11.398,66	7.183,84	18.509,43	11.754,68	16.751,59	10.586,43
Maranhão	13.329,11	9.741,18	14.992,63	10.824,90	14.473,74	10.486,86
Mato Grosso	24.517,59	19.259,24	11.846,43	8.838,03	29.466,59	21.273,66	23.986,66	17.752,65
Mato Grosso do Sul	9.519,32	7.066,51	14.324,66	10.151,17	12.492,69	8.975,18
Minas Gerais	21.141,82	14.368,79	21.913,01	14.931,22	21.633,75	14.729,03
Pará	16.802,95	11.011,69	14.937,44	8.562,05	21.020,39	12.318,04	18.248,99	10.861,82
Paraíba	17.175,56	...	8.635,74	...	16.914,15	...	15.911,00	...
Paraná	8.941,10	6.753,02	13.592,72	9.763,80	11.759,69	8.587,27
Pernambuco	16.780,13	11.649,76	10.149,70	7.471,61	19.822,87	13.901,22	14.523,53	10.331,45
Piauí	16.082,03	11.334,89	17.046,16	12.175,48	16.793,92	11.955,56
Rio de Janeiro	21.225,80	13.506,21	15.513,50	9.983,67	19.445,89	12.327,83	18.074,74	11.534,85
Rio Grande do Norte	15.290,50	10.601,76	18.190,29	12.238,03	17.347,97	11.762,73
Rio Grande do Sul	...	13.208,29	...	8.477,36	...	13.182,22	...	12.181,22
Rondônia	23.239,55	14.475,20	9.739,04	5.976,54	25.552,31	15.530,72	17.659,76	10.912,68
Roraima	32.163,21	19.069,96	14.884,07	8.604,72	30.331,22	17.278,88	25.924,84	15.019,86
Santa Catarina	27.794,33	...	15.954,96	...	28.938,94	...	27.457,03	...
São Paulo	17.348,56	11.559,32	8.961,08	5.978,78	16.563,04	10.955,56	14.738,83	9.791,73
Sergipe	21.692,92	14.517,95	8.108,25	5.940,55	21.404,15	15.139,67	16.235,93	11.465,68
Tocantins	25.550,52	14.152,63	15.662,67	9.242,57	23.391,67	12.289,28	21.032,12	11.556,07

Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria da Casa Civil do Rio de Janeiro; Secretaria do Planejamento da Bahia; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

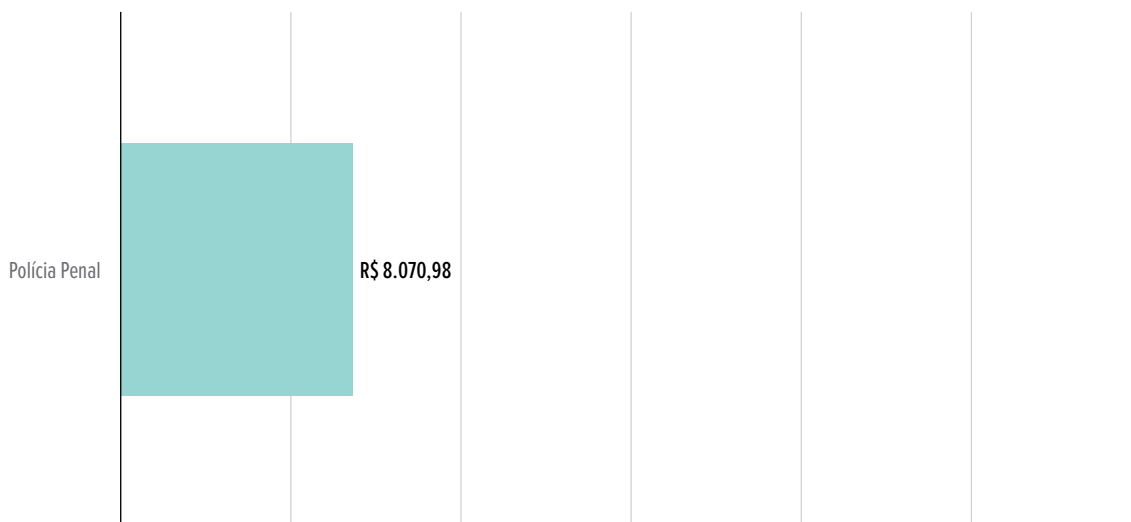
(1) Para o cálculo dos valores médios aqui apresentados, foram desconsiderados os valores abaixo de R\$ 1.302,00 e acima de R\$ 39.293,00.

(2) Posição dos dados em março/2023.

3.3.5 Polícias Penais Estaduais

Criadas por Emenda Constitucional em 2019 com a incumbência de fazer a segurança dos presídios estaduais e distritais, as polícias penais estaduais brasileiras apresentam média de remuneração de R\$ 8.070,98 bruto e R\$ 5.772,68 líquido. Esta é uma polícia de carreira única, não havendo divisão de cargos. Mas, como ela incorpora antigas carreiras responsáveis (agentes carcerários, carcereiros, agentes penitenciários, entre outros) pela guarda de presos nos estabelecimentos prisionais estaduais, é também a polícia mais mal remunerada do país, ainda mais diante do desafio estratégico da gestão do sistema prisional em conter e isolar membros de organizações criminosas (milícias e facções).

Gráfico 12 Remuneração bruta média - Polícia Penal 2023



Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria da Casa Civil do Rio de Janeiro; Secretaria do Planejamento da Bahia; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Fórum Brasileiro de Segurança Pública

Dentre as Unidades da Federação, as diferenças vão de remunerações médias brutas de R\$ 4.600,59 (Amazonas) a R\$ 15.034,95 (Distrito Federal). Chama a atenção que os salários dos policiais penais sejam tão baixos quando comparados com outras carreiras policiais estaduais. Em média, um policial penal tem remuneração bruta similar à de um cabo da PM, que é o segundo dentre o quadro de cargos previstos na carreira dos praças, e ganha menos do que escrivães e investigadores da Polícia Civil, assim como menos do que um papiloscopista da Polícia Técnico Científica.

Dez UF apresentaram remuneração bruta abaixo da média nacional: Amazonas (R\$4.600,59), Espírito Santo (R\$5.428,92), Pará (R\$5.481,25), Tocantins (R\$5.896,30), Rondônia (R\$6.565,52), São Paulo (R\$6.979,62), Minas Gerais (R\$7.085,17), Roraima (R\$7.165,75), Amapá (R\$7.404,55) e Rio Grande do Norte (R\$7.900,75).



Vale destacar que o trabalho de gestão do sistema prisional é de risco elevado e de alta complexidade de forma que a baixa remuneração destes profissionais, aliada às pressões do poder econômico e armado de facções criminosas que dominam os presídios brasileiros, expõem os policiais penais a um risco extremamente elevado, dificultando o enfrentamento ao crime organizado no país. Nenhum discurso de endurecimento penal, de revisão de benefícios e/ou de crítica à legislação de execução penal leva em consideração que, na ponta da linha da contenção, tenhamos uma força de segurança pública com péssimas condições de trabalho e com salários defasados em relação às demais forças policiais do país. Não dá para falar de segurança pública mais eficiente se não considerarmos os achados na gestão de carreiras e pessoas contidas neste documento.

Tabela 30 Remuneração bruta e líquida média das Polícias Penais ⁽¹⁾
Brasil e Unidades da Federação - 2023 ⁽²⁾

Brasil e Unidades da Federação	Remuneração média	
	Policia! Penal	
	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)
Brasil	8.070,98	5.772,68
Acre	8.888,94	5.075,16
Alagoas	10.193,37	7.558,90
Amapá	7.404,55	5.943,77
Amazonas	4.600,59	3.734,15
Bahia	8.083,65	4.688,69
Ceará	8.260,86	4.884,91
Distrito Federal	15.034,95	11.946,99
Espírito Santo	5.428,92	4.482,64
Goiás	11.381,38	6.932,64
Maranhão	9.586,72	7.570,65
Mato Grosso	10.585,02	7.799,07
Mato Grosso do Sul	8.330,65	6.427,79
Minas Gerais	7.085,17	5.625,29
Pará	5.481,25	4.096,60
Paraíba	8.303,54	...
Paraná	9.970,03	7.487,45
Pernambuco	10.034,59	7.418,34
Piauí	11.308,07	8.438,37
Rio de Janeiro	11.590,32	7.020,30
Rio Grande do Norte	7.900,75	5.423,80
Rio Grande do Sul	...	7.483,55
Rondônia	6.565,52	4.593,28
Roraima	7.165,75	4.729,26
Santa Catarina	11.853,76	...
São Paulo	6.979,62	4.175,32
Sergipe	8.117,00	5.325,45
Tocantins	5.896,30	3.760,14

Nenhum discurso de endurecimento penal, de revisão de benefícios e/ou de crítica à legislação de execução penal leva em consideração que, na ponta da linha da contenção, tenhamos uma força de segurança pública com péssimas condições de trabalho e com salários defasados em relação às demais forças policiais do país.

Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria da Casa Civil do Rio de Janeiro; Secretaria do Planejamento da Bahia; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(1) Para o cálculo dos valores médios aqui apresentados, foram desconsiderados os valores abaixo de R\$ 1.302,00 e acima de R\$ 39.293,00.

(2) Posição dos dados em março/2023.



3.3.6 Polícia Federal

Com um efetivo de 12.900 profissionais, a Polícia Federal possui uma estrutura de carreiras com cinco cargos, com remuneração bruta média de R\$ 19.701,17 se considerarmos todos esses. A carreira com menor remuneração da Polícia Federal é a de escrivão, com valor bruto médio de R\$16.071,62, 42% superior à remuneração média de um escrivão da Polícia Civil estadual. Na sequência, temos o cargo de papiloscopista, cuja remuneração média bruta é de R\$16.686,23, valor 44,6% superior ao mesmo cargo na carreira estadual da perícia. Já o cargo de agente da Polícia Federal tem remuneração média bruta de R\$16.679,88, valor 42,5% superior ao recebido por um investigador da Polícia Civil estadual.



Ao contrário do que o senso comum poderia imaginar quando visualiza que os Delegados são a carreira que dirige a instituição, o maior salário encontrado na PF é o de perito criminal federal.

Nas carreiras da Polícia Federal, o cargo com a menor diferença de remuneração quando comparado com os correspondentes estaduais é o de delegado, cuja remuneração bruta média é de R\$29.546,51. Este valor é 10,9% superior ao recebido por um delegado de polícia nas unidades da federação. E, ao contrário do que o senso comum poderia imaginar quando visualiza que os Delegados são a carreira que dirige a instituição, o maior salário encontrado na PF é o de perito criminal federal, cuja remuneração bruta média é de R\$30.197,64. É nesta carreira que se verifica a maior distorção na comparação com os equivalentes estaduais, dado que a remuneração de um perito criminal federal é 59,6% superior à de um perito criminal estadual.

Tabela 31 Efetivo da ativa e remuneração bruta e líquida média da Polícia Federal, por cargo ⁽¹⁾
Brasil - 2023 ⁽²⁾

Cargo	Efetivo	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)
Agente de Polícia Federal	6.950	16.679,88	11.717,61
Delegado de Polícia Federal	1.924	29.546,51	20.257,33
Escrivão de Polícia Federal	2.310	16.071,62	11.391,77
Papiloscopista	553	16.686,23	11.648,16
Perito Criminal Federal	1.163	30.197,64	20.472,10
Total	12.900	19.701,17	13.713,39

Fonte: Departamento de Polícia Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(1) Para o cálculo das médias aqui apresentadas, foram desconsiderados os valores abaixo de R\$ 1.302,00 e acima de R\$ 39.293,00.

(2) Posição dos dados em abril/2023.

3.4 O PESO DA FOLHA DE PAGAMENTO DA SEGURANÇA PÚBLICA NOS ORÇAMENTOS DOS ESTADOS E DO DF.

Para concluir o capítulo 3, percebemos que, ao longo da coleta e análise de dados deste projeto, os esforços metodológicos de geração dos dados permitem acompanhar a maneira como os estados e o DF têm trabalhado e valorizado a questão dos efetivos e remunerações para os diversos cargos das carreiras relacionadas à segurança pública em relação às demais carreiras do Poder Executivo. E agora, um recorte adicional é o peso do pessoal ativo e o do pessoal inativo, ou seja, dos aposentados. Neste sentido, a questão que norteia essa seção é aquela que indaga qual é o peso, em termos do quantitativo do efetivo e do volume das despesas com folha de pagamentos, dos servidores públicos ativos e inativos da área da segurança pública em relação aos servidores das demais áreas?

A resposta à esta questão é parcialmente possível por um detalhe metodológico fundamental: como o processo de coleta de dados sobre os profissionais da segurança pública envolveu uma primeira etapa de compilação dos dados sobre as remunerações de todos os servidores dos estados (preferencialmente relativos ao mês de março de 2023), o FBSP pôde trabalhar com as mesmas fontes de informações, o que torna possível as comparações feitas. Isso é muito importante pois, durante o tratamento e tabulação dos dados, observou-se, por exemplo, que os dados estaduais apresentam diversos registros, sendo que, na maioria das vezes, cada registro corresponde a um único servidor e já considera todas as suas remunerações. Porém, em alguns estados existem registros distintos para um mesmo servidor, seja por ele possuir dois ou mais cargos no serviço público, seja por ele atuar em dois ou mais órgãos. Foi necessário levar essas diferenças em consideração e, no caso, a opção foi não padronizar e/ou ajustar os dados. Cada base, por conter os mesmos critérios para profissionais da segurança ou não, pode ser analisada em si mesmo.

Além disso, como será mais bem descrito no anexo metodológico, há Unidades da Federação que não fornecerem dados sobre remuneração de servidores ativos e inativos e que precisaram ser excluídos das análises³⁷. Na classificação adotada, os servidores foram classificados em dois grupos, conforme sua área de atuação: “Segurança Pública”, que compreende todos os cargos da área de Segurança Pública e que foram classificados conforme a metodologia deste estudo, independentemente do órgão em que atuam; “Demais áreas”, que se refere aos servidores estaduais cujos cargos não estão relacionados à área



O processo de coleta de dados sobre os profissionais da segurança pública envolveu uma primeira etapa de compilação dos dados sobre as remunerações de todos os servidores dos estados.

³⁷ Os estados que não compõem a análise, ou por não terem os dados disponíveis no Portal da Transparência, ou por não terem respondido nossos pedidos via Lei de Acesso à Informação, são: Bahia (servidores ativos e inativos); Rondônia (servidores ativos e inativos); Roraima (servidores inativos); Minas Gerais (servidores inativos); e Rio de Janeiro (servidores inativos).

da segurança pública e não pertencem à classificação anterior. Os efetivos, em termos de volume de pessoas, estão classificados conforme a situação funcional do servidor, sendo que os “Ativos” representam os funcionários que trabalham atualmente e os “Inativos” são os aposentados ou na reserva.

Partindo desses parâmetros, compilamos uma base única com os seguintes dados, separados conforme a área de atuação e a situação funcional, obtidos nas bases individuais de cada estado: contagem do efetivo; soma da remuneração bruta; média da remuneração bruta; soma da remuneração líquida; média da remuneração líquida. Em relação aos valores salariais, utilizamos como medida estatística, a média das remunerações, uma vez que a amostra de dados de cada estado é grande (no mínimo 1.000 registros, chegando a quase 400.000 em alguns casos), o que dilui possíveis erros e suaviza problemas com *outliers*, de forma a nos trazer uma dimensão inicial suficiente para analisarmos a questão.

3.4.1 Servidores da Ativa

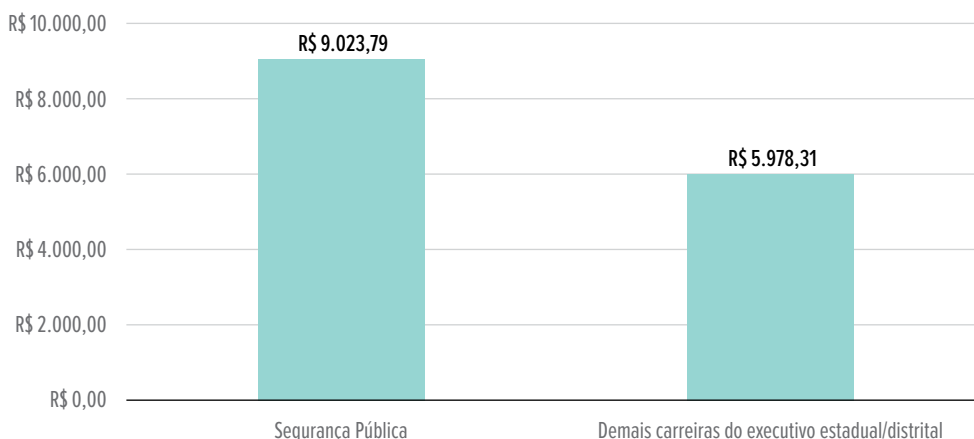
É comum ouvir queixas de policiais das mais diferentes carreiras sobre a remuneração que recebem e, ainda que estas sejam legítimas, é necessário verificar se os salários dos policiais são compatíveis com o de outros servidores públicos estaduais, como os professores ou profissionais da saúde. De modo geral, quando estamos falando da comparação da remuneração dos profissionais de segurança pública como Policiais Civis, Militares e Penais, Bombeiros e Peritos, sua remuneração bruta média no Brasil em 2023 foi de R\$9.023,79³⁸, ao passo que o funcionalismo público das demais carreiras de Estados e DF recebeu, em média, R\$5.978,31. Isto significa dizer que, ainda que seja necessário considerar os riscos a que estão sujeitos os profissionais da segurança, e que melhores condições de trabalho para estas carreiras são urgentes, eles ganham, em média, 50,9% mais do que os demais servidores públicos dos estados e DF.



É comum ouvir queixas de policiais das mais diferentes carreiras sobre a remuneração que recebem e, ainda que estas sejam legítimas, é necessário verificar se os salários dos policiais são compatíveis com o de outros servidores públicos estaduais, como os professores ou profissionais da saúde.

38 Os valores médios calculados nessa seção não coincidem com aqueles analisados nas seções anteriores e servem tão somente para esta parte, uma vez que, aqui, não estão contabilizados os estados que não forneceram informações.

Gráfico 13 Média salarial de Estados e DF – Servidores ATIVOS da área de segurança pública versus demais servidores públicos



Fonte: Portais da Transparência do Governo Federal, dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria de Planejamento, Gestão e Patrimônio de Alagoas; Fundação do Estado do Amazonas (AMAZONPREV); Secretaria de Estado de Administração do Amapá; Secretaria de Planejamento e Gestão de Minas Gerais; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Instituto de Previdência do Estado de Roraima; Departamento de Polícia Federal; Departamento de Polícia Rodoviária Federal; Departamento Penitenciário Nacional; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

Nota: Excluídos os dados, por não terem sido informados, da Bahia. Os números da Polícia Militar do Rio de Janeiro são relativos ao ano de 2022.

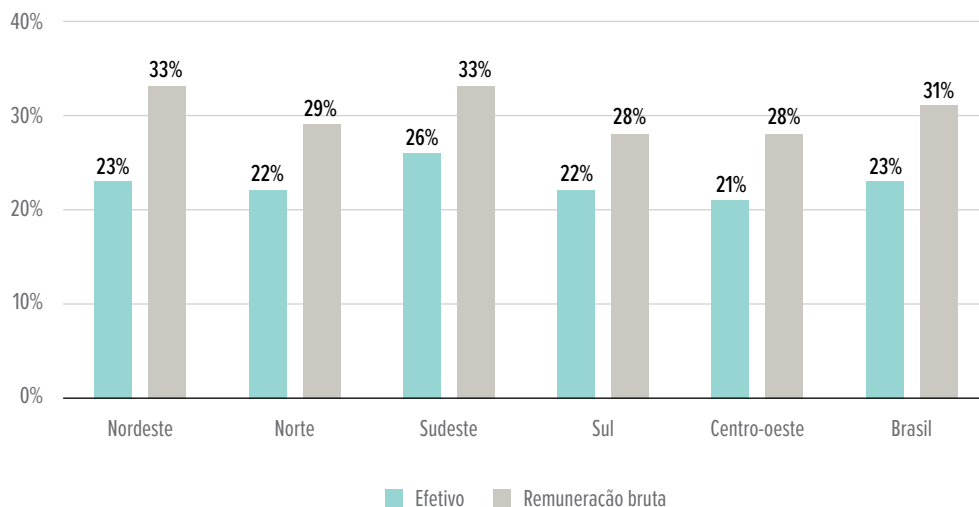
O gráfico abaixo mostra, para os servidores relacionados à segurança pública, o peso relativo do efetivo (colunas azuis, representando o peso de pessoal), e o peso relativo orçamentário (colunas laranjas), representados pela soma do total das remunerações brutas. Assim, identificamos que em todas as regiões do país os servidores da ativa relacionados à segurança pública representam mais gastos com remuneração do que os servidores das demais áreas dos executivos estaduais/distrital. Na média nacional, os servidores da ativa da área de segurança pública respondem por 23% do total de servidores dos Executivos estaduais e distrital, mas seu peso na folha de pagamento é de 8 pontos percentuais a mais, de 31%.

A maior diferença está na Região Nordeste, onde os servidores da ativa da área de segurança correspondem a 23% do total de servidores públicos dos estados da região, mas suas remunerações correspondem a 33% dos gastos com servidores dos executivos estaduais. São 10 pontos percentuais de diferença entre a proporção do número de servidores com o valor gasto pelos estados com suas respectivas áreas da segurança pública. Na região Norte, os profissionais de segurança pública da ativa das carreiras estaduais correspondem a 22% do total do funcionalismo público, mas suas remunerações correspondem a 29% dos gastos com folha de pagamento. Na região Sudeste, os servidores estaduais ativos da segurança pública equivalem a 26% do funcionalismo público e a 33% da folha de pagamento. Por fim, na região Centro-Oeste os funcionários da segurança pública correspondem a 21% do funcionamento público e a 28% da folha de pagamento.

Em todas as regiões do país os servidores da ativa relacionados à segurança pública representam mais gastos com remuneração do que os servidores das demais áreas dos executivos estaduais/distrital.

Gráfico
14

Peso relativo de pessoal e orçamentário, servidores ATIVOS da segurança pública em relação às demais carreiras do Executivo Estadual e Distrital



Fonte: Portais da Transparência do Governo Federal, dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria de Planejamento, Gestão e Patrimônio de Alagoas; Fundação do Estado do Amazonas (AMAZONPREV); Secretaria de Estado de Administração do Amapá; Secretaria de Planejamento e Gestão de Minas Gerais; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Instituto de Previdência do Estado de Roraima; Departamento de Polícia Federal; Departamento de Polícia Rodoviária Federal; Departamento Penitenciário Nacional; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

3.4.2 Servidores Aposentados e Inativos

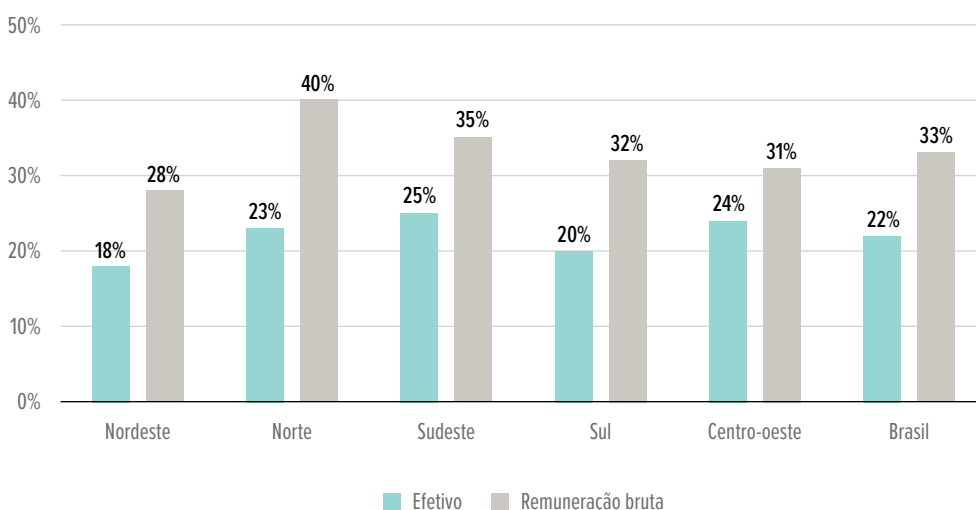
Este estudo conseguiu identificar 352.642 servidores inativos da segurança pública nas 27 Unidades da Federação, sendo 73% deles ligados às Polícias Militares e 14% às Polícias Civis. Se os policiais e demais profissionais da segurança pública das carreiras estaduais e distrital correspondem a 22% de todos os inativos, suas remunerações correspondem a 33%. Significa dizer que há, em termos nominais, uma distorção de 11% entre servidores inativos da segurança em relação aos demais servidores dos executivos estaduais/distritais. Em outras palavras, o gasto é 11% maior do que a força de trabalho aposentada. E isso pode estar relacionado aos regimes especiais de proteção social e assistência dos militares estaduais, que são aqueles que, quantitativamente, mais impactam as despesas com segurança pública. Esse sistema é diferente do da previdência geral dos servidores estaduais e possui uma série de itens que acabam por gerar as distorções aqui observadas, ao prever por exemplo, critérios de integralidade das remunerações distintos dos servidores civis³⁹.

A região mais afetada por esta distorção é a Norte, na qual os inativos e profissionais da reserva da segurança pública representam, proporcionalmente, 23% de todos os inativos, mas correspondem a 40% da remuneração destinada a inativos. A segunda região com a maior distorção é a Sul, na qual os profissionais inativos da segurança correspondem a

39 A nota técnica SEI nº 43/2022/MTP detalha as diferentes modalidades e impactos dos Sistemas de Proteção Social dos Militares. Ver <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/rpps/legislacao-dos-rpps/NotaTcnicaSPREV432022CompetenciasSPREVSistemasMilitares.pdf>. Consulta em 18 de fevereiro de 2024.

20% de todos os inativos das carreiras públicas estaduais e 32% da remuneração bruta. No Sudeste, os servidores de segurança pública correspondem a 25% de todos os profissionais inativos e a 35% da remuneração bruta destinada a pensionistas. No Nordeste, os servidores da segurança pública correspondem a 18% do funcionalismo inativo e a 28% da remuneração bruta. A menor distorção é verificada no Centro-Oeste, em que os servidores da segurança pública correspondem, proporcionalmente, a 24% de todos os inativos dos estados e DF, e a 31% da remuneração bruta destinada a aposentados e pensionistas.

Gráfico 15 | Peso relativo de pessoal e orçamentário, servidores INATIVOS da segurança pública em relação às demais carreiras do Executivo Estadual e Distrital



Fonte: Portais da Transparência do Governo Federal, dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria de Planejamento, Gestão e Patrimônio de Alagoas; Fundação do Estado do Amazonas (AMAZONPREV); Secretaria de Estado de Administração do Amapá; Secretaria de Planejamento e Gestão de Minas Gerais; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Instituto de Previdência do Estado de Roraima; Departamento de Polícia Federal; Departamento de Polícia Rodoviária Federal; Departamento Penitenciário Nacional; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

Tabela | Efetivo de inativos das polícias brasileiras, por corporação ⁽¹⁾
32 | Brasil e Unidades da Federação - 2023

Brasil e Unidades da Federação	Polícia Militar	Corpo de Bombeiros	Polícia Civil	Perícia Técnica	Polícia Penal	Polícia Federal ⁽²⁾	Polícia Rodoviária Federal	Polícia Penal Federal	Total
Brasil	257.539	14.163	50.837	5.835	11.955	6.193	6.120	...	352.642
Acre	1.592	275	468	103	...	-	-	-	2.438
Alagoas	6.343	324	457	18	4	-	-	-	7.146
Amapá	556	206	263	5	1	-	-	-	1.031
Amazonas	3.740	304	556	29	9	-	-	-	4.638
Bahia ⁽³⁾	-	-	-	...
Ceará	5.222	505	818	123	66	-	-	-	6.734
Distrito Federal	11.732	4.290	3.763	508	4	-	-	-	20.297
Espírito Santo	5.918	372	1.120	199	64	-	-	-	7.673
Goiás ⁽⁴⁾	12.820	...	2.774	251	133	-	-	-	15.978
Maranhão ⁽⁴⁾	4.493	...	706	63	48	-	-	-	5.310
Mato Grosso ⁽⁴⁾	3.845	...	1.231	179	114	-	-	-	5.369
Mato Grosso do Sul ⁽⁴⁾	4.425	...	1.015	186	444	-	-	-	6.070
Minas Gerais	37.565	2.779	6.140	547	227	-	-	-	47.258
Pará	8.727	1.184	786	124	4	-	-	-	10.825
Paraíba	5.019	145	270	62	104	-	-	-	5.600
Paraná ⁽⁵⁾	14.638	...	2.348	473	793	-	-	-	18.252
Pernambuco	15.663	1.152	3.244	366	194	-	-	-	20.619
Piauí	2.915	86	286	19	114	-	-	-	3.420
Rio de Janeiro ⁽³⁾	-	-	-	...
Rio Grande do Norte	4.160	208	587	27	16	-	-	-	4.998
Rio Grande do Sul	24.087	528	5.757	533	1.574	-	-	-	32.479
Rondônia	1.657	99	506	118	52	-	-	-	2.432
Roraima	44	11	53	3	...	-	-	-	111
Santa Catarina	10.210	1.461	1.751	183	243	-	-	-	13.848
São Paulo ⁽⁵⁾	67.090	...	15.120	1.559	7.672	-	-	-	91.441
Sergipe	2.687	234	405	28	70	-	-	-	3.424
Tocantins ⁽⁴⁾	2.391	...	413	129	5	-	-	-	2.938

Fonte: Portais da Transparência do Governo Federal, dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria de Planejamento, Gestão e Patrimônio de Alagoas; Fundação do Estado do Amazonas (AMAZONPREV); Secretaria de Estado de Administração do Amapá; Secretaria de Planejamento e Gestão de Minas Gerais; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Instituto de Previdência do Estado de Roraima; Departamento de Polícia Federal; Departamento de Polícia Rodoviária Federal; Departamento Penitenciário Nacional; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(-) Fenômeno inexistente.

(1) Posição dos dados em março/2023.

(2) Posição dos dados em abril/2023.

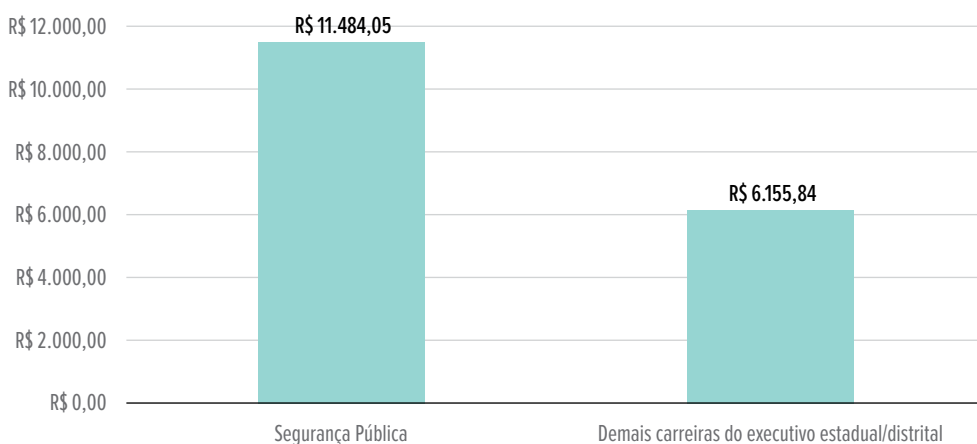
(3) O Estado não disponibiliza dados sobre servidores inativos de forma desagregada em seu Portal da Transparência.

(4) Não foi possível distinguir policiais e bombeiros militares através dos dados disponibilizados no Portal da Transparência do Estado. Por esse motivo, todos os servidores com cargos militares foram contabilizados no órgão "Polícia Militar".

(5) Os bombeiros militares estão vinculados à Polícia Militar no Estado.

A remuneração bruta mensal média dos servidores estaduais inativos relacionados à segurança pública é de R\$ 11.484,05, 86% maior do que a remuneração média dos servidores das demais áreas, que é de R\$ 6.155,84.

Gráfico 16 Média salarial de Estados e DF – Servidores INATIVOS da área de segurança pública versus demais servidores públicos



Fonte: Portais da Transparência do Governo Federal, dos Estados e do Distrito Federal; Secretaria de Planejamento, Gestão e Patrimônio de Alagoas; Fundação do Estado do Amazonas (AMAZONPREV); Secretaria de Estado de Administração do Amapá; Secretaria de Planejamento e Gestão de Minas Gerais; Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão de Rondônia; Instituto de Previdência do Estado de Roraima; Departamento de Polícia Federal; Departamento de Polícia Rodoviária Federal; Departamento Penitenciário Nacional; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

Outro aspecto que nos chama a atenção é em relação à diferença entre a remuneração bruta média dos servidores ativos e inativos. Enquanto os aposentados das demais áreas possuem um salário 3% maior do que os dos ativos, os servidores inativos da área da segurança pública possuem um salário 27,3% maior do que o dos servidores ativos. Ou seja, enquanto os servidores ativos e inativos das demais áreas possuem salários muito próximos, os da área da segurança possuem uma diferença considerável, de forma que os inativos são mais valorizados. Esse fenômeno pode ser explicado, em certa medida, pelo fato de que, em várias situações, os militares estaduais eram promovidos automaticamente ao irem para a inatividade, passando a receber a remuneração prevista para o cargo/posto imediatamente superior ao último posto da ativa.

Enquanto os aposentados das demais áreas possuem um salário 3% maior do que os dos ativos, os servidores inativos da área da segurança pública possuem um salário 27,3% maior do que o dos servidores ativos.



Este capítulo trouxe inúmeros dados para o debate franco e necessário sobre a reestruturação das forças de segurança pública do país. Por certo é preciso contemplar especificidades fiscais de cada Unidade da Federação, que envolvem a capacidade financeira de cada uma delas, incluindo o impacto dos servidores inativos nos orçamentos estaduais.

Aumentos de salários e/ou de contingentes de profissionais estão diretamente constrangidos pela realidade fiscal brasileira e pelo padrão de desenvolvimento socioeconômico do país. No curto prazo, com o modelo atual, as dificuldades para o incremento de efetivos e a melhoria salarial das remunerações dos profissionais da área são de difícil resolução e não há um horizonte simples. Até porque se faz preciso sempre lembrar que existem diferenças de efetivos que tornam o debate comparado extremamente delicado, a exemplo do fato de, em Roraima, existirem apenas 50 pessoas na carreira de Delegado de Polícia; enquanto, em São Paulo, há 2.489 pessoas nesta função. São ordens de grandeza completamente diferentes e que não podem ser menosprezadas. Realidade tão díspares dificultam saídas únicas nacionais para as mesmas carreiras; as políticas públicas devem, assim, serem pensadas considerando as particularidades locais.

Porém, o retrato nacional aqui traçado é extremamente preocupante. De um lado, as polícias penais pagam muito pouco aos seus integrantes, ainda mais com a ênfase política no encarceramento como opção estratégica para o enfrentamento do crime organizado. O mesmo pode ser dito das estruturas das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares, cujo modelo de organização poderia ser racionalizado, à semelhança

do que fizeram as Polícias Cíveis em sua nova Lei Orgânica. Falar de aderência à missão constitucional e de valorização profissional com estruturas com dez níveis hierárquicos distintos é extremamente complexo.

Por outro lado, há iniciativas e estruturas que podem servir como exemplo, a começar pelo modelo da Polícia Federal, que parece priorizar competências e habilidades mais do que, isoladamente, hierarquias organizacionais. Se há funções específicas que precisam ser bem remuneradas, elas precisam estar contempladas nos planos de cargos e salários. E há, ainda, as estruturas de perícia técnica, que estão sendo valorizadas em termos de remuneração e podem servir ao desenho de novos modelos e soluções de gestão de pessoas, mais afeitos às

competências identificadas pelas evidências científicas daquilo que melhor funciona para cada tipo/atividade de policiamento (ostensivo, investigação, etc).

Infelizmente a Polícia Rodoviária Federal, que possui carreira única, não forneceu os seus dados. Eles ajudariam no mapeamento das opções à disposição dos dirigentes e tomadores de decisão. O mesmo pode ser dito em relação à Polícia Penal Federal. As duas instituições perdem ao se isolarem e não refletem juntas os melhores modelos organizacionais existentes. Esse capítulo, se lido em conjunto com os demais, pode e deve servir para que o debate sobre os rumos e sentidos das políticas da área seja menos ideologizado e mais baseado em dados, evidências e na aposta de que, sem valorizar o profissional da ponta, pouco avançaremos em reduzir o medo, a insegurança e os ainda vexatórios índices de violência e criminalidade do país.



Há iniciativas e estruturas que podem servir como exemplo, a começar pelo modelo da Polícia Federal, que parece priorizar competências e habilidades mais do que, isoladamente, hierarquias organizacionais.



Capítulo 4

Questões estruturais: a segurança pública reativa

Em setembro de 2023, o Instituto Datafolha ouviu a opinião dos brasileiros em relação às suas preocupações com os problemas do país. No topo da lista de problemas apontados de forma espontânea pelos entrevistados estava a violência/segurança pública, empatada com o tema da saúde⁴⁰. Para 17% dos brasileiros, a violência/segurança pública é a principal preocupação em relação à situação do país, índice que, segundo o Datafolha, era de 6% em dezembro de 2022. A preocupação com a violência/segurança pública ficou à frente de temas recorrentemente apontados como problemas no Brasil, como educação (11%), desemprego (9%) e economia (8%). Embora seja sabidamente um problema crônico brasileiro, caberia o questionamento sobre os motivos que fizeram com que o tema da violência/segurança pública crescesse tão rapidamente entre as preocupações dos brasileiros no último ano.

O Brasil investe cerca de 1,26% do valor do PIB em segurança pública, segundo os dados mais atuais do Anuário Brasileiro de Segurança Pública. No ano de 2022, o investimento feito na área foi de R\$124,8 bilhões, sendo R\$ 101 bilhões financiados pelos Estados e Distrito Federal, o que representa um crescimento de 11,6% em relação ao ano anterior (Peres e Bueno, 2023)⁴¹. Como a nossa Constituição Federal delega às Unidades da Federação a responsabilidade sobre a maior parte das organizações policiais para a manutenção da ordem pública e para a persecução penal, com destaque para a Polícia Militar e Polícia Civil, é esperado que o maior gasto em segurança seja realizado pelas Unidades da Federação. As cifras bilionárias com os gastos em segurança pública, contudo, não parecem ter surtido efeito sobre a sensação de medo e segurança da população, como bem mostrou a pesquisa realizada pelo Datafolha. E a razão parece óbvia: não

As cifras bilionárias com os gastos em segurança pública, contudo, não parecem ter surtido efeito sobre a sensação de medo e segurança da população.


40 Disponível em: [Datafolha: Brasileiro se diz triste e desanimado e vê violência como maior problema ao lado da saúde](#). 15/09/2023.

41 PERES, Ursula Dias; BUENO, Samira. Apesar de crescimento das despesas, proporção de gastos com segurança pública cai na maioria dos estados e na União. In: FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **17º Anuário Brasileiro de Segurança Pública**. São Paulo: FBSP, 2023.

basta investir, é preciso haver diagnósticos, métricas, parâmetros e avaliações de impacto, efetividade e eficiência sobre as ações às quais os investimentos são direcionados. Porém, isso raramente é feito.

De forma geral, parte significativa dos governos estaduais brasileiros tem adotado uma estratégia similar em suas políticas de segurança pública: realizam investimentos cada vez maiores no policiamento ostensivo e nas ações de enfrentamento, em detrimento de uma política baseada nos princípios e garantias dos direitos fundamentais e que vise esclarecer crimes e evitar a impunidade, de estratégia gerencial aliada a procedimentos de investigação, inteligência e planejamento. E o fazem sem evidências ou parâmetros de efetividade e eficiência destas ações. Isto está muito relacionado à visão que nossos governantes e gestores têm sobre segurança pública. Apesar da Constituição Federal considerar segurança pública como um direito fundamental e condição essencial para o exercício pleno da

cidadania, prevalecem as escolhas “político institucionais que valorizam um modelo de segurança reativo, reprodutor de violências e inequidades e/ou que foca no combate bélico ao crime e ao delinquente” (Lima, 2022, p. 472).



Diante do crescimento da sensação de insegurança da população, muitos governos têm preferido apostar em discursos e práticas de enfrentamento à criminalidade pautados em operações policiais repressivas.

Assim, diante do crescimento da sensação de insegurança da população, muitos governos têm preferido apostar em discursos e práticas de enfrentamento à criminalidade pautados em operações policiais repressivas que, embora possam gerar visibilidade às autoridades e transmitir a sensação de “algo está sendo feito”, são pouco efetivas em termos de desmantelamento de redes e organizações criminosas, bem como na redução dos delitos. Ou, ainda pior, vitimam pessoas, sejam elas diretamente envolvidas ou não com a criminalidade, incluindo crianças, como mostram os dados dos Anuários Brasileiros de Segurança Pública. No último ano também assistimos operações policiais protagonizadas pelas polícias militares nos estados de São Paulo e Bahia, pautadas em um enfrentamento bélico e violento. No primeiro estado, a denominada “Operação Escudo” foi a resposta dada pelo governo paulista à morte de um policial militar em serviço em um território dominado pelo tráfico na região da baixada santista e resultou na morte de 28 pessoas em 40 dias⁴². No segundo estado, a operação foi deflagrada após um policial federal ser morto em outra operação chamada “Fauda”, que uniu agentes federais e estaduais contra uma organização que trafica drogas e armas no estado. Nesta operação, mais de 50 pessoas foram mortas em um mês pela polícia baiana. Estas duas operações nos mostram, além da violência letal, que a opção por ações de enfrentamento na segurança pública tem sido regra em diversos governos estaduais, independentemente das linhas ideológicas dos partidos de seus governantes. A visão política de segurança pública reativa, focada no combate bélico à criminalidade, vai da direita à esquerda.

42 Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2023/09/05/apos-27-mortos-e-pedidos-de-entidades-de-direitos-humanos-governo-de-sp-anuncia-fim-da-operacao-escudo.ghtml>. Acesso em: 24/01/2024.

Vale mencionar também que, embora a maior parte dessas operações seja protagonizada pelas Polícias Militares, que, dentre escolhas institucionais, bem como pela natureza militar da instituição, acaba adotando estratégias e táticas de guerra, outras forças de segurança têm atuado mimetizando os signos e doutrinas militares, optando pelo enfrentamento violento em muitos casos de conflito. É o caso das Guardas Civis Municipais, que vêm crescendo ano após anos no país, e que cada vez mais vêm optando pelo uso de armamento letal, bem como pela atuação em ações originalmente ligadas às atividades de policiamento, como abordagens, prisões em flagrante e atendimento de ocorrências⁴³. Princípios ligados, por exemplo, à prevenção da violência têm sido deixados em segundo plano por essas instituições.

Entendemos que as escolhas políticas por ações de enfrentamento vão na direção oposta do que se espera das instituições de segurança pública nas sociedades contemporâneas. Isso porque, atualmente, as funções destas instituições extrapolam a manutenção da ordem e do controle da criminalidade, e incluem a necessidade de gerenciar os riscos da vida moderna, que são pensados em termos probabilísticos. Neste sentido, a capacidade de coerção das polícias não é mais suficiente. Hoje elas são obrigadas a trabalhar, cada vez mais, em cooperação com outras instituições, de modo que a produção de informações se torna algo fundamental. Ou seja, além das atividades ligadas ao controle do crime, também é preciso reduzir as taxas de risco e garantir a ordem social democrática, o que exige inovação e a implementação de uma série de projetos e ações. Em função disso, as novas políticas públicas de segurança precisam envolver uma rede que, além das polícias, inclui diversos outros atores públicos e privados.

Em contraposição às doutrinas de policiamento pautadas na lógica do enfrentamento bélico e violento, nas últimas décadas têm surgido novas modalidades de policiamento mais adequadas à implementação de políticas públicas de segurança pautada em princípios democráticos e de garantia de direitos. Estas modalidades requerem um elevado grau de especialização dos policiais e a elaboração de novas doutrinas de emprego do policiamento. Dentre estas, destacam-se: o policiamento comunitário; o policiamento orientado para resolução de problemas; e a investigação orientada por inteligência. Elas exigem elevado nível de capacitação dos profissionais de segurança pública, necessitando a aquisição de novas habilidades e conhecimentos. Neste sentido, preparar profissionais de segurança para desenvolverem essas novas funções é um desafio que está colocado. Soma-se a isso o fato de serem poucas as instituições que têm, hoje, a capacidade institucional de enfrentar esse desafio.

43 Embora a Constituição Federal (CF) não inclua as Guardas Civis Municipais entre os órgãos que compõem o sistema de segurança pública, o texto autoriza que os municípios possam “constituir guardas municipais destinadas à proteção de seus bens, serviços e instalações”. Além disso, a atuação do órgão atualmente é amparada pela Lei n. 13.022/2014 (Estatuto das Guardas Municipais), que prevê que as Guardas poderão “colaborar ou atuar conjuntamente com órgãos de segurança pública da União, dos Estados e do Distrito Federal ou de congêneres de Municípios vizinhos”, e pelo Decreto n. 11.841/2023, que regulamenta a referida lei, considerando as Guardas Municipais como “órgãos operacionais do Sistema Único de Segurança Pública”.



Hoje, as polícias são obrigadas a trabalhar, cada vez mais, em cooperação com outras instituições, de modo que a produção de informações se torna algo fundamental.

Ao lado das demandas relacionadas à atividade operacional, à gestão de conflitos, à investigação e a outras atividades tradicionalmente relacionadas à atuação policial, a política de formação de pessoal também precisa preparar os profissionais para essa nova realidade, capacitando especialistas em tecnologias de informação, capazes de lidar com sofisticadas bases de dados, e analistas criminais, capazes de interpretar estes dados e transformá-los em relatórios analíticos. Além disso, é preciso formar os profissionais de segurança para planejar e executar ações estratégicas baseadas nestes relatórios analíticos. É verdade que muitos profissionais da área, sobretudo nas duas últimas décadas, foram estimulados a se capacitarem, mas muito do conhecimento adquirido individualmente não transformou as culturas organizacionais das instituições e, por conseguinte, as respostas públicas ante o medo, a violência e o crime continuam a mimetizar aquelas desenhadas no final da década de 1960, quando o Regime Militar instaurado em 1964 fez a última grande reforma das polícias no Brasil. As novas leis orgânicas aprovadas em 2023, como já comentado ao longo deste relatório, não foram capazes de alterar substancialmente os padrões de policiamento e de compreensão da atividade da segurança pública no Brasil.

As evidências e os desafios contemporâneos apontam para o fato de que lidar com a questão da segurança pública não é tarefa apenas das instituições policiais. No entanto, essas instituições são parte fundamental da resposta estatal necessária ao crime, à violência e à manutenção da ordem pública. É necessário compreender, portanto, em que medida tais instituições estão hoje preparadas para enfrentar as complexidades desse cenário.

A APROVAÇÃO DAS LEIS ORGÂNICAS DAS POLÍCIAS

Levando em conta os muitos desafios que permeiam o campo da segurança pública, no ano de 2023 duas importantes leis foram sancionadas: a Lei Orgânica Nacional das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares (Lei nº 14.751/23) (LONPM) e a Lei Orgânica Nacional das Polícias Civis (Lei nº 14.735/23) (LONPC). A aprovação de ambas as leis – com alguns vetos presidenciais – foi precedida por polêmicas a respeito de sua redação e longo período de tramitação (o projeto de lei inicialmente proposto para a PM é de 2001 e o da PC é de 2007) e gerou debate entre setores sociais interessados na lei e estudiosos do tema.

De um lado, a ideia de criar tais leis poderia significar uma possibilidade de modernização e racionalização do trabalho policial, criando parâmetros e diretrizes comuns a cada uma das corporações que pudessem servir de guia para a futura criação de leis estaduais e garantindo, assim, maior segurança jurídica relacionada à atuação policial. Apesar desse ganho em potencial, de outro lado, a discussão a respeito do teor das leis orgânicas foi marcada por interesses em disputa por

A discussão a respeito do teor das leis orgânicas foi marcada por interesses em disputa por parte de diferentes grupos interessados no tema da segurança pública.

parte de diferentes grupos interessados no tema da segurança pública. Sem entrar nas especificidades desse debate, os textos finais aprovados se caracterizam, de modo geral, pela presença de interesses corporativistas e por uma redação que toca em problemas pertinentes, mas não avança (ou avança muito pouco) no modo de tratá-los. E são esses os dois pontos que mais se destacam nessas leis, que não trouxeram grandes respostas para os problemas que serão levantados ao longo deste estudo e que serão explorados com mais profundidade no decorrer do texto.

No caso da LOPC, digno de nota, a unificação das carreiras de escrivães, agentes e investigadores é, talvez, a mudança que tende a ter, no longo prazo, o maior impacto na forma como as polícias civis se organizam para registrar ocorrências e investigar crimes. E, ao longo deste estudo, vimos que esta mudança tem impactos diretos na estrutura de cargos e salários destas corporações.

A APROVAÇÃO DA LEI DO SUSP

As aprovações das duas leis orgânicas das polícias, em 2023, não foram os únicos esforços normativos para melhor organizar a segurança pública brasileira. Outro importante marco legislativo ainda mais geral, este aprovado em 2018, é a Lei nº 13.675, que disciplina a organização e o funcionamento dos órgãos responsáveis pela segurança pública e, entre outras disposições, institui o SUSP, o Sistema Único de Segurança Pública. A criação normativa desse sistema representou um passo significativo na concepção de uma segurança pública estratégica, com foco em uma atuação conjunta, coordenada, sistêmica e integrada entre os órgãos a nível da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, em articulação com a sociedade. Como esperado, as polícias são incluídas como componentes do SUSP, designadas especificamente como integrantes operacionais do sistema⁴⁴.

Nesse arranjo, as polícias desempenham um papel crucial na execução, monitoramento e avaliação das políticas de prevenção e repressão à criminalidade, com a sistematização de dados de sua atuação. E nesse sentido, as leis orgânicas nacionais aprovadas conversam com o proposto pelo SUSP na medida em que foram criadas visando estabelecer normas gerais para a organização, passo este que visa contribuir para a integração das polícias, o que, por sua vez, pode repercutir na integração do sistema de segurança pública. Além disso, ainda que o SUSP tenha sido pensado para promover a articulação do sistema a médio e longo prazo, ele também precisa colocar em prática ações de caráter mais imediato, especialmente em relação a gestão de crises de segurança. E neste ponto, as polícias são



As polícias desempenham um papel crucial na execução, monitoramento e avaliação das políticas de prevenção e repressão à criminalidade, com a sistematização de dados de sua atuação.

44 Art. 9º, §2º, Lei 13.675/18.

também fundamentais, porque elas estão entre as primeiras instituições acionadas nestes momentos que requerem concentração de esforços na lida com crises.

Ainda que o texto formal da lei do SUSP seja um marco essencial e necessário no campo da segurança pública, a implementação de suas diretrizes ainda é algo desafiador, e que, na prática, tem enfrentado algumas dificuldades para sair do papel. A Lei Orgânica Nacional das Polícias Militares e Corpo de Bombeiros Militares e a Lei Orgânica Nacional das Polícias Civis, mesmo com suas limitações, têm potencial de contribuir para a implementação do SUSP caso consigam colocar em práticas suas diretrizes. Entre elas, por exemplo, a promoção de troca de informações entre as polícias e a padronização de protocolos e procedimentos operacionais, tudo isso a fim de criar uma abordagem mais integrada.

Por outro lado, dificuldades operacionais e de recursos – relacionadas, por exemplo, aos equipamentos dessas instituições e à defasagem nos quadros policiais, assuntos que serão abordados ao longo deste estudo – podem limitar a capacidade das polícias de adotar medidas integrativas nos moldes do SUSP. Além disso, é preciso levar em conta a cultura policial que muitas vezes é resistente à mudança (Beato, 1999)⁴⁵, sendo este mais um dos fatores que eventualmente podem retardar a adaptação das instituições policiais às novas

exigências do sistema. Nesse sentido, ainda que formalmente o SUSP seja um marco importante, sua efetivação requer um comprometimento institucional e governamental para superar esses desafios e construir uma abordagem mais unificada e eficiente para a segurança pública no Brasil.

Significa dizer, em outras palavras, que no desenho das políticas de segurança pública, erra quem não valorizar a urgência de novos e mais robustos mecanismos de governança da área, a começar pelo enfrentamento dos gargalos organizacionais históricos. De nada adiantará bilhões de reais investidos a cada ano se eles não vierem acompanhados de metas claras, visão de futuro e disposição de gestores públicos em inovar naquilo que é essencial, que inclui necessariamente novos modelos e arquiteturas institucionais, bem


como um amplo processo de modernização normativa e regulatória da área. Mudanças constitucionais e legais são, sem dúvida, importantes. Mas, até para elas fiquem mais nítidas ao Parlamento, revisar normas, portarias e Decretos já seria potente em termos de mudar o cenário da segurança no país.



No desenho das políticas de segurança pública, erra quem não valorizar a urgência de novos e mais robustos mecanismos de governança da área, a começar pelo enfrentamento dos gargalos organizacionais históricos.

45 BEATO FILHO, Cláudio Chaves. Políticas públicas de segurança e a questão policial. *São Paulo em Perspectiva*, v.13, n.4, p.13-27, 1999.

Anexo metodológico




O Fórum Brasileiro de Segurança Pública tem incluído, nos últimos anos, a valorização dos profissionais de segurança pública dentro do seu escopo de atuação. Dentre outras ações desenvolvidas, tivemos a publicação do Mapa das Polícias e dos Corpos de Bombeiros Militares nos Anuários Brasileiros de Segurança Pública de 2021 e de 2022, que trouxeram um retrato das estruturas de carreiras, cargos e salários dos servidores ativos das Polícias Federal, Rodoviária Federal e Penal Federal, no âmbito federal, e das Polícias Cíveis, Penais e Militares, bem como dos Corpos de Bombeiros Militares, no aspecto estadual.

Dando continuidade a este trabalho, atualizamos as referidas informações, agora sob o título de “Raio X das forças de segurança pública do Brasil”. Tal como na última edição, divulgada no 16º Anuário Brasileiro de Segurança Pública, os dados também contemplam os servidores inativos, mostrando o quadro geral de cargos dos servidores aposentados vinculados à segurança pública. Assim, o presente estudo se baseia na compilação, organização e padronização dos dados públicos disponíveis nos Portais da Transparência da União e das Unidades da Federação, cujos dados referentes à remuneração, lotação e cargo dos servidores públicos foram selecionados, prioritariamente, para o período de março de 2023.

Neste aspecto, temos dois importantes marcos legais que tratam da disponibilidade de informações por parte da União, Estados, Distrito Federal e Municípios: a Lei nº 12.527, de 2011 (conhecida como LAI – Lei de Acesso à Informação), que regulamenta o disposto no inciso XXXIII, do Artigo 5º da Constituição Federal de 1988 (CF 1988); e a Lei Complementar nº 131, de 2009, que trata da disponibilização de informações pormenorizadas sobre a execução orçamentária e financeira dos entes federativos. Outros aspectos jurídicos, nesse sentido, também são importantes: o comando do parágrafo 6º do Artigo 37 da CF 1988; jurisprudência, no Julgamento do Agravo Regimental na Suspensão de Segurança 3.902/2011; e, por fim, o Acórdão STF do Recurso Extraordinário ARE 652.777, de 2015.

No âmbito estadual, apesar de termos um bom quadro de disponibilização dos dados dentre os vinte e seis estados e o Distrito Federal, encontramos dificuldades na obtenção das informações em algumas unidades da federação. O primeiro caso que relatamos é do Estado da Bahia, sendo o único em que não existe qualquer informação pormenorizada sobre os servidores públicos ativos e inativos em seus portais, contrariando o entendimento geral



O presente estudo se baseia na compilação, organização e padronização dos dados públicos disponíveis nos Portais da Transparência da União e das Unidades da Federação.

sobre disponibilização de dados públicos. No Portal da Transparência do estado⁴⁶, só é possível consultar a despesa total com pessoal e encargos sociais por poder, órgão, unidade orçamentária e ano, sem que seja possível detalhar os servidores e seus respectivos cargos e remunerações. Já a seção “Servidores e Pessoal”, do referido portal, apresenta apenas as despesas com diárias, que não são objeto deste estudo. Assim, solicitamos os dados ao estado via Lei de Acesso à Informação e enviaram, como resposta, arquivos com os detalhamentos das remunerações dos servidores ativos em arquivos no formato .xlsx (Microsoft Excel). Os dados sobre servidores inativos não foram enviados, o que inviabilizou a participação do estado nesta seção.

O segundo caso é o Estado do Rio de Janeiro, em que o Portal de Transparência referente às remunerações, tanto dos servidores ativos⁴⁷ como dos inativos⁴⁸, só exibe informações após o usuário consultar um nome ou um número de CPF e, mesmo assim, o resultado da referida busca nos traz apenas o nome do servidor, sua identificação funcional e sua remuneração, sem informar o órgão em que a pessoa está vinculada e qual cargo exerce. Além disso, o estado não disponibiliza qualquer base com as informações dos servidores e, desta forma, solicitamos os dados por meio da Lei de Acesso à Informação. Dados parciais dos servidores ativos foram enviados, com exceção das informações relacionadas à Polícia Militar e, assim, foram computados no presente estudo. Dados sobre servidores inativos não foram enviados, o que inviabilizou a participação do estado nessa seção.

Além dos supracitados, em que não foi possível obter uma parte ou a totalidade dos dados, também encontramos dificuldades na obtenção de informações de seis estados, seja por falta de divulgação da remuneração ou por falta de detalhamento dos dados. Assim, solicitou-se via Lei de Acesso à Informação (LAI), conforme explicações a seguir.

No caso dos servidores inativos de Alagoas, apesar de o seu Portal⁴⁹ apresentar nome e remuneração, não há detalhamento em relação ao órgão e ao cargo do servidor aposentado. Após solicitação via LAI, as requeridas informações foram disponibilizadas em arquivo no formato .xlsx (Microsoft Excel).

Para o Estado do Amazonas, também foi necessário solicitar as informações dos servidores inativos via LAI, uma vez que o Portal da Transparência⁵⁰ do Estado não disponibilizou as informações dos servidores aposentados para o ano de 2023, diferente do que ocorreu no ano anterior. Após o pedido de informação, os dados foram enviados em um arquivo em formato fechado, .pdf, sendo necessário realizar a extração das informações para um formato aberto.

46 <http://www.transparencia.ba.gov.br/>. Acesso em XX

47 <https://www.consultaremuneracao.rj.gov.br/ConsultaRemuneracao#> Acesso em XX

48 https://transparencia.rioprevidencia.rj.gov.br/aposentados_e_pensionistas Acesso em XX

49 <http://transparencia.al.gov.br/pessoal/servidores-inativos/>. Acesso em XX

50 <https://www.transparencia.am.gov.br/pessoal/>. Acesso em XX

No Estado do Amapá, as informações dos servidores inativos presentes no Portal do Instituto de Previdência⁵¹, constam apenas com o nome e valor da remuneração, sem especificar o órgão e o cargo do servidor. Assim, solicitamos as informações via LAI e os dados foram enviados em arquivo no formato .xls (Microsoft Excel).

O Estado de Minas Gerais, por sua vez, apresenta em seu Portal da Transparência⁵² uma opção de busca por servidores inativos, mas que traz praticamente apenas servidores da Secretaria de Educação (95,2% do total). Quando buscamos as informações no Portal do Instituto de Previdência⁵³ do respectivo estado, verificamos que não existe nenhuma informação em relação aos pagamentos para os servidores inativos. Assim, as informações referentes às remunerações dos servidores inativos foram solicitadas via LAI e enviaram, como resposta, um arquivo no formato .xlsx (Microsoft Excel).

Já o caso do Estado de Rondônia se refere aos servidores ativos e inativos: os dados não estavam disponíveis no Portal da Transparência⁵⁴ do Estado durante a coleta de informações. Após solicitação via LAI, os dados requeridos foram disponibilizados em um arquivo no formato .csv.

Por fim, para os servidores inativos do estado de Roraima, o portal do Instituto de Previdência⁵⁵ fornece apenas o nome e a remuneração dos servidores, sem especificar o cargo e o órgão de lotação. Assim, solicitamos os dados via LAI, que foram enviados em formato .xlsx (Microsoft Excel).

Com exceção dos casos informados anteriormente, foi possível obter os dados nos Portais de Transparência ou nos Portais de Dados Abertos das Unidades da Federação. Entretanto, destacamos que os dados são pouco padronizados - cada estado disponibiliza as informações de uma forma e utiliza nomenclaturas próprias para os órgãos, cargos e as diversas remunerações que podem ser recebidas pelos servidores. Assim, para que a devida comparação pudesse ser realizada, foi necessário a padronização das informações, criando uma base de comparação entre os estados. Tais procedimentos serão descritos nas próximas seções.

Além disso, destacamos os casos em que os estados divulgam dados duplicados, ou seja, a mesma informação aparece erroneamente duas ou mais vezes nas bases de dados. Também



Com exceção dos casos informados anteriormente, foi possível obter os dados nos Portais de Transparência ou nos Portais de Dados Abertos das Unidades da Federação. Entretanto, destacamos que os dados são pouco padronizados.

51 <https://segurado.amprev.ap.gov.br/PortalTransparencia>. Acesso em XX

52 <https://www.transparencia.mg.gov.br/estado-pessoal/remuneracao-dos-servidores>. Acesso em XX

53 <http://www.ipsemg.mg.gov.br/>. Acesso em XX

54 <https://transparencia.ro.gov.br/pessoal#>. Acesso em XX

55 <https://nuvem.agendadatacenter.com.br/roraima/portaltransparencia/Transparencia/RecursosHumanosTipo?Tipo=INATIVO&A-no=2023&Mes=3&NovoModulo=S>

observamos situações em que consta, para o mesmo servidor, mais de uma remuneração e mais de um cargo e/ou órgão, de forma que sua contagem simples poderia aumentar indevidamente o número total de servidores. Todos os casos foram devidamente ajustados, seja através da exclusão de registros duplicados, quando constatado que era, de fato, um erro, ou através do agrupamento das remunerações em um único cargo e órgão para o servidor, tendo como referência o cargo e o órgão de maior remuneração bruta do mesmo servidor.

INFORMAÇÕES ESTADUAIS E DO DISTRITO FEDERAL

O primeiro passo do estudo foi a coleta dos dados, obtidos em cada um dos Portais de Transparência ou dos Portais de Dados abertos dos governos estaduais e do Distrito Federal. A coleta nos portais foi realizada entre os meses de março e outubro de 2023, levantando as informações disponíveis sobre a remuneração de todos os servidores ativos e inativos para todos os órgãos do Poder Executivo e realizando o *download* das bases de dados dessas informações, referentes ao mês de março de 2023 ou do último mês disponível.

Em seguida, passamos para a etapa de processamento e padronização dos dados coletados. Como cada estado disponibiliza as informações de uma maneira diferente, utilizando nomenclaturas, formatos e dados distintos, primeiramente organizamos a estrutura da base de dados, rearranjando os itens de todos os estados em um mesmo formato. Prosseguimos com a validação dos dados, removendo os registros duplicados, somando registros distintos de um mesmo servidor e excluindo a acentuação das palavras.

A partir dessa estrutura organizada, realizamos quatro grandes etapas de padronização, discutidas a seguir.

Padronização das variáveis de remuneração

As variáveis de remuneração dos servidores mostram discrepâncias nas informações disponibilizadas pelos estados: desde estados que não disponibilizam dados sobre alguma das remunerações (bruta ou líquida), até estados que apresentam as informações de forma desagregada, explicitando diversos pagamentos extras, gratificações e descontos.

Para a realização do estudo, foram consideradas as variáveis “remuneração bruta” e “remuneração líquida” e isso exigiu um procedimento de compatibilização das categorias, uma vez que não há padronização nem das variáveis disponíveis, nem das nomen-



O primeiro passo do estudo foi a coleta dos dados, obtidos em cada um dos Portais de Transparência ou dos Portais de Dados abertos dos governos estaduais e do Distrito Federal.

claturas utilizadas. Para os casos de ausência dessas classificações, fizemos o cálculo da “remuneração bruta”, considerando a soma de todas as vantagens que o servidor recebeu, e o da “remuneração líquida”, considerando a subtração de todos os descontos da “remuneração bruta”.

Padronização dos órgãos

Para viabilizar a comparação entre os estados, padronizamos as nomenclaturas dos órgãos aos quais estão vinculadas as carreiras dos profissionais de segurança pública estadual, conforme a seguinte lista:

- Polícia Militar;
- Polícia Civil;
- Corpo de Bombeiros;
- Perícia Técnica;
- Secretaria de Segurança Pública;
- Secretaria de Administração Penitenciária (inclui a Secretaria de Justiça quando responsável pela Administração Penitenciária do estado);
- Outros (demais órgãos que não os classificados anteriormente).

Nessa etapa de padronização, classificamos o órgão de cada servidor conforme as categorias acima, possibilitando a agregação por órgãos para diferentes estados, ainda que localmente existam diferentes formas de nomear tais instituições.

Padronização dos cargos

A partir da padronização dos órgãos, definimos os principais cargos relacionados às carreiras e, assim, fizemos a classificação dos cargos dos servidores públicos, conforme as especificações a seguir.

Polícia Militar e Corpo de Bombeiros

Para os policiais militares e bombeiros, foi utilizada a seguinte estrutura de cargos, seguindo a hierarquia proposta pelo Decreto-Lei nº 667, de 1969:

- a) *Oficiais de Polícia*
- Coronel
 - Tenente-Coronel
 - Major

- Capitão
- Tenente (engloba 1º Tenente e 2º Tenente)

b) *Praças Especiais de Polícia:*

- Alunos ou Aspirantes (engloba Aspirante-a-Oficial, Alunos da Escola de Formação de Oficiais da Polícia, Cadetes etc.)

c) *Praças de Polícia:*

- Subtenente
- Sargento (engloba 1º Sargento, 2º Sargento e 3º Sargento)
- Cabo
- Soldado

Além disso, foi incluída a categoria “Outros”, que abrange os servidores não policiais vinculados às polícias militares e aos corpos de bombeiros.

Apesar da estrutura hierárquica definida pelo Decreto-Lei, a forma de classificação dos cargos dos policiais militares nas bases de dados disponibilizadas ao público pode variar. Neste trabalho, a estrutura utilizada para a padronização dos postos e graduações militares totaliza dez categorias, porém, nas bases de dados disponibilizadas pelos estados, nem sempre essas categorias se refletem na quantidade de nomenclaturas utilizadas no campo “cargo do servidor” (ou equivalente).

No Estado do Mato Grosso do Sul, por exemplo, cargos dos servidores ativos e inativos da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros são classificados em grupos: Aluno ou Aspirante; Cabos e Soldados; Capitão; Major, Tenente Coronel e Coronel; Subtenentes e Sargentos; e Tenentes. O Estado de Roraima, por sua vez, classifica todos os servidores ativos da Polícia Militar como “Policia Militar”. Assim, para esses dois casos, não foi possível fazer a classificação detalhada dos cargos.

Polícia Civil

Para as polícias civis, utilizamos a seguinte estrutura de cargos:

- Delegado;
- Escrivão;
- Investigador ou Agente;
- Outros (demais servidores não classificados anteriormente e vinculados à Polícia Civil).

Perícia Técnica

Para as perícias, utilizamos a seguinte estrutura de cargos:

- Médico legista;
- Papiloscopista;
- Perito criminal;
- Outros (demais servidores não classificados anteriormente e vinculados à Perícia Técnica).

Policiais Penais

Para as polícias penais, utilizamos a seguinte estrutura de cargos:

- Policial Penal (englobando os policiais penais e/ou outros profissionais com funções equivalentes com outras denominações no estado);
- Outros (demais servidores não classificados anteriormente e vinculados à Administração Penitenciária).



INFORMAÇÕES FEDERAIS

Diferente dos dados sobre as polícias estaduais, as informações federais foram obtidas de maneira diversa e tratadas distintamente. Os dados sobre servidores das Polícias Federal e Rodoviária Federal foram obtidos via solicitação de acesso à informação nos termos da Lei nº 12.527, de 2011. As informações foram disponibilizadas ao FBSP pelos Departamentos de Polícia Federal, sem identificação pessoal dos servidores. A Polícia Rodoviária Federal negou o acesso às informações sobre remuneração.

Diferente dos dados sobre as polícias estaduais, as informações federais foram obtidas de maneira diversa e tratadas distintamente.

Para os policiais penais federais, a única fonte de informação disponível ao público é o Relatório de Informações Penais – RELIPEN, produzido pela Secretaria Nacional de Políticas Penais (Senappen) e tem como referência o mês de junho de 2023. O número de servidores apresentados diz respeito ao total de servidores de custódia no Sistema Penitenciário Federal (SPF).

DEMAIS INFORMAÇÕES ESTADUAIS E MUNICIPAIS

Com exceção dos dados relacionados aos servidores ativos e inativos, assim como suas respectivas remunerações, as informações referentes ao efetivo previsto, existente, cedido e por tempo de serviço, assim como aquelas relacionadas aos inquiridos, prisões e boletins

de ocorrência, foram coletados por meio da Lei de Acesso à Informação. O FBSP solicitou, às 27 policiais civis e militares, as informações pertinentes às discussões apresentadas neste estudo para que fosse possível balizar o debate.

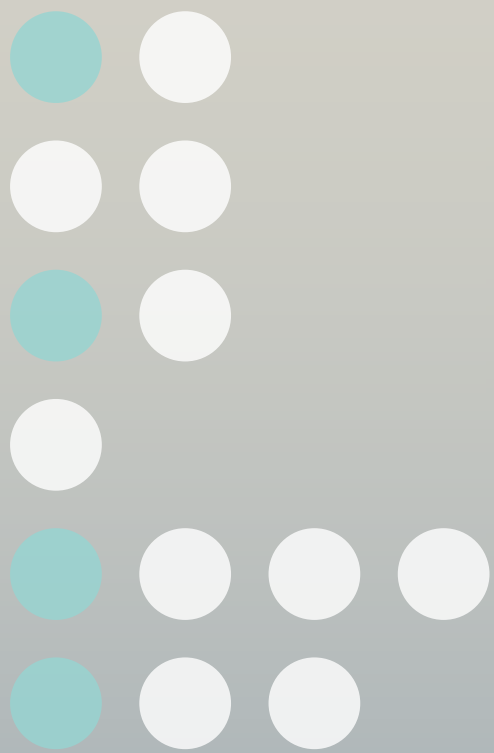
As informações relacionadas às guardas municipais foram extraídas da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Emprego, tendo como referência o ano de 2022 e, a nível de comparação, também se utilizou a Pesquisa de Informações Básicas Municipais (Munic), do IBGE, que tem como referência o ano de 2019.







RAIO-X DAS FORÇAS DE SEGURANÇA PÚBLICA DO BRASIL



Fevereiro 2024

