

REMUNERAÇÃO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS: CENÁRIOS E PERSPECTIVAS

Alisson Bruno Pereira

Especialista em Segurança Pública pela Academia de Polícia Militar de Minas Gerais. Capitão da Polícia Militar de Minas Gerais.

Haroldo Franco Guimarães G. Vilela

Especialista em Segurança Pública pela Academia de Polícia Militar de Minas Gerais. Capitão da Polícia Militar de Minas Gerais.

Renato Quirino Machado Júnior

Especialista em Segurança Pública pela Academia de Polícia Militar de Minas Gerais. Capitão da Polícia Militar de Minas Gerais.

Gustavo Costa Ferreira

Especialista em Segurança Pública pela Academia de Polícia Militar de Minas Gerais. Capitão da Polícia Militar de Minas Gerais.

Edson Henrique R. de Souza Mendes

Especialista em Segurança Pública pela Academia de Polícia Militar de Minas Gerais. Capitão da Polícia Militar de Minas Gerais.

Resumo: O presente artigo teve por objetivo traçar um panorama da remuneração dos integrantes da Polícia Militar de Minas Gerais, analisando o cenário atual de remuneração dos militares no Estado de Minas Gerais e no contexto brasileiro e discutir temas como os componentes da remuneração dos militares, a legislação aplicada ao assunto, suas alterações e reflexos na folha de pagamento; as perspectivas remuneratórias das pessoas que ingressam na Corporação; o valor do homem-hora dos serviços prestados pela Polícia Militar, comparado com outras instituições; a participação do salário-base e das demais vantagens remuneratórias no quantitativo salarial e as ameaças ao patamar de remuneração atual da instituição. A pesquisa realizada teve caráter exploratório, através de exame documental e da teoria concernente ao tema. A natureza da pesquisa partiu da abordagem quali-quantitativa e multimodal. Os dados foram analisados pelo método indutivo. Desta forma, foi possível mensurar os impactos das atuais políticas salariais

aplicadas à PMMG tanto do ponto de vista do policial militar que ingressa na Corporação, quanto do ponto de vista dos gestores públicos que precisam administrar os impactos orçamentários dessas políticas.

Palavras-chave: Remuneração. Polícia Militar. Políticas Públicas. Orçamento. Carreira Militar. Homem-hora. Vantagens.

1 INTRODUÇÃO

O termo *salário* surgiu durante o Império Romano quando os soldados recebiam sal como recompensa pelo trabalho prestado ao Império, tendo em vista que, naquela época, os romanos diziam ser o sal um alimento dos deuses, pois conservava e dava sabor ao alimento, além de ajudar na cicatrização de ferimentos. Durante a baixa Idade Média, na transição para o período moderno, a partir do momento em que o capitalismo entrou em cena, surgiu a necessidade de se pagar com dinheiro pela mão de obra.

O prestador de serviço necessitava de meios para prover seu sustento e o proprietário dos meios de produção passou a oferecer uma remuneração fixa como atrativo para recrutar trabalhadores. No princípio, essa relação de troca era precária e amplamente desfavorável para o funcionário, pois ainda não existiam sindicatos, entidades de classe, tampouco normas legais protetoras dos direitos dos trabalhadores.

Com o passar do tempo, tornou-se necessário estabelecer padrões para o pagamento dos prestadores de serviço, garantindo níveis de remuneração semelhantes para aqueles que desempenhavam tarefas equivalentes e um nível de remuneração mínimo para o sustento do trabalhador. No final do Século XIX, surgiram na Nova Zelândia e, posteriormente, na Austrália as primeiras tentativas de legislação com vistas a estabelecer um salário mínimo. No Brasil, este conceito só foi estabelecido em 1936 na vigência do governo Getúlio Vargas.

A teoria contemporânea sobre a remuneração aponta que esta é um

REMUNERAÇÃO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS: CENÁRIOS E PERSPECTIVAS

instrumento que permite a satisfação tanto dos interesses pessoais do funcionário, quanto dos objetivos do patrão. No entender de Giovanna Carranza, o dinheiro pode ser um poderoso motivador se as pessoas acreditarem haver ligação entre desempenho e aumento de remuneração (CARRANZA, 2016, p. 91).

No âmbito da administração pública, considerando que o objetivo principal é o bem coletivo e não o lucro, o administrador deve ser o mais justo e impessoal possível quanto à remuneração, com vistas a garantir segurança para que o funcionário desempenhe de forma satisfatória suas funções. Segundo Chiavenato (2002, p.238),

A remuneração obedece a padrões rígidos e imutáveis, atende a processos padronizados de avaliação de cargos, em uma política de generalização que se aplica a todos os funcionários, indistintamente e sem levar em conta suas diferenças individuais de desempenho. A remuneração é baseada no tempo e não no desempenho, com ênfase no passado do funcionário e em valores fixos e estáticos.

No âmbito da Polícia Militar de Minas Gerais, a remuneração dos integrantes da Corporação é parte de um processo consolidado ao longo de quase 250 anos de existência, sofrendo inúmeras alterações. Hoje é regulada por uma complexidade de instrumentos legais e normativos, culminando em um patamar considerado elevado em relação às demais carreiras do serviço público, sem dúvida uma grande conquista histórica, mas que torna a sua manutenção um grande desafio.

O objetivo geral deste artigo é traçar um panorama da remuneração na PMMG e suas perspectivas para o futuro; os objetivos específicos incluem a discussão de aspectos sobre a remuneração dos integrantes da PMMG, como a legislação aplicada ao tema, os impactos da remuneração da Polícia Militar no orçamento do Estado de Minas Gerais, as perspectivas remuneratórias de quem ingressa na instituição, o valor dos serviços prestados pela PMMG, comparativos

com outras polícias militares, conceito de homem-hora, componentes salariais e vantagens legalmente conferidas aos militares.

2 ASPECTOS GERAIS SOBRE REMUNERAÇÃO DO MILITAR ESTADUAL

2.1 A REMUNERAÇÃO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA CONTEMPORÂNEA

Para os brasileiros, o salário mínimo foi implementado a partir do século XX com a edição da Lei no. 185, de janeiro de 1936, na vigência do Governo Getúlio Vargas, e foi considerada uma dos principais avanços em benefício da categoria dos trabalhadores assalariados no país. Conforme disposto no diploma legal:

Art. 1º Todo trabalhador tem direito, em pagamento do serviço prestando, num salário mínimo capaz de satisfazer, em determinada região do País e em determinada época, das suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

(...)

Art. 2º Salário mínimo é a remuneração mínima devida ao trabalhador adulto por dia normal de serviço. Para os menores aprendizes ou que desempenhem serviços especializados é permitido reduzir até de metade o salário mínimo e para os trabalhadores ocupados em serviços insalubres é permitido argumentá-lo na mesma proporção (BRASIL, 1936).

Previa-se ainda o valor a ser pago mensalmente, por hora trabalhada, conforme o tipo de tarefa desenvolvida. Dessa maneira, foi concebido o termo remuneração: soma do salário acertado durante a assinatura do contrato de trabalho, assim como quaisquer outras vantagens percebidas na constância do acordo de trabalho, incluindo horas extras, adicional noturno, adicional de periculosidade, insalubridade, comissões, percentagens, gratificações, entre outras. A Consolidação

REMUNERAÇÃO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS: CENÁRIOS E PERSPECTIVAS

das Leis Trabalhistas, publicada em 1º de maio de 1943, estabelece que:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. (BRASIL, 1943).

Na Polícia Militar, após um período de diuturna entrega aos serviços de dedicação exclusiva, o militar espera receber sua remuneração para prover as suas necessidades e as de sua família. A Lei Estadual no. 5.301, de 16 de outubro de 1969, que contém o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais, estipula a remuneração dos policiais militares como os vencimentos devidos para o militar da ativa e proventos para o militar veterano.

Art. 35 – Vencimentos ou vencimento é o quantitativo em dinheiro devido ao militar em serviço ativo.

Parágrafo único – Os vencimentos compreendem:

I) Soldo;

II) Vantagens constantes.

Art. 36 – Provento da inatividade é a remuneração devida ao militar da reserva ou reformado. (MINAS GERAIS, 1969).

No ano de 1989, foi promulgada pelo então governador do Estado de Minas Gerais, Newton Cardoso, a Lei Delegada no. 37, de janeiro de 1989, que modificava o título segundo do Estatuto dos Policiais

Militares do Estado de Minas Gerais e estabelecia novas regras para remuneração:

Art. 3º – Nesta lei, são adotadas as seguintes definições:

I – Remuneração é o quantitativo devido ao militar da ativa em função de seu posto ou graduação, de condições pessoais de tempo de serviço, habilitação profissional e encargos de família, e de condições que lhe sejam impostas para a prestação de serviço.

II – Vencimento é o quantitativo mensal, em dinheiro, devido ao militar da ativa em função do seu posto ou graduação, tempo de serviço, regime de tempo integral e dedicação exclusiva e condições pessoais de habilitação profissional.

III – Provento é o quantitativo mensal, em dinheiro, devido ao militar inativo.

IV – Soldo é a parcela básica da remuneração ou do provento do militar, fixada em função de seu posto ou graduação.

V – Gratificações são parcelas do vencimento atribuídas ao militar como estímulo por atividades profissionais, regime de tempo integral e dedicação exclusiva e condições pessoais de habilitação, bem como pelo tempo de serviço.

VI – Indenização é o quantitativo devido ao militar para ressarcimento de despesas impostas pelo exercício de suas atribuições. (MINAS GERAIS, 1989).

No ano de 2000, o Governador Itamar Franco reestruturou o sistema de remuneração dos militares do Estado de Minas Gerais, a partir da Lei Delegada nº 43. De acordo com este dispositivo, extinguiu-se o conceito de Soldo e todas as gratificações e vantagens devidas aos policiais militares foram incorporadas à remuneração básica, sobre a qual deveriam incidir apenas os adicionais por tempo de serviço, extinguindo ao mesmo tempo todos os demais tipos de abonos e gratificações permanentes.

REMUNERAÇÃO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS: CENÁRIOS E PERSPECTIVAS

Art. 1º – A remuneração básica do pessoal da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado, a partir de 1º de junho de 2000, é a constante da tabela prevista no Anexo desta Lei.

§ 1º – Nos valores previstos na tabela a que se refere este artigo estão incorporados as gratificações previstas nos incisos II, III, VI e V do artigo 6º da Lei Delegada nº 37, de 13 de janeiro de 1989 e os valores das parcelas de que tratam os artigos 1º, 3º e 4º da Lei Delegada nº 38, de 26 de setembro de 1997.

§ 2º – Sobre a remuneração básica prevista na tabela referida incidem exclusivamente o adicional de dez por cento (10%), a que se refere o parágrafo único do artigo 31, o adicional sobre a remuneração de que trata o inciso VI deste artigo da Constituição do Estado, neste caso para o militar que teve o direito adquirido, e o percentual previsto no artigo 204, da Lei nº 5.301, de 16 de outubro de 1969, e alterações posteriores. (MINAS GERAIS, 2000).

A Lei Delegada nº 43 também editou uma tabela de remuneração básica com os vencimentos correspondentes a todos os postos e graduações, estabelecendo uma nova padronização e uma maior transparência no pagamento do salário dos militares, eliminando a necessidade de elaborar cálculos mais complexos para se aferir o quantitativo mensal. Além disso, o referido dispositivo legal definiu que a proporção entre os vencimentos de Coronel e de Soldado deve ser mantida sempre a mesma (na época, 3,29 vezes), a partir de novos reajustes.

Desde então, a tabela de remuneração básica dos diferentes postos e graduações vem sendo corrigida pelos governos subsequentes, em atendimento a demandas por ganhos reais e perdas inflacionárias, redundando atualmente em uma remuneração básica do Soldado de 1ª Classe (vencimentos iniciais da carreira) em R\$ 4.098,43 e do Coronel (cargo mais alto da Corporação) em R\$ 15.776,36. (MINAS GERAIS, 2019).

Incorporam-se a estes vencimentos básicos da carreira somente os adicionais por tempo de serviço, a cada 05 anos, o que na regra atual será gradativamente substituído pela figura do Adicional de Desempenho¹, que na prática incide nas mesmas proporções e periodicidade que as vantagens anteriores, à exceção da primeira parcela, que pode ser incorporada a partir de 03 anos.

Segundo o pensamento gerencial, busca-se a sustentabilidade e viabilidade dos custos de manutenção das instituições públicas. As despesas com a remuneração dos integrantes da Corporação, garantidora dos direitos e liberdades individuais, devem estar dentro de um patamar aceitável, de acordo com a especificidade do serviço. Além disso, os salários pagos aos policiais militares devem ser justos, em relação aos funcionários de outros órgãos estatais e de empresas privadas que exercem funções com o mesmo grau de complexidade.

Por fim, as políticas de remuneração da Polícia Militar devem ser compatíveis com a realidade financeira do Estado, segundo os parâmetros da Lei de Responsabilidade Fiscal e as perspectivas de arrecadação do ente público, no sentido de garantir a sustentabilidade da Instituição no horizonte próximo e no futuro.

2.2 PANORAMA SALARIAL NA PMMG

É possível consultar o quantitativo mensal recebido por todos os funcionários públicos, inclusive os militares estaduais, no Portal da Transparência do Estado, bem como examinar, de forma detalhada, a remuneração em bruto de cada funcionário, as vantagens devidas e descontos que incidem sobre seu pagamento, resultando no

¹A Lei Estadual nº 14.693, de 30 de julho de 2003, em seus artigos 1º e 2º trata do ADE: Art. 2º O ADE é adicional remuneratório, com valor determinado a cada ano, nos termos desta lei, devido mensalmente ao servidor que tenha ingressado no serviço público após a promulgação da Emenda à Constituição nº 57, de 15 de julho de 2003, ou que tenha feito a opção prevista no art. 115 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição do Estado, e que cumprir os requisitos estabelecidos nesta lei.

REMUNERAÇÃO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS: CENÁRIOS E PERSPECTIVAS

vencimento líquido que é efetivamente pago ao servidor.

Tabela 01. Comparativo faixas salariais em Salários Mínimos - Estado e PMMG

FAIXAS SALARIAIS DO FUNCIONALISMO PÚBLICO ESTADUAL			COMPARATIVO PMMG - ISOLADA		
FAIXA SALARIAL	QUANTIDADE	PERCENTUAL	QTD PMMG	PERCENTUAL	PM/ESTADO
Até 1 Salário Mínimo Federal	16.986	5,35%	162	0,36%	0,95%
De 1 até 2 Salários Mínimos Federais	77.558	24,41%	1867	4,17%	2,41%
De 2 até 4 Salários Mínimos Federais	111.442	35,07%	2118	4,73%	1,90%
De 4 até 8 Salários Mínimos Federais	83.910	26,41%	27771	62,04%	33,10%
De 8 até 16 Salários Mínimos Federais	21.055	6,63%	10757	24,03%	51,09%
Acima de 16 Salários Mínimos Federais	6.821	2,15%	2088	4,66%	30,61%
TOTAL	317.772	100%	44763	100%	

Fonte: Portal da Transparência de Minas Gerais - 2019.

A tabela 01 apresenta um comparativo entre as faixas salariais dos integrantes da PMMG diante do quadro geral de servidores públicos estaduais, demonstrando que, enquanto a maior parte dos funcionários do Estado (64%) recebem até 04 salários mínimos, a maior parte dos policiais militares (90%) recebem acima deste valor.

No caso da Polícia Militar, quando se leva em consideração o número de salários mínimos correspondente aos vencimentos dos diferentes níveis hierárquicos, observa-se que a grande maioria dos integrantes da PMMG (86%) recebem vencimentos mensais entre 04 e 16 salários mínimos, sendo que os militares listados na faixa salarial entre 04 e 08 salários mínimos é a mais numerosa (62%).

Tabela 02. Faixas Salariais por Nível Hierárquico na PMMG

FAIXAS SALARIAIS POR FUNÇÃO / CARGO EM SALÁRIOS MÍNIMOS*							
Efetivo na ativa	1 S.M.	1 a 2 S.M.	2 a 4 S.M.	4 a 8 S.M.	8 a 16 S.M.	ACIMA 16	
CEL	44					44	
TEN CEL	274					274	
MAJ	444					444	
CAP	639				359	280	
1 TEN	1077				927	150	
2 TEN	1097				910	187	
ASP	135			49	86		
CAD	168			163	5		
AL	112				112		
SUBTEN	662				316	346	
1 SGT	947				587	360	
2 SGT	4751			1536	3213	2	
			(conclusão)				
3 SGT	7772			3598	4174		
CB	15509	1		15444	64		
SD 1CL	6893		2	6891			
SD 2CL	153		152	1			
F CIVIL	4086	162	1866	1964	89	4	
TOTAL	44763	162	1867	2118	27771	10757	
%	100,00%	0,36%	4,17%	4,73%	62,04%	24,03%	
						4,66%	

Fonte: Portal da Transparência de Minas Gerais.

* Valor do salário mínimo vigente: R\$ 998,00.

Por outro lado, tal situação implica uma despesa do estado com os policiais militares em escala superior e um impacto maior na folha de pagamento que o da maioria dos demais órgãos públicos do estado de Minas Gerais.

O quadro comparativo demonstra uma permeabilidade entre faixas salariais distribuídas entre os diferentes níveis hierárquicos, sendo que existem desde Cabos a Capitães até na faixa de 8 a 16 salários mínimos, e desde 2º Sargentos até Coronéis recebendo acima de 16 salários mínimos. Isto representa uma heterogeneidade muito acentuada na forma como o estado concede vantagens e remunera seus servidores individualmente, e é uma discrepância a se corrigir,

REMUNERAÇÃO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS: CENÁRIOS E PERSPECTIVAS

pois pode levar a questionamentos inclusive quanto à manutenção da hierarquia.

Prosseguindo no panorama salarial, quando se traz a análise para o contexto macro, é possível elaborar comparações entre a remuneração média recebida pelos policiais militares e as diversas médias salariais calculadas considerando categorias profissionais e nível de escolaridade no Brasil. Isto permite analisar o quanto a profissão policial militar é atrativa dentro do contexto do mercado de trabalho.

Da análise das médias salariais nacionais fornecidas pelo IBGE e também pela FIPE através do *salariômetro*, disponíveis em publicações periódicas daqueles órgãos, percebe-se que os salários médios da Polícia Militar de Minas Gerais encontram-se em um patamar acima da média nacional, tanto em relação a civis quanto a militares, conforme se apresenta na tabela a seguir:

Tabela 03. Comparativo Médias Salariais no Brasil e na PMMG

MÉDIAS SALARIAIS NO BRASIL		HOMEM - HORA*	PMMG / x
	R\$		
SALÁRIO MÉDIO PONDERADO DA PMMG	10.479,00	R\$ 59,53	---
SALÁRIO MÉDIO BRASIL - GERAL	R\$ 2.291,00	R\$ 13,02	4,59
SALÁRIO MÉDIO BRASIL - MILITARES	R\$ 5.301,00	R\$ 30,12	1,98
SALÁRIO MÉDIO BRASIL - NÍVEL SUPERIOR	R\$ 5.110,00	R\$ 29,03	2,06
SALÁRIO MÉDIO BRASIL - NÍVEL MÉDIO	R\$ 2.579,00	R\$ 14,65	4,08
SALÁRIO MÉDIO BRASIL - CHEFIA E GERÊNCIA	R\$ 6.216,00	R\$ 35,32	1,69
SALÁRIO MÉDIO BRASIL - ADVOGADOS	R\$ 4.618,00	R\$ 26,24	2,27

Fonte: IBGE - PNAD (2019), FIPE (2019) e Portal da Transparência MG (2019).

* Considerando uma jornada semanal de 40 horas, 22 dias de serviço no mês e 08 horas de serviço por dia.

A Polícia Militar de Minas Gerais passou a exigir o curso de Bacharelado em Direito para os Oficiais e cursos superiores em quaisquer áreas para as Praças a partir da Emenda Constitucional no. 83, de 03 de agosto de 2010 e posteriormente pela edição da Lei Complementar no. 115, de 05 de agosto de 2010, que alterou o Estatuto dos Militares de Minas Gerais. Com isso, buscou-se uma valorização profissional da carreira dos militares estaduais e, por conseguinte, criou possibilidades para obtenção de melhorias salariais para os quadros de Oficiais e Praças, em consonância com as propostas de melhoria para as demais carreiras que detém formação em nível superior, como Delegados da Polícia Civil, auditores, engenheiros e técnicos com formação superior, profissionais da saúde e educação com formação superior, dentre outros.

Os reflexos salariais evidentes e imediatos com a edição da referida Lei Complementar para a Polícia Militar traduziram-se em uma política de valorização salarial a partir do ano de 2012 que culminou com aumentos salariais para todas as categorias da PMMG da ordem de 104% num período de 04 anos. Foi um momento de expressiva demonstração de prestígio da Polícia Militar no contexto dos órgãos públicos estaduais, que não obtiveram os mesmos índices de melhoria salarial no período.

Da análise dos requisitos de escolaridade e o comparativo com as médias salariais praticadas no Brasil atualmente, é possível inferir que a carreira militar em Minas Gerais é uma profissão bastante atrativa para o mercado de trabalho, uma vez que oferece remuneração muito satisfatória em relação às demais profissões, tanto de nível médio quanto de nível superior.

Também é mais atrativa a carreira militar de Minas Gerais, em termos salariais, que as demais carreiras militares do País, que boa parte das carreiras de escolaridade superior e até mesmo que as carreiras de nível de chefia e gerência, principalmente no caso dos Oficiais.

REMUNERAÇÃO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS: CENÁRIOS E PERSPECTIVAS

Isto se reflete na relação de candidatos por vaga nos últimos concursos públicos abertos para Oficial. Dados do Centro de Recrutamento e Seleção (CRS) demonstram a concorrência para o cargo de Oficial (7.355 candidatos para 120 vagas) e para o cargo de Soldado (50 mil candidatos para 1560 vagas). (PMMG, 2019).

Foi averiguada a competitividade da PMMG no recrutamento de profissionais de qualidade, quando comparada com outras Unidades da federação. Nesse sentido, foram pesquisados os índices de remuneração da carreira dos militares dos estados do Sudeste e também do Distrito Federal, considerada a Unidade que melhor remunera seus policiais militares.

A pesquisa foi realizada por meio de levantamentos, nos Portais da Transparência dos respectivos estados, dos vencimentos brutos dos policiais militares, separados por posto e graduação. Isto possibilita uma comparação direta entre os índices salariais dos diferentes estados e criação de um ranking por posição hierárquica e em termos gerais, resultando no quadro comparativo a seguir:

Tabela 04. Comparativo Faixas Salariais das Polícias Militares (Sudeste e DF)*

COMPARATIVO SALÁRIO POLÍCIAS MILITARES DO SUDESTE E DISTRITO FEDERAL							
Posto / Graduação	MG	SP	RJ	ES	DF	Média	Pos.. MG
CORONEL	15.776,36	11.396,75	22.237,99	19.107,10	17.271,13	17.157,87	4º
TENENTE CORONEL	14.230,47	10.246,59	18.077,32	17.370,10	16.664,22	15.317,74	4º
MAJOR	12.684,09	9.129,66	13.758,58	14.475,08	15.622,47	13.133,98	4º
CAPITÃO	11.740,98	8.441,98	10.477,68	11.768,36	12.534,29	10.992,66	3º
1º TENENTE	10.084,20	7.819,68	9.035,65	9.659,16	10.955,01	9.510,74	2º
2º TENENTE	8.874,63	6.013,58	7.773,25	9.000,58	10.326,35	8.397,68	3º
SUB TENENTE	7.971,85	4.253,84	9.278,00	7.463,90	9.312,36	7.655,99	3º
1º SARGENTO	7.104,81	3.889,26	7.295,15	7.024,85	8.452,64	6.753,34	3º
2º SARGENTO	6.202,04	3.585,48	6.389,82	6.366,28	7.264,54	5.961,63	4º
3º SARGENTO	5.472,66	3.307,78	5.278,55	5.707,70	6.700,11	5.293,36	3º
CABO	4.743,32	3.062,04	4.345,47	4.610,07	5.544,36	4.461,05	2º
SOLDADO 1ª CLASSE	4.098,43	2.784,48	3.143,93	3.666,06	5.245,41	3.787,66	2º
SOLDADO 2ª CLASSE	3.506,35	2.452,06	2.113,62	1.220,30	4.069,06	2.672,28	2º

Ranking salarial PMMG em relação à amostragem	3º (geral)
Maiores salários praticados dentro da amostragem	
Piores salários praticados dentro da amostragem	
Faixas salariais praticadas em MG acima da média da amostragem	

Fonte: Portais da Transparência dos Estados (2019).

Salário bruto (remuneração básica), sem considerar abonos e vantagens incidentais.

Conforme a tabela acima, depreende-se que, embora a Polícia Militar de Minas Gerais ofereça remuneração ligeiramente inferior à praticada no Distrito Federal, que concede as melhores condições de salário aos policiais militares em relação a todo Brasil, quando se analisa a posição salarial de Minas em relação aos demais estados e em relação à média salarial por nível hierárquico da amostra considerada, deduz-se que a remuneração da PM de Minas encontra-se em boa posição com relação às demais Instituições militares estaduais em estudo.

Percebe-se que a remuneração inicial da carreira de Oficial PM (2º Tenente) e da carreira de Praça PM (Soldado de 1ª Classe) da Polícia Militar de Minas Gerais ocupa a terceira e segunda colocação, respectivamente, dentro da amostra. É uma opção de carreira ainda atrativa em relação à amostra, pois são esses salários que servem

REMUNERAÇÃO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS: CENÁRIOS E PERSPECTIVAS

como parâmetro de comparação para o cidadão interessado em prestar concurso para ingressar nas Polícias Militares, nos quadros de Oficiais e de Praças.

2.3 SALÁRIO E NÍVEIS HIERÁRQUICOS NA PMMG

Atualmente, na Polícia Militar de Minas Gerais, o candidato pode ingressar no Quadro de Praças através do Curso de Formação de Soldados (CFSd), que exige nível superior em qualquer área de conhecimento, e no Quadro de Oficiais através do Curso de Formação de Oficiais (CFO), que exige bacharelado em Direito.

Existe, ainda, a formação de Soldados do Quadro de Especialistas, que exige também formação em nível superior; o Estágio de Adaptação de Oficiais (EAdO), que compõe o Quadro de Oficiais da Saúde (QOS) e o Curso de Habilitação de Oficiais, que é oferecido aos Sargentos e Subtenentes para ingresso no Quadro de Oficiais Complementares, contudo este último ingresso na carreira de Oficiais não exige dos candidatos o bacharelado em Direito.

Analisando primeiramente a progressão salarial na carreira das Praças, o presente artigo apresenta um estudo sobre a evolução da remuneração recebida pelo candidato aprovado em concurso, desde seu ingresso no Curso de Formação, na graduação de Soldado de 2ª Classe (soldado-aluno) até o ponto máximo da carreira das Praças que é o cargo de Subtenente.

Neste caso, a progressão salarial considerada para fins deste estudo não depende de aprovação em Concurso interno para o CFS (Curso de Formação de Sargentos), mas apenas das melhorias salariais concedidas em virtude do tempo de serviço e da obtenção de índices satisfatórios na Avaliação de Desempenho Individual (ADI), que concede melhorias progressivas à medida que o militar cumpre determinados períodos de serviço com boa avaliação, conforme disposto no Estatuto dos Militares de Minas Gerais, alterado em virtude da vigência da Emenda Constitucional no. 57, de 15 de julho

de 2003:

Art. 59-C – Os valores máximos do ADE correspondem a um percentual da remuneração básica do militar, assim definidos:

I – para três ADIs com desempenho satisfatório: 6% (seis por cento);

(...)

VI – para vinte e cinco ADIs com desempenho satisfatório: 50%;
e

VII – para trinta ADIs com desempenho satisfatório: 60%.
(MINAS GERAIS, 2003).

Dentro do regime de concessão de adicionais e vantagens praticado atualmente na PMMG, os militares progridem no que tange à remuneração através da conjunção entre os fatores tempo de serviço e obtenção de índices satisfatórios na Avaliação de Desempenho, que se traduzem também em vantagens na concessão dos proventos da inatividade, conforme será tratado posteriormente neste estudo.

REMUNERAÇÃO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS: CENÁRIOS E PERSPECTIVAS

Tabela 05. Estimativa de Progressão Salarial na Carreira das Praças

PROGRESSÃO SALARIAL NA CARREIRA PMMG – PRAÇAS				
CARGO	SALÁRIO	OBSERVAÇÕES	PRAZO	SALTO (%)
SD 2º CL	R\$ 3.506,35	SALÁRIO INICIAL	0	0
SD 1º CL	R\$ 4.098,42	CURSO CFSD	0	17%
CB	R\$ 5.217,65	CFSD + 1 ADE (promoção automática)	8 ANOS	27%
3 SGT	R\$ 7.114,46	CEFS + 3 ADE	16 ANOS	36%
2 SGT	R\$ 8.682,86	CEFS + 4 ADE + EAP	21 ANOS	22%
1 SGT	R\$ 10.657,21	CEFS + CASP + 5 ADE	29 ANOS	23%
SUBTEN*	R\$ 11.160,59	CFS + CASP + EAP + 5 ADE	N/A	5%

Fonte: Simulador de Vencimentos da Intranet PMMG http://intranetpm.mg.gov.br/lite/simulador_contracheque.

Legenda - CEFS: Curso Especial de Formação de Sargentos; EAP: Exame de Aptidão Profissional para 3º Sargento e 1º Sargento; CASP: Curso de Aperfeiçoamento em Segurança Pública.

*A atual regra de promoção não permite um Soldado ascender até Subtenente, contudo a Praça que é aprovada no CFS na fase inicial da carreira tem condições de chegar a Subtenente na ativa e 2º Tenente na reserva.

Da análise dos dados obtidos, infere-se que a Praça em situação normal, ingressando no Curso de Formação de Soldados, tendo atingido os requisitos satisfatórios na Avaliação de Desempenho, consegue ascender até a graduação de 1º Sargento na ativa, contudo não alcançará o interstício mínimo necessário para a promoção a Subtenente na reserva, a não ser que seja aprovado em Curso para Sargentos em etapa inicial ou intermediária da carreira.

A progressão salarial nesta condição hipotética em que o militar é promovido apenas por tempo de serviço é da ordem de 300% ou seja, considerando a conjuntura atual de promoções e o arcabouço normativo remuneratório, a perspectiva salarial do militar após uma carreira sem percalços no Quadro de Praças da corporação é de ganhar cerca de três vezes o salário inicial, quando da sua transferência para a inatividade.

Entretanto, também é possível inferir que o maior salto salarial na carreira das Praças é a ascensão à graduação de 3º Sargento, motivo pelo qual é forte o incentivo para que os Cabos e Soldados prestem concurso interno para o CFS no início da carreira, pois este esforço permitirá, futuramente, na pior das hipóteses, garantir os vencimentos de Subtenente da reserva (320% do salário inicial) e na melhor delas, 2º Tenente da reserva (476% do salário inicial).

No caso dos Oficiais, a progressão salarial, na carreira do QOPM, apresenta diferença significativa em relação às Praças, uma vez que não é necessário realizar um novo Curso de formação para atingir o último posto da carreira, contudo existem dois Cursos de Especialização como requisito para ingresso no posto de Major e Coronel.

Tabela 06. Estimativa de Progressão Salarial na Carreira dos Oficiais

PROGRESSÃO SALARIAL NA CARREIRA - OFICIAIS QOPM				
CARGO	SALÁRIO	OBSERVAÇÕES	PRAZO	SALTO
CADETE IN	R\$ 5.769,43	SALÁRIO INICIAL NA CARREIRA DO OFICIALATO	0	0
CADETE UA	R\$ 7.104,80	SALÁRIO DIFERENCIADO CADETE ÚLTIMO ANO CFO	2 anos	23%
ASP OF	R\$ 7.971,84	CFO	3 anos	12%
2º TEN	R\$ 9.762,05	CFO + 01 ADE	4 anos	22%
1º TEN	R\$ 12.534,60	CFO + 02 ADE	7 anos	28%
CAP	R\$ 15.263,31	CFO + EAP + 03 ADE	12 anos	22%
MAJ	R\$ 17.754,72	CESP + 4 ADE	18 anos	16%
TEN CEL	R\$ 19.922,65	CESP + 4 ADE	22 anos	12%
CEL*	R\$ 23.664,54	CEGESP + 5 ADE	N/A	19%

Fonte: Simulador de Vencimentos da Intranet PMMG,

Legenda – CESP: Curso de Especialização em Segurança Pública; EAP: Exame de Aptidão Profissional para 1º Tenente; CEGESP: Curso de Especialização em Gestão Estratégica de Segurança Pública.

REMUNERAÇÃO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS: CENÁRIOS E PERSPECTIVAS

A tabela acima sintetiza a progressão salarial dos Oficiais do QOPM em situação normal, a partir de seu ingresso na carreira com aprovação no concurso público e matrícula no Curso de Formação de Oficiais.

Observa-se que a progressão salarial ao longo da trajetória de um Oficial, desde sua aprovação em concurso até o término na carreira, atinge uma valorização de 410%, em uma simulação hipotética sem prejuízos à promoção, e desde que obtenha aprovação nos Cursos de Especialização destinados ao Oficialato e avaliações de desempenho satisfatórias, além da oportunidade de alcançar o último posto da carreira ainda no serviço ativo.

Quanto à diferenciação entre os níveis, observa-se que, a exemplo da carreira de Praças, o maior salto salarial ocorre em um posto intermediário da carreira (de 2º Tenente para 1º Tenente), reforçando a ideia de que a valorização salarial não necessariamente passa pelo alcance dos postos mais altos da carreira, ela ocorre de forma equilibrada entre os níveis da hierarquia.

É possível inferir, portanto, que a carreira dos militares estaduais oferece, significativamente, melhores atrativos para os Oficiais em relação às Praças, ainda que exija um esforço maior de qualificação profissional para progredir na carreira.

A perspectiva de melhoria remuneratória das Praças não necessariamente é menos animadora para aqueles que não têm ambições para alcançar o Oficialato, pelo contrário, pode até oferecer vantagens de acordo com a situação pessoal, pois os níveis de responsabilidade, exigência e cobrança são menores, e a possibilidade de ser movimentado de sede por necessidade do serviço é maior entre os Oficiais da Polícia Militar que em relação às Praças.

As opções feitas ao longo da carreira, especialmente quanto ao aprimoramento e esforços de qualificação para aprovação nos concursos e cursos disponíveis, terão ainda reflexos salariais muito expressivos no término da carreira e, posteriormente, na transferência

para a inatividade, conforme se verá a seguir.

2.4 ASPECTOS SALARIAIS NO TERMO FINAL DA CARREIRA PM E NA INATIVIDADE

Para esta análise, considerar-se-ão as diferenças entre os militares que ingressaram sob o regime do adicional por tempo de serviço (quinquênio), que estão adquirindo requisitos para a entrada na reserva nos dias atuais, e os militares regidos pelo sistema de ADI (avaliação de desempenho individual), que, em tese, passarão à inatividade a partir do ano de 2033, conforme legislação em vigor e mantendo-se as mesmas regras de transição para a reserva remunerada.

Diversas possibilidades incidem sobre a remuneração dos policiais militares em fim de carreira e início do período de inatividade, como a opção de ir para a reserva antes do período de 30 anos de serviço ativo, abdicando de determinadas vantagens, a possibilidade de obter todas as vantagens decorrentes da compleição dos 30 anos de serviço e ainda a possibilidade de, uma vez tendo ingressado nos quadros da Reserva Remunerada, ser reconduzido para o serviço ativo, recebendo uma gratificação extra em relação ao pessoal da ativa.

Primeiramente, há que se destacar que a Polícia Militar, conforme arcabouço legal e normativo vigente, permite a contagem de tempo de serviço fictício, decorrente de férias anuais e férias-prêmio não gozadas, serviço prestado em outras instituições públicas e arredondamentos.

É permitida ainda a averbação de tempo de serviço prestado na iniciativa privada, desde que o militar tenha contribuído para a previdência naquele período. Da mesma forma, é possível que o militar, ao completar 20 anos de efetivo serviço na PMMG e 10 anos de contribuição em outras ocupações, seja transferido para a reserva remunerada sem prejuízo de seus vencimentos de final de carreira.

REMUNERAÇÃO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS: CENÁRIOS E PERSPECTIVAS

Outros aspectos importantes influenciam na remuneração do militar em fim de carreira e início do período de inatividade: a promoção imediata ao nível hierárquico superior para quem cumpre 30 anos de efetivo serviço ou no mínimo 20 anos de efetivo mais e 10 anos de contribuição em outra atividade, conforme disposto na Lei Complementar no. 109, de 22 de dezembro de 2009, e a concessão de adicional de 30 anos, a chamada Adicional Trintenário, que é um abono de 10% (dez por cento) sobre os vencimentos para quem, da mesma forma, serve por 30 anos completos na PMMG.

Desta forma, pode-se dizer que o militar em condições normais, ao completar 30 anos de efetivo serviço, seja contando tempo real ou fictício, vai para a reserva remunerada agregando ao seus vencimentos a diferença salarial do nível hierárquico imediatamente superior, acrescida de 10% de aumento em virtude do sexto quinquênio e mais 10% referentes à Adicional Trintenário, no caso de quem se beneficia da regra anterior (antes da Emenda Constitucional 57/2003), ou agregando aos vencimentos a diferença salarial do nível imediatamente superior, acrescida de até 70% sobre a remuneração básica relativos à obtenção de 30 avaliações de desempenho satisfatórias, no caso do regime ADE.

Na prática, portanto, as vantagens da transferência para a inatividade para o militar sob o regime de adicional por tempo de serviço (quinquênio) e para aquele sob o regime do Adicional de Desempenho são semelhantes, com a diferença básica de que o segundo não pode ser transferido para a reserva com 30 avaliações positivas caso conte tempo de serviço fictício para o ingresso nos quadros da reserva, enquanto o primeiro não sofre nenhuma perda salarial em virtude da averbação de tempo de serviço.

Ocorre que o militar que conta com tempo de serviço fictício ou averbado suficiente para requerer sua transferência voluntária para a reserva, em ambos os regimes, seja percebendo todas as vantagens oriundas de atingir 30 anos completos, seja abdicando de uma ou mais vantagens decorrentes, recebe por força da Lei Complementar nº 125,

de 14 de dezembro de 2012, o chamado Abono Permanência, que é um incentivo monetário para que todos cumpram 30 anos de efetivo serviço, recebendo em troca, $\frac{1}{3}$ (um terço) de sua remuneração atual.

Assim, o militar que, por algum motivo, não gozou períodos de férias anuais ou férias-prêmio durante a carreira, ou averbou tempo de contribuição em outra atividade e já conta com tempo suficiente para requerer sua transferência voluntária para a reserva remunerada e não se afasta do serviço ativo, recebe uma remuneração $\frac{1}{3}$ (um terço) maior do que aquele que não atinge tais condições. Isto estimula que os militares com tempo suficiente para requerer a transferência para a reserva remunerada permaneçam determinado período ainda em atividade.

Tabela 07. Comparativo: Fatores Salariais no Final da Carreira

COMPARATIVO ATIVA, ABONO PERMANÊNCIA, RESERVA, E RECONDUÇÃO SERVIÇO ATIVO							
P/G	ATIVA+5 ADE	ATV+AB PER	RES+7 ADE	RECON	REC/RES	ABP/RES	RES/ATV
CEL	R\$ 23.664,54	R\$ 35.759,73	R\$ 26.819,80	R\$ 37.863,25	142%	133%	113%
TEN CEL	R\$ 21.345,70	R\$ 32.255,72	R\$ 25.242,17	R\$ 35.759,73	142%	128%	118%
MAJ	R\$ 19.026,13	R\$ 28.750,58	R\$ 22.768,75	R\$32.255,72	142%	126%	120%
CAP	R\$ 17.611,47	R\$ 26.612,86	R\$ 20.294,54	R\$ 28.750,58	142%	131%	115%
1 TEN	R\$ 15.668,26	R\$ 23.676,48	R\$ 18.785,56	R\$ 26.612,86	142%	126%	120%
2 TEN	R\$ 13.311,94	R\$ 20.115,81	R\$ 16.712,81	R\$ 23.676,48	142%	120%	126%
SUBTEN	R\$ 11.957,77	R\$ 18.069,52	R\$ 14.199,40	R\$ 20.115,81	142%	127%	119%
1º SGT	R\$ 10.657,21	R\$ 16.104,22	R\$ 12.754,96	R\$ 18.069,52	142%	126%	120%
2º SGT	R\$ 9.303,06	R\$ 14.057,94	R\$ 11.367,69	R\$ 16.104,22	142%	124%	122%
3º SGT	R\$ 8.208,99	R\$ 12.404,68	R\$ 9.923,26	R\$ 14.057,94	142%	125%	121%
CB	R\$ 7.115,01	R\$ 10.751,56	R\$ 8.756,25	R\$ 12.404,68	142%	123%	123%
SD	R\$ 6.147,64	R\$ 9.289,76	R\$ 7.589,34	R\$ 10.751,56	142%	122%	123%
MÉDIA					142%	126%	120%

Fonte: Simulador de Vencimentos da Intranet PM (2019).

Legenda: P/G – Posto ou Graduação; ADE – Adicional de Desempenho; ATV – ativa; AB PER – Abono de permanência; RECON – Reconduzido; RES – Reserva.

REMUNERAÇÃO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS: CENÁRIOS E PERSPECTIVAS

Considerando os dados da tabela 07, é possível inferir que o militar, em situação normal, partindo de 25 anos completos com a obtenção de 05 adicionais de desempenho ou 05 quinquênios (50% acrescidos à remuneração básica), percebe um salto remuneratório expressivo no momento em que adquire condições de ser transferido voluntariamente para a reserva remunerada e passa a receber o abono de permanência. Isso representa um quantitativo bruto de R\$ 3.636,55 para o Cabo, R\$ 5.447,01 para o 1º Sargento, R\$ 9.004,39 para o Capitão e de R\$ 12.095,19 para o Coronel.

Este quantitativo devido aos militares em condições de solicitar a transferência para a reserva remunerada, a partir da graduação de Cabo, considerando a progressão salarial normal na carreira tratada anteriormente, já é superior aos vencimentos do Soldado de 2ª Classe, no caso das Praças, e também superior aos vencimentos de 2º Tenente, no caso dos Oficiais.

Ocorre que os militares em condições de receber o abono de permanência, na maioria dos casos, considerando os aspectos de ascensão profissional e salarial, estão atingindo, na regra atual de promoções, os postos finais da carreira, caso em que o quantitativo devido a título de permanência será mais expressivo, excedendo em muito as remunerações iniciais da PMMG, tanto de Oficiais quanto de Praças.

Assim, a justificativa para incentivar que o militar permaneça no serviço ativo recai no aproveitamento da continuidade da experiência profissional e da produtividade do militar no auge da carreira e também sobre o aspecto da valorização pessoal e bem-estar do militar, mas não mais sobre o aspecto da economia de recursos para o Estado.

Ainda da análise dos dados salariais obtidos na fase final da carreira, é possível comparar, sob o aspecto remuneratório, o quantitativo que o militar passa a receber quando é transferido para a reserva

remunerada com todos os seus direitos garantidos, partindo da situação em que recebia, antes do término da carreira, o abono de permanência. Neste caso, observa-se perdas salariais consideráveis: 22% a menos (R\$ 1.995,31) para a graduação de Cabo; 26% a menos (R\$ 3.349,26) para o 1º Sargento; 31% a menos (R\$ 6.318,32) para o Capitão e 33% ou R\$ 8.939,93 para o posto de Coronel (perda percentual mais significativa).

Portanto, atualmente a melhor condição salarial possível na carreira é a do militar da ativa que possui condições de transferência voluntária para a reserva, contudo esta situação implicará em uma perda substancial, invariavelmente, quando o militar deixa de receber o abono, mesmo com todos os direitos oriundos da inatividade. Em média, esta perda salarial é da ordem de 26% para todos os níveis hierárquicos da Instituição.

A concessão do abono de permanência é um incentivo para que o militar, analisando sua condição financeira pessoal, aguarde na ativa até atingir 30 anos de efetivo serviço completos, período em que obterá uma contraprestação financeira substancial, principalmente no caso do militar regido pelo sistema ADE, que necessita de 30 avaliações anuais satisfatórias para receber proventos integrais. Por outro lado, esta condição é transitória e se extingue a partir da entrada na reserva remunerada.

Por fim, é necessário avaliar a situação em que o militar, já transferido para a reserva remunerada, é reconduzido para o serviço ativo. Isto é um efeito da Lei Complementar no 50, de 13 de janeiro de 1998, que alterou o Estatuto dos Militares. Esta recondução não é um direito: ela depende da necessidade do serviço, da situação pregressa do militar e da discricionariedade do Comando da PMMG, que define o quantitativo de militares reconduzidos a cada ano e decide sobre a manutenção ou cancelamento dos contratos temporários de recondução, que podem ser renovados até atingir o limite de idade no

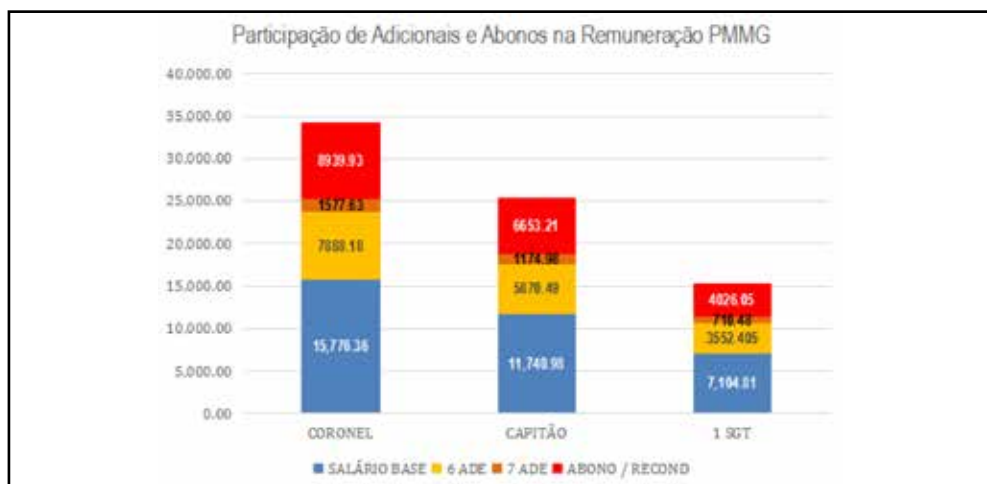
REMUNERAÇÃO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS: CENÁRIOS E PERSPECTIVAS

serviço ativo, que atualmente é de 60 anos.

Salienta-se que, de acordo com a regra atual, o militar que ficar reconduzido ao serviço ativo recebe novos Adicionais de Desempenho, além das vantagens recebidas. Assim, o militar reconduzido por 03 (três) anos recebe 6% de aumento, com 05 anos recebe 10% e com 10 anos de recondução recebe 20% sobre a remuneração. Assim, além dos 33% relativos à gratificação pelo serviço ativo, o militar, dependendo da idade, pode acumular mais 30% extras se ficar reconvocato durante 15 anos, em situações extremas. Esta remuneração adicional, entretanto, não é incorporada aos proventos.

Assim, é possível que um 1º Sargento que vai para a reserva como Subtenente, com todos os direitos adquiridos, quando reconduzido ao serviço ativo, receba um adicional de 42% ou R\$ 5.314,56. Um Capitão da ativa após retirar-se como Major receberá a título de recondução R\$ 8.456,04; por fim, um Coronel reconduzido receberá um adicional de R\$ 11.043,45.

Figura 01 - Participação do Salário-base e Adicionais na Remuneração



Fonte: Simulador de Vencimentos da Intranet PM (2019).

Conforme o gráfico, em todos os casos, verifica-se que a soma das vantagens por tempo de serviço ou ADE, somada à concessão de abono-permanência ou gratificação por recondução ao serviço ativo, é superior à remuneração básica, e permite que um Sargento receba mais que o vencimento básico de Capitão, e este que o Coronel.

Em termos práticos, quando se considera a perspectiva individual de remuneração, aliada ao cenário de prováveis mudanças previdenciárias, é mais interessante do ponto de vista pessoal que o militar, ao atingir determinado estágio no final da carreira, diante da sinalização de uma possível oferta de vagas de recondução ao serviço ativo, seja estimulado a requerer sua transferência voluntária para a reserva e logo em seguida, postular sua recondução ao serviço ativo.

Isto ocorre porque a recompensa financeira é sensivelmente maior que os proventos da inatividade, e quanto mais cedo o militar assim o fizer, menos tempo ficará sem perceber o abono de permanência e maior será a probabilidade de receber Adicionais de Desempenho oriundos da recondução, até o limite de idade do serviço.

Quanto às faixas salariais por nível hierárquico, quando se analisa os dados fornecidos de acordo com a função, tempo de serviço e adicionais devidos, observa-se que esta política de remuneração que concede o abono-permanência e o adicional por recondução ao serviço ativo é a responsável pela permeabilidade entre as faixas salariais, ocasionando, por exemplo, remunerações semelhantes entre Praças e Oficiais, ou mesmo em quantitativos superiores daquelas em relação a estes.

Isto gera impactos diretos no efetivo, restringindo a possibilidade de novas contratações e até mesmo na qualidade do serviço, uma vez que os contratos de recondução são temporários e precários, podendo ser rescindidos a qualquer momento. O militar reconduzido, embora

REMUNERAÇÃO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS: CENÁRIOS E PERSPECTIVAS

possua ainda plena capacidade laboral, não é obrigado a se submeter ao mesmo nível de exigências que seus colegas ainda na ativa, pois já adquiriu todos os direitos decorrentes da inatividade e poderá se valer da recondução como uma fonte de renda extra, sem o mesmo grau de compromisso que os policiais militares da ativa.

Politicamente, seria este o momento adequado para que a PMMG reveja seu posicionamento quanto às estratégias de remuneração, através da reformulação dos instrumentos legais de concessão de abonos e vantagens, e até mesmo aqueles que regulam os requisitos para a transferência para a inatividade, sob pena de comprometer a sustentabilidade da Corporação em médio e longo prazo.

2.5 AMEAÇAS AO PATAMAR ATUAL DE REMUNERAÇÃO DA PMMG

Diversos são os fatores que concorrem para colocar sob questionamento o valor dos vencimentos pagos aos policiais militares, dentre eles o custo da folha de pagamento da PMMG e o impacto no déficit previdenciário do Estado. O fato de o militar levar para a inatividade o salário do último posto/graduação, sem o cálculo de uma média, como ocorre no sistema geral de previdência social, recebe muitas críticas. Esse contexto induz a reflexões sobre uma possível redução dos benefícios. Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA),

(...) a dinâmica dos gastos estaduais com corporações militares é particularmente preocupante porque, diferentemente dos civis, o quantitativo de militares ativos não deverá sofrer diminuições significativas. Os militares nos estados são formados em sua maioria por praças (90%) das PMs e Corpos de Bombeiros. O valor da remuneração mediana dos ativos em 2016 era de R\$ 4.389,08, enquanto que para inativos estava em torno de R\$ 6.453,99 – a remuneração dos militares inativos é superior à dos ativos ao longo de toda distribuição. (IPEA, 2012).

Ainda na seara da previdência, há que se mencionar o equívoco cometido no que diz respeito à expectativa de vida após a aposentadoria, haja vista que muitos estudiosos, ao discursarem sobre a questão do militar, atribuem a ele a mesma expectativa de vida da população comum, enfatizando apenas a questão do militar ser transferido à reserva com idade inferior ao restante do funcionalismo e da população em geral:

As projeções indicam que os militares ativos irão gerar um fluxo praticamente constante de novos inativos, enquanto os benefícios mantidos deverão durar ainda por muitos anos, uma vez que maioria dos inativos possui 60 anos ou menos e apresenta expectativa de sobrevida superior a 20 anos. (IPEA, 2012).

Embora o militar seja transferido para a reserva com idade inferior à maioria da população, esses estudiosos não levam em conta o desgaste que sofre ao longo do serviço, o que lhe confere uma sobrevida bem inferior ao restante das pessoas. Um recente estudo no âmbito da PMMG concluiu que:

(...) o nível de estresse tem sido apontado como superior ao de outras categorias profissionais, não só pela natureza das atividades que realizam, mas também pela sobrecarga de trabalho e pelas relações internas à corporação cuja organização se fundamenta em hierarquia e disciplina militar. Tais características estruturantes tornam a instituição resistente a mudanças e repercutem na saúde física e mental dos servidores. (MARQUES, POGIANELO, 2018, apud SOUZA, MINAYO, SILVA E PIRES, 2012).

Conforme Marques e Pogianelo, em artigo nominado “A Esperança de Vida do Militar Mineiro” descortinam um cenário bem diverso, no qual o militar possui uma expectativa de sobrevida reduzida após sua passagem para a inatividade.

A expectativa de vida da população brasileira e mineira aumentou

REMUNERAÇÃO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS: CENÁRIOS E PERSPECTIVAS

significativamente nos últimos 28 anos, em quase uma década. Apesar da média de anos vividos pelos policiais militares mineiros, no mesmo período, também ter aumentado em quase uma década, a quantidade de anos vividos pelos policiais militares se manteve abaixo, em relação à média da expectativa de vida da população brasileira e mineira, respectivamente, 7 e 9 anos. (MARQUES; POGIANELO, 2018).

O impacto do pagamento dos policiais nas folhas dos estados é algo assinalado como fator de revisão da política salarial ou mesmo como justificativa para a não concessão de aumentos ou benefícios.

Figura 02 - Participação nas Despesas com Pessoal no Estado de Minas Gerais



Fonte: Portal da Transparência - MG (2019).

A Figura 02 demonstra as proporções entre as folhas dos diferentes órgãos estaduais. Em Minas Gerais, de acordo com dados disponibilizados no Portal da Transparência do Estado, de janeiro a maio de 2019, a folha da Polícia Militar de Minas Gerais participou com 26% das despesas com pessoal.

Outro ponto que coloca em cheque a manutenção do nível salarial dos servidores da segurança pública é a alegação de que um incremento

no salário dos policiais não implica numa melhor prestação de serviço, já que não se traduz numa redução dos índices criminais. Esse argumento é apontado por Marcos Prates ao discorrer sobre a “operação tartaruga” realizada por alguns policiais da Polícia Militar do Distrito Federal no ano de 2014 em busca de reajuste salarial. Prates (2014) descreveu a “operação tartaruga” como uma atuação mais lenta da Corporação no atendimento das ocorrências, o que elevou consideravelmente a violência na capital federal.

Tabela 08. Comparativo entre Salário do Soldado e Taxa de Homicídios

Posição	Estado	Salário de SOLDADO (R\$)	Taxa de homicídios dolosos	Posição do estado em assassinatos
1º	Paraná	4.838,98	29,6	10º mais violento
2º	Distrito Federal	4.122,05	29,7	9º mais violento
3º	Santa Catarina	3.806,63	11,3	26º mais violento
4º	Goiás	3.276,58	21,1	18º mais violento
5º	Rondônia	3.109,00	25,2	14º mais violento
6º	São Paulo	3.023,29	11,5	25º mais violento
7º	Sergipe	2.705,78	38	6º mais violento
8º	Ceará	2.638,61	40,6	3º mais violento
9º	Bahia	2.637,20	38,5	5º mais violento
10º	Acre	2.571,42	22,8	16º mais violento
11º	Espirito Santo	2.530,74	27,5	13º mais violento
12º	Maranhão	2.527,06	21,7	17º mais violento
13º	Roraima	2.520,69	13,2	24º mais violento
14º	Minas Gerais	2.515,41	19,8	20º mais violento
15º	Amapá	2.498,07	9,9	27º mais violento
16º	Pernambuco	2.461,70	34,3	7º mais violento
17º	Alagoas	2.446,07	58,2	1º mais violento
18º	Rio de Janeiro	2.284,93	23,5	15º mais violento
19º	Pará	2.253,20	42,2	2º mais violento
20º	Mato Grosso do Sul	2.200,00	14,9	23º mais violento
21º	Mato Grosso	2.151,62	29,9	8º mais violento
22º	Amazonas	2.128,90	28,2	12º mais violento
23º	Paraíba	2.031,19	38,7	4º mais violento
24º	Piauí	1.926,00	15,2	22º mais violento
25º	Rio Grande do Sul	1.375,71	18,4	21º mais violento

Fonte: Adaptado de PRATES (2012).

A tabela acima, elaborada por Prates (2012), consignou o salário dos Soldados de todas as polícias militares brasileiras, a taxa de homicídios dolosos e a posição nacional do estado no que concerne ao número de assassinatos, conforme dados obtidos do Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2013, referentes ao ano de 2012. De acordo com

REMUNERAÇÃO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS: CENÁRIOS E PERSPECTIVAS

ele, remunerar bem o militar não significa reduzir a violência, pois não necessariamente naqueles estados que remuneraram melhor os seus policiais militares, o índice de homicídios por habitante é mais reduzido.

Afora questionamentos sobre a cientificidade dos dados apresentados, percebe-se que a comparação entre o salário do Soldado com o índice de mortes violentas para questionar políticas salariais apresentasse como um artifício perverso, pois um único índice não é capaz de retratar toda a esfera de competências da Polícia Militar, tampouco sua redução constitui a única e exclusiva responsabilidade da instituição.

Existem, portanto, tendências no sentido de questionar políticas de valorização salarial dos policiais militares e comparar o custo do homem-hora e do salário dos policiais com o de outras profissões. No entanto estes questionamentos raramente levam em conta a peculiaridade do serviço policial militar e seus riscos. Os gestores das Polícias Militares devem estar atentos a tentativas de desmerecer a profissão e de questionar políticas de valorização do militar, que é o maior patrimônio das instituições.

3 METODOLOGIA

A metodologia é uma das premissas básicas da construção de um trabalho científico, visto que define sua construção, a amostra, os métodos de investigação e análise de dados, dentre outros aspectos que norteiam a elaboração da pesquisa.

No tocante aos objetivos, a presente pesquisa teve caráter exploratório, nos termos propostos por GIL (2007), como forma de familiarizar o público com um problema ainda não muito conhecido. Da mesma forma, PRODANOV; FREITAS (2013) definem que a finalidade da pesquisa exploratória é possibilitar maiores informações sobre um assunto, sua definição e delineamento.

Assim, embora o tema da remuneração do militar não seja inédito, pouco se tem pesquisado a respeito dos impactos na carreira pessoal e para a Instituição das regras que atualmente regulam o assunto e seus possíveis impactos financeiros para o Estado no futuro próximo. Quanto ao modelo operativo e conceitual da pesquisa, esta foi realizada através de consulta a fontes bibliográficas e documentais, utilizando para tanto a teoria, legislação e consulta a bancos de dados já existentes.

A pesquisa bibliográfica foi realizada através de consultas à teoria referenciada, com intuito de reunir posicionamentos de autores atuais a respeito do tema. Já a pesquisa documental foi feita com enfoque na legislação afeta à remuneração no Brasil e na PMMG, conforme sua evolução e efeitos na realidade remuneratória, e também através de tabelas obtidas por consulta a bancos de dados preexistentes na Intranet PM, Portal da Transparência de Minas Gerais e outras fontes de consulta.

Quanto à natureza, a pesquisa realizada foi quali-quantitativa, assim definida por Perovano (2014) como *enfoque multimodal* que consiste na convergência dos métodos qualitativo e quantitativo. Foi escolhido este enfoque porque existem aspectos tratados neste artigo de forma fenomenológica, como os bancos de dados correspondentes às faixas salariais e as simulações de remuneração percebida pelos militares, e outros tratados em profundidade, como as perspectivas salariais e os impactos das opções políticas de remuneração no orçamento do Estado.

Os dados coletados para o presente estudo foram analisados pelo método indutivo, partindo do particular (caso concreto) para o genérico (GIL, 2009), chegando a conclusões prováveis para uma questão relativamente nova e que serão tratadas com mais profundidade em experiências subsequentes.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo propôs-se a analisar a conjuntura salarial da Polícia Militar de Minas Gerais, sua evolução histórica em virtude do arcabouço normativo, os patamares atuais de remuneração e suas comparações com outras carreiras.

No primeiro capítulo, foram tratados aspectos gerais da remuneração no País e o caminho que levou ao atual patamar de remuneração dos servidores policiais militares do Estado de Minas Gerais, bem como as alterações legislativas nos modelos remuneratórios que hoje descrevem o quantitativo salarial devido a cada militar.

Traçou-se também um panorama salarial da Polícia Militar, com a verificação das faixas salariais em que se inserem os militares, as comparações entre os vencimentos por nível hierárquico dentro da PMMG e na estrutura do funcionalismo público estadual e entre a PM e demais profissões no cenário brasileiro atual, como forma de perceber em que nível encontra-se a remuneração de nossos policiais militares.

Em seguida, tratou-se do termo final da carreira sob o a ótica da remuneração do militar, os aspectos que incidem nesta fase final da profissão, os estímulos de ordem pecuniária existentes para permanecer na ativa ou requerer transferência para a reserva e os impactos destas opções para o orçamento pessoal e institucional.

Por fim, foram levantadas as ameaças existentes no cenário nacional contra as políticas de boa remuneração dos policiais militares, em que tipo de dados elas encontram lastro e as precauções que os gestores das polícias militares devem adotar para defender o atual patamar salarial.

Foram cumpridos os objetivos do presente trabalho, de delinear o tema com base em dados fenomenológicos e discussões em profundidade, estabelecendo uma visão panorâmica do cenário salarial da PMMG

e oferecendo bases para novas pesquisas e proposições sobre este tema tão importante para a instituição.

Sugere-se que seja reavaliada a questão do pagamento de abono de permanência e gratificação por recondução ao serviço ativo, criando mecanismos para que sejam concedidos apenas nos casos estritamente necessários, pois estes instrumentos estão colocando até 4 níveis hierárquicos no mesmo patamar salarial. Esta situação gera impactos na dinâmica das relações profissionais e na folha de pagamento.

Também seria necessário, em prol da sustentabilidade da remuneração da PMMG, que seja realizado um reescalonamento das parcelas que compõem os vencimentos do militar, considerando que, na atual conjuntura, a remuneração básica está menor que o conjunto de vantagens e adicionais, os quais podem ser revistos ou cancelados a qualquer tempo.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas. **Salariômetro**. Disponível em: <https://www.fipe.org.br/pt-br/indices/salariometro>. Acessado em 24 de abril de 2019.

BRASIL, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. PNAD 2019 – **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Mensal**. Disponível em: <https://ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>. Acessado em 25 de abril de 2019.

BRASIL. IPEA. **Notícia: 52% dos militares em exercício devem entrar na inatividade até 2031**. Brasília: IPEA, 2019. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php>. Acessado em: 08 de maio de 2019.

BRASIL, República Federativa do. Decreto-Lei no. 5.452, de 1º de

REMUNERAÇÃO NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS: CENÁRIOS E PERSPECTIVAS

maio de 1943. Rio de Janeiro: **Senado Federal**, 1943.

BRASIL, República Federativa do. Lei no. 185, de 14 de Janeiro de 1936. Institue as Comissões de Salário Mínimo. Rio de Janeiro: **Senado Federal**, 1936.

CARRANZA, Giovanna. **ADMINISTRAÇÃO GERAL E PÚBLICA**, Para os concursos de Analista e Técnico. 3ª ed. Salvador: Juspodivm, 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4ª ed. Barueri: Manole, 2002.

FAVARIM, Flávia Negri. Remuneração e salário: uma abordagem jurídico/administrativa. **Revista de Ciências Gerenciais**, Valinhos, v. 15, n. 21, p. 209-224, 21 jul. 2011.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2009.

MARQUES, Osvaldo de S. POGIANELO, Cláudio M. **A Esperança de Vida do Policial Militar Mineiro**. Belo Horizonte: Diretoria de Recursos Humanos da Polícia Militar, 2018.

MINAS GERAIS. Emenda Constitucional no. 57, de 15 de julho de 2003. Altera os Arts. 14, 25, 31, 39, 125 e 290 e Revoga os §§ 1º E 2º DO ART. 32 da Constituição do Estado. Belo Horizonte: **Assembléia Legislativa de Minas Gerais**, 2010.

MINAS GERAIS. Emenda Constitucional no. 83, de 03 de agosto de 2010. Acrescenta os §§ 3º e 4º ao art. 142 da Constituição do Estado. Belo Horizonte: **Assembléia Legislativa de Minas Gerais**, 2010.

MINAS GERAIS. Lei Complementar no. 50, de 13 de janeiro de 1998. Altera a Lei no. 5.301, de 16 de outubro de 1969, que contém o Estatuto de Pessoal da Polícia Militar. Belo Horizonte: **Assembleia**

Legislativa de Minas Gerais, 1998.

MINAS GERAIS. Lei Complementar no. 115 de 05 de agosto de 2010. Altera a Lei no. 5.301, de 16 de outubro de 1969, que contém o Estatuto de Pessoal da Polícia Militar. Belo Horizonte: **Assembleia Legislativa de Minas Gerais**, 2010.

MINAS GERAIS. Lei Delegada no. 43, de 07 de junho de 2000. Dispõe sobre a reestruturação do sistema remuneratório da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado, concede abono, e dá outras providências. Belo Horizonte: **Assembleia Legislativa de Minas Gerais**, 2000.

MINAS GERAIS. Lei no. 5.301 de 16 de outubro de 1969. Contém o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa de MG, 1969.

MINAS GERAIS. **Sítio Eletrônico do Portal da Transparência do Estado**. Disponível em: <http://transparencia.mg.gov.br>. Acessado em 20 de abril de 2019.

MINAS GERAIS, **Polícia Militar de. Sítio Eletrônico da Intranet PMMG**. Disponível em: <http://intranetpm.mg.gov.br/pessoal>. Acessado em 20 de abril de 2019.

PEROVANO, Dalton Gean. **Manual de Metodologia Científica para a Segurança Pública e Defesa Social**. Curitiba: Juruá, 2014.

PRATES, Marcos. **PM do DF atua em marcha lenta; compare salários nos estados**. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/brasil/pm-do-df-nao-quer-trabalhar-mas-vale-dar-aumento-salarial>. Acessado em: 08 de maio de 2019.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani César. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas de Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. Novo Hamburgo: Feevale, 2009.