2006-2026
20ANOS

Raio-X das Forças de Segurança Pública do Brasil

2ª EDIÇÃO

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA

Instituto Betty e Jacob Lafer

2006-2026
FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA
20ANOS

Raio-X das Forças de Segurança Pública do Brasil

Raio-X das Forças de Segurança Pública do Brasil

2ª EDIÇÃO

FICHA INSTITUCIONAL

Conselho de Administração
Presidente: Cássio Thyone A. de Rosa
Presidente de Honra: Elizabeth Leeds

Conselheiros
Alan Fernandes
Bartira Macedo de Miranda
Cássio Thyone A. de Rosa
Denice Santiago
Edson Ramos
Lívio José Lima e Rocha
Marlene Inês Spaniol
Daniel Cerqueira
Arthur Trindade M. Costa
Paula Ferreira Poncioni
Juliana Lemes da Cruz

Conselho Fiscal
Renato de Alcino Vieira
Roberto Uchôa
Sandoval Bittencourt

Diretor Presidente
Renato Sérgio de Lima

Diretora Executiva
Samira Bueno

Gerente de Programas
David Marques

Gerente de Relações Institucionais
Juliana Martins

Gerente de Projetos e Dados
Isabela Sobral

Coordenadores Temáticos
Cauê Martins
Leonardo Silva
Juliana Brandão

Pesquisadores Sêniores
Aiala Couto
Ariadne Natal
Rodrigo Chagas

Equipe Técnica
Beatriz Schroeder
Ana Clara Coelho
Deise Nunes
Raquel Sousa
Thais Bueno
Artur dos Santos (estagiário)
Gabriela Oliveira (estagiária)
Maria Eduarda Medeiros (estagiária)

FICHA TÉCNICA

Coordenação Geral
Renato Sérgio de Lima
Samira Bueno

Equipe Técnica
David Marques
Isabela Sobral
Juliana Martins
Juliana Brandão
Beatriz Schroeder
Raquel Sousa
Deise Nunes
Ana Clara Coelho
Thais Bueno
Gabriela Oliveira (estagiária)

Consultores Sêniores
Gabriel Tonelli
Alan Fernandes

Apoio:
Instituto Betty e Jacob Lafer

Projeto Gráfico e Diagramação
Oficina 22 Estúdio Design Gráfico e Digital

2006-2026 FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA 20ANOS

Instituto Betty e Jacob Lafer

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Bibliotecária responsável: Maria Claudia Pink L. Dalcorso – CRB 8/7504

F745r

Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

Raio-X das forças de segurança pública do Brasil. 2.ed. [livro eletrônico] / coordenação geral Renato Sérgio de Lima. – São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2026.

Recurso digital, 160 p.: il. color.

Formato: PDF

Inclui bibliografias.

ISBN: 978-65-89596-54-7

Disponível em: https://publicacoes.forumseguranca.org.br/handle/fbsp/306

1. Segurança pública – Brasil. 2. Polícia, poderes e atribuições – Brasil. 3. Segurança pública – controle – Brasil. 4. Orçamento público – Brasil. I. Lima, Renato Sérgio de. II. Título.

23. ed. CDD 344.05

Como referenciar:
FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Raio-X das forças de segurança pública do Brasil.** 2.ed. [livro eletrônico]. São Paulo: FBSP, 2026. Disponível em: https://publicacoes.forumseguranca.org.br/handle/fbsp/306. Acesso em: -

15.202608

SUMÁRIO

Apresentação: Quem vai pagar a conta da inércia? 7

Capítulo 1 – Capacidade institucional da Segurança Pública: efetivos existentes 12

1.1 As instituições de segurança pública no Brasil 12
1.1.1 Mas qual o efetivo ideal? 18

1.2 Efetivo previsto e o existente – Polícias Militares, Civil e Penal 21
1.2.1 Polícias Militares 21
1.2.2 Polícias Civis 23
1.2.3 Polícias Penais 26

1.3 Taxa de Profissionais de Segurança Pública para cada mil habitantes 29
1.3.1 Polícia Militar 29
1.3.2 Corpo de Bombeiros Militares 31
1.3.3 Polícia Civil 33

1.4. Razão de km^2 por profissional de segurança 35

Capítulo 2: Posto, Carreiras e Diversidade de gênero nas organizações policiais 39

2.1 Organizações Policiais 39
2.1.1 Polícia Militar 39
2.1.2 Corpo de Bombeiros Militares 44
2.1.3 Polícia Civil 47
2.1.4 Perícia Oficial 49

2.2 Diversidade de gênero nas instituições de segurança pública 55
2.2.1 Polícia Militar 56
2.2.2 Corpo de Bombeiros Militares 61
2.2.3 Polícia Civil 65
2.2.4 Desafios da representatividade feminina nas instituições de segurança pública 68
2.2.4.1 Barreiras internas e externas: o desafio do ingresso e da permanência 68
2.2.4.2 Os benefícios institucionais documentados da diversidade de gênero 69

Capítulo 3: Quantas são as Guardas Municipais no Brasil? Divergências entre fontes, opacidade institucional e os riscos do descontrole 72

3.1 O percurso histórico de criação e expansão das Guardas Municipais no Brasil 79

3.2 O risco de transformar em polícia o que ainda não sabemos contar 85

Capítulo 4: Remuneração dos profissionais de segurança pública, o peso da folha de pagamento e o custo dos inativos 90

4.1 Remuneração dos profissionais de segurança pública 90
4.1.1 Polícias Militares 92
4.1.2 Corpos de Bombeiros Militares 101
4.1.3 Polícias Civis 105
4.1.4 Perícia Oficial 107
4.1.5 Polícias Penais 109
4.1.6 Polícias Federais 111
4.1.7 Polícia Rodoviária Federal 112
4.1.8 Comparação entre as corporações 113

4.2 O peso da folha de pagamento da Segurança Pública nos orçamentos dos Estados e do Distrito Federal 113
4.2.1 Servidores da Ativa 115
4.2.2 Servidores Aposentados e Inativos 118
4.2.3 Comparativo 2023 – 2025: evolução dos indicadores 122

Capítulo 5: Leis orgânicas das forças de segurança 125

5.1 Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal e Polícia Penal Federal 126

5.2 Polícia Penal 126

5.3 Guarda Municipal 127

5.4 Polícia Civil 128

5.5 Polícia Militar e Corpos de Bombeiros Militares 130
5.5.1 Polícia Militar 131
5.5.2 Corpos de Bombeiros Militares 132

Capítulo 6: Síntese de Bons e Maus exemplos na transparência ativa de dados sobre cargos e salários dos Estados e do Distrito Federal 134

ANEXO Metodológico 138

APRESENTAÇÃO

Quem vai pagar a conta da inércia?

A recém-lançada edição 2026 do Raio-X das Forças de Segurança Pública do Brasil, produzido pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, expõe um sistema em compasso de espera, pressionado, de um lado, por um custo fiscal elevado, mas estruturalmente incapaz de se renovar, por outro lado. Com 818.521 profissionais na ativa, que representa um leve crescimento de 2,8% em relação a 2023, o país assiste à estagnação dos efetivos estaduais enquanto as Guardas Municipais avançam de forma acelerada, assumindo papel de polícia sem o controle e a governança necessários.

O principal dado desta edição é, exatamente, o completo descontrole em relação às Guardas Municipais, que hoje não são fiscalizadas por nenhum órgão para além das formalidades jurídicas. Ninguém sabe, ao certo, quantas são as Guardas Municipais existentes no país. O Fórum Brasileiro de Segurança Pública precisou cruzar três bases de dados diferentes para ter um retrato o mais aproximado da situação, mesmo reconhecendo que é possível que algumas cidades tenham ficado de fora do levantamento.

O que poderia ser um movimento importante de renovação e reforma da arquitetura da segurança pública brasileira dispara sinais de alerta vermelho em relação aos mandatos e atribuições das Guardas Municipais.

Sem controle, o que poderia ser um movimento importante de renovação e reforma da ar-

quitetura da segurança pública brasileira dispara sinais de alerta vermelho em relação aos mandatos e atribuições das Guardas Municipais, em um contexto em que o Projeto de Emenda Constitucional (PEC) 37/2022 avança no Congresso Nacional e a PEC 18/2025 aguarda tramitação no Senado Federal.. As Guardas Municipais mimetizam, muitas vezes, a estrutura e a cultura organizacional das Polícias Militares sem, contudo, a mesma estrutura de supervisão e controle que as forças militares estaduais estão submetidas. Falta uma discussão sobre o papel do policiamento municipal na segurança pública; sobre o que deve ou não deve ser atribuição das Guardas no âmbito do Sistema Único de Segurança Pública - SUSP.

O maior desafio da segurança pública brasileira contemporânea não é puramente financeiro ou operacional, mas de gestão de pessoas e carreiras.

Como agravante, o fato é que a leitura atenta do documento revelará que o maior desafio da segurança pública brasileira contemporânea não é puramente financeiro ou operacional, mas de gestão de pessoas e carreiras. Trata-se de um cenário marcado por carreiras fragmentadas, desigualdade salarial brutal entre Estados e corporações, e uma cultura organizacional engessada que resiste à modernização e à diversidade de gênero. Para a gestão pública, o alerta é claro: não haverá política de segurança eficiente sem uma repactuação profunda de como o Estado recruta, remunera, distribui e controla seus profissionais da força.

Aqui, importante reforçar uma crítica contida na análise das Guardas Municipais, que explicita que as ações e programas que têm por objetivo implementar o Sistema Único de Segurança Pública (previsto na Lei Federal nº 13.675/2018) e a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social – PNSPDS não são vistas como um passo estratégico para a transformação da área; não são alçadas à condição de prioridade político-institucional e, com isso, ficaram reduzidas à discussão sobre manuais e protocolos de atividades operacionais – importantes, mas pouco efetivas ante os desafios explicitados nesta edição do Raio-X das Forças de Segurança Pública do Brasil.

Exemplo dessa postura, em 2021, o Governo do Ex-Presidente Jair Bolsonaro retirou do arcabouço da PNSPDS todos os mecanismos de participação social e monitoramento da segurança pública, reduzindo-a a processos burocráticos para o cumprimento de metas e requisitos de habilitação de Estados e Municípios para o recebimento de recursos federais. Em 2023, já na gestão do Presidente Lula, mesmo após a aprovação das novas Leis Orgânicas Nacionais das Polícias Civis e das Polícias e Corpos de Bombeiros Militares, a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social continuou acéfala de mecanismos efetivos de monitoramento e supervisão.

E a União, que já tem poder de Norma Geral assegurado pelo atual texto constitucional e quis assumir, na proposição da PEC18/2025, maior coordenação da área até hoje não regulamentou as Leis Orgânicas ou o Estatuto das Guardas por Decreto Federal. Na brecha, vale a legislação anterior à Constituição Federal de 1988 (Lei 667/1969 e R200/1983, no caso das Polícias e Corpos de Bombeiros Militares). E, principalmente, obriga as Unidades da Federação a adotarem soluções isoladas e não necessariamente articuladas às diretrizes nacionais. O capítulo sobre a implementação das Leis Orgânicas Nacionais revela um quadro de assimetria federativa e baixíssima coordenação.

Esta edição também revela disparidades alarmantes na distribuição territorial das polícias que desafiam qualquer planejamento unificado. Mais do que a busca por um "efetivo ideal" baseado apenas na proporção de habitantes, o estudo demonstra que geografia, turnos, logística e estrutura de apoio são fatores inseparáveis. De igual forma, a estagnação das Polícias Civis e a redução preocupante preocupante do número de integrantes das Polícias Penais estaduais sinalizam para um quadro de "enxugar gelo", já que a investigação e a segurança das prisões ficam comprometidas. E isso em meio ao crescimento das propostas eleitorais que visam construir novas penitenciárias.

Há mais cargos de supervisão operacional do que de execução – há mais chefe do que chefiados, em termos diretos.

O estudo escancara anomalias organizacionais, como o caso das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros, nas quais a pirâmide hierárquica se inverteu: no agregado nacional, há mais sargentos do que soldados[1]. Ou seja, há mais cargos de supervisão operacional do que de execução – há mais chefe do que chefiados, em termos diretos. E isso ocorre, pois a utilização de promoções verticais como forma de reajuste salarial, em detrimento da adoção de um plano de cargos e salários mais aderente à realidade operacional e logística da atividade policial, tende a estrangular a capacidade de gestão e alocação de efetivos.

Em paralelo, o capítulo joga luz sobre o déficit de representatividade. As mulheres representam, em média, apenas 13,3% dos efetivos das Polícias Militares estaduais (com destaque para Amapá e Rio Grande do Sul, que possuem um efetivo de mulheres que equivalem a 31% e 20,4%, respectivamente, do total dessas de efetivos destas corporações). Já nas Polícias Civis, as mulheres representam, na média nacional, 28,4% do efetivo, mas esbarram em um "teto de vidro" cultural e estrutural.

1 Nas Polícias Militares são 117.142 soldados e 129.402 sargentos. Já no Corpo de Bombeiros, são 14.615 soldados e 20.129 sargentos.

Barreiras que vão desde uma cultura masculinizada até a falta de infraestrutura básica, como creches e licenças adequadas, restringem o acesso feminino a cargos de comando e funções operacionais, limitando a capacidade das instituições de refletirem a sociedade que protegem.

Soma-se a essa realidade um quadro de fortes disparidades internas, regionais e entre as várias corporações policiais. Um escrivão da Polícia Civil ganha cerca de R$ 8,6 mil na Paraíba, enquanto a média nacional é de R$ 12,9 mil. Já um delegado no Ceará recebe cerca de R$ 41,2 mil, contra R$ 23,1 mil em Minas Gerais. Essa fragmentação federativa cria um sistema em que a mesma carreira tem valores completamente diferentes conforme a localização geográfica, afetando diretamente a atratividade profissional e a retenção de talentos.

Sobre as aposentadorias, o Raio-X das Forças de Segurança Pública do Brasil identificou 436.884 servidores inativos nas forças estaduais e federais em 2025, crescimento de 6,4% em relação a 2023. E, em uma potencial bomba fiscal, esse contingente consome recursos desproporcionais: representam apenas 22% do total de inativos do Executivo, mas absorvem 34% de toda a massa de remuneração. Somados aos gastos com ativos, a folha total de segurança pública atinge aproximadamente R$ 230 bilhões anuais. As maiores distorções entre peso de pessoal e peso orçamentário dos inativos aparecem no Sudeste (26% dos inativos, mas 41% da remuneração) e no Norte (22% dos inativos, mas 37% da remuneração). Esses dados sugerem passivos previdenciários de difícil reversão.

As diferenças de vencimentos entre funções equivalentes e entre Estados indicam que não há critério unificado para remuneração, tornando impossível comparar e avaliar equidade interna ou interestadual.

O relatório conclui que a segurança pública brasileira opera sem um padrão nacional mínimo de valorização profissional, não obstante a Lei do SUSP, aprovada em 2018, prever a criação de um sistema de voltado a isso. As diferenças de vencimentos entre funções equivalentes e entre Estados indicam que não há critério unificado para remuneração, tornando impossível comparar e avaliar equidade interna ou interestadual. Essa fragmentação impede políticas coordenadas de atração e retenção de talentos, favorecendo Estados com maior capacidade fiscal e deixando corporações em regiões mais pobres estruturalmente defasadas em termos de remuneração e, consequentemente, de capacidade operacional.

Por fim, os desafios aqui identificados formam um círculo vicioso: (1) desigualdade extrema entre cargos e Estados desestimula profissionais de base; (2) peso orçamentário crescente constringe investimentos em modernização e treinamento; (3) passivo previdenciário não resolvido compromete a sustentabilidade fiscal; (4) ausência de padrão nacional impede coordenação de políticas de gestão de pessoas. Para romper esse ciclo, o país necessita urgentemente de pactos federativos que estabeleçam pisos salariais nacionais, regras de progressão mais equitativas e reforma dos regimes de aposentadoria das corporações militares.

O país precisa de padrões mínimos de governança, transparência, uso da força e valorização salarial. Mais do que debater o tamanho dos efetivos, o Brasil precisa decidir que tipo de polícia deseja ter.

O que, em outras palavras, significa dizer que o país precisa de padrões mínimos de governança, transparência, uso da força e valorização salarial. Mais do que debater o tamanho dos efetivos, o Brasil precisa decidir que tipo de polícia deseja ter — e como irá cuidar daqueles que têm a missão de proteger a sociedade. A conta da inércia está sendo esquecida diante da melhora de alguns índices criminais, mas, no fundo, o fato de segurança pública ser atualmente a principal fonte de preocupação segundo diversas pesquisas de opinião sinaliza para um custo social, político e institucional que não será perdoado. Sem investir em governança e nas carreiras da segurança pública, a prioridade anunciada por gestores e candidatos será meramente retórica eleitoral.

CAPÍTULO 1

Capacidade institucional da Segurança Pública: efetivos existentes

1.1 AS INSTITUIÇÕES DE SEGURANÇA PÚBLICA NO BRASIL

Os dados de 2025 sobre o efetivo das instituições de segurança pública brasileiras revelam um cenário de crescimento moderado, marcado por movimentos que reconfiguram o equilíbrio entre as diferentes corporações. O contingente total ativo das forças de segurança no país alcançou 818.521 profissionais, distribuídos entre dez corporações federais, estaduais e municipais. Em comparação com os 796.180 profissionais registrados em 2023 pela edição anterior do *Raio-X das Forças de Segurança Pública do Brasil*, observa-se um acréscimo de 22.341 agentes, o equivalente a uma expansão de 2,8% no biênio.

Tabela 1

Forças de Segurança Pública no Brasil

2023-2025

Municipal	2023	2025	Variação (em %)
Guardas Municipais	95.175	107.457	12,9
Estadual	**2023**	**2025**	**Variação (em %)**
Polícia Militar	404.871	413.319	2,1
Polícia Civil	95.908	96.902	1,0
Corpo de Bombeiros	60.155	63.002	4,7
Perícia Oficial	17.991	19.340	7,5
Polícia Penal	94.673	91.850	-3,0
Federal	**2023**	**2025**	**Variação (em %)**
Polícia Federal	12.900	12.536	-2,8
Polícia Rodoviária Federal	12.882	12.328	-4,3
Polícia Penal Federal	1.141	1.224	7,3
Polícia Legislativa	484	563	16,3
Total	**796.180**	**818.521**	**2,8**

Fonte: Portais da Transparência do Governo Federal, dos Estados e do Distrito Federal; Departamento de Polícia Federal; Departamento de Polícia Rodoviária Federal; Departamento Penitenciário Nacional; Ministério do Trabalho e Emprego; Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

A Polícia Militar permanece como a maior corporação do país, com 413.319 profissionais em 2025, ante 404.871 em 2023 — um incremento de 8.448 agentes, ou 2,1%. Apesar do crescimento absoluto expressivo, a participação relativa da PM no total nacional manteve-se estável em torno de 50,7%, o que demonstra que a expansão acompanhou, em ritmo proporcional, o conjunto das demais corporações. O Corpo de Bombeiros Militar também apresentou crescimento, passando de 60.155 para 63.002 agentes (+4,7%), enquanto a Polícia Civil registrou pequena variação, saindo de 95.908 para 96.902 efetivos (+1,0%). As Perícias, por sua vez, aumentaram seu efetivo em 7,5% no período, passando de 17.991 servidores para 19.340. Esses números sugerem que as polícias estaduais — responsáveis pela maior parte do policiamento ostensivo e da investigação criminal no país — seguem operando em ritmo de reposição mínima, sem ampliação substantiva de sua capacidade operacional, o que pode ser explicado em função dos limites fiscais para sua expansão.

De maneira oposta, a Polícia Penal sofreu redução de 3,0% (de 94.673 para 91.850 agentes), o que se mostra particularmente preocupante diante do constante crescimento da população carcerária nacional[1] e da consequente sobrecarga estrutural do sistema prisional.

1 Para ilustrar a comparação, a população privada de liberdade cresceu 6,1% entre 2024 e 2025 no Brasil, segundo dados da Senappen/MJSP.

Tabela 2

Efetivo da ativa das agências de segurança pública brasileiras, por corporação

Brasil e Unidades da Federação - 2025

Brasil e Unidades da Federação	Polícia Militar (1)	Corpo de Bombeiros (1)	Polícia Civil (1)	Perícia Oficial (1)	Polícia Penal (1)	Polícia Federal (2)	Polícia Rodoviária Federal (1)	Polícia Penal Federal (3)	Polícia Legislativa (4)	Guarda Civil Municipal (5)	Total
Brasil	**413.319**	**63.002**	**96.902**	**19.340**	**91.850**	**12.536**	**12.328**	**1.224**	**563**	**107.457**	**818.521**
Acre (6)	2.375	680	994	78	1.155	...	...	...	...	-	5.282
Alagoas	7.673	1.182	2.069	245	852	...	...	...	...	2.576	14.597
Amapá	3.588	1.358	1.220	193	1.153	...	...	...	...	1.234	8.746
Amazonas	8.646	1.335	1.891	159	39	...	...	...	...	2.580	14.650
Bahia	30.491	3.748	5.700	754	1.087	...	...	...	...	10.031	51.811
Ceará	23.793	1.963	4.392	682	3.479	...	...	...	...	6.420	40.729
Distrito Federal (6)	10.909	5.734	3.730	560	2.242	...	...	...	...	-	23.175
Espírito Santo	9.231	1.342	1.764	388	2.129	...	...	...	...	1.905	16.759
Goiás	11.856	2.921	3.448	1.000	1.731	...	...	...	...	3.315	24.271
Maranhão	11.274	1.529	1.720	274	603	...	...	...	...	3.020	18.420
Mato Grosso	7.094	1.480	3.209	671	2.758	...	...	...	...	287	15.499
Mato Grosso do Sul	5.948	1.674	1.945	742	1.916	...	...	...	...	1.797	14.022
Minas Gerais	37.261	5.940	8.935	989	16.572	...	...	...	...	5.676	75.373
Pará	16.352	2.519	3.379	801	3.302	...	...	...	...	2.794	29.147
Paraíba	10.309	1.474	2.169	626	1.649	...	...	...	...	1.551	17.778
Paraná	16.068	3.193	3.791	1.000	2.556	...	...	...	...	4.498	31.106
Pernambuco	15.738	2.274	4.326	901	2.019	...	...	...	...	6.111	31.369
Piauí	6.951	509	1.636	212	824	...	...	...	...	480	10.612
Rio de Janeiro	42.543	12.875	6.024	980	5.068	...	...	...	...	15.809	83.299
Rio Grande do Norte	9.068	913	1.788	579	1.425	...	...	...	...	1.113	14.886
Rio Grande do Sul	18.360	2.995	5.771	825	6.036	...	...	...	...	2.436	36.423
Rondônia	4.801	709	1.501	359	2.221	...	...	...	...	67	9.658
Roraima	2.490	503	606	129	690	...	...	...	...	615	5.033
Santa Catarina	9.465	2.573	3.023	841	3.591	...	...	...	...	1.311	20.804
São Paulo (7)	82.250		19.420	4.785	24.898	...	...	...	...	30.184	161.537
Sergipe	5.640	922	1.417	215	799	...	...	...	...	1.339	10.332
Tocantins	3.145	657	1.034	352	1.056	...	...	...	...	308	6.552

Fonte: Portais da Transparência do Governo Federal, dos Estados e do Distrito Federal; Departamento de Polícia Federal; Departamento de Polícia Rodoviária Federal; Departamento Penitenciário Nacional; Ministério do Trabalho e Emprego; Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(-) Fenômeno inexistente.

(1) Posição dos dados em março/2025.

(2) Posição dos dados em abril/2025.

(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 Civis Municipais é a Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, do Ministério do Trabalho e Emprego (2024), e a Pesquisa de Informações Básicas Municipais - Munic, do IBGE (2023).

(6) As Unidades Federativas Acre e Distrito Federal não dispõem de Guarda Civil Municipal.

(7) 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 2024) indica que o efetivo desta instituição é de 8.274 servidores.

No âmbito federal, observa-se um movimento de estagnação que merece atenção. A Polícia Federal recuou de 12.900 para 12.536 agentes (−2,8%), a Polícia Rodoviária Federal passou de 12.882 para 12.328 efetivos (−4,3%). A Polícia Penal Federal apresentou crescimento, de 1.141 para 1.224 agentes (+7,3%) e a Polícia Legislativa teve crescimento de 16,3%, saltando de 484 agentes em 2023, para 563 agentes em 2025. Em conjunto, as forças federais perderam 756 agentes no período, totalizando 26.651 profissionais em 2025, uma queda de 2,8%. Essa retração ocorre em um momento no qual as competências federais — combate ao tráfico transnacional, repressão a crimes cibernéticos, fiscalização de fronteiras, enfrentamento ao crime organizado e à corrupção — ganharam complexidade e amplitude inéditas.

O descompasso entre a sofisticação das ameaças e a contração da força federal sugere a existência de um déficit de reposição estrutural, possivelmente associado à insuficiência de concursos públicos e ao ritmo elevado de aposentadorias nos últimos anos.

Em contraposição a esse cenário de estagnação, a Polícia Legislativa – embora tenha o menor efetivo e atuação mais circunscrita – foi a instituição que mais cresceu saindo de 484 profissionais em 2023 para 563 em 2025, perfazendo um aumento de 16,3% no efetivo. Na sequência, a Guarda Civil Municipal emerge como a segunda corporação que mais cresceu no período, tanto em termos absolutos quanto percentuais. Seu efetivo saltou de 95.175 para 107.457 agentes, um acréscimo de 12.282 profissionais, equivalente a uma expansão de 12,8% em apenas dois anos. As guardas municipais respondem atualmente por 13,1% do efetivo total de segurança pública do país, alcançando a posição de segunda maior força, e ultrapassando instituições estaduais consolidadas, como a Polícia Civil.

Os dados de 2025 indicam que o sistema de segurança pública brasileiro vive um momento de recomposição assimétrica.

Em resumo, os dados de 2025 indicam que o sistema de segurança pública brasileiro vive um momento de recomposição assimétrica: cresce de forma acelerada na instância menos regulamentada, as Guardas Municipais, enquanto estagnam ou retrocedem em corporações estratégicas para a investigação criminal, as Polícias Civis e a Polícia Federal, respectivamente; há retração ainda nas Polícias Penais estaduais e na Polícia Rodoviária Federal. Esse desequilíbrio compromete o funcionamento das políticas de segurança e tende a aprofundar a histórica fragmentação institucional do setor. Ao mesmo tempo, diante dos desafios e limites fiscais, não parece provável que as forças de segurança pública estaduais sejam capazes de ampliar seus contingentes no curto e médio prazo, especialmente considerando o peso dos inativos nas folhas de pagamento.

Na edição anterior do Raio-X das Forças de Segurança Pública do Brasil, já indicávamos que o caminho para o fortalecimento das forças estaduais não passa, necessariamente, pela ampliação indiscriminada de seus efetivos. Os limites impostos pela Lei de Responsabilidade Fiscal, o crescente comprometimento das receitas estaduais com despesas previdenciárias decorrentes da estrutura etária das corporações e a baixa capacidade orçamentária dos Estados tornam economicamente inviável — assim como politicamente irresponsável — propor como solução apenas a contratação maciça de novos policiais militares e civis. Diante desse cenário, o debate sobre o dimensionamento das polícias estaduais precisa, antes de mais nada, voltar-se para uma reflexão crítica sobre a alocação interna do efetivo já existente e sobre a racionalidade com que esses profissionais são empregados nas distintas frentes de atuação institucional.

Nesse sentido, é fundamental que as corporações estaduais brasileiras revisem o expressivo número de policiais lotados em funções administrativas, em cessões a outros órgãos do Executivo, em atividades de assessoramento político e em cargos de natureza burocrática que pouco se relacionam com a atividade-fim do policiamento ostensivo, da investigação criminal e da Perícia Oficial[2]. A literatura internacional especializada é convergente nesse ponto: Wilson e Grammich (2024) apontam para um processo que chamam de "*civilianization*", ou seja, a substituição de policiais por servidores civis em funções administrativas, de inteligência operacional, de comunicação, de tecnologia da informação, de atendimento ao público e de apoio logístico — como uma das estratégias mais eficientes para ampliar a presença efetiva da polícia nas ruas sem necessariamente expandir o efetivo diretamente ligado à missão institucional.

A experiência das agências policiais norte-americanas demonstra que a alocação de civis em tarefas-meio libera contingentes significativos de agentes treinados para a atividade-fim, reduz custos com encargos previdenciários e equipamento operacional e contribui para a profissionalização das estruturas administrativas, que passam a ser geridas por profissionais com formação específica em gestão pública, finanças, recursos humanos e tecnologia. No contexto brasileiro, recuperar esses policiais hoje afastados da atividade operacional — somados àqueles cedidos a outros órgãos sem compensação adequada — poderia representar um reforço imediato e expressivo à capacidade de policiamento dos Estados, sem qualquer ampliação do quadro legal e sem nova pressão sobre os orçamentos públicos. Trata-se, portanto, de um caminho que articula viabilidade fiscal, eficiência gerencial e ganho operacional, e que precisa ocupar lugar central na agenda de modernização das polícias estaduais brasileiras.

2 No âmbito Federal, um exemplo de carreira transversal voltada à gestão especializada das políticas federais de justiça, segurança e defesa é o cargo recentemente criado de Analista Técnico de Justiça e Defesa, cujas primeiras 250 vagas estão sendo preenchidas pelo Concurso Público Nacional Unificado. Ver https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2025/julho/bloco-7-do-cpnu-2-oferece-250-vagas-para-analista-tecnico-de-justica-e-defesa

Neste ponto, é interessante revisitar uma importante discussão acerca de especificidades da arquitetura institucional da segurança pública no Brasil, assim como realizado na edição anterior deste Raio-X[3]. Partindo de normativas fundantes, como o artigo 144 da Constituição Federal (CF) de 1988, mas passando também pelos artigos 51 e 52, que possibilitam ao Senado e à Câmara dos Deputados criarem suas polícias, e pela Lei nº 13.022/2013, que dispõe sobre o Estatuto Geral das Guardas Municipais, temos hoje um complexo institucional dedicado com exclusividade à segurança pública que abarca 1.516 órgãos federais, estaduais, distritais e municipais, totalizando 818.521 profissionais de segurança pública, conforme detalhado nos quadros abaixo.

Quadro 1.1

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	12.536	Art. 144
	Polícia Rodoviária Federal	Patrulhamento ostensivo das rodovias federais.	1	12.328	Art. 144
	Polícia Penal Federal	Segurança dos estabelecimentos penais federais.	1	1.224	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	563	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	413.319	Art. 144
	Polícia Civil	Polícia judiciária e a apuração de infrações penais, exceto as militares.	27	96.902	Art. 144
	Polícia Penal	Segurança dos estabelecimentos penais estaduais e distritais.	27	91.850	Art. 144
Total de Agências			**86**	**628.722**	

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.

3 Disponível em: https://publicacoes.forumseguranca.org.br/server/api/core/bitstreams/5832a9eb-7eb6-4648-b4c0-1b91f0a-b2ab4/content p. 8-13.

Quadro 1.2

Outras agências de segurança pública no Brasil

Esfera de Governo	Agências de Segurança Pública	Competências Legais	Número	Efetivo	Previsão Constitucional
Estados e Distrito Federal	Perícia Oficial	Investigações e análises científicas para a elucidação de eventos complexos.	20 (1)	19.340	-
	Corpo de Bombeiros Militar	Atua em situações de emergência, resgate e salvamento, além de prevenir e combater incêndios.	26 (2)	63.002	Art. 144
Município	Guarda Municipal	Proteção de bens, serviços, logradouros públicos municipais e instalações do município, atuando também de forma preventiva.	1.384	107.457	Art. 144
Total de Agências			**1.430**	**189.799**	

Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Relação Anual de Informações Sociais - RAIS/Ministério do Trabalho e Emprego (2024); Pesquisa Básica de Informações Municipais, Munic/IBGE (2023); Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(1) Existem 20 Unidades da Federação (AL, AM, AP, BA, CE, ES, GO, MA, MT, MS, PA, PR, PE, RN, RS, RO, SC, SP, SE 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) O Corpo de Bombeiros de São Paulo é vinculado à Polícia Militar do Estado.

Como se apreende a partir dos quadros acima, este amplo rol de instituições possui atribuições complementares e, dada sua amplitude, dispersão territorial e diversidade, oferece desafios significativos à governança e coordenação de seus esforços.

1.1.1 Mas qual o efetivo ideal?

A discussão sobre o tamanho ideal das forças policiais brasileiras costuma ser conduzida a partir de duas perguntas aparentemente simples: quantos policiais existem hoje e quantos deveriam existir? Os dados de 2025 sobre as Polícias Civis e Militares no Brasil, somados às taxas de profissionais por mil habitantes e à razão de cobertura territorial por quilômetro quadrado, revelam, no entanto, que essas perguntas escondem uma complexidade muito maior do que comumente se admite. Mais do que respostas, os dados expõem a fragilidade dos critérios atualmente utilizados para dimensionar o efetivo das corporações policiais no país — fragilidade que se manifesta tanto na enorme heterogeneidade entre as Unidades da Federação quanto na ausência de parâmetros minimamente comparáveis sobre o que se entende por "efetivo adequado".

Neste sentido, é importante dizer que a Organização das Nações Unidas (ONU) não estabelece quais as melhores taxas de policiais por habitante. A segunda informação é que não existe, em definitivo, uma proporção ótima de policiais por habitante.

As polícias dos EUA variam de uma taxa policiais por mil habitantes de 0,34 a 4,65 (McCabe; O'Connel Paul E., 2017[4]). No Chile, dados de 2008 indicam que a proporção era de

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

2,55 a cada mil habitantes (Poblete, 2011[5]). No Canadá, a proporção em 2011 era de 2,01 policiais para cada mil habitantes e na Escócia chegava a 3,31 por mil habitantes (Statistics Canada, 2011[6]). Vale destacar, no entanto, que essas comparações devem ser feitas com cautela, dado que frequentemente polícias de outros países adotam o chamado ciclo completo de policiamento, ou seja, a mesma força de segurança realiza o policiamento ostensivo e o trabalho investigativo, podendo ainda ser organizadas segundo critérios territoriais, natureza da atividade a ser desenvolvida ou do tipo do ilícito a ser prevenido ou investigado. No caso brasileiro, cabe à Polícia Militar o policiamento ostensivo e, desde 2025, uma decisão do STF permite às Guardas Municipais que façam policiamento ostensivo comunitário; e às Polícias Civis cabe o trabalho de polícia judiciária.

Em geral, os métodos adotados para se definir quantos policiais são necessários tem, por primeira variável, a demanda de trabalho que recai sobre a corporação.

Em geral, os métodos adotados para se definir quantos policiais são necessários tem, por primeira variável, a demanda de trabalho que recai sobre a corporação. O trabalho de Srinivasan et al (2013) investiga quantos policiais são necessários ao Departamento de Polícia de Richmond, Estados Unidos, para atender a dois objetivos: dar atendimento aos chamados de emergência da população em até 7 minutos e garantir que ao menos 40% do tempo de patrulha sejam dedicados à interação com a comunidade, patrulhando seu setor ou agindo em um crime que policiais observem em andamento.

Em São Paulo, os critérios de definição do efetivo policial são elaborados mediante quatro variáveis, que respondem a diferentes pesos: população residente (72% do efetivo), por população pendular (10% do efetivo), por índice de criminalidade (11% do efetivo) e por peculiaridade local, como existência de presídios, estâncias turísticas, conglomerados de favelas, conflitos fundiários e elevada ocorrência de manifestações públicas (7% do efetivo) (Gaspar, 2013[7]). Vale notar, no entanto, que essa metodologia está mais diretamente relacionada à distribuição do efetivo existente sobre o território estadual do que propriamente estabelecer um número ideal de policiais militares para o Estado.

5 POBLETE, Patricio Tudela. Policia, Accountability y Control Interno: Líneas de Acción para um Mejor Desempeño Policial. Ed. Fundación Paz Ciudadana, Santiago de Chile, 2011.

6 CANADA. Statistics Canada**.** Police resources in Canada, 2011. *Juristat*, Catalogue no. 85-002-X, Ottawa: Statistics Canada, 2012. Disponível em: Statistics Canada – Police resources in Canada, 2011. Acesso em: 30 maio 2026.

7 Gaspar, M. G. (2013). Reavaliação da distribuição do efetivo territorial da Polícia Militar pelo critério de índice de criminalidade: revisão das Forças Táticas no Estado de São Paulo [Dissertação]. Polícia Militar do Estado de São Paulo.

Os Carabineros de Chile vão além das variáveis policiamento reativo (chamados de emergência) e proativo (tempo dedicado ao patrulhamento, engajamento com a comunidade e atuação em crimes). Eles adotaram um modelo que se baseia em uma relação de oferta e demanda. Por um lado, o quanto patrulhas policiais entregam em suas diferentes inserções, tais como dissuadir o cometimento de crimes, cumprir mandados ou oferecer sensação de segurança às pessoas; por outro lado, quais as demandas que são exigidas delas, baseados em chamados de emergência, estatísticas criminais e população atendida, dentre outras variáveis. A oferta policial e a demanda operacional foram então normalizadas em uma unidade de medida chamada Unidade de Vigilância Equivalente (UVE), que permite deduzir a quantidade de policiais necessários em face da demanda correspondente (Fernandes, 2019[8]).

Em artigo de Wilson e Grammich (2024) são definidas variáveis que vão além das tradicionais utilizadas em termos de demanda operacional e relação por habitante. Tecendo críticas à definição de um efetivo mínimo com base na população, em razão de eventuais flutuações em termos de demanda, os autores defendem que a definição da alocação de efetivo deve considerar a carga de trabalho (*workload*) e os papéis que a sociedade e a própria corporação definem para si, o que varia conforme a localidade.

Outros modelos de dimensionamento de pessoal menos utilizados incluem abordagens reativas à taxa de criminalidade e baseadas em objetivos da agência, mas praticamente não há pesquisas que considerem o rigor de seus cálculos ou a solidez dos resultados de dimensionamento de pessoal (Vose; Miller; Koskinen, 2020[9]).

As metodologias apresentadas nos trabalhos trazem um conjunto de críticas, tais como o fato de que os métodos que se baseiam em estudos populacionais conferem pouca flexibilidade em face das dinâmicas que se impõem à polícia ou ainda pela pouca participação da sociedade na definição desses critérios.

No contexto normativo brasileiro, por força legal, a definição das vagas de provimento originário para o funcionalismo público deve ser definida em Lei, com proposta do Poder Executivo. No caso das polícias estaduais isso é frequentemente chamado de efetivo previsto ou efetivo fixado. E quais são os critérios que a respectivas leis trazem para a alocação de policiais? A exposição de motivos que precede a maior parte dessas proposituras vai

8 Fernandes, A. (2019). Governança Policial e Segurança Pública: Análise a oferta de polícia ostensiva em São Paulo e proposta de aprofundamento da capacidade de Gestão Operacional da Polícia Militar Paulista [Tese, Centro de Altos Estudos de Segurança]. https://doi.org/10.13140/RG.2.2.24155.84007

9 Vose, B., Koskinen, S., & Miller, J. M. (2020). Law enforcement manpower analysis: An enhancedcalculation model. Policing: An International Journal, 43(3), 511–523.https://doi.org/10.1108/pijpsm-02-2020-0026Wang, Y., Zhang, H., Yuan, C., Li, X., & Jiang, Z. (2025). An efficient scheduling method in supplychain logistics based on network flow. Processes, 13(4), 969.https://doi.org/10.3390/pr13040969DOI 10.65494/pinagpalapublishing.139

invocar o interesse público relativos aos problemas de segurança pública. Porém, o que impulsiona a expansão de vagas conecta-se mais a interesses eleitorais com o objetivo de sinalizar ao eleitorado quanto ao combate ao crime e a interesses corporativos no sentido de proporcionar fluxo de carreira. Neste sentido, não há qualquer menção a qualquer metodologia que se pretenda eficiente sobre a definição de novas vagas.

1.2 EFETIVO PREVISTO E O EXISTENTE – POLÍCIAS MILITARES, CIVIL E PENAL

1.2.1 Polícias Militares

O efetivo ativo da Polícia Militar é o maior dentre as corporações policiais, contando com 413.319 policiais em 2025. Em comparação à última edição do Raio-X, quando o total era de 404.871 policiais, verificamos um aumento de 8.448 profissionais no biênio.

O efetivo ativo da Polícia Militar é o maior dentre as corporações policiais, contando com 413.319 policiais em 2025.

A análise do efetivo previsto e existente das Polícias Militares revela que, em 2025, o Brasil contava com 628.732 vagas autorizadas em lei para essas corporações, das quais apenas 413.319 estavam efetivamente preenchidas. Isso representa uma taxa de ocupação nacional de 65,7%, o que significa que pouco mais de dois terços do efetivo legalmente previsto se encontra preenchido.

Os Estados com maior defasagem entre efetivo previsto e existente são Tocantins, Goiás e Amapá. O Tocantins apresenta o maior déficit relativo do país: apenas 34,9% do efetivo previsto está de fato em exercício. O efetivo da corporação, inclusive, figura entre as cinco menores do país, com 3.145 policiais militares, o equivalente a 2 PMs por 1.000 habitantes. Goiás ocupa a segunda posição, com efetivo existente correspondente a 37,4% do previsto em lei e a terceira menor taxa do país, de 1,6 PM por 1.000 habitantes.

O caso do Amapá, no entanto, merece uma análise especial. Embora o Estado registre um dos maiores déficits proporcionais, com efetivo existente equivalente a 45,2% do previsto, apresenta a maior taxa de policiais militares por habitante do país, de 4,4 PMs por 1.000 habitantes. Essa dualidade explicita uma limitação importante da métrica de efetivo previsto: o quantitativo legal nem sempre reflete a realidade operacional do território.

Tabela 3

Efetivo previsto e existente das Polícias Militares

Brasil e Unidades da Federação - 2025

Brasil e Unidades da Federação	Efetivo previsto	Efetivo existente	Relação entre efetivo existente e previsto (em %)
Brasil	**628.732**	**413.319**	**65,7**
Acre	4.734	2.375	50,2
Alagoas	13.267	7.673	57,8
Amapá	7.932	3.588	45,2
Amazonas	15.000	8.646	57,6
Bahia	47.194	30.491	64,6
Ceará	23.703	23.793	100,4
Distrito Federal	18.673	10.909	58,4
Espírito Santo	11.299	9.231	81,7
Goiás	31.712	11.856	37,4
Maranhão	15.393	11.274	73,2
Mato Grosso	13.211	7.094	53,7
Mato Grosso do Sul	10.602	5.948	56,1
Minas Gerais	51.669	37.261	72,1
Pará	32.500	16.352	50,3
Paraíba	18.935	10.309	54,4
Paraná	23.675	16.068	67,9
Pernambuco	27.953	15.738	56,3
Piauí	12.284	6.951	56,6
Rio de Janeiro	60.448	42.543	70,4
Rio Grande do Norte	14.085	9.068	64,4
Rio Grande do Sul	32.186	18.360	57,0
Rondônia	8.364	4.801	57,4
Roraima	3.500	2.490	71,1
Santa Catarina	20.766	9.465	45,6
São Paulo	93.802	82.250	87,7
Sergipe	6.845	5.640	82,4
Tocantins	9.000	3.145	34,9

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.

Quando analisamos o tamanho do efetivo por unidade da federação, evidencia-se uma distribuição bastante desigual de policiais militares entre os Estados, como nota-se no mapa abaixo. Parte dessas diferenças são esperadas, uma vez que existe variação na disponibilidade de recursos, no tamanho da população, na extensão territorial e nos níveis de criminalidade de cada unidade federativa. Como mostra a tabela abaixo, São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais concentram os maiores efetivos do país. Destaca-se o caso de São Paulo

que possui 82.250 policiais militares, quase o dobro do efetivo do Rio de Janeiro, segundo Estado com maior número de PMs, que conta com 42.453 policiais. Por outro lado, os Estados com os menores efetivos de policiais militares do país são Acre, Roraima e Tocantins, com contingentes que variam entre aproximadamente 2 mil e 3 mil profissionais.

1.2.2 Polícias Civis

O efetivo ativo da Polícia Civil é o terceiro maior dentre as forças de segurança, contando com 96.902 policiais em 2025. Em comparação à última edição do Raio-X, quando o total era de 95.908 policiais, verificamos um aumento de 994 profissionais no biênio, o que equivale a uma variação positiva de 1,0%.

O efetivo ativo da Polícia Civil é o terceiro maior dentre as forças de segurança, contando com 96.902 policiais em 2025.

A análise do efetivo previsto e existente das Polícias Civis é preocupante e revela um cenário crítico de defasagem institucional em todo o território nacional. Com um total de apenas 96.902 policiais em atividade frente aos 175.477 previstos, o país opera com apenas 55,2% da sua capacidade ideal.

Essa lacuna no quadro de pessoal evidencia um descompasso estatístico distribuído de forma heterogênea entre os Estados, refletindo a distância entre o planejamento das secretarias de segurança e a disponibilidade real de recursos humanos. Esse déficit, superior a 78 mil agentes, pode resultar no acúmulo de inquéritos, na sobrecarga das equipes remanescentes e na consequente queda dos índices de elucidação de crimes, o que impõe dificuldades ao pleno exercício das funções destinadas a Polícia Judiciária.

A análise detalhada dos dados expõe disparidades regionais acentuadas, em que Estados como Amapá e Sergipe operam com quase a totalidade de seus quadros, atingindo 98,4% e 92% respectivamente. Em contrapartida, a situação é crítica em unidades como Rondônia, que possui apenas 28,1% do efetivo necessário, além do Rio de Janeiro (34,2%) — que apresenta um dos quadros mais graves do país, contando com apenas 6.024 policiais para uma demanda prevista de mais de 17 mil agentes — e a Paraíba (34,4%), que figuram entre os menores índices de ocupação de vagas do país. Além dos 3 Estados já citados, outros seis Estados operam com um efetivo existente abaixo de 50% em relação ao efeito previsto, são eles: Rio Grande do Norte (34,7%), Pernambuco (43,3%), Alagoas (44,4%), Roraima (45,2%), Tocantins (48,2%) e Piauí (49,6%).

Tabela 4

Efetivo previsto e existente das Polícias Civis [1]

Brasil e Unidades da Federação - 2025

Brasil e Unidades da Federação	Efetivo previsto	Efetivo existente	Relação entre efetivo existente e previsto (em %)
Brasil	**175.477**	**96.902**	**55,2**
Acre	1.750	994	56,8
Alagoas	4.656	2.069	44,4
Amapá	1.240	1.220	98,4
Amazonas	3.155	1.891	59,9
Bahia	11.330	5.700	50,3
Ceará	5.485	4.392	80,1
Distrito Federal	7.249	3.730	51,5
Espírito Santo	3.063	1.764	57,6
Goiás	6.144	3.448	56,1
Maranhão	2.450	1.720	70,2
Mato Grosso	5.600	3.209	57,3
Mato Grosso do Sul	2.970	1.945	65,5
Minas Gerais	16.178	8.935	55,2
Pará	5.150	3.379	65,6
Paraíba	6.300	2.169	34,4
Paraná	6.575	3.791	57,7
Pernambuco	10.000	4.326	43,3
Piauí	3.300	1.636	49,6
Rio de Janeiro	17.606	6.024	34,2
Rio Grande do Norte	5.150	1.788	34,7
Rio Grande do Sul	9.587	5.771	60,2
Rondônia	5.340	1.501	28,1
Roraima	1.340	606	45,2
Santa Catarina	5.839	3.023	51,8
São Paulo	24.332	19.420	79,8
Sergipe	1.541	1.417	92,0
Tocantins	2.147	1.034	48,2

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.

A distribuição regional do déficit também merece atenção analítica. Estados das regiões Norte e Nordeste concentram, de forma geral, as situações mais graves de subdimensionamento, ainda que com exceções relevantes — o próprio Amapá, lidera o ranking de preenchimento, enquanto Sergipe e Ceará apresentam desempenho acima da média nacional. Esse padrão sugere que a defasagem entre previsto e existente não pode ser explicada exclusivamente por fatores regionais ou econômicos, devendo ser compreendida também à

luz das dinâmicas políticas estaduais, da regularidade na realização de concursos públicos, das prioridades orçamentárias dos governos locais e da capacidade administrativa de cada Estado em manter cronogramas estáveis de reposição de seus quadros. O Rio de Janeiro, segundo Estado mais rico da federação, opera com pouco mais de um terço do efetivo previsto; Rondônia, com economia significativamente menor, apresenta a pior taxa do país; já o Amapá, com base econômica modesta, é o Estado que mais se aproxima do quadro legal autorizado. Essa heterogeneidade reforça que o problema do dimensionamento das Polícias Civis brasileiras tem causas múltiplas e não responde a uma lógica única ou linear.

Vale destacar, no entanto, que discutir o dimensionamento adequado das Polícias Civis brasileiras impõe um desafio metodológico adicional que costuma ser negligenciado no debate público: a singularidade do modelo brasileiro de organização policial no cenário internacional. Diferentemente da imensa maioria dos países ocidentais, tais como Estados Unidos, Reino Unido, Alemanha e Chile, o Brasil adota um modelo de ciclo policial dividido, no qual o policiamento ostensivo e preventivo é atribuição constitucional da Polícia Militar e, mais recentemente, por decisão do STF, também das Guardas Municipais, enquanto a investigação criminal e a função de polícia judiciária cabem, exclusivamente, à Polícia Civil. Esse arranjo, herdado da tradição organizacional brasileira e consolidado pela Constituição de 1988, faz com que as duas corporações dividam responsabilidades que, na maior parte do mundo, são exercidas por uma mesma instituição de ciclo completo, capaz de atender ocorrências, prender em flagrante, lavrar registros, conduzir investigações, ouvir testemunhas e produzir os elementos de prova que subsidiarão a denúncia criminal. Essa diferença estrutural torna comparações internacionais diretas — sobretudo aquelas baseadas em métricas simples como policiais por mil habitantes ou cobertura territorial por km^2 — metodologicamente frágeis quando aplicadas isoladamente às Polícias Civis brasileiras.

As Polícias Civis brasileiras exercem, simultaneamente, dois conjuntos de funções estruturalmente distintos: de um lado, a investigação criminal propriamente dita, e, de outro, o atendimento ao público nas delegacias.

A dificuldade comparativa é agravada pelo fato de que as Polícias Civis brasileiras exercem, simultaneamente, dois conjuntos de funções estruturalmente distintos: de um lado, a investigação criminal propriamente dita, e, de outro, o atendimento ao público nas delegacias. Em muitos Estados, essas duas frentes operam sob severo subdimensionamento simultâneo, sem que existam parâmetros objetivos e nacionalmente padronizados que permitam estimar quantos agentes são necessários para

cada função, em cada tipo de delegacia, em cada perfil de demanda territorial. Não há, no Brasil, equivalente nacional consolidado às análises de *calls for service* utilizadas pelas polícias norte-americanas para dimensionar a carga de trabalho operacional, tampouco metodologias nacionalmente aceitas para mensurar a demanda investigativa — número médio de inquéritos por delegado, tempo médio de investigação por tipo penal, taxa de elucidação esperada, carga de atendimento ao público por unidade. O resultado é que o efetivo previsto em lei para as Polícias Civis estaduais costuma refletir muito mais decisões orçamentárias e políticas pretéritas do que qualquer mensuração rigorosa da demanda real, e o efetivo existente, por sua vez, reflete a capacidade — geralmente insuficiente — dos Estados em reposicionar quadros via concurso público. Discutir o dimensionamento adequado das Polícias Civis no Brasil exige, portanto, antes de mais nada, reconhecer essa dupla especificidade institucional — o modelo de ciclo dividido e a sobreposição entre investigação e atendimento — e construir, a partir dela, parâmetros próprios de dimensionamento, ancorados em análises de carga de trabalho, perfis territoriais de criminalidade e objetivos pactuados de desempenho investigativo.

1.2.3 Polícias Penais

O efetivo ativo das Polícias Penais estaduais, em março de 2025, era de 91.850 Policiais Penais estaduais em exercício no Brasil. Em comparação com o número obtido na última edição desta publicação, observa-se uma queda de 3,0% desse montante, apesar de alguns aumentos pontuais. A tendência geral é, portanto, uma diminuição sem reposição do efetivo em exercício - conjuntura denunciada por organizações regionais da categoria. Essa diminuição pode ser explicada, em parte, pelo aumento expressivo do número de servidores inativos.

O efetivo ativo das Polícias Penais estaduais, em março de 2025, era de 91.850 Policiais Penais estaduais em exercício no Brasil.

A criação das Polícias Penais é recente e data de dezembro de 2019, quando da promulgação da Emenda Constitucional nº 104, que criou as Polícias Penais nos âmbitos da União, dos Estados e do Distrito Federal. A norma alterou, dentre outros trechos da Carta Magna, o seu Art. 144, incluindo formalmente a corporação no rol dos órgãos de segurança pública.

No agregado nacional, o efetivo previsto soma 134.164 cargos, enquanto o efetivo existente alcança 91.850 servidores, o que corresponde a uma taxa de ocupação de 68,5%. Em termos absolutos, observa-se um déficit de 42.314 cargos não providos, o equivalente a quase um terço das vagas legalmente estabelecidas. Esse resultado evidencia uma defasagem estrutural no

provimento de pessoal das Polícias Penais brasileiras, com implicações diretas sobre a capacidade operacional do sistema prisional e sobre a relação entre servidores e população custodiada.

A análise desagregada por Unidade da Federação revela acentuada heterogeneidade entre os Estados. Em um primeiro grupo, encontram-se as unidades cujo efetivo existente se aproxima ou supera o previsto, com taxas de ocupação iguais ou superiores a 90%. Integram esse conjunto Minas Gerais (93,8%), Amapá (94,3%), Sergipe (97,9%) e Roraima (99,9%), além dos casos de Pará (110,1%) e Amazonas (111,4%), em que o efetivo existente excede o previsto. Cabe registrar, em particular, que o efetivo previsto e o existente informado para o Amazonas (35 cargos e 39 servidores) destoa do porte do sistema prisional estadual, o que demanda verificação junto à fonte primária.

O Amazonas, no entanto, configura um caso limítrofe. O Estado recorreu à terceirização da gestão de alguns de seus estabelecimentos prisionais à iniciativa privada. A parte de segurança, nestes estabelecimentos, é feita pela Polícia Militar e a gestão dos demais serviços dentro dos estabelecimentos prisionais é realizada pelas empresas. Assim, os poucos servidores que hoje ocupam a função de policial penal são os antigos agentes penitenciários de carreira.

Um segundo grupo de Estados apresenta taxas de ocupação entre 70% e 89%. Compõem esse conjunto Santa Catarina (70,4%), Rio Grande do Norte (71,3%), São Paulo (71,6%), Rio de Janeiro (72,4%), Distrito Federal (74,7%), Mato Grosso (78,7%), Mato Grosso do Sul (79,8%) e Acre (82,3%). Embora apresentem percentuais relativamente próximos da meta de provimento, alguns desses Estados concentram, em números absolutos, os maiores déficits do país. É o caso de São Paulo, cuja diferença entre o efetivo previsto e o existente alcança 9.886 cargos — o maior contingente absoluto de vagas não providas entre as Unidades da Federação.

Em um terceiro grupo, situam-se os Estados com taxas de ocupação entre 50% e 69%, caracterizando déficit relevante. Estão nessa faixa Pernambuco (50,5%), Espírito Santo (58,3%), Bahia (60,7%), Maranhão (66,6%) e Paraíba (68,7%). Por fim, um quarto grupo concentra os Estados em situação crítica, com taxas inferiores a 50%, indicando que menos da metade dos cargos previstos encontra-se efetivamente provida: Goiás (46,9%), Rio Grande do Sul (41,8%), Piauí (39,2%), Rondônia (35,8%) e, no caso mais expressivo, Paraná, com taxa de ocupação de apenas 26,2%. Em números absolutos, destacam-se nesse grupo os déficits do Rio Grande do Sul (8.419 cargos), do Paraná (7.194 cargos) e de Rondônia (3.979 cargos).

Analisando os efetivos das Polícias Penais à luz da população carcerária, entre 2023 e 2024 o Brasil apresentou um crescimento de aproximadamente 6,3% de pessoas privadas de liberdade no sistema penitenciário e sob custódia das polícias. Ou seja, ao mesmo tempo em que assistimos à expansão da demanda por custódia, ocorre em sentido contrário, o da capacida-

de institucional de provimento de pessoal, com reflexos diretos sobre a segurança interna das unidades prisionais, a integridade física de custodiados e servidores, a capacidade de escolta e movimentação de presos, a monitoração eletrônica e, em última análise, sobre a própria viabilidade operacional do sistema penitenciário. Tal cenário é particularmente preocupante nos Estados que apresentam taxas de ocupação inferiores a 50% — como Paraná, Rondônia, Piauí, Rio Grande do Sul e Goiás —, nos quais a pressão decorrente do crescimento da população prisional recai sobre estruturas funcionais já severamente subdimensionadas.

Tabela 5

Efetivo previsto e existente das Polícias Penais estaduais

Brasil e Unidades da Federação - 2025

Brasil e Unidades da Federação	Efetivo previsto	Efetivo existente	Relação entre efetivo existente e previsto (em %)
Brasil	**134.164**	**91.850**	**68,5**
Acre	1.403	1.155	82,3
Alagoas	1.500	852	...
Amapá	1.223	1.153	94,3
Amazonas	35	39	111,4
Bahia	1.790	1.087	60,7
Ceará	...	3.479	...
Distrito Federal	3.000	2.242	74,7
Espírito Santo	3.654	2.129	58,3
Goiás	3.693	1.731	46,9
Maranhão	906	603	66,6
Mato Grosso	3.504	2.758	78,7
Mato Grosso do Sul	2.400	1.916	79,8
Minas Gerais	17.665	16.572	93,8
Pará	3.000	3.302	110,1
Paraíba	2.400	1.649	68,7
Paraná	9.750	2.556	26,2
Pernambuco	4.000	2.019	50,5
Piauí	2.100	824	39,2
Rio de Janeiro	7.000	5.068	72,4
Rio Grande do Norte	2.000	1.425	71,3
Rio Grande do Sul	14.455	6.036	41,8
Rondônia	6.200	2.221	35,8
Roraima	691	690	99,9
Santa Catarina	5.100	3.591	70,4
São Paulo	34.784	24.898	71,6
Sergipe	816	799	97,9
Tocantins	1.095	1.056	96,4

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.

1.3 TAXA DE PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA PÚBLICA PARA CADA MIL HABITANTES

1.3.1 Polícia Militar

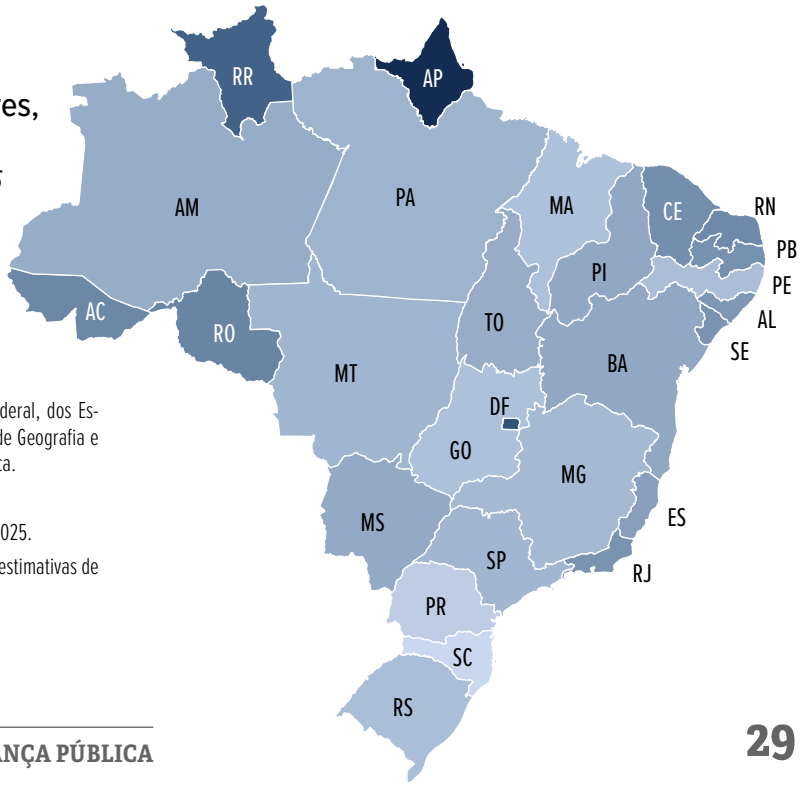
Conforme já discutido, a razão entre quantidade de policiais militares e número de habitantes é insuficiente, por si só, para determinar o efetivo ideal de uma corporação. Contudo, a análise da taxa de policiais por 1.000 habitantes permite criar critérios de comparabilidade entre diferentes realidades subnacionais no contexto brasileiro. Nesse recorte, em 2025, o Brasil apresenta uma média nacional de 1,9 policiais militares por mil habitantes, com variações extremas entre as unidades federativas. O Amapá registra 4,4 PMs por mil habitantes — mais que o dobro da média nacional — seguido pelo Distrito Federal (3,6) e por Roraima (3,4). No outro extremo, Santa Catarina (1,2), Paraná (1,4), Pernambuco (1,6), Maranhão (1,6), Rio Grande do Sul (1,6) e Goiás (1,6) operam com taxas inferiores à média nacional.

É curioso que, assim como na edição anterior do Raio-X, ao compararmos a taxa de policiais por habitante com a taxa de Mortes Violentas Intencionais (MVIs) de 2024, publicada no Anuário Brasileiro de Segurança Pública, encontramos uma contraposição reveladora. Naquele ano, o Amapá registrou a maior taxa de MVIs do país e, paradoxalmente, também a maior presença policial proporcional à população. Em sentido oposto, Santa Catarina apresentou a segunda menor taxa de MVIs do país, contando, ao mesmo tempo, com o menor efetivo policial relativo ao número de habitantes. Esses dados incentivam uma reflexão sobre a relação entre presença policial e níveis de violência e reforçam a necessidade de análises mais abrangentes para o debate político e formulação de políticas públicas de segurança.

Mapa 1

Efetivo das Polícias Militares, por 1.000 habitantes

Unidades da Federação - 2025



Fonte: Portais da Transparência do Governo Federal, dos Estados e do Distrito Federal; Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(1) Posição dos dados sobre efetivos em março/2025.

(2) Para o cálculo das taxas, foram utilizadas as estimativas de população do IBGE enviadas ao TCU em 2025.

São Paulo, o Estado com maior efetivo absoluto do país, apresenta uma taxa de apenas 1,8 PM por mil habitantes, ou seja, menos da metade da observada no Amapá. O contraste é significativo: se o critério de dimensionamento fosse exclusivamente populacional, São Paulo precisaria praticamente dobrar seu efetivo da Polícia Militar para alcançar o padrão amapaense — algo que, mesmo do ponto de vista orçamentário, mostra-se evidentemente irrealista, e do ponto de vista operacional, não necessariamente desejável.

Esse contraste ilustra com precisão o que Wilson e Grammich (2024) denominam a "mitologia das razões de staffing" (*staffing ratios*). Para os autores, e também para a *International Association of Chiefs of Police* (IACP), o uso da métrica de policiais por população é frequentemente empregado por sua facilidade de cálculo e comunicação, mas falha em capturar dimensões essenciais do trabalho policial: como os agentes empregam seu tempo, a qualidade do serviço prEstado, as características específicas da comunidade atendida, suas expectativas em relação à segurança pública e a complexidade do território no qual atuam. Em artigo publicado em agosto de 2024 no portal do *Community Oriented Policing Services* (COPS), do Departamento de Justiça dos EUA, Wilson e Grammich são taxativos ao afirmar que "saber apenas o tamanho de uma comunidade revela muito pouco sobre suas preferências por estilo de serviço, necessidade de atendimento em forma ou quantidade, restrições geográficas ou outros fatores de trabalho correlatos" (COPS Office, 2024[10]).

A discrepância entre Amapá e São Paulo ilustra exatamente esse ponto. O Amapá é um Estado com baixa densidade demográfica, vasta cobertura territorial amazônica, fronteiras internacionais sensíveis e dificuldades logísticas de deslocamento — fatores que demandam efetivos relativamente maiores por habitante simplesmente para garantir presença mínima do Estado em todo o território. São Paulo, ao contrário, concentra mais de 44 milhões de habitantes em um território comparativamente reduzido, com infraestrutura urbana consolidada, sistemas de comunicação eficientes e uma malha policial densamente articulada com tecnologias de videomonitoramento, inteligência de dados e policiamento orientado para *hotspots*. A comparação direta entre as duas taxas, portanto, é metodologicamente frágil e politicamente enganosa: insinua déficits que podem não existir e oculta sobredimensionamentos onde de fato existem. Como sugerem os autores, o caminho não está em buscar uma razão "ideal" universal, mas em adotar uma abordagem baseada em carga de trabalho (*workload-based approach*), segundo a qual o efetivo é dimensionado a partir da demanda concreta por serviços policiais — número de chamadas, tempo médio de atendimento, objetivos de policiamento proativo, fatores de cobertura, escalas de trabalho e estrutura geográfica.

10 Wilson, J. M.; Grammich, C. A. (Aug. 2024). *Staffing Myths*. COPS Office Dispatch. Disponível em: cops.usdoj.gov

Tabela 6

Taxas de profissionais por 1.000 habitantes, por instituição - PM, CBM, e PC [1][2]

Brasil e Unidades da Federação - 2025

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

Fonte: Portais da Transparência do Governo Federal, dos Estados e do Distrito Federal; Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(1) Posição dos dados sobre efetivos em março/2025.

(2) Para o cálculo das taxas, foram utilizadas as estimativas de população do IBGE enviadas ao TCU em 2025.

1.3.2 Corpo de Bombeiros Militares

Em relação ao Corpo de Bombeiros, em 2025, o Brasil registrou uma taxa nacional de apenas 0,3 bombeiro militar por mil habitantes, número que preocupa, se considerarmos a diversidade e complexidade das demandas atendidas pelos Corpos de Bombeiros — que vão muito além do combate a incêndios e incluem atendimento pré-hospitalar de urgência,

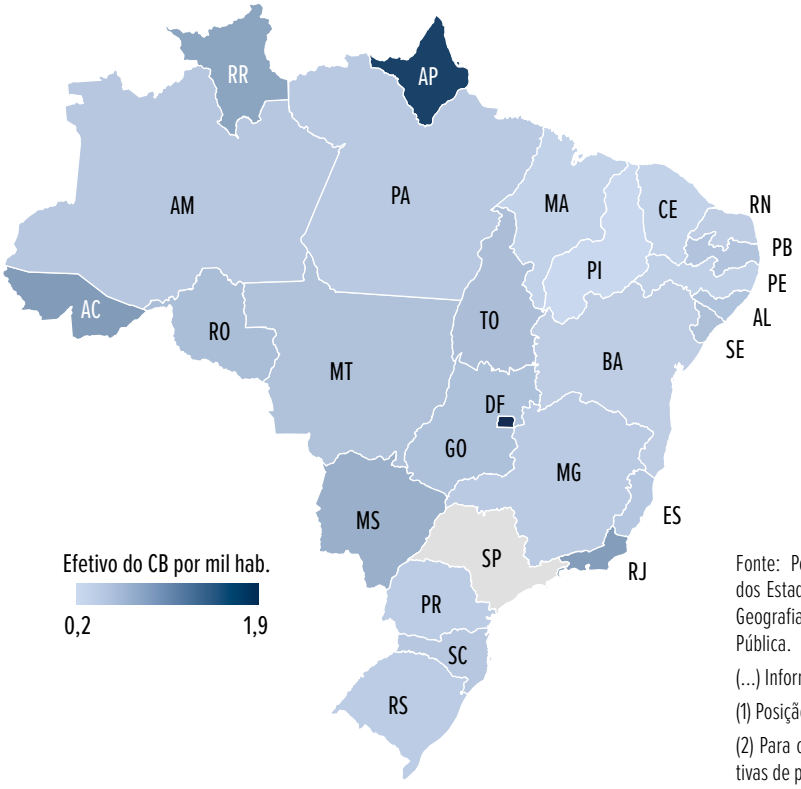
salvamentos aquáticos, resgate em altura, busca e salvamento em estruturas colapsadas, atendimento a desastres naturais, fiscalização preventiva de edificações, defesa civil e, mais recentemente, resposta a eventos climáticos extremos cuja frequência e intensidade têm crescido de forma acelerada no território nacional.

A análise por unidade federativa revela disparidades significativas: enquanto o Distrito Federal apresenta 1,9 bombeiro por mil habitantes — taxa mais de seis vezes superior à média nacional — e o Amapá registra 1,7 por mil habitantes, oito Estados operam com taxas iguais ou inferiores a 0,3 (Amazonas, Bahia, Espírito Santo, Minas Gerais, Pará, Paraná, Rio Grande do Sul e Santa Catarina), e quatro Estados nordestinos — Ceará, Maranhão, Pernambuco e Piauí — apresentam a menor taxa do país, com apenas 0,2 bombeiro por mil habitantes. Em São Paulo, a taxa aparece como 0,0 porque o Corpo de Bombeiros Militar está integrado à estrutura da Polícia Militar paulista — uma particularidade institucional que distorce a comparação direta entre as unidades federativas e exige cautela na leitura dos dados. Para fins de comparação, a Pesquisa Perfil das Instituições de Segurança Pública, do Ministério da Justiça e Segurança Pública, indica que, em 2024, São Paulo possuía um efetivo de 8.274 bombeiros militares.

Mapa 2

Efetivo dos Corpos de Bombeiros, por 1.000 habitantes

Unidades da Federação - 2025



Fonte: Portais da Transparência do Governo Federal, dos Estados e do Distrito Federal; Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(1) Posição dos dados sobre efetivos em março/2025.

(2) Para o cálculo das taxas, foram utilizadas as estimativas de população do IBGE enviadas ao TCU em 2025.

Em um país que tem experimentado o agravamento de tragédias climáticas — como as enchentes no Rio Grande do Sul em 2024, os incêndios florestais no Pantanal e na Amazônia, os deslizamentos no litoral paulista e em Petrópolis, e os eventos extremos de chuvas concentradas em diversas cidades — a fragilidade do dimensionamento dos Corpos de Bombeiros Militares brasileiros constitui não apenas uma questão de eficiência operacional, mas uma vulnerabilidade estratégica nacional, que tende a se agravar à medida que as mudanças climáticas tornam mais frequentes e mais severos os eventos que demandam atuação dessas corporações.

1.3.3 Polícia Civil

Já no que diz respeito à Polícia Civil, o país apresenta uma média nacional de 0,5 profissionais para cada 1.000 habitantes. Ao todo, dez Estados mantêm taxas abaixo da média nacional, com destaque para o Maranhão, que possui o menor índice do país (0,2), seguido pelo Paraná (0,3). Esse grupo inclui Estados com grandes populações, como Rio de Janeiro (0,3), São Paulo (0,4) e Minas Gerais (0,4) que, apesar de possuírem os três maiores quantitativos de policiais civis efetivos ativos do Brasil, ainda operam com um número de profissionais inferior ao previsto em lei (veja a Tabela 04).

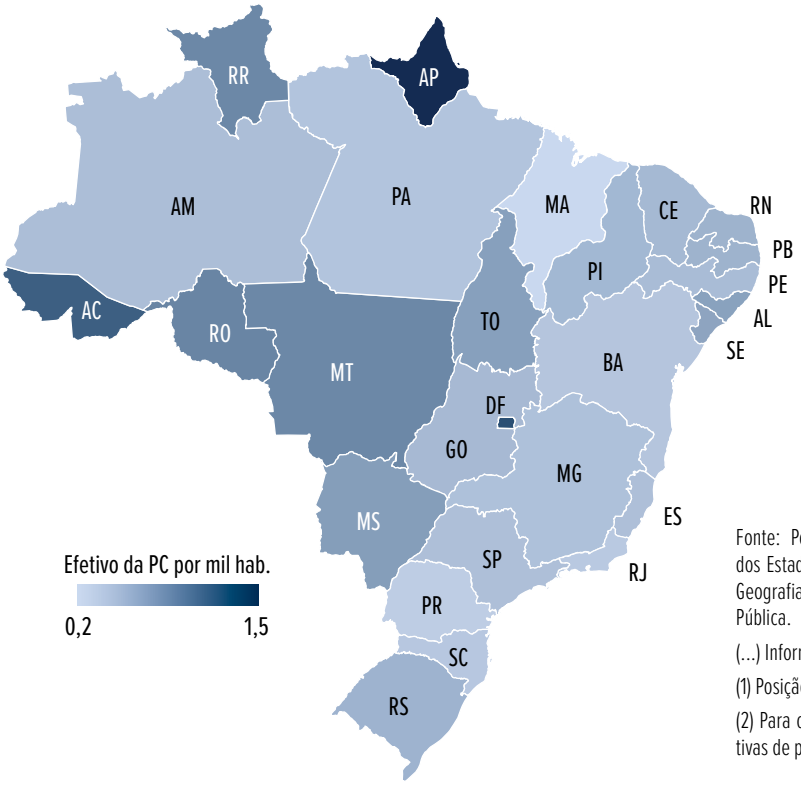
O país apresenta uma média nacional de 0,5 profissionais para cada 1.000 habitantes.

De modo geral, conforme fica evidenciado no Mapa 3, a região Norte concentra os Estados com as melhores taxas proporcionais de policiais civis por mil habitantes no país. Além do Amapá, que detém a maior taxa do país (1,5) — um índice 7,5 vezes inferior à do Maranhão, que possui a menor taxa —, Estados como Acre (1,1), Rondônia (0,9), Roraima (0,8) e Tocantins (0,7) mantiveram-se posicionados acima da média nacional, à exceção de Amazonas e Pará (ambos com 0,4), que registraram índices inferiores. O Centro-Oeste segue tendência similar, com Distrito Federal (1,2), Mato Grosso (0,8) e Mato Grosso do Sul (0,7) acima da média, com exceção de Goiás (0,5), que se iguala ao índice nacional. Observando cada Estado de forma individual, o Amapá (1,5) e o Distrito Federal (1,2) apresentam as maiores taxas.

Mapa 3

Efetivo das Polícias Civis, por 1.000 habitantes

Unidades da Federação - 2025



Fonte: Portais da Transparência do Governo Federal, dos Estados e do Distrito Federal; Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(1) Posição dos dados sobre efetivos em março/2025.

(2) Para o cálculo das taxas, foram utilizadas as estimativas de população do IBGE enviadas ao TCU em 2025.

Em razão da baixa densidade populacional, aliado a enormes territórios, o parâmetro policial por habitante é especialmente pouco informativo nas regiões Norte e Centro-Oeste, o que explica a elava taxa por mil habitantes. Além disso, a necessidade de combater crimes transnacionais e ambientais, somada ao aporte diferenciado de recursos no Distrito Federal por sua função administrativa e institucional, consolida uma estrutura indispensável para garantir a presença do Estado em zonas de baixa concentração humana e alta complexidade logística.

A baixa taxa por mil habitantes sugere que a expansão das corporações não acompanhou o crescimento demográfico, especialmente na região Sudeste. Esse cenário demonstra que o volume de recursos humanos nesses grandes centros é insuficiente para absorver a demanda gerada pela complexidade urbana, resultando em um desequilíbrio entre a estrutura administrativa e a necessidade real de serviço.

Se a métrica por mil habitantes já se mostra insuficiente, a análise da razão de quilômetros quadrados por profissional revela outra face do problema do dimensionamento — a cobertura territorial.

1.4 RAZÃO DE KM² POR PROFISSIONAL DE SEGURANÇA

Os dados de 2025 mostram que, no agregado nacional, há uma razão de 21 km² de território para cada policial militar, mas essa média esconde disparidades significativas. Enquanto o Distrito Federal apresenta a razão extrema de 1 km² por PM, seguido por Rio de Janeiro (1) e São Paulo (3), o Amazonas se destaca, com 180 km² por policial militar, seguido pelo Mato Grosso, com 127 km² por PM. Apesar disso, ambos os Estados apresentam uma taxa de policiais militares por 1.000 habitantes muito próxima da média nacional, sendo 2,0 PMs por 1.000 habitantes no Amazonas e 1,8 no Mato Grosso, frente a 1,9 no Brasil. Isso indica que, nesses casos, a aparente insuficiência do efetivo está mais relacionada à grande extensão territorial do que ao tamanho da população.

Os dados de 2025 mostram que, no agregado nacional, há uma razão de 21 km² de território para cada policial militar, mas essa média esconde disparidades significativas.

Em Roraima, a situação é diferente. Embora o Estado apresente uma força policial proporcionalmente maior em relação ao número de habitantes, com uma das maiores taxas de PMs por 1.000 habitantes do país, ele também ocupa a terceira posição em extensão territorial por policial militar: são 90 km² para cada PM. Em outras palavras, a Polícia Militar de Roraima é relativamente grande quando observada pela ótica populacional, mas insuficiente quando considerada a dimensão do território a ser coberto. O caso de Roraima exemplifica de forma clara o desafio metodológico de definir o tamanho adequado do efetivo policial. Isso porque, sob a ótica populacional, o Estado apresenta uma força policial proporcionalmente elevada, mas sob o olhar da extensão territorial, a corporação se mostra insuficiente diante da área que precisa ser coberta.

A dimensão territorial é particularmente relevante para problematizar a comparação entre Amapá e São Paulo. Embora o Amapá tenha a maior taxa populacional de PMs do país (4,4 por mil habitantes), sua razão territorial é de 40 km² por PM — quase doze vezes pior do que a paulista (3 km² por PM). Em outras palavras, o Estado que mais policiais tem por habitante é também um dos que apresentam menor capacidade de cobertura territorial por agente, evidenciando que as duas métricas não apenas medem realidades diferentes, mas frequentemente apontam em direções opostas. Esse paradoxo reforça o argumento central da literatura especializada: nenhuma métrica isolada é suficiente para fundamentar decisões sobre o dimensionamento policial.

Wilson e Grammich (2024) defendem expressamente que a definição de efetivo adequado deve levar em conta simultaneamente a demanda por serviços, a geografia, os turnos de trabalho, o tempo disponível para policiamento proativo, a estrutura de apoio civil e os objetivos de desempenho pactuados com a comunidade — uma agenda muito mais complexa do que a aritmética simplificada do "x policiais por mil habitantes" ou "x km² por policial".

Tabela 7

Razão de km² por profissional, por instituição - PM, CBM e PC (1)(2)

Brasil e Unidades da Federação - 2025

Brasil e Unidades da Federação	Razão de km² por profissional, por instituição		
	Polícia Militar	Corpo de Bombeiros	Polícia Civil
Brasil	**21**	**135**	**88**
Acre	69	241	165
Alagoas	4	24	13
Amapá	40	105	117
Amazonas	180	1168	824
Bahia	19	151	99
Ceará	6	76	34
Distrito Federal	1	1	2
Espírito Santo	5	34	26
Goiás	29	116	99
Maranhão	29	216	192
Mato Grosso	127	610	281
Mato Grosso do Sul	60	213	184
Minas Gerais	16	99	66
Pará	76	495	369
Paraíba	5	38	26
Paraná	12	62	53
Pernambuco	6	43	23
Piauí	36	495	154
Rio de Janeiro	1	3	7
Rio Grande do Norte	6	58	30
Rio Grande do Sul	15	94	49
Rondônia	50	335	158
Roraima	90	444	369
Santa Catarina	10	37	32
São Paulo	3	...	13
Sergipe	4	24	15
Tocantins	88	422	268

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.

(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.

A análise da razão de quilômetros quadrados por bombeiro militar revela uma das mais expressivas fragilidades estruturais das forças de segurança pública brasileiras, particularmente quando se considera a natureza essencialmente emergencial dos serviços prEstados por essa corporação. O serviço de bombeiros opera sob a lógica do tempo de resposta: cada minuto adicional entre o acionamento e a chegada da equipe ao local da emergência traduz-se diretamente em maior risco de morte em ocorrências cardíacas, em maior perda patrimonial em incêndios, em menor probabilidade de resgate em situações de soterramento e afogamento, e em maior letalidade em acidentes de trânsito. A ampla cobertura territorial por profissional, portanto, não é apenas um indicador de eficiência institucional, mas um determinante direto da capacidade do Estado brasileiro em salvar vidas em emergências.

Em 2025, o Brasil registrou, em média, 135 km² de território nacional por bombeiro militar.

Em 2025, o Brasil registrou, em média, 135 km^2 de território nacional por bombeiro militar — proporção significativamente mais desfavorável do que aquelas observadas nas Polícias Militares (21 km^2 por agente) e nas Polícias Civis (88 km^2 por policial).

A distribuição federativa dessa razão revela disparidades verdadeiramente alarmantes. No extremo mais crítico, o Amazonas registra a inacreditável proporção de 1.168 km^2 por bombeiro militar — uma área equivalente, isoladamente, ao território de cidades como o município de São Paulo (1.521 km^2). Seguem-se Mato Grosso (610 km^2 por bombeiro militar), Pará (495), Piauí (495), Roraima (444), Tocantins (422), Rondônia (335) e Acre (241) — todos Estados com vastas extensões territoriais, baixa densidade demográfica e infraestrutura logística limitada, nos quais a resposta a emergências em áreas interioranas é, na prática, inviabilizada pelas próprias dimensões geográficas que cada profissional precisaria cobrir. No outro extremo, encontram-se o Distrito Federal e o Rio de Janeiro, com proporções extremamente favoráveis — 1 e 3 km^2 por bombeiro militar, respectivamente —, refletindo a combinação entre territórios reduzidos, alta densidade urbana e corporações historicamente bem estruturadas. Estados densamente urbanizados como Alagoas (24), Sergipe (24), Espírito Santo (34) e Santa Catarina (37) também apresentam razões relativamente confortáveis, ainda que isso não signifique, necessariamente, dimensionamento adequado frente à demanda real por serviços de bombeiros nessas localidades.

A leitura conjunta desses dados expõe uma realidade que merece destaque no debate público sobre segurança e proteção: o Brasil convive com dois sistemas de bombeiros radicalmente distintos em sua capacidade de resposta territorial. Em um deles — concentrado no Centro-Sul urbanizado e no Distrito Federal — a proximidade entre o profissional e o cidadão permite respostas relativamente ágeis e dentro de padrões internacionalmente aceitáveis. No outro — predominante no Norte e em parte do Centro-Oeste — a dispersão territorial torna o serviço de

bombeiros uma promessa institucional sem materialidade prática para a maior parte da população do interior, que depende, na prática, da improvisação comunitária, da atuação de brigadistas voluntários e do apoio eventual de forças militares federais em situações de calamidade.

No que diz respeito às polícias judiciárias, em 2025, o Brasil registrou, em média, 88 km² de território nacional para cada policial civil, proporção significativamente menos favorável do que a observada nas Polícias Militares (21 km² por agente), ainda que mais confortável do que a dos Corpos de Bombeiros Militares (135 km² por profissional). Unidades federativas como o Distrito Federal (2 km²) e o Rio de Janeiro (7 km²) apresentam as maiores densidades de atendimento. Esse fenômeno de alta concentração também é observado nos Estados de Alagoas e São Paulo, ambos com 13 km² por agente. Nesses casos, embora a área de cobertura seja pequena, o desafio se desloca da dimensão geográfica para a dimensão da carga de trabalho (*workload*). Segundo dados do Censo de 2022, Distrito Federal (507,46 hab/km²), Rio de Janeiro (379,78 hab/km²), São Paulo (185,42 hab/km²) e Alagoas (121,2 hab/km²), correspondem, respectivamente, aos Estados com maior densidade demográfica do Brasil.

Em 2025 o Brasil registrou, em média, 88 km² de território nacional para cada policial civil, proporção significativamente menos favorável do que a observada nas Polícias Militares (21 km² por agente).

Em contrapartida, a Região Norte enfrenta desafios logísticos extremos para assegurar a presença da polícia judiciária em áreas demograficamente dispersas. O Amazonas exemplifica essa crise ao registrar a marca crítica de 824 km² por policial — índice quase dez vezes superior à média nacional. Esse cenário de isolamento se repete no Pará e em Roraima (ambos com 369 km²), estendendo-se ao Mato Grosso (281 km²) e ao Tocantins (268 km²).

Tal região, apesar de possuir as maiores taxas de profissionais por mil habitantes (ver tabela 07) ainda enfrentam barreiras severas, dada a vasta distância entre as unidades policiais e o difícil acesso a áreas remotas e ribeirinhas, evidenciando que um índice populacional equilibrado nem sempre se traduz em efetiva cobertura territorial, o que pode impactar diretamente o atendimento das ocorrências, a agilidade na coleta de provas e primeiras diligências ao exigir grandes deslocamentos dos agentes para o exercício de suas funções.

CAPÍTULO 2

Posto, Carreiras e Diversidade de gênero nas organizações policiais

2.1 ORGANIZAÇÕES POLICIAIS

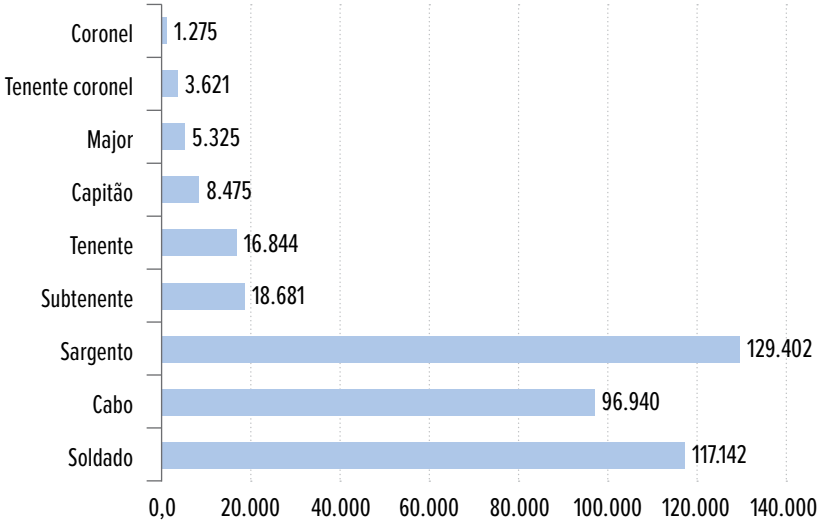
2.1.1 Polícia Militar

A análise da distribuição do efetivo por postos e graduações nas Polícias Militares do país revela um cenário preocupante. Como mostra o gráfico abaixo, a estrutura de cargos da PM não apresenta o formato piramidal esperado em instituições organizadas por forte subordinação hierárquica, nas quais a base operacional deveria ser significativamente mais ampla do que os postos intermediários e superiores.

Gráfico 1

Efetivo da ativa das Polícias Militares, por patente

Brasil - 2025



Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

Em 2025, o Brasil registrava 129.402 sargentos da Polícia Militar, frente a 117.142 soldados. Isso significa que há mais profissionais em uma posição intermediária de comando e supervisão do que na base da execução operacional, responsável pelo policiamento ostensivo direto. Essa distorção pode comprometer a lógica organizacional da corporação e tem o potencial de pressionar a capacidade de comando, encarecer a estrutura de pessoal e reduzir a eficiência da atividade-fim. E, se no panorama nacional esse cenário já chama atenção, a situação se mostra ainda mais crítica quando observamos os quantitativos estaduais, em que, em alguns casos, essa inversão hierárquica é ainda mais acentuada.

É interessante analisar a proporção de cada posto em relação do total do quadro de efetivo das Polícias Militares. Em 2025. Sargentos perfaziam 32,0% do efetivo das PM, sendo o posto mais representativo em relação ao total, seguido de perto por Soldados, com 28,9%, e Cabos, com 23,9%. O quadro de praças (Soldados, Cabos, Sargentos e Subtenentes) corresponde a 89,4% do total de policiais militares. Já o quadro de oficiais (Aspirantes a Oficial/Alunos, Tenentes, Capitães, Majores, Tenentes-Coronéis e Coronéis) corresponde a 10,6% do efetivo total.

A proporção de sargentos em relação ao total é algo que chama ainda mais a atenção em nível subnacional. O caso do Rio Grande do Norte, temos o seguinte quadro: 61,8% do efetivo de sua Polícia Militar é composto por sargentos. No Acre, esta proporção é de 57,1%, no Distrito Federal é de 52,7%, e em Rondônia é de 50,4%. As menores proporções de Sargen-

tos sobre o total do efetivo da Polícia Militar foram encontradas em São Paulo (13,1%), Bahia (15,6%), Rio Grande do Sul (16,4%) e Paraná (18,8%).

A alta concentração de efetivo em um mesmo posto sugere um gargalo de ascensão profissional: o sargento parece ser, na prática, o teto da carreira de praça da Polícia Militar. À medida que o efetivo de praças avança em tempo de carreira, vai se concentrando no posto de sargento, onde fica "estacionado", visto que há poucas possibilidades de ascensão vertical. Há a possibilidade de avançar até Subtenente, geralmente por tempo de serviço, contudo, os dados indicam que os Subtententes são hoje 4,6% do efetivo total das PM no Brasil. Outras opções que se colocam aos praças para continuar ascendendo profissionalmente no âmbito das Polícias Militares são: novo concurso público para a carreira de oficial, ou, eventualmente, em seleções internas, menos frequentes, que permitam alcançar o posto de oficial. Outra hipótese, complementar, que decorre da análise dos dados, é que temos Sargentos realizando tarefas que, se a distribuição do efetivo fosse mais próxima à piramidal, seriam feitas por Cabos e Soldados.

A tabela abaixo apresenta a distribuição do efetivo da ativa por patente nas Polícias Militares em 2025. Ao comparar os quantitativos de soldados e sargentos, observa-se que, entre as 25 unidades da federação com informação disponível (não há dados para Mato Grosso do Sul e Roraima), 17 delas possuem mais sargentos do que soldados. São elas: Acre, Alagoas, Amazonas, Distrito Federal, Goiás, Mato Grosso, Minas Gerais, Pará, Paraíba, Pernambuco, Piauí, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rondônia, Santa Catarina, Sergipe e Tocantins.

Em 13 Estados, o número de sargentos ultrapassa não apenas o de soldados, mas também a soma de soldados e cabos. Um agravamento em relação à última edição do Raio-X.

O cenário se torna ainda mais preocupante quando observamos que, em 13 Estados, o número de sargentos ultrapassa não apenas o de soldados, mas também a soma de soldados e cabos. Ou seja, há mais policiais em um posto intermediário da hierarquia do que em toda a base operacional mais diretamente vinculada ao policiamento ostensivo. Trata-se de um agravamento em relação à última edição do Raio-X, quando 9 Estados apresentavam essa mesma distorção, indicando o aprofundamento do desequilíbrio estrutural nas corporações.

O achado descrito acima é convergente com fenômeno amplamente documentado pela literatura especializada em segurança pública, designado como "achatamento da pirâmide

hierárquica" ou "envelhecimento da tropa" (MUNIZ, 1999[11]; BENGOCHEA et al., 2004[12]). Tal fenômeno decorre, em grande medida, da combinação entre mecanismos de promoção automática por antiguidade, déficit crônico de concursos para o ingresso na base operacional e alongamento da expectativa de carreira, fatores que produzem o esvaziamento progressivo do posto de Soldado em favor dos escalões intermediários. As consequências apontadas pela literatura são múltiplas: elevação do custo da folha de pessoal, sem aumento proporcional da capacidade operacional; redução da densidade de policiamento ostensivo nas ruas, uma vez que graduados tendem a desempenhar funções administrativas ou de supervisão; distorção da lógica de comando, quando sargentos exercem atribuições tipicamente atribuídas a soldados; e dificuldade de renovação institucional, com reflexos sobre a incorporação de novas práticas e tecnologias de policiamento (SOARES, 2006[13]; LIMA; BUENO; MINGARDI, 2016[14]).

Em perspectiva comparada, estudos internacionais (BAYLEY, 2001[15]; SKOLNICK; BAYLEY, 2006[16]) registram que as polícias de países desenvolvidos apresentam estruturas hierárquicas nitidamente mais verticalizadas, com a base operacional correspondendo a percentuais entre 60% e 70% do efetivo total, proporção significativamente superior aos 28,9% verificados no caso brasileiro em 2025. Esse contraste reforça a interpretação de que a configuração observada no Brasil constitui uma anomalia estrutural, com reflexos potenciais sobre a eficiência da atividade-fim e sobre a sustentabilidade fiscal das corporações.

11 MUNIZ, Jacqueline. "Ser policial é, sobretudo, uma razão de ser": cultura e cotidiano da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. Tese (Doutorado em Ciência Política) — IUPERJ, Rio de Janeiro, 1999.

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

13 SOARES, Luiz Eduardo. Segurança tem saída. Rio de Janeiro: Sextante, 2006.

14 LIMA, Renato S.; BUENO, Samira; MINGARDI, Guaracy. Estado, polícias e segurança pública no Brasil. Revista Direito GV, v. 12, n. 1, p. 49-85, 2016.

15 BAYLEY, David H. Padrões de policiamento: uma análise comparativa internacional. São Paulo: Edusp, 2001.

16 SKOLNICK, Jerome H.; BAYLEY, David H. Nova polícia: inovações nas polícias de seis cidades norte-americanas. São Paulo: Edusp, 2006.

Tabela 8

Efetivo da ativa das Polícias Militares, por patente

Brasil e Unidades da Federação - 2025 [1]

Brasil e Unidades da Federação	Efetivo da ativa das Polícias Militares										
	Soldado	Cabo	Sargento [2]	Subtenente	Tenente [3]	Capitão	Major	Tenente coronel	Coronel	Aspirantes a oficial e Alunos	Total
Brasil	**117.142**	**96.940**	**129.402**	**18.681**	**16.844**	**8.475**	**5.325**	**3.621**	**1.275**	**7.176**	**413.319**
Acre	659	2	1.357	103	130	59	4	18	6	37	2.375
Alagoas	1.910	1.227	3.334	304	325	202	149	118	37	67	7.673
Amapá	1.344	101	887	170	444	200	102	39	17	284	3.588
Amazonas	1.403	1.871	3.445	449	535	317	240	100	50	236	8.646
Bahia	14.070	5.333	4.761	1.967	1.112	742	215	76	35	2.180	30.491
Ceará	7.746	4.538	5.518	2.228	2.474	491	132	188	139	339	23.793
Distrito Federal	3.382	35	5.747	504	405	284	275	132	54	91	10.909
Espírito Santo	2.752	2.296	2.068	214	345	170	152	80	20	1.134	9.231
Goiás	1.248	2.159	5.575	974	935	347	281	190	35	112	11.856
Maranhão	4.866	1.994	2.784	275	514	264	198	140	42	197	11.274
Mato Grosso	1.852	551	3.301	543	169	65	161	187	29	236	7.094
Mato Grosso do Sul [4]	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	5.948
Minas Gerais	7.791	7.522	17.554	307	2.186	772	398	221	40	470	37.261
Pará	3.345	3.768	7.548	478	484	199	164	210	133	23	16.352
Paraíba	1.622	2.127	4.944	268	640	323	155	87	36	107	10.309
Paraná	7.563	3.784	3.015	255	480	382	165	78	25	321	16.068
Pernambuco	3.723	4.791	5.682	497	438	134	169	201	103		15.738
Piauí	1.472	1.712	2.491	361	329	230	163	88	60	45	6.951
Rio de Janeiro	3.002	9.001	20.727	5.782	1.050	899	865	584	122	511	42.543
Rio Grande do Norte	1.388	980	5.607	532	207	70	137	89	53	5	9.068
Rio Grande do Sul	13.991	67	3.006	3	552	331	224	109	56	21	18.360
Rondônia	7	1.874	2.421	128	138	43	58	83	25	24	4.801
Roraima [4]	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	2.490
Santa Catarina	1.575	3.653	3.308	310	82	132	161	122	29	93	9.465
São Paulo [5]	28.181	36.570	10.773	1.352	2.246	1.662	529	236	78	623	82.250
Sergipe	1.341	627	2.615	329	381	91	123	94	21	18	5.640
Tocantins	909	357	934	348	243	66	105	151	30	2	3.145

Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Solicitações Via Lei de Acesso à Informação (LAI) aos Estados e ao Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(1) Posição dos dados dos Estados em março/2025, com exceção do Ceará, com dados de maio/2025, e Mato Grosso e Roraima, com dados de outubro/2025.

(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) Inclui Bombeiros Militares.

Sob a análise da distribuição do efetivo nos dois extremos da carreira policial, existem discrepâncias na comparação entre os Estados. Em relação aos coronéis, os maiores percentuais sobre o efetivo total estão em Tocantins (1,0%), Piauí (0,9%) e Pará (0,8%), indicando uma participação proporcionalmente maior do cargo mais alto da corporação nesses Estados.

Já na base da carreira, Rondônia apresenta a menor proporção de soldados do país: apenas 0,1% do efetivo total nessa patente, o que corresponde a 7 soldados em todo o Estado - número inferior ao de coronéis, que soma 25. Esse dado pode estar relacionado ao fato de que, segundo busca na internet, o último concurso público para soldado da PMRO foi realizado em 2014, o que significa que há mais de uma década o Estado não incorpora novos soldados à corporação. Os Estados seguintes com menor proporção de soldados são o Rio de Janeiro, com 7,1%, e Goiás, com 10,5%. Como o soldado representa a principal porta de entrada da Polícia Militar e a base mais diretamente ligada ao policiamento ostensivo, esses dados ajudam a evidenciar diferenças importantes na composição do efetivo entre as unidades da federação e indicam a intensa necessidade de uma revisão na distribuição de cargos. Essa revisão é fundamental não apenas para o funcionamento cotidiano da corporação, estruturado com base na hierarquia e na subordinação, mas também para a sustentabilidade das contas públicas, sobrecarregadas pelos custos decorrentes desse modelo.

Rondônia apresenta a menor proporção de soldados do país: apenas 0,1% do efetivo total nessa patente.

2.1.2 Corpo de Bombeiros Militares

Os Corpos de Bombeiros Militares possuem estrutura de carreiras e cargos semelhante à das Polícias Militares. Isso ocorre porque, na maioria dos Estados, as corporações de bombeiros foram originalmente criadas como parte das Polícias Militares, adotando sua organização administrativa e seu sistema de postos. A Constituição de 1988 passou a reconhecer os Corpos de Bombeiros Militares como órgãos distintos das Polícias Militares, nos termos do art. 144, inciso V, abrindo caminho para sua autonomia administrativa.

A partir desse momento, diversos Estados passaram a desvincular os dois órgãos, sendo o Mato Grosso do Sul e Goiás os pioneiros no movimento. Atualmente, o Estado de São Paulo é o único que mantém as duas corporações como parte da mesma estrutura administrativa.

Ainda que na maior parte do país o Corpo de Bombeiros seja hoje uma instituição independente às Polícias Militares, é importante destacar que essa separação teve por objetivo a autonomia institucional, e não uma mudança em seu caráter militar: formalmente, os bombeiros permanecem como força auxiliar e reserva do Exército, submetidos à hierarquia, à disciplina e à justiça militar. A própria desmilitarização da corporação segue sendo objeto de debate na área. Há quem defenda que, dado que as missões da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros são distintas, não haveria razão para que a atividade de bombeiro permanecesse militarizada.

Enquanto as Polícias Militares são responsáveis pelo policiamento ostensivo e preservação da ordem pública, como definido no art. 144, § 5º, o corpo de bombeiros tem como objetivo a defesa civil, atuam na prevenção e combate a incêndios, ações de busca e salvamento, socorros públicos e resposta a desastres. Ainda que tenham missões distintas, ambos os órgãos são regulamentados pela mesma Lei Orgânica (Lei nº 14.751/2023).

Assim, os Corpos de Bombeiros Militares mantêm a mesma estrutura hierárquica das PMs, inclusive a divisão entre as carreiras de oficiais e praças. Em números absolutos, os maiores efetivos totais estão no Rio de Janeiro (12.875), em Minas Gerais (5.940) e no Distrito Federal (5.734). No extremo oposto, encontram-se Roraima (503), Piauí (509) e Tocantins (657), com os menores contingentes. Como o Portal da Transparência de São Paulo apresenta de forma conjunta os dados da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros, utiliza-se, para fins comparativos, a Pesquisa Perfil de 2024, que aponta um efetivo de 8.274 bombeiros no Estado. Com esse quantitativo, São Paulo teria o segundo maior efetivo de bombeiros militares do país, atrás do Rio de Janeiro.

O caso do Corpo de Bombeiros do Rio de Janeiro chama a atenção. O efetivo fluminense corresponde a 20,4% do total Brasil, numericamente superior a Estados com populações e territórios maiores. Ressalta-se ainda que a corporação possui 27,2% do total de coronéis vinculados a Corpos de Bombeiros Militares do país: são 148 coronéis no Rio de Janeiro contra 544 no Brasil.

Ao analisar o efetivo por posto e graduação, tem-se o mesmo cenário observado na Polícia Militar. Como mostra a tabela abaixo, existe uma inversão da pirâmide hierárquica nos corpos de bombeiros: são 20.129 sargentos frente a 14.615 soldados. Essa inversão é observada em 17 Unidades da Federação: Acre, Alagoas, Amazonas, Distrito Federal, Espírito Santo, Goiás, Maranhão, Minas Gerais, Pará, Paraíba, Paraná, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rondônia, Santa Catarina e Tocantins.

Alguns Estados chamam atenção. O Maranhão tem apenas 8 soldados, graduação de menor efetivo, enquanto conta com 618 sargentos, graduação com maior quantidade de profissionais. O mesmo acontece em Rondônia: são 3 soldados e 341 sargentos.

O caso da Bahia também se destaca: ainda que 81,6% da força seja composta por soldados (3.060 profissionais), as patentes intermediárias contam com contingentes extremamente reduzidos: dois cabos, sete sargentos e três subtenentes. Com isso, o Corpo de Bombeiros da Bahia possui mais coronéis do que cabos, sargentos e subtenentes somados.

Tabela 9

Efetivo da ativa dos Corpos de Bombeiros, por patente

Brasil e Unidades da Federação - 2025 [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	**14.615**	**7.646**	**20.129**	**6.197**	**3.913**	**2.830**	**1.896**	**1.416**	**544**	**1.639**	**63.002**
Acre	231	-	263	31	71	26	-	-	3	55	680
Alagoas	111	110	627	70	89	57	53	35	13	17	1.182
Amapá	401	148	276	85	138	86	47	36	13	128	1.358
Amazonas	187	78	524	86	347	22	11	12	18	50	1.335
Bahia	3.060	2	7	3	77	48	59	50	11	431	3.748
Ceará	395	236	225	403	352	166	69	65	52	-	1.963
Distrito Federal	355	573	3.411	406	416	259	141	137	31	5	5.734
Espírito Santo	175	432	424	42	60	58	25	18	7	101	1.342
Goiás	535	303	1.340	229	184	124	69	59	20	58	2.921
Maranhão	8	66	618	139	351	95	62	48	20	122	1.529
Mato Grosso	628	139	323	171	14	54	32	33	12	74	1.480
Mato Grosso do Sul [4]	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	1.674
Minas Gerais	1.340	1.508	2.035	112	473	223	105	59	18	67	5.940
Pará	392	259	1.361	240	85	23	45	55	50	9	2.519
Paraíba	350	138	539	25	175	97	60	35	14	41	1.474
Paraná	626	923	1.085	151	122	120	69	34	18	45	3.193
Pernambuco	183	571	975	169	161	38	106	42	29	-	2.274
Piauí	202	46	50	62	80	39	9	13	6	2	509
Rio de Janeiro	2.052	957	3.442	3.361	367	1.108	815	514	148	111	12.875
Rio Grande do Norte	258	74	379	36	43	1	4	24	7	87	913
Rio Grande do Sul	1.975	-	813	-	85	58	17	21	10	16	2.995
Rondônia	3	187	341	51	54	25	8	17	18	5	709
Roraima [4]	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	503
Santa Catarina	778	710	799	59	36	75	52	39	9	16	2.573
São Paulo [5]	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Sergipe	288	39	171	187	66	23	29	30	8	81	922
Tocantins	82	147	101	79	67	5	9	40	9	118	657

Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(-) Fenômeno inexistente.

(1) Posição dos dados dos Estados em março/2025, com exceção do Ceará, com dados de maio/2025, e Mato Grosso e Roraima, com dados de outubro/2025.

(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 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 2024) indica que o efetivo desta instituição é de 8.274 servidores.

2.1.3 Polícia Civil

A Polícia Civil é um órgão estadual que atua com foco no registro e na investigação de crimes, elucidação de delitos e coleta de provas para sustentar processos judiciais, na interface com o Ministério Público e o Judiciário. Isto é, a Polícia Civil atua como polícia judiciária e investigativa, apurando infrações penais que não sejam de competência da União e de âmbito militar. A partir da Lei Orgânica Nacional das Polícias Civis (Lei nº 14.735/2023), foram definidas diretrizes gerais para a instituição em todo o território brasileiro, reconhecendo-as como integrantes do Sistema Único de Segurança Pública (SUSP).

A partir de tais diretrizes estabelecidas pela União, cada um dos Estados e Distrito Federal possuem autonomia para estruturar e regulamentar suas instituições conforme as necessidades locais, por meio da elaboração de leis complementares próprias, disciplinando aspectos como carreiras, organização administrativa e funcionamento interno, desde que respeitados os parâmetros nacionais.

As Polícias Civis possuem um efeito total de 96.902 profissionais, de acordo com dados de 2025, que são distribuídos em três principais carreiras: investigador/agente, escrivão e delegado. Cada carreira tem uma proporção distinta na corporação: 65,6% são investigadores, 21,4% escrivães e 13,0% delegados. Os 3,8% restantes são ocupados por outras carreiras policiais e auxiliares. Em números absolutos, são 63.594 investigadores/agentes, 20.730 escrivães e 12.578 delegados, além de outros 3.665 servidores ativos distribuídos em carreiras auxiliares[17].

A comparação entre as unidades da Federação revela um cenário relativamente homogêneo na distribuição do efetivo entre as três principais carreiras da Polícia Civil. Em todos os Estados, os investigadores constituem a maior parcela do quadro. Já os delegados representam a carreira menos numerosa na maioria das unidades federativas. Bahia, Maranhão, Pará e Piauí, entretanto, apresentam uma configuração distinta, com mais delegados do que escrivães.

É importante esclarecer que a aparente ausência de escrivães em algumas unidades da Federação não significa que essas funções deixaram de existir nas corporações. Em Estados como Paraná e Mato Grosso do Sul, a partir da promulgação de leis complementares, as carreiras de escrivão e investigador foram incorporadas a um novo cargo, o de Agente de Polícia Judiciária. Isso significa que, nesses Estados, funcionários que realizam as funções de escrivão podem estar contabilizados junto com os investigadores na nova categoria.

O mesmo ocorre em Sergipe, onde as carreiras de escrivão e agente de Polícia Civil foram unificadas no cargo de Oficial Investigador de Polícia (OIP), e no Espírito Santo, onde deixa-

17 A ausência de registros de outras carreiras policiais e auxiliares em determinados Estados, conforme consta na Tabela 14, não configura a inexistência de cargos auxiliares nas polícias locais. Essa lacuna decorre da ausência de tais categorias nos Portais da Transparência destes Estados, fonte de dados da presente publicação.

ram de existir os cargos de investigador de polícia, agente de polícia e escrivão de polícia, sendo todos igualmente absorvidos pelo cargo de Oficial Investigador de Polícia. Dessa forma, no caso desses Estados, os servidores que exercem funções típicas de escrivão passam a estar vinculados à carreira de investigador/agente. Por esse motivo, a tabela não apresenta quantidade de escrivães nesses Estados, sem que isso represente, de fato, a inexistência ou inoperância dessas funções.

Tabela 10

Efetivo da ativa das Polícias Civis, por cargo

Brasil e Unidades da Federação - 2025 [1]

Brasil e Unidades da Federação	Efetivo da ativa das Polícias Civis				
	Delegado	Escrivão	Investigador / Agente	Outras carreiras policiais e auxiliares	Total
Brasil	**12.578**	**20.730**	**63.594**	**3.665**	**96.902**
Acre	85	100	809	8	994
Alagoas	165	259	1.645	23	2.069
Amapá	99	261	860	34	1.220
Amazonas	278	397	1.216	-	1.891
Bahia	890	854	3.956	13	5.700
Ceará	532	1.054	2.806	-	4.392
Distrito Federal	384	499	2.847	348	3.730
Espírito Santo	253	-	1.511	-	1.764
Goiás	434	1.231	1.783	-	3.448
Maranhão	373	327	1.020	5	1.720
Mato Grosso	296	761	2.152	-	3.209
Mato Grosso do Sul	285	-	1.660	-	1.945
Minas Gerais	1.092	1.911	5.932	-	8.935
Pará	914	713	1.752	22	3.379
Paraíba	325	504	1.340	-	2.169
Paraná	494	-	3.297	-	3.791
Pernambuco	470	636	3.220	-	4.326
Piauí	234	181	1.221	-	1.636
Rio de Janeiro	564	1.021	4.439	-	6.024
Rio Grande do Norte	225	271	1.292	-	1.788
Rio Grande do Sul	530	1.891	3.350	-	5.771
Rondônia	148	392	961	1	1.501
Roraima	89	118	399	168	606
Santa Catarina	414	611	1.998	80	3.023
São Paulo	2.678	6.459	10.283	2.963	19.420
Sergipe	180	-	1.237	-	1.417
Tocantins	147	279	608	-	1.034

Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(-) Fenômeno inexistente.

(1) Posição dos dados dos Estados em março/2025, com exceção do Ceará, com dados de maio/2025, e Mato Grosso e Roraima, com dados de outubro/2025.

2.1.4 Perícia Oficial

A análise do efetivo da Perícia Oficial por cargo exige, antes de tudo, uma contextualização mais aprofundada a respeito da conjuntura atual dessa organização no país. Não há um modelo padronizado de Perícia entre as Unidades da Federação: em alguns Estados, a perícia possui autonomia administrativa e estrutura própria; em outros, permanece vinculada à Polícia Civil ou integrada a diferentes órgãos da segurança pública.

Essa diversidade institucional também se reflete nas carreiras, nas nomenclaturas e na forma de contabilização dos profissionais. Funções semelhantes podem aparecer sob cargos distintos, reunidas em categorias mais amplas ou sequer individualizadas nos registros. Por isso, a comparação entre os Estados deve ser feita com cautela, considerando as particularidades de cada estrutura organizacional.

Segundo a Lei Federal nº 12.030/2009, são peritos oficiais de natureza criminal: os peritos criminais, peritos médico-legistas e peritos odontolegistas com formação superior específica detalhada em regulamento, de acordo com a necessidade de cada órgão e por área de atuação profissional. Sendo estas as três carreiras reconhecidas por lei, emergem disputas de natureza institucional associadas ao papel da carreira de Papiloscopista. Estes profissionais têm uma forte reinvindicação pelo reconhecimento formal como integrantes da Perícia Oficial de natureza criminal. Em razão do caráter técnico-científico das atividades que exercem, especialmente na identificação humana e na produção de provas papiloscópicas, os papiloscopistas buscam sua inclusão no rol estabelecido pela legislação federal, ao lado das demais carreiras periciais já reconhecidas.

A discussão jurídica sobre a natureza da carreira de papiloscopista chegou ao Supremo Tribunal Federal em 2024 por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.354, proposta pela Confederação Brasileira de Trabalhadores Policiais Civis (COBRAPOL). A entidade contestou a Lei nº 12.030/2009 sob o argumento de que a norma restringiu indevidamente o rol de peritos oficiais de natureza criminal. O objetivo da ação era incluir os papiloscopistas e os peritos bioquímicos-toxicologistas nesse grupo oficial ou, alternativamente, fazer com que a lista legal fosse interpretada como exemplificativa e não taxativa.

O plenário da Corte rejeitou integralmente os pedidos da confederação e validou o texto original da legislação federal. Seguindo o voto do relator, o Ministro Dias Toffoli, o STF consolidou o entendimento no sentido de que as atividades de papiloscopia possuem natureza distinta da perícia criminal geral, limitando-se essencialmente à identificação civil e criminal por meio de impressões papilares.

Ademais, em sua decisão, o STF destaca que a Lei Federal não impede os Estados de organizarem suas próprias carreiras e adotarem nomenclaturas locais específicas para fins de organização interna ou valorização da categoria, como o termo "Perito Papiloscopista". Contudo, perante o Código de Processo Penal e a jurisprudência nacional, essa autonomia político-administrativa não confere ao profissional da papiloscopia equivalência jurídica automática aos cargos clássicos de perícia.

Consequentemente, esses profissionais não dispõem da autonomia técnica, científica e funcional, nem dos direitos trabalhistas assegurados exclusivamente aos peritos oficiais de natureza criminal. Reforçando esse entendimento, o Judiciário aplicou a Súmula Vinculante nº 37, que veda ao Poder Judiciário aumentar vencimentos ou estender vantagens a servidores públicos sob o fundamento de isonomia, uma vez que a fixação e a majoração de remunerações de servidores públicos exigem a criação ou alteração de lei específica, competências conferidas ao Poder Legislativo. A súmula consolida que os papiloscopistas não podem dispor da mesma remuneração dos peritos criminais.

Essa contextualização é fundamental para compreender os dados dos portais da transparência, sobre os quais a publicação se baseia. Segundo o Portal da Transparência, os Estados que adotam a nomenclatura "perito papiloscopista" correspondem a: Mato Grosso do Sul e Pernambuco. Todavia, outros utilizam a nomenclatura em suas legislações estaduais, sendo eles: Acre, Amazonas, Mato Grosso do Sul, Pernambuco e Roraima.

Desta forma, foram consideradas apenas leis promulgadas até março de 2025 (período de referência desta edição do Raio-X) que dizem respeito a alterações na estrutura de carreiras dos cargos periciais, sendo desconsideradas, portanto, após esse recorte temporal, leis que disponham sobre demais diretrizes destas carreiras, nomenclaturas adotadas em editais de concursos ou usos informais.

Outra variável a ser considerada na estrutura local das carreiras periciais é o órgão ao qual tais profissões estão vinculadas. Quando subordinadas à Polícia Civil, essas funções integram a distribuição geral da instituição. Dito isso, as unidades federativas que mantêm esse vínculo devem modelar seus quadros a partir de leis complementares à Lei Orgânica Nacional das Polícias Civis (Lei Federal nº 14.735/2023), que unificou as regras básicas do país visando à padronização nacional, e garante expressamente a autonomia técnica, científica e funcional do perito oficial criminal.

Entretanto, cabe ressaltar que os Estados estão, gradualmente, adequando-se a essa nova realidade jurídica. Alguns Estados já adotaram as recomendações, enquanto outros permanecem sob as diretrizes de suas normativas antigas até o período de recorte deste levantamento.

Nos Estados onde a perícia é um órgão autônomo, a lei prevê que a estrutura de cargos e as atribuições específicas devem ser tratadas por lei estadual própria, abrindo a possibilidade de criação de múltiplas estruturas, nomenclaturas e dinâmicas periciais. Nesses casos, o órgão pericial autônomo é subordinado diretamente à Secretaria de Estado. Até março de 2025, considerando as 27 Unidades da Federação, 20 órgãos periciais não são vinculados a Polícia Civil. Os órgãos autônomos estão nos seguintes Estados: Alagoas, Amazonas, Amapá, Bahia, Ceará, Espírito Santo, Goiás, Maranhão, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Pará, Paraná, Pernambuco, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Rondônia, Santa Catarina, São Paulo, Sergipe e Tocantins. Nesses casos, as perícias estão vinculadas às Pastas estaduais responsáveis pela Segurança Pública, como Polícia Técnico-Científica.

Nas demais Unidades da Federação, a perícia está estruturada como departamento ou superintendência vinculada à Polícia Civil. Esse é o modelo adotado no Acre, no Distrito Federal, em Minas Gerais, na Paraíba, no Piauí, no Rio de Janeiro e em Roraima. Neste último, embora receba a denominação de Polícia Científica, a instituição permanece subordinada à estrutura da Polícia Civil.

Há, contudo, um aspecto importante a ser considerado nesse cenário: mesmo nos Estados em que a perícia possui estrutura autônoma, os departamentos de identificação, especialmente a carreira de papiloscopista, permanecem vinculados à Polícia Civil, o que em tal contexto de disputa, adiciona uma camada de complexidade nos arranjos institucionais.

Essas particularidades mostram que a organização da perícia varia significativamente entre os Estados. Como cada Unidade da Federação possui autonomia para definir sua estrutura administrativa, diferem também o grau de independência dos órgãos periciais, as atribuições das carreiras e os direitos de seus profissionais. O resultado é um sistema marcado por fortes desigualdades institucionais e por frequentes disputas em torno do reconhecimento e da reorganização dessas carreiras.

Diante dessa conjuntura, a elaboração e análise dos dados sobre o efetivo ativo e a remuneração por cargo adotou como referência, para a seleção das principais carreiras periciais, a Lei Federal nº 12.030/2009. A norma estabelece diretrizes aplicáveis a todas as Unidades da Federação, independentemente da autonomia de que dispõem para organizar suas estruturas, entendimento reforçado pela decisão do STF anteriormente mencionada. Além das carreiras previstas na legislação, incluiu-se a de papiloscopista, em razão de seu expressivo contingente, que representa uma parcela significativa do efetivo ativo da perícia.

O efetivo total das perícias do país é de 19.340 profissionais. Como mostra a Tabela 11, as carreiras possuem proporções distintas em relação ao número total: 38,3% são peri-

tos criminais, 17,3% são papiloscopistas, 16,1% médicos legistas e 1,0% odontologistas. Os 27,3% restantes são ocupados por profissionais de outras carreiras de perícia e auxiliares. Em números absolutos, são 7.410 Peritos Criminais, seguido de Papiloscopista (3.339) e Médico Legista (3.122). A carreira de Odontolegista possui a menor representatividade no país, contando com apenas 185 profissionais ativos. Há ainda as outras carreiras periciais e auxiliares como auxiliar de perícia, técnico forense, fotógrafo pericial, auxiliar de necropsia, dentre outros, que somados, ocupam 5.284 cargos ao longo do território nacional.

Tabela 11

Efetivo da ativa das Perícias Oficiais, por cargo

Brasil e Unidades da Federação - 2025 [1]

Brasil e Unidades da Federação	Efetivo da ativa das Perícias Oficiais					
	Médico Legista	Odontolegista	Perito Criminal	Papiloscopista	Outras carreiras de perícia e auxiliares	Total
Brasil	**3.122**	**185**	**7.410**	**3.339**	**5.284**	**19.340**
Acre	4	-	51	-	23	78
Alagoas	59	10	88	20	68	245
Amapá	41	9	51	48	44	193
Amazonas	26	8	125	-	-	159
Bahia	289	49	416	-	-	754
Ceará	218	-	194	-	270	682
Distrito Federal	76	-	212	235	37	560
Espírito Santo	68	-	315	-	5	388
Goiás	183	-	414	238	165	1.000
Maranhão	64	5	189	-	16	274
Mato Grosso	139	6	294	141	91	671
Mato Grosso do Sul	-	-	348	214	180	742
Minas Gerais	350	-	639	-	-	989
Pará	118	9	293	221	160	801
Paraíba	75	63	233	92	163	626
Paraná	-	-	425	312	263	1.000
Pernambuco	120	-	186	296	299	901
Piauí	65	5	142	-	-	212
Rio de Janeiro	216	-	388	376	-	980
Rio Grande do Norte	65	8	158	29	319	579
Rio Grande do Sul	128	-	290	132	275	825
Rondônia	48	3	108	134	66	359
Roraima	14	-	37	26	52	129
Santa Catarina	85	2	252	21	481	841
São Paulo	596	-	1.350	649	2.190	4.785
Sergipe	30	5	80	54	46	215
Tocantins	45	3	132	101	71	352

Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(-) Fenômeno inexistente.

(1) Posição dos dados dos Estados em março/2025, com exceção do Ceará, com dados de maio/2025, e Mato Grosso e Roraima, com dados de outubro/2025.

O cenário de distribuição de cargos por UF é heterogêneo e olhar para cada um deles exige cautela e alguns esclarecimentos prévios em relação a disponibilidade dos dados.

Em primeiro lugar, a ausência de números com relação aos cargos de papiloscopista em Estados como Bahia, Espírito Santo, Minas Gerais e Piauí, não significa que as funções de papiloscopia não estejam sendo exercidas. Nesses Estados a carreira de papiloscopista foram absorvidas ou destinadas aos peritos criminais. Por outro lado, no caso de Acre, Amazonas, Ceará e Maranhão, apesar da carreira estar prevista nas legislações especificas destes Estados, está não está listada no Portal da Transparência, o que novamente, não significa a ausência de profissionais.

O mesmo ocorre com a carreira do Odontolegista, que também foi absorvido pelos Peritos Criminais ou Médico Legista, a depender da formação prévia exigida pela legislação de cada Estado para cada carreira. Os Estados em que houve a absorção são: Acre, Ceará, Distrito Federal, Espírito Santo, Minas Gerais, Pernambuco, Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro e São Paulo. Este último, possui uma lei específica (Lei Estadual nº 16.875/2018) que autoriza a criação do cargo de Odontolegista, entretanto, não aponta sua obrigatoriedade. Estados como Goiás e Roraima também possuem em suas legislações o cargo de odontolegista, mas este não aparece listado no Portal da Transparência.

Faz-se necessário destacar ainda o caso de Mato Grosso do Sul e Paraná, que não apresentam números para as carreiras de médico legista e odontolegista, uma vez que tais cargos foram unificados na figura do Perito Oficial Forense e Perito Oficial Criminal, respectivamente.

No que se refere às demais carreiras periciais auxiliares, foram considerados exclusivamente os cargos que oferecem suporte direto à perícia e da atividade pericial. Foram desconsideradas, portanto, as funções estritamente administrativas ou de manutenção interna da organização.

Diante disso, ressalta-se que a ausência de dados em determinados Estados, como nota-se na Tabela 11, não pressupõe a inexistência de cargos auxiliares locais. Essa lacuna decorre do fato de que tais funções podem não estar discriminadas no Portal da Transparência, principal fonte de dados desse levantamento.

Este cenário aplica-se aos Estados do Amazonas, Bahia, Minas Gerais, Piauí e Rio de Janeiro. Nessas unidades federativas, as únicas carreiras listadas nos portais oficiais correspondem aos cargos principais já citados (Perito Criminal, Médico Legista, Odontologista e Papiloscopista), sem menção a técnicos, auxiliares, ou qualquer outra carreira administrativa.

Quando olhamos para a distribuição do efetivo por cargo em cada Estado, notamos a prevalência dos peritos criminais, carreira que funciona como a espinha dorsal da perícia no país. São

Paulo concentra, com ampla diferença, o maior número de peritos criminais, com 1.350 profissionais ativos, resultado compatível com sua dimensão populacional. Em seguida, aparecem Minas Gerais, com 639 profissionais, e Paraná, com 425. No extremo oposto, Roraima apresenta o menor contingente, com 37 peritos, seguido por Acre e Amapá, ambos com 51 profissionais.

Chama atenção o fato de que, no Distrito Federal, em Pernambuco e em Rondônia, o número de papiloscopistas supera o de peritos criminais, invertendo o padrão predominante nas demais Unidades da Federação. No Ceará, os peritos criminais também não constituem a maior parcela do efetivo, posição ocupada pelos médicos-legistas.

A distribuição de médicos-legistas e papiloscopistas segue, de modo geral, o padrão observado entre os peritos criminais, com maior concentração de profissionais nos Estados do Sudeste e efetivos mais reduzidos nas regiões Norte e Nordeste. Embora existam algumas exceções, esse cenário evidencia as desigualdades regionais na composição e na capacidade operacional das estruturas periciais.

Destacam-se o caso do Acre e do Amazonas. O Acre conta com apenas quatro médicos-legistas, enquanto o Amazonas, apesar de sua vasta extensão territorial e das dificuldades de deslocamento entre os municípios, possui somente 26 profissionais. Esses números sugerem limitações importantes na capacidade de atendimento, especialmente fora das capitais, com possíveis impactos sobre a realização de exames, a celeridade das investigações e o acesso da população aos serviços médico-legais.

A especialidade de odontolegista apresenta o menor quadro de servidores em todo o país, o que provavelmente se deve ao fato de a função estar sendo paulatinamente absorvida por outros cargos periciais, conforme discutido anteriormente.

Como é possível compreender a partir da análise dos dados e das discussões reunidas nesta seção, a estruturação dos órgãos e carreiras ligados à Perícia Oficial de natureza criminal no Brasil encontra-se em processo de intensas discussões e reconfigurações, havendo diferenças subnacionais significativas. A tendência, no entanto, parece ser a da maior autonomização do órgão em relação às Polícias Civis. Na última edição deste Raio-X, os órgãos independentes eram 17 e na presente edição totalizam 20. Por fim, é importante que se dê continuidade ao aprofundamento da produção de informações sobre o órgão, que é fundamental para a qualificação das atividades investigativas e para o processamento dos casos criminais pelo sistema de Justiça Criminal. Isso é especialmente sensível quando olhamos para os desafios do setor, como a necessidade de interiorização dos serviços das perícias criminais e a emergência do mundo digital, da internet e das redes sociais como fronteiras de disseminação do crime e da violência no país.

2.2 DIVERSIDADE DE GÊNERO NAS INSTITUIÇÕES DE SEGURANÇA PÚBLICA

A baixa diversidade de gênero observada nas forças policiais brasileiras não constitui um fenômeno isolado nem exclusivo da realidade nacional.

A baixa diversidade de gênero observada nas forças policiais brasileiras — em todas as suas corporações, federais, estaduais e municipais — não constitui um fenômeno isolado nem exclusivo da realidade nacional. Trata-se, antes, de uma característica estrutural das organizações policiais ocidentais, amplamente documentada pela literatura especializada internacional, ainda que com gradações distintas entre países. Mesmo nos casos em que o ingresso feminino nas forças policias ocorreu há décadas, como é o caso das democracias consolidadas e foi objeto de políticas afirmativas sistemáticas, a participação das mulheres tipicamente oscila entre 20% e 25% do efetivo total, atingindo patamares superiores a 30% apenas em casos pontuais como no caso da Irlanda, e mantendo-se ainda mais baixa nos níveis hierárquicos de comando, geralmente entre 16% e 27% (PRENZLER; SINCLAIR, 2013)[18] . Esse padrão de sub-representação persistente — apesar de mais de meio século de presença feminina formal nas polícias ocidentais — sugere que o problema não pode ser explicado apenas pela ausência de marcos normativos de acesso, devendo ser compreendido como resultado da interação entre fatores históricos, organizacionais, culturais e sociais que operam, de forma simultânea e reforçada, contra a ampliação substantiva da diversidade de gênero nessas instituições.

Do ponto de vista histórico, a entrada das mulheres nas corporações policiais foi, na maior parte dos países, tardia, parcial e funcionalmente delimitada. Mulheres raramente foram incorporadas no momento da fundação das forças policiais nacionais; quando o foram, ocuparam papéis circunscritos — como assistentes sociais ou agentes especializadas em atendimento a mulheres e crianças — e foram sistematicamente excluídas das funções consideradas centrais da atividade policial, como o patrulhamento ostensivo, a investigação criminal e a atuação em situações de uso da força. A literatura identifica essa exclusão histórica como produto da combinação entre paternalismo – a ideia de que mulheres precisavam ser protegidas dos aspectos "rudes" do trabalho policial – e patriarcalismo – a convicção de que mulheres seriam constitucionalmente inadequadas para essas funções (PRENZLER; SINCLAIR, 2013). No Brasil, esse padrão histórico foi reproduzido com particularidades próprias: a presença feminina nas Polícias Militares — corporação organicamente

18 PRENZLER, Tim; SINCLAIR, Georgina. The status of women police officers: an international review. International Journal of Law, Crime and Justice, v. 41, n. 2, p. 115-131, 2013.

vinculada às tradições militares e à cultura de hierarquia castrense — foi formalizada apenas a partir da década de 1980, frequentemente em pelotões femininos segregados, com atribuições restritas a atividades administrativas, de policiamento escolar ou de atendimento a mulheres e menores; nas Polícias Civis, embora a entrada feminina tenha ocorrido mais cedo, a concentração das mulheres em funções investigativas tradicionalmente "femininas" — Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher, delegacias da criança e do adolescente, atividades cartorárias — reproduziu uma divisão sexual do trabalho policial que ecoa, com fidelidade notável, os padrões internacionais descritos pela literatura.

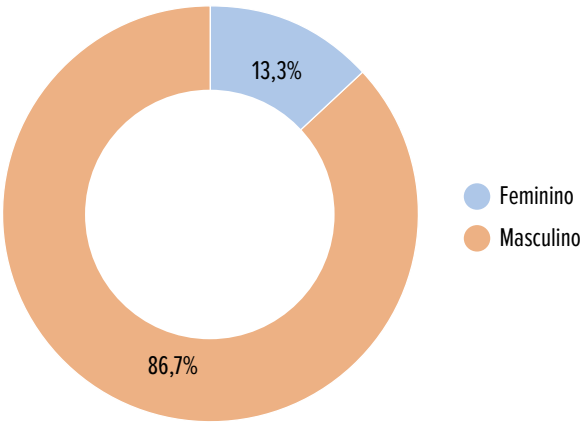
2.2.1 Polícia Militar

Atualmente, as mulheres representam 13,3% do efetivo das Polícias Militares estaduais. Esse percentual, com base em dados de 2025, indica um avanço em relação à edição anterior do Raio-X, quando elas correspondiam a 12,8% do efetivo. Embora o crescimento seja positivo, ele ainda é bastante tímido: trata-se de uma variação de apenas 4,2% em relação a 2023. O cenário de sub-representação feminina permanece preocupante. Em 2025, presença de mulheres nas Polícias Militares permanece inferior à já baixa representação feminina na Câmara dos Deputados, onde elas ocupam 18,1% das cadeiras[19] - diferença ainda mais expressiva do que a observada na edição anterior desta publicação.

Gráfico 2

Efetivo das Polícias Militares [(2)], por gênero (em %)

Brasil - 2025 [(1)]



Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(1) Posição dos dados dos Estados em março/2025, com exceção do Ceará, com dados de maio/2025, e Mato Grosso e Roraima, com dados de outubro/2025.

(2) Os dados do Estado da Bahia não estão desagregados por sexo e, assim, não entraram nesse cálculo.

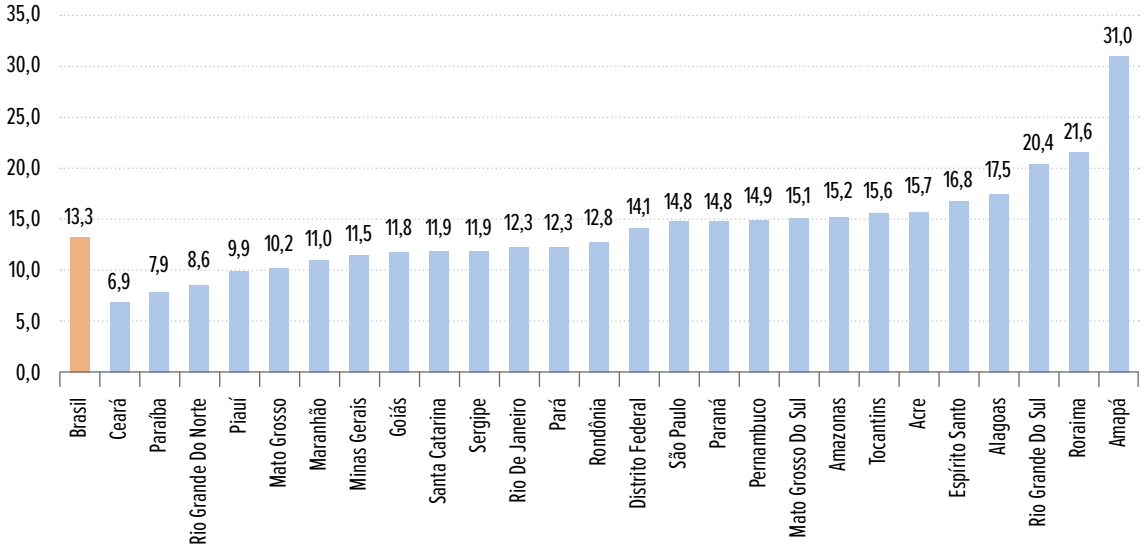
19 https://www.onumulheres.org.br/noticias/brasil-ocupa-a-133a-posicao-no-ranking-global-de-representacao-parlamentar-de-mulheres/

Desagregando a análise por UF, observa-se que a representação feminina nas Polícias Militares varia de forma significativa entre os Estados. O Amapá apresenta o maior percentual, com 31% do efetivo composto por mulheres, seguido por Roraima (21,6%) e Rio Grande do Sul (20,4%). No outro extremo, o Ceará registra a menor participação feminina, com apenas 6,9% de mulheres no quadro policial, seguido pela Paraíba (7,9%) e pelo Rio Grande do Norte (8,6%). Esses Estados permanecem muito abaixo da média nacional, de 13,3%.

Gráfico 3

Representação feminina nas Polícias Militares [2], por UF (em %)

Brasil - 2025 [1]



Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(1) Posição dos dados dos Estados em março/2025, com exceção do Ceará, com dados de maio/2025, e Mato Grosso e Roraima, com dados de outubro/2025.

(2) Os dados do Estado da Bahia não estão desagregados por sexo e, assim, não entraram nesse cálculo.

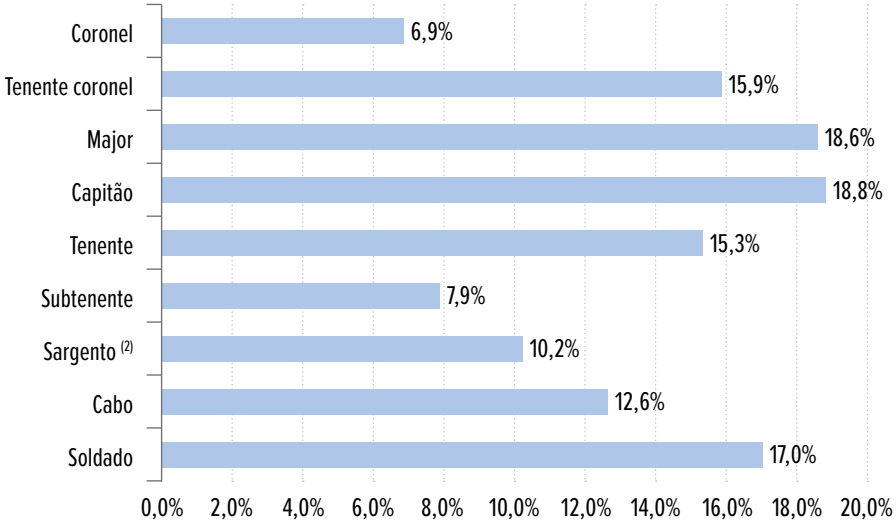
A análise se torna ainda mais reveladora quando observamos a distribuição segundo postos e graduações. Como mostra o gráfico abaixo, o posto com menor participação feminina é justamente o topo da hierarquia militar: apenas 6,9% dos postos de coronel são ocupados por mulheres. Em contraste, as maiores proporções femininas estão entre os postos de major (18,8%) e capitão (18,6%).

O posto com menor participação feminina é justamente o topo da hierarquia militar: apenas 6,9% dos postos de coronel são ocupados por mulheres.

Gráfico 4

Representação feminina nas Polícias Militares, por cargo (em %)

Brasil - 2025 [1]



Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(1) Posição dos dados dos Estados em março/2025, com exceção do Ceará, com dados de maio/2025, e Mato Grosso e Roraima, com dados de outubro/2025.

(2) Os dados do Estado da Bahia não estão desagregados por sexo e, assim, não entraram nesse cálculo.

Buscando aprofundar a análise da participação feminina por posto e graduação em cada unidade da federação, alguns casos se destacam. A Polícia Militar do Acre registra percentuais de participação feminina acima da média nacional em praticamente todas as patentes, com exceção de subtenente e tenente, destacando-se como um dos Estados com maior presença de mulheres ao longo de toda a estrutura hierárquica. No topo da carreira, o Estado também apresenta o melhor resultado do país: 33,3% dos postos de coronel são ocupados por mulheres, a maior representação feminina nessa patente entre todas as Unidades da Federação. O Amapá também chama atenção pelo desempenho positivo. Assim como o Acre, o Estado apresenta presença feminina acima da média nacional na maior parte da estrutura hierárquica, especialmente entre soldados, cabos, sargentos e subtenentes. As exceções ficam nos postos de capitão, major e coronel, onde os percentuais são inferiores à média, principalmente entre os coronéis.

Em contraste, o Ceará se destaca negativamente. Como já apontado, o Estado possui uma das menores participações femininas nas Polícias Militares do país e, com exceção do posto de coronel, todos os demais cargos apresentam percentuais muito abaixo da média nacional. No Rio Grande do Sul, apesar de o Estado figurar entre aqueles com maior participação feminina no efetivo total, chama atenção o baixíssimo percentual de mulheres no topo da carreira: apenas 1,8% dos postos de coronel são ocupados por mulheres. Trata-se do menor percentual registrado entre todas as unidades da federação e todos os postos e graduações analisadas, evidenciando a forte desigualdade de gênero nos postos mais altos da hierarquia militar.

Tabela 12

Efetivo da ativa das Polícias Militares, por patente e gênero

Brasil e Unidades da Federação - 2025 [1]

Brasil e Unidades da Federação	Efetivo da ativa das Polícias Militares											
	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	**17.529**	**11.572**	**12.738**	**1.316**	**2.410**	**1.454**	**949**	**562**	**85**	**975**	**51.028**	**13,3**
Acre	151	1	161	8	15	13	1	6	2	15	373	15,7
Alagoas	385	241	572	19	30	38	25	18	2	11	1.341	17,5
Amapá	476	31	299	39	104	29	18	7	1	108	1.112	31,0
Amazonas	297	217	467	113	76	51	40	10	4	37	1.312	15,2
Bahia [4]	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Ceará	919	219	174	86	118	47	19	6	14	47	1.649	6,9
Distrito Federal	637	8	660	27	48	61	45	18	4	32	1.540	14,1
Espírito Santo	470	305	383	40	96	34	18	8	1	199	1.554	16,8
Goiás	157	262	619	96	127	48	54	20	2	14	1.399	11,8
Maranhão	615	225	216	23	57	29	22	7	1	42	1.237	11,0
Mato Grosso	153	41	359	44	27	6	23	17	3	53	726	10,2
Mato Grosso do Sul [5]	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	901	15,1
Minas Gerais	1.073	805	1.679	20	371	135	71	29	4	88	4.275	11,5
Pará	413	444	905	68	72	28	49	29	3	5	2.016	12,3
Paraíba	135	162	238	38	85	90	35	5	3	20	811	7,9
Paraná	1.388	521	265	6	65	55	12	3	1	64	2.380	14,8
Pernambuco	463	867	799	66	62	26	32	24	5	-	2.344	14,9
Piauí	206	188	188	18	11	25	38	10	2	4	690	9,9
Rio de Janeiro	592	1.224	1.865	323	317	350	246	211	13	79	5.220	12,3
Rio Grande do Norte	433	55	138	44	68	4	8	22	5	2	779	8,6
Rio Grande do Sul	2.862	63	568	3	77	98	57	18	1	6	3.753	20,4
Rondônia	-	221	325	15	20	9	6	14	3	2	615	12,8
Roraima [5]	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	537	21,6
Santa Catarina	372	411	250	27	5	15	17	8	2	18	1.125	11,9
São Paulo [6]	5.002	4.918	1.240	112	429	249	81	18	5	124	12.178	14,8
Sergipe	221	97	210	13	83	6	20	16	-	5	671	11,9
Tocantins	109	46	158	68	47	8	12	38	4	-	490	15,6

Continua

Tabela 12

Efetivo da ativa das Polícias Militares, por patente e gênero

Brasil e Unidades da Federação - 2025 [1]

Brasil e Unidades da Federação	Efetivo da ativa das Polícias Militares											
	Masculino											
	Soldado	Cabo	Sargento [2]	Subtenente	Tenente [3]	Capitão	Major	Tenente coronel	Coronel	Aspirantes a oficial e Alunos	Total - Masculino	% em relação ao total do efetivo
Brasil	**85.543**	**80.035**	**111.903**	**15.398**	**13.322**	**6.279**	**4.161**	**2.983**	**1.155**	**4.021**	**331.800**	**86,7**
Acre	508	1	1.196	95	115	46	3	12	4	22	2.002	84,3
Alagoas	1.525	986	2.762	285	295	164	124	100	35	56	6.332	82,5
Amapá	868	70	588	131	340	171	84	32	16	176	2.476	69,0
Amazonas	1.106	1.654	2.978	336	459	266	200	90	46	199	7.334	84,8
Bahia [4]	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Ceará	6.827	4.319	5.344	2.142	2.356	444	113	182	125	292	22.144	93,1
Distrito Federal	2.745	27	5.087	477	357	223	230	114	50	59	9.369	85,9
Espírito Santo	2.282	1.991	1.685	174	249	136	134	72	19	935	7.677	83,2
Goiás	1.091	1.897	4.956	878	808	299	227	170	33	98	10.457	88,2
Maranhão	4.251	1.769	2.568	252	457	235	176	133	41	155	10.037	89,0
Mato Grosso	1.699	510	2.942	499	142	59	138	170	26	183	6.368	89,8
Mato Grosso do Sul [5]	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	5.047	84,9
Minas Gerais	6.718	6.717	15.875	287	1.815	637	327	192	36	382	32.986	88,5
Pará	2.932	3.324	6.643	410	412	171	115	181	130	18	14.336	87,7
Paraíba	1.487	1.965	4.706	230	555	233	120	82	33	87	9.498	92,1
Paraná	6.175	3.263	2.750	249	415	327	153	75	24	257	13.688	85,2
Pernambuco	3.260	3.924	4.883	431	376	108	137	177	98		13.394	85,1
Piauí	1.266	1.524	2.303	343	318	205	125	78	58	41	6.261	90,1
Rio de Janeiro	2.410	7.777	18.862	5.459	733	549	619	373	109	432	37.323	87,7
Rio Grande do Norte	955	925	5.469	488	139	66	129	67	48	3	8.289	91,4
Rio Grande do Sul	11.129	4	2.438	-	475	233	167	91	55	15	14.607	79,6
Rondônia	7	1.653	2.096	113	118	34	52	69	22	22	4.186	87,2
Roraima [5]	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	1.953	78,4
Santa Catarina	1.203	3.242	3.058	283	77	117	144	114	27	75	8.340	88,1
São Paulo [6]	23.179	31.652	9.533	1.240	1.817	1.413	448	218	73	499	70.072	85,2
Sergipe	1.120	530	2.405	316	298	85	103	78	21	13	4.969	88,1
Tocantins	800	311	776	280	196	58	93	113	26	2	2.655	84,4

Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(-) Fenômeno inexistente.

(1) Posição dos dados dos Estados em março/2025, com exceção do Ceará, com dados de maio/2025, e Mato Grosso e Roraima, com dados de outubro/2025.

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

(3) Inclui Primeiro Tenente e Segundo Tenente.

(4) Os dados do Estado da Bahia não estão desagregados por sexo e, assim, não é possível tal análise.

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

(6) Inclui Bombeiros Militares.

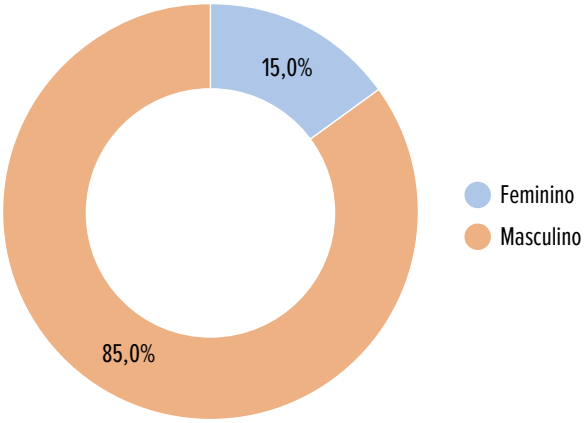
2.2.2 Corpo de Bombeiros Militares

No caso do Corpo de Bombeiros Militar, o cenário é bastante semelhante ao observado na Polícia Militar. Embora a participação feminina seja ligeiramente maior, correspondendo a 15,0% do efetivo, essa diferença não altera o quadro geral: em termos comparativos, a representatividade feminina é igualmente baixa, permanecendo inferior à registrada na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, de 18,1% e 19,8%, respectivamente. Em termos absolutos, o CBM é composto por 8.870 mulheres frente a 50.384 homens.

Gráfico 5

Efetivo dos Corpos de Bombeiros [2][3], por gênero (em %)

Brasil - 2025 [1]



Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(1) Posição dos dados dos Estados em março/2025, com exceção do Ceará, com dados de maio/2025, e Mato Grosso e Roraima, com dados de outubro/2025.

(2) Os dados do Estado da Bahia não estão desagregados por sexo e, assim, não entraram nesse cálculo.

(3) 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 e, assim, não entram nesse cálculo.

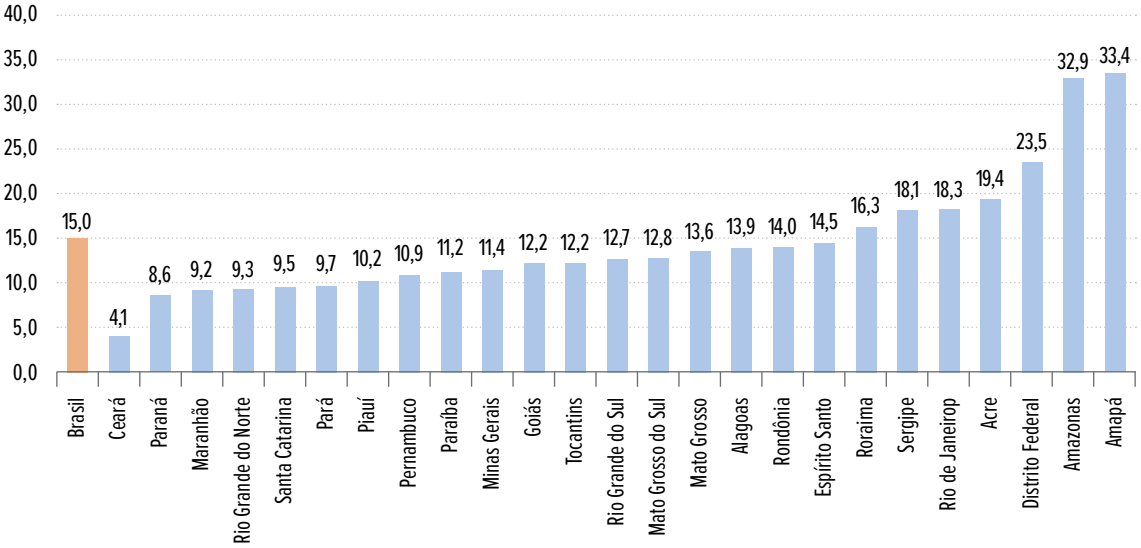
Da mesma forma, observam-se expressivas disparidades regionais na participação feminina nos Corpos de Bombeiros. O Amapá apresenta a maior proporção de mulheres no efetivo (33,4%), seguido pelo Amazonas (32,9%) e pelo Distrito Federal (23,5%). No extremo oposto estão o Ceará (4,1%), o Paraná (8,6%) e o Maranhão (9,2%).

Chama atenção o fato de que os dois extremos se repetem em relação à Polícia Militar: o Amapá também registra a maior participação feminina, enquanto o Ceará apresenta a menor. Essa repetição sugere que a maior ou menor presença de mulheres nas forças de segurança pública pode estar relacionada não apenas às características de cada corporação, mas também aos incentivos, às barreiras e às políticas adotadas em cada Estado.

Gráfico 6

Representação feminina no Corpo de Bombeiros, por UF (em %) (2) (3)

Brasil - 2025 (1)



Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(1) Posição dos dados dos Estados em março/2025, com exceção do Ceará, com dados de maio/2025, e Mato Grosso e Roraima, com dados de outubro/2025.

(2) Os dados do Estado da Bahia não estão desagregados por sexo e, assim, não entraram nesse cálculo.

(3) 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 e, assim, não entram nesse cálculo.

Tabela 13

Efetivo da ativa dos Corpos de Bombeiros, por patente e gênero

Brasil e Unidades da Federação - 2025 [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	**1.570**	**1.047**	**2.904**	**481**	**619**	**743**	**514**	**340**	**76**	**280**	**8.870**	**15,0**
Acre	48	-	34	4	14	3	-	-	-	29	132	19,4
Alagoas	20	22	88	5	2	8	8	7	1	3	164	13,9
Amapá	105	59	129	32	41	20	13	7	3	45	454	33,4
Amazonas	39	29	192	8	152	5	-	-	3	11	439	32,9
Bahia [4]	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Ceará	34	12	9	2	8	4	3	6	2	-	80	4,1
Distrito Federal	146	220	688	47	101	74	41	25	6	-	1.348	23,5
Espírito Santo	38	52	67	5	7	5	4	-	-	17	195	14,5
Goiás	83	31	159	23	23	12	10	4	1	9	355	12,2
Maranhão	-	8	58	5	27	5	6	9	1	21	140	9,2
Mato Grosso	93	14	35	13	2	3	4	6	2	29	201	13,6
Mato Grosso do Sul [5]	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	214	12,8
Minas Gerais	175	164	215	8	40	37	11	11	4	10	675	11,4
Pará	61	50	95	5	10	1	4	5	11	2	244	9,7
Paraíba	49	15	20	1	22	20	19	10	1	8	165	11,2
Paraná	71	97	40	2	14	28	10	-	-	13	275	8,6
Pernambuco	22	71	115	9	16	2	10	2	-	-	247	10,9
Piauí	22	8	4	3	9	1	1	3	-	1	52	10,2
Rio de Janeiro	86	65	738	269	93	486	355	218	34	7	2.351	18,3
Rio Grande do Norte	41	13	3	1	3	-	-	3	1	20	85	9,3
Rio Grande do Sul	269	-	78	-	3	16	6	2	2	5	381	12,7
Rondônia	2	28	42	8	11	5	1	-	1	1	99	14,0
Roraima [5]	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	82	16,3
Santa Catarina	96	69	55	3	2	6	4	7	-	3	245	9,5
São Paulo [6]	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Sergipe	64	4	29	17	7	2	2	6	2	34	167	18,1
Tocantins	6	16	11	11	12	-	2	9	1	12	80	12,2

Continua

Tabela 13

Efetivo da ativa dos Corpos de Bombeiros, por patente e gênero

Brasil e Unidades da Federação - 2025 [1]

Brasil e Unidades da Federação	Efetivo da ativa dos Corpos de Bombeiros											
	Masculino											
	Soldado	Cabo	Sargento [2]	Subtenente	Tenente [3]	Capitão	Major	Tenente coronel	Coronel	Aspirantes a oficial e Alunos	Total - Masculino	% em relação ao total do efetivo
Brasil	**9.985**	**6.597**	**17.218**	**5.713**	**3.217**	**2.039**	**1.323**	**1.026**	**457**	**928**	**50.384**	**85,0**
Acre	183	-	229	27	57	23	-	-	3	26	548	80,6
Alagoas	91	88	539	65	87	49	45	28	12	14	1.018	86,1
Amapá	296	89	147	53	97	66	34	29	10	83	904	66,6
Amazonas	148	49	332	78	195	17	11	12	15	39	896	67,1
Bahia [4]	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Ceará	361	224	216	401	344	162	66	59	50	-	1.883	95,9
Distrito Federal	209	353	2.723	359	315	185	100	112	25	5	4.386	76,5
Espírito Santo	137	380	357	37	53	53	21	18	7	84	1.147	85,5
Goiás	452	272	1.181	206	161	112	59	55	19	49	2.566	87,8
Maranhão	8	58	560	134	324	90	56	39	19	101	1.389	90,8
Mato Grosso	535	125	288	158	12	51	28	27	10	45	1.279	86,4
Mato Grosso do Sul [5]	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	1.460	87,2
Minas Gerais	1.165	1.344	1.820	104	433	186	94	48	14	57	5.265	88,6
Pará	331	209	1.266	235	75	22	41	50	39	7	2.275	90,3
Paraíba	301	123	519	24	153	77	41	25	13	33	1.309	88,8
Paraná	555	826	1.045	149	108	92	59	34	18	32	2.918	91,4
Pernambuco	161	500	860	160	145	36	96	40	29	-	2.027	89,1
Piauí	180	38	46	59	71	38	8	10	6	1	457	89,8
Rio de Janeiro	1.966	892	2.704	3.092	274	622	460	296	114	104	10.524	81,7
Rio Grande do Norte	217	61	376	35	40	1	4	21	6	67	828	90,7
Rio Grande do Sul	1.706	-	735	-	82	42	11	19	8	11	2.614	87,3
Rondônia	1	159	299	43	43	20	7	17	17	4	610	86,0
Roraima [5]	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	421	83,7
Santa Catarina	682	641	744	56	34	69	48	32	9	13	2.328	90,5
São Paulo [6]	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Sergipe	224	35	142	170	59	21	27	24	6	47	755	81,9
Tocantins	76	131	90	68	55	5	7	31	8	106	577	87,8

Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(-) Fenômeno inexistente.

(1) Posição dos dados dos Estados em março/2025, com exceção do Ceará, com dados de maio/2025, e Mato Grosso e Roraima, com dados de outubro/2025.

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

(3) Inclui Primeiro Tenente e Segundo Tenente.

(4) Os dados do Estado da Bahia não estão desagregados por sexo e, assim, não é possível tal análise.

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

(6) 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.

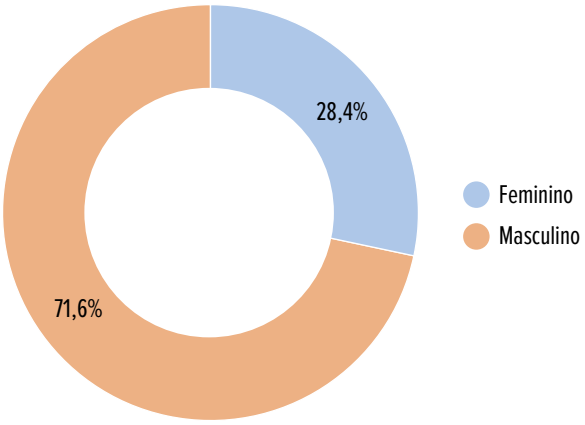
2.2.3 Polícia Civil

Quando analisamos a Polícia Civil, encontramos uma realidade bastante distinta da observada na Polícia Militar e no Corpo de Bombeiros. Nas duas corporações de estrutura militarizada e fortemente hierarquizada, a participação feminina é bastante reduzida. Na Polícia Civil, essa proporção praticamente dobra: as mulheres representam 28,4% do efetivo nacional. Em termos comparativos, trata-se de um cenário mais favorável, embora ainda preocupante, uma vez que elas correspondem a menos de um terço dos policiais civis do país. Em números absolutos, são 25.915 mulheres, diante de 65.287 homens.

Gráfico 7

Efetivo das Polícias Civis [2][3], por gênero (em %)

Brasil - 2025 [1]



Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(1) Posição dos dados dos Estados em março/2025, com exceção do Ceará, com dados de maio/2025, e Mato Grosso e Roraima, com dados de outubro/2025.

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

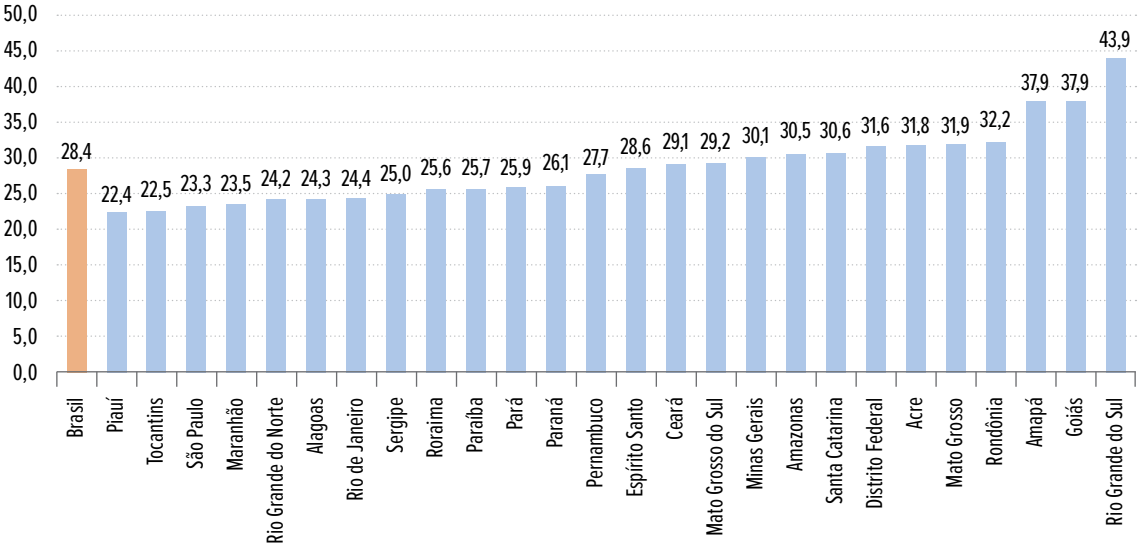
(3) Os dados do Estado da Bahia não estão desagregados por sexo e, assim, não entraram nesse cálculo.

A Polícia Civil também parece apresentar uma distribuição um pouco mais homogênea da participação feminina entre os Estados. As maiores proporções são observadas no Rio Grande do Sul (43,9%), em Goiás (37,9%) e no Amapá (37,9%). Mais uma vez, o Amapá figura entre os três Estados com maior representação de mulheres. No outro extremo estão o Piauí (22,4%), o Tocantins (22,5%) e São Paulo (23,3%). Também chama atenção a situação do Ceará. Embora o Estado apresente as menores proporções de mulheres na Polícia Militar e no Corpo de Bombeiros, na Polícia Civil sua participação está próxima da média nacional (29,1%). Essa diferença pode indicar que as políticas e práticas estaduais não produzem os mesmos efeitos em todas as forças de segurança. A representatividade das mulheres parece resultar da combinação entre prioridades políticas estaduais e decisões institucionais específicas de cada força.

Gráfico 8

Representação feminina nas Polícias Civis [2][3], por UF (em %)

Brasil - 2025 [1]



Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(1) Posição dos dados dos Estados em março/2025, com exceção do Ceará, com dados de maio/2025, e Mato Grosso e Roraima, com dados de outubro/2025.

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

(3) Os dados do Estado da Bahia não estão desagregados por sexo e, assim, não entraram nesse cálculo.

A presença de mulheres varia não apenas entre as Unidades da Federação, mas também de acordo com o cargo analisado. Embora elas representem, em média, 28,4% do efetivo da Polícia Civil, essa participação está longe de ser distribuída de maneira equilibrada entre as diferentes funções. O cargo de escrivão apresenta a maior participação feminina: as mulheres correspondem a 46,1% do quadro, proporção próxima da paridade. Entre delegados e investigadores, entretanto, a presença feminina é significativamente menor, alcançando 24,8% e 23,2%, respectivamente.

Os dados revelam, portanto, uma desigualdade também na distribuição interna dos postos. Enquanto as mulheres representam quase metade do quadro de escrivães, sua participação cai praticamente pela metade nos cargos de Investigador e Delegado.

Tabela 14

Efetivo da ativa das Polícias Civis, por cargo e gênero

Brasil e Unidades da Federação - 2025 [1]

Brasil e Unidades da Federação	Efetivo [2] da ativa das Polícias Civis									
	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	**2.901**	**9.162**	**13.852**	**25.915**	**28,4**	**8.787**	**10.714**	**45.786**	**65.287**	**71,6**
Acre	10	57	249	316	31,8	75	43	560	678	68,2
Alagoas	43	122	338	503	24,3	122	137	1.307	1.566	75,7
Amapá	20	142	300	462	37,9	79	119	560	758	62,1
Amazonas	70	195	312	577	30,5	208	202	904	1.314	69,5
Bahia [3]	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Ceará	160	446	670	1.276	29,1	372	608	2.136	3.116	70,9
Distrito Federal	73	189	916	1.178	31,6	311	310	1.931	2.552	68,4
Espírito Santo	52	-	453	505	28,6	201	-	1.058	1.259	71,4
Goiás	106	704	496	1.306	37,9	328	527	1.287	2.142	62,1
Maranhão	85	149	171	405	23,5	288	178	849	1.315	76,5
Mato Grosso	48	437	538	1.023	31,9	248	324	1.614	2.186	68,1
Mato Grosso do Sul	76	-	492	568	29,2	209	-	1.168	1.377	70,8
Minas Gerais	311	927	1.451	2.689	30,1	781	984	4.481	6.246	69,9
Pará	246	307	323	876	25,9	668	406	1.429	2.503	74,1
Paraíba	88	208	262	558	25,7	237	296	1.078	1.611	74,3
Paraná	112	-	877	989	26,1	382	-	2.420	2.802	73,9
Pernambuco	125	259	814	1.198	27,7	345	377	2.406	3.128	72,3
Piauí	62	68	236	366	22,4	172	113	985	1.270	77,6
Rio de Janeiro	176	333	961	1.470	24,4	388	688	3.478	4.554	75,6
Rio Grande do Norte	48	121	263	432	24,2	177	150	1.029	1.356	75,8
Rio Grande do Sul	192	1.150	1.193	2.535	43,9	338	741	2.157	3.236	56,1
Rondônia	32	183	268	483	32,2	116	209	693	1.018	67,8
Roraima	27	55	73	155	25,6	62	63	326	451	74,4
Santa Catarina	80	266	580	926	30,6	334	345	1.418	2.097	69,4
São Paulo	581	2.734	1.217	4.532	23,3	2.097	3.725	9.066	14.888	76,7
Sergipe	53	-	301	354	25,0	127	-	936	1.063	75,0
Tocantins	25	110	98	233	22,5	122	169	510	801	77,5

Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(-) Fenômeno inexistente.

(1) Posição dos dados dos Estados em março/2025, com exceção do Ceará, com dados de maio/2025, e Mato Grosso e Roraima, com dados de outubro/2025.

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

(3) Os dados do Estado da Bahia não estão desagregados por sexo e, assim, não entraram nesse cálculo.

2.2.4 Desafios da representatividade feminina nas instituições de segurança pública

2.2.4.1 Barreiras internas e externas: o desafio do ingresso e da permanência

A análise da baixa diversidade de gênero nas polícias brasileiras pode ser organizada a partir da distinção entre barreiras internas e barreiras externas, conforme proposto por Schulz (2003) e operacionalizado por Sousa e Gauthier (2008)[20] em sua pesquisa junto ao Departamento de Polícia Metropolitana de Las Vegas. As barreiras internas referem-se aos fatores enraizados na cultura organizacional masculinizada das corporações policiais: piadas sexistas, comentários sobre aparência, uso de linguagem ofensiva ou depreciativa, exclusão de redes informais de mentoria, atribuição diferenciada de funções (com mulheres sistematicamente alocadas em atividades "mais seguras" ou administrativas), bloqueio de oportunidades de promoção e a percepção generalizada — relatada por mulheres em pesquisas em diferentes países — de que precisam trabalhar mais para serem percebidas como iguais aos colegas homens. Na pesquisa com o Departamento de Polícia de Las Vegas, produzida por Sousa e Gauthier (2008), esse foi o item de maior distanciamento entre as percepções masculinas e femininas: 43,8% das policiais entrevistadas afirmaram precisar trabalhar mais para serem reconhecidas como pares, contra apenas 10,3% dos homens — uma diferença de mais de quatro vezes que sintetiza, em um único dado, a assimetria simbólica que estrutura o cotidiano dessas profissionais. As barreiras externas, por sua vez, dizem respeito aos conflitos entre as exigências da carreira policial e as responsabilidades historicamente atribuídas às mulheres na esfera doméstica e familiar: turnos de trabalho irregulares, exigências de mobilidade geográfica, regimes de plantão e disponibilidade noturna, ausência de políticas adequadas de licença-maternidade, dificuldade de acesso a creches e à infraestrutura de cuidado e a persistente pressão social para que as mulheres equilibrem ascensão profissional com maternidade e cuidado familiar.

A cultura militarizada das Polícias Militares opera como um filtro institucional que dificulta tanto o ingresso quanto a permanência feminina nas funções operacionais e nos postos de comando.

No contexto brasileiro, a interação entre essas duas dimensões assume contornos particularmente acentuados. A cultura militarizada das Polícias Militares — com sua hierarquia rígida, seus rituais de iniciação e sua valorização simbólica de atributos historicamente associados à masculinidade (força física, agressividade

20 SOUSA, William H.; GAUTHIER, Jane Florence. Gender diversity in officers' evaluations of police work: a survey of job satisfaction in the police workplace. Professional Issues in Criminal Justice, v. 5, n. 1, p. 25-44, 2008.

controlada, destemor e capacidade de uso da força) — opera como um filtro institucional que dificulta tanto o ingresso quanto a permanência feminina nas funções operacionais e nos postos de comando. Cotas e percentuais máximos para ingresso feminino, ainda vigentes em diversas Polícias Militares estaduais até recentemente e a manutenção de testes de aptidão física com parâmetros militarizados — frequentemente desprovidos de validade ocupacional efetiva, como já apontado pela literatura internacional especializada — constituem mecanismos formais que reproduzem e legitimam a exclusão. Nas Polícias Civis, embora a cultura organizacional seja menos militarizada, a concentração das mulheres em funções específicas (atendimento, cartório e delegacias especializadas) e sua sub-representação em delegacias de homicídios, narcóticos, crimes patrimoniais qualificados e nas estruturas de comando reproduz, com outros mecanismos, o mesmo padrão de segregação ocupacional horizontal e vertical descrito pela literatura internacional.

2.2.4.2 Os benefícios institucionais documentados da diversidade de gênero

Se as barreiras à diversidade de gênero nas polícias são bem documentadas pela literatura, igualmente robusta é a evidência empírica sobre os benefícios institucionais que a ampliação da participação feminina produz nas organizações policiais. As pesquisas comparativas de desempenho operacional, conduzidas desde os anos 1970 nos Estados Unidos, demonstram de forma consistente que as diferenças entre policiais homens e mulheres em indicadores como número de prisões, autuações de trânsito, dias de afastamento, desempenho em academia e resolução de ocorrências são, no agregado, estatisticamente desprezíveis (MARTIN; JURIK, 1996[21]; PRENZLER; SINCLAIR, 2013[22]). As diferenças significativas que emergem operam, na verdade, em favor das policiais mulheres em dimensões críticas da atividade policial contemporânea: mulheres atraem significativamente menos reclamações por uso excessivo da força, são menos propensas a recorrer a tiros situações de confronto, demonstram maior capacidade de desescalada em situações de conflito (enquanto homens tendem a contribuir para o escalamento da violência) e são consistentemente preferidas por vítimas de violência sexual e doméstica em razão de sua

Mulheres atraem significativamente menos reclamações por uso excessivo da força, são menos propensas a recorrer a tiros situações de confronto.

21 MARTIN, Susan E.; JURIK, Nancy C. Doing justice, doing gender: women in legal and criminal justice occupations. Thousand Oaks: Sage Publications, 1996.

22 PRENZLER, Tim; SINCLAIR, Georgina. The status of women police officers: an international review. International Journal of Law, Crime and Justice, v. 41, n. 2, p. 115-131, 2013.

maior capacidade de prestar aconselhamento prático e acolhimento adequado. Estimativas norte-americanas sugerem que os custos de litigância por uso excessivo de força associados a policiais homens podem chegar a ser 5,5 vezes superiores aos custos associados às policiais mulheres (PRENZLER; SINCLAIR, 2013) — um dado que articula, em termos econômicos e fiscais, uma das mais fortes evidências de que a diversidade de gênero é não apenas uma agenda de justiça organizacional, mas também uma estratégia de eficiência institucional e de redução de custos para o poder público.

Esses dados são particularmente relevantes para o debate brasileiro contemporâneo, considerando que o Brasil ostenta uma das mais elevadas taxas de letalidade policial do mundo e que a literatura nacional tem documentado, de forma reiterada, os altos custos sociais, simbólicos e financeiros das ações policiais que resultam em mortes, lesões graves e violações de direitos. Ampliar a participação feminina nas corporações policiais brasileiras — particularmente nas funções operacionais, nas estruturas de comando e nas unidades especializadas em uso da força — não pode, à luz dessa literatura, ser tratado como uma agenda meramente simbólica ou compensatória, mas como uma política pública de segurança com efeitos potenciais mensuráveis sobre a qualidade do serviço policial prEstado, sobre os índices de letalidade, sobre a relação entre polícia e comunidade e sobre os custos institucionais decorrentes de práticas policiais violentas.

Diante deste contexto, a literatura internacional especializada converge em torno de um conjunto de recomendações que podem orientar uma agenda brasileira de ampliação da diversidade de gênero nas forças policiais. Em primeiro lugar, recomenda-se a revisão crítica dos critérios de seleção, com a remoção de testes de aptidão física militarizados, sem atenção ao gênero, que carecem de validade ocupacional efetiva e que operam, na prática, como mecanismos de exclusão feminina sem correspondência com as exigências reais da atividade policial contemporânea. Tais testes deveriam ser substituídos por avaliações gerais de saúde e por critérios que valorizem competências cognitivas, comunicacionais e analíticas — cada vez mais centrais ao trabalho policial moderno.

Em segundo lugar, recomenda-se a eliminação de cotas máximas para ingresso feminino, algo enfrentado no âmbito das Polícias Militares apenas com a sanção da lei orgânica federal em 2023, mas ainda pendente de regulamentação na maior parte do país, o que pode fragilizar a implementação deste princípio, bem como a adoção de estratégias proativas de recrutamento orientadas especificamente a mulheres, incluindo campanhas dirigidas, cursos preparatórios e programas de mentoria pré-ingresso.

Em terceiro lugar, recomenda-se a implementação de políticas robustas e exequíveis de combate ao assédio sexual e à discriminação de gênero, geridas por unidades internas dedicadas, com canais de denúncia protegidos e mecanismos efetivos de responsabilização.

Em quarto lugar, recomenda-se o desenvolvimento de políticas de equilíbrio entre trabalho e vida familiar — arranjos flexíveis de jornada, políticas claras de licença-maternidade e retorno ao serviço, serviços de apoio ao cuidado infantil, programas de reincorporação após afastamento — que reconheçam que a baixa retenção feminina nas polícias está intimamente vinculada às barreiras externas decorrentes da divisão sexual do trabalho doméstico.

Em quinto lugar, recomenda-se a inclusão sistemática de mulheres nas bancas de recrutamento, nas comissões de promoção e nos colegiados de comando, como forma de mitigar vieses inconscientes e ampliar a diversidade nas decisões institucionais estratégicas. Mais do que medidas isoladas, essas recomendações precisam ser articuladas em uma política institucional sistêmica e duradoura, que reconheça que a diversidade de gênero nas polícias não é um produto natural da passagem do tempo, mas o resultado de escolhas institucionais deliberadas e sustentadas ao longo do tempo.

CAPÍTULO 3

Quantas são as Guardas Municipais no Brasil? Divergências entre fontes, opacidade institucional e os riscos do descontrole

Afinal, quantas Guardas Municipais existem no Brasil? Quantificar o número de Guardas Civis Municipais (GCMs) deveria ser uma tarefa trivial, afinal, estamos falando de instituições públicas que, via de regra, são criadas por lei municipal[23] e cujos servidores são contratados via concurso público. No entanto, a resposta a essa pergunta não é simples. Ao longo dos últimos meses, o Fórum Brasileiro de Segurança Pública direcionou esforços para tentar mensurar quantas são as GCMs no país, mas o resultado aponta para diferentes números, a depender da fonte de informação.

23 O Diagnóstico das Guardas Municipais no Brasil 2025, ano base 2024, produzido pelo Ministério da Justiça e Segurança Pública aponta que 95,58% das Guardas Municipais possuem lei de criação. Disponível em: https://www.gov.br/mj/pt-br/acesso-a-informacao/acoes-e-programas/susp/municipio_final/view

A tabela a seguir apresenta o número de instituições Guarda Municipal e o respectivo efetivo para três distintas fontes: a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Emprego; a Pesquisa de Informações Básicas Municipais (MUNIC), do IBGE; e o Censo das Guardas, produzido pelo Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP). A RAIS, cujo ano base é 2024, é uma importante fonte de informações gerida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, construída a partir das declarações obrigatórias dos empregadores (no caso das Guardas Municipais, as prefeituras), com base nos vínculos formais ativos em 31 de dezembro do ano-base. Já a MUNIC, cujo ano base é 2023, é o mais amplo retrato sobre as capacidades institucionais dos municípios brasileiros, realizada pelo IBGE por meio de questionário aplicado às prefeituras, com escopo censitário e periodicidade variável. O Censo das Guardas, por sua vez, publicado no Diagnóstico Nacional das Guardas Municipais, tem como ano base 2024 e foi produzido pela Secretaria Nacional de Segurança Pública, do Ministério da Justiça e Segurança Pública (Senasp/MJSP) em parceria com a Universidade Federal de Viçosa (UFV) e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). Trata-se de um levantamento pontual, mas importantíssimo para o debate em torno do papel das Guardas Municipais na segurança pública.

Em relação ao tamanho do efetivo de cada uma das Guardas Municipais mapeadas, cabe destacar que a Lei Federal nº 13.022, de 8 de agosto de 2014, que dispõe sobre o Estatuto Geral das Guardas Municipais, estabeleceu um teto para a definição dos efetivos, baseado na população residente apurada. Para os municípios até 50 mil habitantes, 0,4% da população; para os entre 50.001 e 500 mil habitantes, 0,3% da população e para os acima de 500 mil habitantes, 0,2% da população. Como será abordado adiante, 44 municípios brasileiros extrapolam esse limite legal sem que nenhum órgão o fiscalize. Esse é um dos mais emblemáticos, porém não o único, efeito da não existência de um órgão nacional de acreditação e fiscalização das Guardas Municipais[24].

24 O Projeto de Lei N.º 1.332-B, DE 2003, de autoria do Deputado Arnaldo Faria de Sá, e que é a base original para a Lei aprovada em 2014, previu a criação de um Conselho Federal e discutiu vários dos temas que, na tramitação da matéria, desapareçam quando da aprovação da Lei 13.022/2014, a exemplo da fiscalização, regulação do uso de armas de fogo, entre outros.

Tabela 15

Municípios com Guardas Civis Municipais e quantidade de efetivo, por UF - RAIS, Munic e Senasp

Brasil e Unidades da Federação

Brasil e Unidades da Federação	Municípios com GCM (RAIS 2024)	Efetivo GCM (RAIS 2024)	Municípios com GCM (Munic 2023)	Efetivo GCM (Munic 2023)	Municípios com GCM (Senasp 2024)	Municípios com GCM - Final	Efetivo GCM - Final
Brasil	**1.357**	**102.503**	**1.306**	**101.653**	**1.238**	**1.384**	**107.457**
Acre (1)	-	-	-	-	-	-	-
Alagoas	53	2.285	64	2.718	55	65	2.576
Amapá	4	1.229	6	750	6	6	1.234
Amazonas	39	2.253	43	2.079	36	46	2.580
Bahia	241	9.765	212	9.489	199	234	10.031
Ceará	93	6.378	90	5.589	89	96	6.420
Distrito Federal (1)	-	-	-	-	-	-	-
Espírito Santo	25	1.948	17	1.678	17	17	1.905
Goiás	29	2.953	23	3.132	21	23	3.315
Maranhão	100	2.574	108	3.023	104	110	3.020
Mato Grosso	14	486	7	263	5	7	287
Mato Grosso do Sul	9	1.799	8	1.795	6	8	1.797
Minas Gerais	86	5.527	82	5.142	70	85	5.676
Pará	30	2.668	33	2.918	31	34	2.794
Paraíba	55	1.491	50	1.750	44	55	1.551
Paraná	39	3.888	38	4.383	40	43	4.498
Pernambuco	92	6.031	90	6.293	89	98	6.111
Piauí	17	483	15	543	14	16	480
Rio de Janeiro	76	14.775	80	16.076	79	82	15.809
Rio Grande do Norte	38	999	35	1.426	38	41	1.113
Rio Grande do Sul	37	2.121	35	2.846	32	36	2.436
Rondônia	2	25	2	87	2	2	67
Roraima	6	610	5	459	5	6	615
Santa Catarina	16	1.144	17	1.020	15	18	1.311
São Paulo	217	29.393	216	26.564	213	222	30.184
Sergipe	28	1.345	24	1.322	21	26	1.339
Tocantins	11	333	6	308	7	8	308

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais - RAIS/Ministério do Trabalho e Emprego (2024) - Dados preliminares; Pesquisa de Informações Básicas Municipais - Munic/IBGE (2023); Secretaria Nacional de Segurança Pública, Ministério da Justiça e Segurança Pública (2024); Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(-) Fenômeno inexistente

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

Os dados revelam que, a depender da fonte de informações que se utilize, os resultados variam significativamente: a RAIS identifica 1.357 municípios com guarda em operação e um efetivo total de 102.503 agentes; a MUNIC, referente ao ano de 2023, registra 1.306 municípios com Guarda Municipal e um corpo de agentes formado por 101.653 profissionais; já o Diagnóstico da Senasp aponta para a existência de 1.238 corporações mapeadas, sem informações sobre o efetivo de todos os municípios. O cruzamento das três bases pelo FBSP — eliminando duplicidades, suprindo ausências e validando registros caso a caso — produziu um quarto número, sistematicamente

superior: 1.384 municípios com guarda municipal em atividade e um efetivo de 107.457 agentes. Para chegar a este número, foram combinadas as três fontes e verificados os casos em que o município aparecia em apenas um dos levantamentos. Nesses casos, a equipe do FBSP buscou aferir, através de buscas na internet e nos sites oficiais das prefeituras, a real existência das Guardas naqueles municípios, chegando ao total de 1.384 Guardas Municipais no país. Para a etapa de validação, o FBSP contou também com o apoio da Associação Nacional de Guardas Municipais do Brasil (AGM Brasil) e da Comissão Norte-Nordeste de Guardas Municipais. Vale destacar que a discrepância não é meramente residual. Entre o menor e o maior número de municípios com GCM, há uma diferença de 146 unidades. Estados como Bahia, variam de 199 instituições no Censo Senasp a 234 na contabilização do FBSP, que cruza as três fontes; Minas Gerais, por sua vez, contabiliza 70 Guardas no Censo Senasp e 85 no cruzamento das três fontes; e Paraíba, que varia entre 44 e 55 organizações, a depender da fonte, apresentam amplitudes que comprometem qualquer análise comparada, federativa ou orçamentária. Na comparação do efetivo, a RAIS registra 14.775 agentes no Rio de Janeiro enquanto a MUNIC contabiliza 16.076 — uma diferença de 1.301 servidores em uma única unidade da federação.

Importante salientar que as discrepâncias não decorrem de erro de qualquer das fontes. Resultam, em boa medida, de diferenças metodológicas legítimas e de uma característica estrutural do objeto pesquisado: as Guardas Municipais são instituições profundamente descentralizadas, criadas e geridas por mais de cinco mil entes federativos autônomos, sem padronização nacional de nomenclatura, organograma ou regime jurídico-funcional.

A RAIS captura vínculos formais de emprego declarados pelas prefeituras à administração federal do trabalho, mas depende da correta classificação ocupacional pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e da diligência declaratória da prefeitura — havendo subnotificação em municípios cuja gestão de RH é precária ou cuja guarda foi criada recentemente e ainda não migrou para o código ocupacional adequado.

Nesse sentido, foram contabilizados os municípios que apresentavam registros ativos de servidores classificados na CBO de “guarda-civil municipal”. Essa identificação depende exclusivamente das informações declaradas pelas prefeituras e está sujeita à margem de escolha existente no momento da classificação ocupacional. Considerando que a CBO dispõe de categorias relacionadas às atividades de “vigia” e “vigilante”, a utilização do código de “guarda-civil municipal” constitui uma escolha deliberada do órgão declarante. Esse enquadramento, entretanto, não exige, no momento do registro, a comprovação da existência formal e legal de uma corporação de guarda civil municipal.

A MUNIC, baseada em questionário respondido pela própria prefeitura, sofre vieses de auto-declaração: gestores podem reportar a existência de uma “guarda” que, na prática, é um

corpo de vigilância patrimonial sem lei de criação, ou, inversamente, omitir corporações que existem informalmente. Já o Diagnóstico da Senasp, embora seja o mais detalhado em termos qualitativos — mapeando armamento, formação, equipamentos e atribuições —, teve adesão voluntária: das 1.238 corporações mapeadas, apenas 678 (54,76%) responderam efetivamente ao questionário, o que limita sua representatividade quando se buscam totalizações.

Há, ainda, uma dimensão temporal: a MUNIC trabalha com dados de 2023; a RAIS e o Censo, com 2024. Em um cenário de expansão acelerada das GCMs — impulsionada por sucessivas decisões do STF que ampliaram suas atribuições – doze meses são suficientes para que dezenas de novas corporações entrem em operação. Por fim, desde a Lei Federal nº 13.022/2014, em seu artigo 8º, existe a possibilidade de mais de um município compartilharem a mesma Guarda, de modo que é difícil avaliar se os levantamentos têm feito essa distinção quando da coleta dos dados. O número estimado pelo FBSP, de 1.384 municípios com efetivo de 107.457 agentes deve, portanto, ser lido como a melhor estimativa disponível, e não como verdade definitiva.

A ausência de informações fidedignas sobre as Guardas Municipais se mostra ainda mais grave no momento em que tramitam no Congresso Nacional propostas como a PEC 18/2025.

No entanto, a ausência de informações fidedignas sobre as Guardas Municipais se mostra ainda mais grave no momento em que tramitam no Congresso Nacional propostas como a PEC 18/2025, também conhecida como PEC da Segurança Pública, que pretendem alçar essas corporações à condição de "polícias municipais", ampliando suas atribuições, seu poder de polícia ostensiva e, em alguns desenhos institucionais, seu poder armado, sem que se tenha, paralelamente, um mapeamento minimamente confiável de sua estrutura, controle e *accountability*. Uma evidência desta falta de controle sobre as corporações municipais pode ser observada entre os municípios cujos efetivos contabilizados pela MUNIC ultrapassam os limites legais previstos na Lei Federal n. 13.022, de 2014.

Também conhecida como Estatuto Geral das Guardas Municipais, essa lei tem como objetivo, dentre outros, definir competências, estrutura para a existência de Guardas Municipais, assim como limites para sua atuação e funcionamento. Regula, por exemplo, limites para o número de integrantes, conforme a população apurada. As razões sobre a imposição desses limites não são claras na exposição de motivos dos documentos que deram origem à legislação. Acredita-se, inicialmente, que não seriam razões ligadas à responsabilidade fiscal a serem impostas ao Município. Essa limitação deixa a entender uma tentativa de res-

tringir durante a tramitação da matéria, por meio do disciplinamento da dimensão da força policial, uma ameaça de autonomização de suas funções e de instrumentalização política da corporação por parte das Prefeituras. Sem essa limitação, as Prefeituras seriam capazes de constituir enormes forças armadas locais sem nenhum disciplinamento ou supervisão.

Apesar dessa previsão, há 44 municípios que possuem mais Guardas Municipais do que o permitido pela legislação. Há casos em que o efetivo ultrapassa o triplo do permitido. É o caso de Solidão (PE): limitada a 21 membros, sua Guarda Municipal possui 63 integrantes, de acordo com os dados informados pelo município ao IBGE. Da mesma forma, Ubaitaba (BA), Carrapateira (PB), General Maynard (SE), e Amparo do São Francisco (SE), possuem efetivos mais que duas vezes maiores à limitação legal.

Tabela 16

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

2023

Município	UF	População (2023)	Faixa populacional (2023)	Critério para definição do limite de efetivo	Efetivo (2023)	Limite do efetivo	Efetivo excedente
São Miguel dos Campos	Alagoas	51.990	Entre 50.001 e 500 mil hab.	0,3% da pop.	235	156,0	79,0
Jequiá da Praia	Alagoas	9.470	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	45	37,9	7,1
Jaramataia	Alagoas	4.985	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	25	19,9	5,1
Barra de Santo Antônio	Alagoas	16.365	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	66	65,5	0,5
Laranjal do Jari	Amapá	35.114	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	163	140,5	22,5
Serra do Navio	Amapá	4.673	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	24	18,7	5,3
Rio Preto da Eva	Amazonas	24.936	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	106	99,7	6,3
Ubaitaba	Bahia	17.596	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	189	70,4	118,6
Esplanada	Bahia	32.554	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	163	130,2	32,8
Maragogipe	Bahia	35.859	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	153	143,4	9,6
Santa Cruz da Vitória	Bahia	4.681	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	27	18,7	8,3
Almadina	Bahia	5.218	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	28	20,9	7,1
Gongogi	Bahia	5.555	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	29	22,2	6,8
Jussari	Bahia	5.888	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	28	23,6	4,4
Barro Preto	Bahia	5.833	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	25	23,3	1,7
Gavião	Bahia	4.360	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	19	17,4	1,6
Santana do Cariri	Ceará	16.954	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	103	67,8	35,2
Barro Alto	Goiás	10.371	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	44	41,5	2,5
Cachoeira Dourada	Minas Gerais	2.315	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	17	9,3	7,7
Cabedelo	Paraíba	66.519	Entre 50.001 e 500 mil hab.	0,3% da pop.	269	199,6	69,4
Carrapateira	Paraíba	2.312	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	22	9,2	12,8
Cajazeirinhas	Paraíba	2.740	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	17	11,0	6,0
Condado	Paraíba	6.451	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	30	25,8	4,2
Ipojuca	Pernambuco	98.932	Entre 50.001 e 500 mil hab.	0,3% da pop.	417	296,8	120,2
Solidão	Pernambuco	5.271	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	63	21,1	41,9
Xexéu	Pernambuco	11.611	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	54	46,4	7,6
Tamandaré	Pernambuco	23.561	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	101	94,2	6,8

Continua

Armação dos Búzios	Rio de Janeiro	40.006	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	230	160,0	70,0
Carapebus	Rio de Janeiro	13.847	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	98	55,4	42,6
Quissamã	Rio de Janeiro	22.393	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	126	89,6	36,4
São José de Ubá	Rio de Janeiro	7.070	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	48	28,3	19,7
Mangaratiba	Rio de Janeiro	41.220	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	181	164,9	16,1
Arraial do Cabo	Rio de Janeiro	30.986	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	136	123,9	12,1
Quatis	Rio de Janeiro	13.682	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	63	54,7	8,3
Areal	Rio de Janeiro	11.828	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	52	47	5
Macuco	Rio de Janeiro	5.415	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	26	22	4
Vila Flor	Rio Grande do Norte	3.174	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	15	13	2
Águas de São Pedro	São Paulo	2.780	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	14	11	3
Carmópolis	Sergipe	13.853	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	87	55	32
Rosário do Catete	Sergipe	9.295	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	56	37	19
General Maynard	Sergipe	3.037	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	27	12	15
Amparo do São Francisco	Sergipe	2.170	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	19	9	10
Laranjeiras	Sergipe	23.975	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	97	96	1
Monte do Carmo	Tocantins	5.694	Até 50 mil hab.	0,4% da pop.	27	23	4

Fonte: Pesquisa de Informações Básicas Municipais - Munic/IBGE (2023); Relação da população dos municípios para publicação no DOU em 2023 (IBGE); Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

Os dados apresentados evidenciam que o expressivo descumprimento dos limites estabelecidos pelo Art. 7º da Lei nº 13.022/2014 não constitui um conjunto de equívocos isolados, mas sim o reflexo direto da frágil estrutura de controle e fiscalização sobre as organizações de força municipais no Brasil. A ausência de mecanismos efetivos de monitoramento federal, somada à inexistência de sanções claras e automáticas para municípios que extrapolam os parâmetros legais, cria um ambiente permissivo no qual a expansão dos quadros das guardas municipais ocorre à margem da legislação federal — muitas vezes motivada por interesses político-eleitorais locais, pelo uso da corporação como instrumento de acomodação de cargos ou pela confusão funcional com atividades que extrapolam sua competência constitucional. O fato de 44 municípios, predominantemente de pequeno porte, manterem efetivos que chegam a ser três vezes superior ao permitido, como no caso emblemático de Solidão (PE), revela que as guardas municipais têm se desenvolvido sob lógicas próprias e descoordenadas, sem a devida articulação com o Sistema Único de Segurança Pública (SUSP) e sem a transparência exigida de qualquer estrutura armada do Estado. Esse cenário aponta para a urgência de se fortalecer instâncias de governança, auditoria e *accountability* sobre essas instituições, sob pena de que a Guarda Municipal — concebida constitucionalmente como órgão de proteção patrimonial e prevenção — se converta em um aparato sobredimensionado, fiscalmente oneroso e potencialmente desviado de suas finalidades originárias.

Aqui, importante reforçar uma crítica às ações e programas que têm por objetivo implementar o Sistema Único de Segurança Pública (Lei nº 13.675/2018) e a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social - PNSPDS. Em 2021, o Governo do Ex-Presidente Jair Bolsonaro retirou do arcabouço da PNSPDS todos os mecanismos de participação social e monitoramento da segurança pública, reduzindo-a a processos burocráticos para o cumprimento de metas e

requisitos de habilitação de Estados e Municípios para o recebimento de repasses federais de recursos. Em 2023, já na gestão do Presidente Lula, mesmo após a aprovação das novas Leis Orgânicas Nacionais das Polícias Civis e das Polícias e Corpos de Bombeiros Militares, não houve nenhum movimento para estruturar a arquitetura institucional do SUSP para além de discussão sobre atividades operacionais. A Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social continuou acéfala de mecanismos efetivos de monitoramento e supervisão - até hoje as Leis Orgânicas das das Polícias Militares e Civis ou o Estatuto das Guardas não foram regulamentadas por Decreto Federal.

Na próxima seção, apresentaremos um breve histórico sobre as Guardas Municipais no Brasil e aprofundaremos a discussão sobre os desafios do controle sobre essas instituições.

3.1 O PERCURSO HISTÓRICO DE CRIAÇÃO E EXPANSÃO DAS GUARDAS MUNICIPAIS NO BRASIL

A presença de forças policiais em esfera municipal não constitui novidade no cenário brasileiro contemporâneo. Como destacam Bretas e Morais (2006[25]), desde a formação do Estado Nacional, no século XIX, diversas modalidades de policiamento foram experimentadas no país, com resultados desiguais, até que se consolidasse como hegemônico o atual modelo dual de polícias estaduais, composto por uma força civil e outra militar. Esta hegemonia, contudo, longe de ser produto de uma evolução institucional natural, resultou de sucessivas escolhas políticas centralizadoras. Kopittke (2016[26]) sistematiza essa trajetória ao propor a existência de três ciclos históricos de disputa sobre a possibilidade de uma força civil organizada atuando na segurança pública brasileira: um primeiro ciclo iniciado em 1831, com a criação da Guarda Nacional pelo Governo Liberal como alternativa paramilitar aos oficiais do Exército leais a Lisboa e encerrado com sua extinção em 1922; um segundo ciclo, marcado pela emergência das Guardas Civis profissionais no início do século XX — muitas delas inspiradas explicitamente no modelo da Polícia de Londres —, ciclo este abruptamente interrompido pelo golpe militar de 1964, quando as guardas foram novamente extintas e as Polícias Militares assumiram, em regime de exclusividade, o policiamento ostensivo; e um terceiro ciclo, em curso, inaugurado pela Constituição de 1988 e consolidado pela Lei nº 13.022/2014, também conhecido como Estatuto das Guardas. Nessa leitura, a história das guardas municipais no Brasil é, antes de

25 BRETAS, Marcos Luiz; MORAIS, David Pereira. Guardas Municipais: Resistência e Inovação. Coleção Segurança com Cidadania [Volume I] Subsídios para Construção de um Novo Fazer Segurança Pública, 2006. Disponível em: https://www.gov.br/mj/pt-br/assuntos/sua-seguranca/seguranca-publica/analise-e-pesquisa/download/estudos/sjcvolume1/guardas_municipais_resistencia-_inovacao.pdf

26 KOPITTKE, Alberto. Guardas Municipais: entre a tentação da tradição e o desafio da inovação. Rev. bras. segur. pública | São Paulo v. 10, n. 2, 72-87, Ago/Set 2016. Disponível em: https://www.redalyc.org/pdf/6888/688876725005.pdf

tudo, uma história de descontinuidades impostas por regimes centralizadores que sucessivamente buscaram o monopólio estatal-militar da força.

O retorno das guardas ao texto constitucional, em 1988, ocorreu em um contexto de ambivalência. Bretas e Morais (2006) identificam ali uma "curiosa contradição" do Constituinte: ao mesmo tempo em que a Carta manteve intactos os formatos tradicionais das Polícias Civis e militares estaduais — herança direta do arranjo institucional consolidado pela ditadura —, abriu uma fresta para a inovação ao mencionar, pela primeira vez em nível constitucional, a possibilidade de existência das Guardas Municipais, ainda que de modo restrito à "proteção de seus bens, serviços e instalações" (BRASIL, 1988, art. 144, § 8º). Kopittke (2016) qualifica essa abertura como "modesta", argumentando que ela representou a única brecha que os constituintes conseguiram negociar contra a resistência das corporações militares estaduais. A história institucional posterior das guardas tem sido, em larga medida, uma história de tentativas de alargamento dessa brecha — seja por meio de leis municipais, de sucessivas decisões do Supremo Tribunal Federal, do Estatuto Geral das Guardas Municipais (Lei nº 13.022/2014), da Lei do SUSP (Lei nº 13.675/2018) e, mais recentemente, da PEC 18/2025. Bretas e Morais (2006) já advertiam, no entanto, que a precariedade dos quadros municipais para a área de segurança levou, em muitos casos, à entrega da gestão dessas novas instituições a policiais militares ou civis aposentados, fenômeno que tende a reproduzir a cultura organizacional militar tradicional sob nova roupagem, neutralizando o potencial inovador inscrito no desenho original das guardas, de caráter preventivo.

É precisamente essa tensão constitutiva — entre a tentação de reproduzir o modelo militarizado historicamente hegemônico e o desafio de inovar na direção de um policiamento preventivo e cidadão — que define o dilema contemporâneo das Guardas Municipais no Brasil. Kopittke sintetiza com precisão essa encruzilhada ao denunciar a existência de:

> "*um falso dilema [...] como se só dois caminhos pudessem ser seguidos: a guarda como uma nova polícia ostensiva de combate ao crime (leia-se, uma nova Polícia Militar vestindo uniforme azul marinho) ou a guarda exclusivamente como cuidadora de próprios municipais*" (KOPITTKE, 2016, p. 80).

Fato é que o debate público sobre as guardas tem sido sistematicamente capturado pela discussão do "poder de polícia" — eufemismo para a equiparação funcional das Guardas às Polícias Militares. Bretas e Morais (2006) e Kopittke (2016) convergem em uma crítica fundamental: ao insistir em medir o sucesso das guardas pela sua capacidade de mimetizar o policiamento ostensivo estadual, o debate brasileiro perde a oportunidade histórica que o terceiro ciclo institucional oferece — a saber, a construção de instituições municipais voltadas à prevenção proativa, à articulação entre políticas sociais e segurança e à mediação

territorial de conflitos. Em outras palavras, persiste o risco de que a inovação inscrita no art. 144, § 8º da Constituição se converta, mais uma vez, em resistência travestida de modernização, reproduzindo no nível municipal as mesmas patologias institucionais que três décadas de pesquisa em segurança pública identificaram nas polícias estaduais.

E este risco tem se intensificado diante de propostas legislativas que se avolumam e pretendem transformar as Guardas Municipais em forças de segurança ostensivas, mimetizando o modelo policial militar. Talvez um dos primeiros elementos nessa direção, de policialização das funções das Guardas Municipais, tenha sido a mudança na legislação referente a possibilidade de portar armas. Isto porque a Lei nº 10.826/2003, também conhecida como Estatuto do Desarmamento, disciplinava o porte de arma para guardas municipais com distinções por população: guardas de capitais e municípios com mais de 500 mil habitantes teriam porte permitido tanto em serviço quanto fora; para os municípios com população entre 50 e 500 mil habitantes, o porte seria permitido apenas em serviço; e os municípios com menos de 50 mil habitantes tinham o porte vedado, segundo a legislação.

Mas foi a partir de decisões do STF que ocorreu o alargamento substancial das competências das Guardas Municipais. Em julgamento conjunto realizado em fevereiro de 2021, sob relatoria do ministro Alexandre de Moraes, a Corte apreciou a ADC 38, a ADI 5538 e a ADI 5948 e afastou as restrições do Estatuto do Desarmamento que vinculavam o porte de arma de fogo ao tamanho populacional dos municípios, universalizando o direito a todos os integrantes das guardas, em serviço ou fora dele, desde que cumpridos os requisitos individuais e institucionais. Esse movimento permitiu, no entanto, que Guardas Municipais de várias cidades passassem a adquirir armamentos, inclusive armas longas, mesmo que sua atribuição constitucional fosse preventiva e comunitária. Vale destacar que a decisão do STF ocorreu em meio à uma série de mudanças na legislação realizadas através de decretos e portarias inauguradas por Jair Bolsonaro a partir de 2019 que tinham por objetivo flexibilizar o controle de armas no Brasil. As medidas incluíram o aumento dos limites de compra e de munição, a ampliação do porte para determinadas categorias, a flexibilização dos critérios para registro e renovação de armas, a expansão do acesso a calibres antes restritos e o fortalecimento da atuação de colecionadores, atiradores e caçadores (CACs).

Isso se soma a um movimento de aquisição de armamentos com cada vez maior poder de fogo pelas Guardas Municipais, resultado de um processo de mimetização do trabalho ostensivo da PM e, em muitos casos, incentivado por emendas parlamentares. É o caso, por exemplo, da cidade de São Paulo, entre 2021 e 2023, quando a Secretaria de Segurança Urbana comprou 83 fuzis calibre 5.56, 110 espingardas calibre 12 e 151 carabinas 9mm[27].

27 Disponível em: https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2024/03/15/prefeitura-de-sao-paulo-triplica-gastos-com-fuzis-para-guarda-civil-metropolitana-em-3-anos.ghtml

Outro ponto de inflexão ocorreu em 2024, no RE n. 1.468.558 AgR/SP (Primeira Turma), que admitiu a busca pessoal e domiciliar realizada por Guardas Municipais em situações de flagrante de tráfico de drogas, desde que presentes a justa causa e os requisitos constitucionais. Essa decisão foi referendada em agosto de 2025, quando o STF fixou a tese do Tema 656 da Repercussão Geral, no julgamento do Recurso Extraordinário 608.588, segundo a qual é constitucional o exercício, pelas guardas municipais, de ações de segurança urbana, incluído o policiamento ostensivo, comunitário e atuações em flagrante, vedado apenas o poder de investigação.

A decisão, conforme observam Pereira e Souza (2025), significa uma ampliação importante da atuação das guardas para além da proteção estrita do patrimônio municipal prevista originalmente no art. 144, §8º. Isto porque, historicamente, o policiamento ostensivo seria competência reservada às Polícias Militares, e com o Tema 656, o STF teria relativizado essa interpretação ao admitir policiamento ostensivo e comunitário pelas guardas em uma espécie de equiparação funcional entre as GCMs e as Polícias Militares no que concerne ao policiamento ostensivo. A contradição interna desse movimento ficou explícita em abril de 2026, quando a Corte, ao julgar a ADPF 1214 sob relatoria do ministro Flávio Dino, vedou aos municípios o uso da denominação "Polícia Municipal", sob o argumento de que o termo induziria a erro quanto à repartição constitucional de competências. Criou-se, assim, uma situação juridicamente peculiar: as guardas municipais foram autorizadas a desempenhar funções tipicamente policiais, mas estão proibidas de assim se denominarem.

O STF não só não pacificou a matéria como abriu novas tensões e contradições em relação ao papel das Guardas Municipais na segurança pública.

Esse movimento jurisprudencial corre em paralelo a uma frente legislativa de constitucionalização da categoria "polícia municipal". A PEC 57/2023, dos Deputados Federais Jones Moura (PSD/RJ), Coronel Meira (PL/PE) e outros parlamentares, propõe alterar os artigos 40 e 144 da Constituição Federal para instituir formalmente as Polícias Municipais, encontrando-se em tramitação na Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados.

A PEC 18/2025, conhecida como PEC da Segurança Pública, ratifica o entendimento do Supremo, já que na proposta de redação do § 8º-A do art. 144, estabelece que "Os Municípios poderão constituir polícias municipais, de natureza civil, organizadas em carreira, para a realização de ações de policiamento ostensivo e comunitário...".

O mais preocupante é que o movimento de armamentização das Guardas Municipais e o alargamento de suas atribuições ocorrem sem que mecanismos de controle robustos estejam associados ao exercício dessas competências. Na decisão contida no Tema 656 da Repercussão

Geral, o STF reconheceu que, ao desempenharem funções típicas de segurança pública e uso potencial da força, as guardas não poderiam permanecer fora dos mecanismos constitucionais de fiscalização externa da atividade policial, mas se limitou a afirmar que estas instituições ficam submetidas ao controle externo da atividade policial pelo Ministério Público. Vale destacar, no entanto, que, 38 anos após a ratificação da Constituição Cidadã, os Ministérios Públicos estaduais ainda demonstram dificuldades em exercer o controle externo das polícias estaduais. Assim, é difícil conceber como este controle será feito a contento em relação às Guardas Municipais, se os Estados e a União sequer sabem quantas são essas instituições.

No que concerne ao controle interno, o Tema 656 não criou novos requisitos específicos nem detalhou parâmetros de corregedoria, ouvidoria, protocolos de uso da força ou sistemas disciplinares, pressupondo a observância de normas já existentes. A existência de órgãos de controle é previsão normativa, prevista no artigo 13 da Lei Federal nº 13.022/14, que determina:

> *Art. 13. O funcionamento das guardas municipais será acompanhado por órgãos próprios, permanentes, autônomos e com atribuições de fiscalização, investigação e auditoria, mediante:*
>
> *I - controle interno, exercido por corregedoria, naquelas com efetivo superior a 50 (cinquenta) servidores da guarda e em todas as que utilizam arma de fogo, para apurar as infrações disciplinares atribuídas aos integrantes de seu quadro; e*
>
> *II - controle externo, exercido por ouvidoria, independente em relação à direção da respectiva guarda, qualquer que seja o número de servidores da guarda municipal, para receber, examinar e encaminhar reclamações, sugestões, elogios e denúncias acerca da conduta de seus dirigentes e integrantes e das atividades do órgão, propor soluções, oferecer recomendações e informar os resultados aos interessados, garantindo-lhes orientação, informação e resposta.*

No entanto, mesmo estes mecanismos de controle interno são precários. Dados da MUNIC, produzida pelo IBGE, indicam que 43,3% das Guardas Municipais pesquisadas não possuem qualquer órgão de controle, em forte oposição à normatização federal a respeito. Em 2,4%, há a presença de um colegiado que desempenha controle sobre a respectiva Guarda Municipal. Já o Diagnóstico das Guardas, produzido pelo Ministério da Justiça e Segurança Pública, aponta que 63,42% das Guardas contam com ouvidoria municipal; 57,67% possuem corregedoria interna; e apenas 42,04% possuem ouvidoria interna específica da Guarda Municipal. O estudo mostra ainda que apenas 38,05% das corporações respondentes possuem código de conduta formalizado, ao passo que 41,15% utilizam armas de fogo (BRASIL, 2025).

A combinação entre expansão jurisprudencial de competências, propostas de constitucionalização da categoria policial, armamentização acelerada e déficit estrutural de mecanismos de *accountability* configura um experimento institucional sem precedentes na história brasileira da segurança pública. Como adverte Kopittke (2016), o risco maior não consiste no fortalecimento das guardas em si, mas na reprodução, em escala municipal e multiplicada por mais de mil e quinhentas corporações autônomas, do modelo profissional reativo e bélico que três décadas de pesquisa em segurança pública identificaram como o cerne das patologias institucionais das polícias estaduais brasileiras. E é neste contexto que se insere a proposta de polícias municipais prevista na PEC da Segurança.

Quadro 2

Síntese de alterações ou proposições legislativas sobre as Guardas Municipais

Ano e norma	Conteúdo	Situação
2001 – Lei 10.201	Criação do Fundo Nacional de Segurança Pública (FNSP), prevendo apoio financeiro a municípios com guardas municipais.	Revogada em 2018.
2003 – Lei 10.746/2003	Altera os arts. 1º, 4º e 5º da Lei 10.201/2001, ajustando objetivos e regras de aplicação do FNSP. Amplia as possibilidades de financiamento aos municípios que mantenham guardas municipais, desenvolvam policiamento comunitário ou implantem Conselhos de Segurança Pública.	Revogada em 2018.
2003 – Lei 10.826 (Estatuto do Desarmamento)	Vincula o porte de arma de guardas municipais ao tamanho da população do município.	Vigente, mas com dispositivos relativos às restrições populacionais declarados inconstitucionais pelo STF.
2014 – Lei 13.022	Aprovação do Estatuto Geral das Guardas Municipais, estabelecendo normas gerais de organização, princípios de atuação e competências das guardas municipais no plano nacional.	Vigente.
2015 – STF Tema 472	O STF reconhece a constitucionalidade do exercício do poder de polícia de trânsito pelas guardas municipais.	Decisão vigente.
2018 – Lei 13.675	Criação do Sistema Único de Segurança Pública (SUSP), incluindo as guardas municipais como integrantes operacionais do sistema.	Vigente.
2018 – Lei 13.756	Reorganiza o Fundo Nacional de Segurança Pública, vincula receitas de loterias ao financiamento da segurança pública e revoga as Leis 10.201/2001 e 10.746/2003.	Vigente.
2021 – STF ADIs 5948 e 5538	O STF declara inconstitucional a proibição de porte de arma para guardas municipais de municípios menores, universalizando o porte funcional para integrantes das guardas, desde que cumpridos os requisitos legais.	Decisão vigente.
2023 – ADPF 995	O STF afirma que as guardas municipais integram o sistema de segurança pública, invalidando decisões judiciais que excluíam as corporações desse rol.	Decisão vigente.
2023 – Decreto 11.841	Regulamenta a cooperação das guardas municipais com órgãos federais e estaduais e detalha hipóteses de atuação, inclusive em situações de flagrante delito.	Vigente.
2023 – PEC 57/2023	Propõe transformar as guardas municipais em polícias municipais, com alterações nos arts. 40 e 144 da Constituição Federal.	Em tramitação na Câmara dos Deputados.
2025 – STF Tema 656 (RE 608.588)	O STF fixa tese reconhecendo a constitucionalidade do exercício de policiamento ostensivo e comunitário pelas guardas municipais.	Decisão vigente.
2025 – PEC 37/2022	O Senado aprova proposta de inclusão das guardas municipais no art. 144 da Constituição Federal, remetendo o texto à Câmara dos Deputados.	Em tramitação.
Observação constitucional relevante	Desde 2014, o art. 144, § 8º, da Constituição Federal prevê que "os Municípios poderão constituir guardas municipais destinadas à proteção de seus bens, serviços e instalações, conforme dispuser a lei", posteriormente regulamentado pela Lei 13.022/2014.	Dispositivo vigente.
2026 – PEC 18/2025 (março)	Câmara dos Deputados aprova, em segundo turno, proposta de reforma da segurança pública que autoriza a criação de polícias municipais; texto segue para apreciação do Senado Federal.	Em tramitação.
2026 – ADPF 1214 (abril)	O STF decide que municípios não podem alterar a nomenclatura de "Guarda Municipal" para "Polícia Municipal" por meio de legislação local, uma vez que a nomenclatura das instituições policiais é matéria constitucional.	Decisão vigente.

3.2 O RISCO DE TRANSFORMAR EM POLÍCIA O QUE AINDA NÃO SABEMOS CONTAR

A tramitação da PEC 18/2025, também conhecida como PEC da Segurança, e o debate paralelo sobre a criação formal de "polícias municipais", propõe alçar essas corporações a um patamar institucional equivalente ao das Polícias Militares estaduais, com ampliação explícita de competências de policiamento ostensivo e poder de revista.

A questão que se impõe é: como conferir status de polícia, com porte funcional de arma e poder de polícia ostensiva pleno, a um conjunto de instituições cujo número exato desconhecemos, cuja maioria não possui código de conduta, cuja submissão a controle externo é incompleta e cuja produção de dados operacionais é praticamente inexistente?

A literatura comparada — e a própria experiência brasileira com as Polícias Militares estaduais — demonstra que a institucionalização de um corpo armado sem o desenvolvimento paralelo de mecanismos robustos de *accountability* tende a produzir, em médio prazo, padrões persistentes de letalidade e uso abusivo da força. As polícias estaduais brasileiras, com toda sua tradição centenária e suas estruturas de corregedoria e ouvidoria — ainda que insuficientes —, respondem por graves problemas de *accountability* e uso abusivo da força. Transferir esse modelo para o nível municipal, multiplicando por 1.500 ou mais o número de corporações armadas com poder de polícia, sem antes resolver o problema mais elementar — saber quantas são, onde estão, quem as integra e como atuam, quem fiscaliza e monitora —, é uma escolha de política pública no mínimo equivocada.

Como já foi dito, o STF, em maio de 2026, vedou às prefeituras alterar a denominação de suas guardas para "Polícia Municipal", justamente por reconhecer que "o nome induz a erro, pois sugere competência que o município não possui" e que tal mudança "viola a repartição constitucional de competências"[28]. A decisão, no entanto, revela um descompasso institucional preocupante: a mesma Corte que um ano antes tinha, através do Tema 656, admitido que as Guardas Municipais exerçam policiamento ostensivo, precisa explicar que a autorização para policiamento ostensivo não as transforma automaticamente em polícias, o que não deixa de ser confuso.

E é neste contexto que se insere a Proposta de Emenda Constitucional do Ministério da Justiça e Segurança Pública. A PEC 18/2025 representa a mais ampla reforma constitucional do sistema brasileiro de segurança pública desde a redação original da Constituição

28 CONJUR, maio de 2026. Guardas municipais não podem ser chamadas de "Polícia Municipal". Disponível em: https://www.conjur.com.br/2026-mai-18/guardas-municipais-nao-podem-ser-chamadas-de-policia-municipal/

de 1988. Encaminhada ao Congresso Nacional em abril de 2025, a PEC foi aprovada pela Câmara dos Deputados em março de 2026, e atualmente aguarda apreciação no Senado Federal, onde atualmente tramita sob a relatoria a ser definida pela Comissão de Constituição e Justiça. Entre seus principais pontos estão a constitucionalização do Sistema Único de Segurança Pública (SUSP), a ampliação das competências da União na formulação de diretrizes para a política nacional de segurança pública, o fortalecimento dos mecanismos de compartilhamento de dados, inteligência e operações conjuntas, além da criação de instrumentos voltados ao enfrentamento do crime organizado.

A proposta cria um problema de coordenação operacional entre as Polícias Militares e as Guardas Municipais – agora nomeadas como Polícias municipais.

No que diz respeito às Guardas Municipais, a proposta as reconhece como integrantes do sistema de segurança pública, com sua inclusão expressa no art. 144 da Constituição Federal, mas sob uma nova nomenclatura: polícias municipais. Ainda que a proposta estabeleça que os municípios "poderão constituir polícias municipais, de natureza civil, organizadas em carreira, para a realização de ações de policiamento ostensivo e comunitário", o policiamento ostensivo é, desde 1988, atribuição exclusiva das Polícias Militares. Assim, ainda que se reforce seu caráter civil e comunitário, na prática a proposta cria um problema de coordenação operacional entre as Polícias Militares e as Guardas Municipais – agora nomeadas como Polícias municipais.

Vale destacar, no entanto, que a PEC estabelece quatro requisitos para a criação de Polícias Municipais dispostos no inciso II do § 8º-A:

- Capacidade financeira demonstrada por meio de receita própria compatível com a manutenção da corporação;
- Cumprimento integral da legislação a que se refere o § 8º do art. 144 — ou seja, da Lei nº 13.022/2014, Estatuto Geral das Guardas Municipais — na hipótese de já existir guarda municipal;
- Realização de formação conforme parâmetros nacionais básicos;
- Pactuação que assegure a integração com os demais órgãos de segurança pública.

O critério de "receita própria compatível" é, do ponto de vista da política pública, o mais problemático. Esse filtro funciona como dispositivo excludente para a vasta maioria das prefeituras brasileiras, que dependem visceralmente de transferências da União e dos Estados. Na prática, institui-se uma segurança pública municipal de duas velocidades: municípios

economicamente robustos (em regra capitais e cidades de regiões metropolitanas) consolidarão polícias municipais formalmente integradas ao sistema constitucional, enquanto a maioria dos municípios, especialmente do norte e nordeste do país, não serão capazes de cumprir com os requisitos.

No que diz respeito aos mecanismos de controle e *accountability*, o texto já aprovado pela Câmara dos Deputados estabelece que as polícias municipais ficam "sujeitas ao controle externo pelo Ministério Público", e prevê, ainda, a "atuação de ouvidorias autônomas" e a constitucionalização das corregedorias com autonomia funcional.

Em relação ao controle externo, o Ministério Público já vinha construindo um arcabouço jurisprudencial e normativo sobre o tema através Resolução CNMP nº 279/2023[29], ao reconhecer que estão sujeitas ao controle externo do MP "as forças de segurança ou qualquer outro órgão a que se atribua parcela de poder de polícia". No entanto, a PEC pressupõe a transformação de cerca de 1.500 organizações de força municipais em polícias e não avança sobre os dispositivos desse controle: não define competências mínimas, não estabelece obrigações de informes periódicos sobre suas atividades ou sobre uso da força, não cria mecanismos de fiscalização concomitante a operações ostensivas, nem condiciona a manutenção da acreditação à observância de parâmetros objetivos de redução de uso letal da força e de regras de conformidade.

Já no que diz respeito às corregedorias e ouvidorias municipais, os dados apresentados na seção anterior mostram o quão frágeis e débeis são estes dispositivos. Vale destacar ainda que a corregedoria de uma polícia municipal será, em regra, integrada por servidores do próprio quadro municipal, nomeados, lotados e — em muitos casos — promovidos pelo chefe do Executivo local. A PEC não estabelece garantias de inamovibilidade, mandato fixo ou de que o corregedor tenha origem externa à corporação, mecanismos básicos para mitigar a captura institucional. Se este já é um problema crônico nas forças de segurança estaduais, em municípios de pequeno e médio porte, onde as relações políticas e funcionais são particularmente densas, essa fragilidade tende a ser amplificada.

Igual crítica se aplica às ouvidorias: a expressão "ouvidorias autônomas" carece de definição substantiva. Não há previsão constitucional de processo seletivo público para o ouvidor, mandato com prazo definido, vedação à recondução discricionária ou poder requisitório oponível ao próprio Executivo municipal — elementos que diferenciam ouvidorias efetivas de estruturas meramente protocolares de recebimento de manifestações.

29 CNMP, RESOLUÇÃO Nº 279, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2023. Dispõe sobre as atribuições do Ministério Público no exercício do controle externo da atividade policial. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/atos-e-normas/norma/10379/

O texto aprovado na Câmara dos Deputados prevê, ainda, acreditação periódica pelo Conselho Estadual de Segurança Pública e Defesa Social, segundo padronização nacional definida em lei federal. Embora a acreditação possa, em tese, operar como mecanismo de controle qualitativo, como destaca Reinaldo Monteiro, guarda municipal de carreira, em artigo ao Congresso em Foco[30], na prática, o texto não reconhece uma natureza policial já existente, mas sinaliza para a extinção do regime atual – de Guardas Municipais – pelo nascimento de um novo órgão que passa a se submeter a um Conselho Estadual para validar seu status policial. Na prática, isso significa que o status de polícia municipal pode ser revogado, mas a proposta não aborda esse tema em detalhes. Cria ainda um outro problema: se o conselho estadual é composto por membros indicados pelo governador de um partido de oposição ao do prefeito, como solucionar as dissidências que eventualmente não tenham nenhum caráter técnico? Outro ponto controverso tem relação com o conteúdo dos parâmetros, que é remetido a legislação infraconstitucional futura. Como ficam as instituições de força municipais enquanto estes não são definidos?

Por fim, talvez o aspecto mais grave da PEC 18/2025, seja o silêncio absoluto do texto sobre o uso da força e a política de armamento das futuras polícias municipais. A análise integral do substitutivo do relator[31] confirma que não há menção específica sobre porte de armas ou protocolos detalhados de uso da força para as polícias municipais; o termo "armamento" aparece apenas para descrever o poderio das organizações criminosas e milícias. Assim, a proposta amplia atribuições potencialmente policiais sem enfrentar temas centrais para qualquer processo de expansão institucional do poder de polícia estatal, como regras nacionais de emprego diferenciado da força, protocolos de abordagem, formação continuada, controle do uso da força letal, transparência de operações, uso de tecnologias de monitoramento corporal, adoção de protocolos de salvaguardas e validação de informações geradas por sistemas de reconhecimento facial e/ou de videomonitoramento, e critérios para aquisição de armas de maior potencial ofensivo.

Em suma, embora a ampliação das competências municipais possa responder à crescente demanda social por presença territorial e prevenção da violência, a proposta pouco avança na definição de salvaguardas institucionais compatíveis com a ampliação do poder coercitivo dessas corporações. Em particular, observa-se ausência de parâmetros nacionais mínimos relativos à existência e funcionamento de corregedorias independentes, ouvidorias externas, protocolos de transparência, sistemas de monitoramento do uso da força, produção de dados sobre letalidade e vitimização, além de mecanismos efetivos de controle externo. O problema torna-se ainda

30 Monteiro da Silva, Reinaldo. O labirinto do não reconhecimento: a realidade das Guardas Municipais na PEC 18/2025. https://www.congressoemfoco.com.br/artigo/117210/a-realidade-das-guardas-municipais-na-pec-18-2025

31 Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=3092446&filename=Tramitacao-300-PEC-18-2025

mais sensível diante da realidade de milhares de municípios brasileiros de pequeno e médio porte, muitos dos quais não dispõem de capacidade administrativa, financeira ou técnica para estruturar instituições policiais com níveis adequados de supervisão, formação e governança.

A fragilidade regulatória também se manifesta nos próprios requisitos previstos para constituição e expansão dessas forças. A PEC 18/2025 tende a ampliar competências sem estabelecer critérios objetivos relacionados a efetivo mínimo, padrões nacionais de formação, capacidade operacional, requisitos de integridade institucional, mecanismos de rastreabilidade de armamentos e munições ou parâmetros de avaliação periódica das corporações. Na prática, o risco é de expansão acelerada e heterogênea de estruturas policiais municipais sem a correspondente consolidação de mecanismos de controle democrático e profissionalização. Esse cenário é particularmente preocupante diante do crescimento recente do protagonismo das guardas municipais, inclusive com a opção de aquisição de armamento longo por municípios de pequeno porte, em um contexto no qual inexistem diretrizes nacionais claras sobre proporcionalidade, doutrina operacional e limites para essas instituições.

O Brasil precisa estruturar mecanismos mais robustos de acreditação, fiscalização e supervisão das atividades policiais desempenhadas pelas Guardas Municipais no Brasil.

A municipalização da segurança pública, por meio da ampliação das Guardas Municipais e dos investimentos em tecnologias de vigilância e monitoramento, mostra-se um movimento consolidado e, a princípio, sem retorno. Há pontos positivos e pontos negativos, como qualquer redesenho do arcabouço institucional de políticas públicas. Porém, independentemente desses movimentos, o Brasil precisa estruturar mecanismos mais robustos de acreditação, fiscalização e supervisão das atividades policiais desempenhadas pelas Guardas Municipais no Brasil. É preciso que um órgão nacional, a exemplo de um Ministério da Segurança Pública, seja legalmente encarregado de ser, ao menos, o espaço que saiba o que está sendo feito por tais instituições. Hoje ninguém refuta a opacidade, mas ninguém assume a responsabilidade por eliminá-la.

CAPÍTULO 4

Remuneração dos profissionais de segurança pública, o peso da folha de pagamento e o custo dos inativos

4.1 REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA PÚBLICA

Este capítulo apresenta os dados referentes às remunerações brutas e líquidas médias dos servidores das forças de segurança pública brasileiras em 2025. As informações abrangem os efetivos da ativa das Polícias Militares, Corpos de Bombeiros Militares, Polícias Civis, Perícias, Polícias Penais, Polícia Federal e Polícia Rodoviária Federal das 27 Unidades da Federação, incluindo o Distrito Federal.

Os dados foram extraídos dos Portais da Transparência estaduais e do Distrito Federal. Para as Unidades da Federação que não disponibilizavam as informações de forma automatizada e estruturada, foram enviadas solicitações complementares via Lei de Acesso à Informação. Os dados das corporações estaduais referem-se, em regra, à folha de pagamento do mês de março de 2025, com exceções pontuais: o Ceará disponibilizou informações relativas a maio de 2025, enquanto Mato Grosso e Roraima disponibilizaram dados referentes a outubro de 2025. As informações da Polícia Federal correspondem a março de 2025 e as da Polícia Rodoviária Federal a abril de 2025, ambas fornecidas pelos respectivos departamentos administrativos.

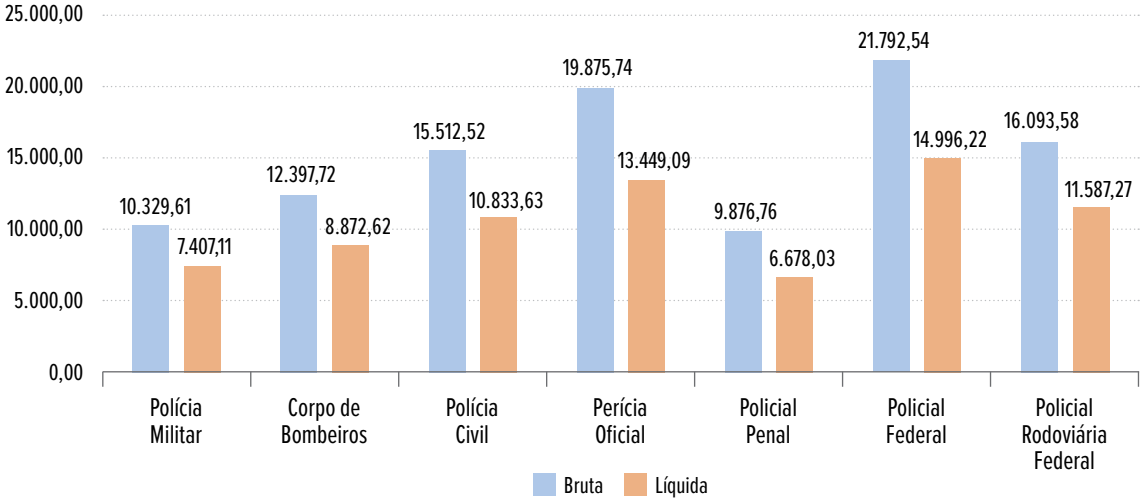
Cabe registrar que os valores apresentados nas tabelas correspondem às remunerações brutas e líquidas efetivamente lançadas nos Portais da Transparência das Unidades da Federação e nos sistemas administrativos da Polícia Federal e da Polícia Rodoviária Federal, refletindo, portanto, o montante integral pago a cada servidor no mês de referência. Tais valores podem incorporar, além do vencimento-base e da gratificação de posto, graduação ou cargo, adicionais e parcelas de naturezas diversas, tais como adicionais por tempo de serviço, gratificações de função, gratificações operacionais e de risco, férias, indenizações, auxílios, diárias, horas extras, pagamentos retroativos, decisões judiciais individuais, abonos eventuais e demais rubricas variáveis previstas em legislação específica de cada corporação e Unidade da Federação. Por essa razão, as médias aqui apresentadas não devem ser interpretadas como vencimento-base ou subsídio fixo da carreira, mas como remuneração total efetivamente percebida no mês de referência, podendo, em determinados casos individuais, refletir parcelas extraordinárias ou de caráter não recorrente. A heterogeneidade na composição dessas parcelas entre os entes federativos constitui, ela própria, um dos fatores explicativos das assimetrias documentadas neste capítulo.

Visando assegurar comparabilidade entre Unidades da Federação e mitigar a influência de valores extremos sobre as médias, foram aplicados dois recortes amostrais: foram desconsiderados os vencimentos brutos individuais inferiores a R$ 1.518,00, equivalente ao salário mínimo nacional vigente em 2025, e superiores a R$ 46.366,19, equivalente ao teto constitucional do funcionalismo público (que corresponde ao subsídio mensal dos Ministros do Supremo Tribunal Federal). Esses limites filtram, na ponta inferior, registros de servidores em situação remuneratória atípica — afastamentos, vínculos parciais ou inativos em processo de regularização — e, na ponta superior, valores acumulados por motivos extraordinários, como pagamentos retroativos ou recebimentos administrativos não recorrentes.

Gráfico 9

Comparação da remuneração bruta e líquida média [1], por instituição policial

Brasil - 2025 [2]



Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Solicitações Via Lei de Acesso à Informação (LAI) aos Estados e ao Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(1) Para o cálculo dos valores médios aqui apresentados, foram desconsiderados os valores abaixo de R$ 1.518,00 e acima de R$ 46.366,19.

(2) Posição dos dados dos Estados em março/2025, com exceção do Ceará, com dados de maio/2025, e Mato Grosso e Roraima, com dados de outubro/2025.

O gráfico acima apresenta uma leitura sintética das remunerações médias, brutas e líquidas, dentro de cada corporação. Como se nota, as remunerações médias mais altas, em ordem decrescentes são: Polícia Federal, Perícia Oficial, Polícia Rodoviária Federal, Polícia Civil, Corpo de Bombeiros Militar, Polícia Militar e Polícia Penal. Tais resultados serão analisados em mais detalhes dentro de cada corporação ao longo deste capítulo.

4.1.1 Polícias Militares

Um policial militar brasileiro recebe, em média, remuneração bruta de R$ 10.329,61 e remuneração líquida de R$ 7.407,11, de acordo com dados de 2025. Quando comparada às demais instituições policiais (Perícia Oficial, Polícia Civil, Corpo de Bombeiros Militar e Polícia Penal), a média salarial bruta da Polícia Militar supera apenas a da Polícia Penal, ficando abaixo das demais corporações. No entanto, a análise da remuneração média total, embora relevante para comparações entre instituições, esconde desigualdades estruturais importantes dentro da própria Polícia Militar. A corporação é dividida em duas grandes carreiras, oficiais e praças, que apresentam diferenças salariais profundas e refletem a forte hierarquia interna da instituição.

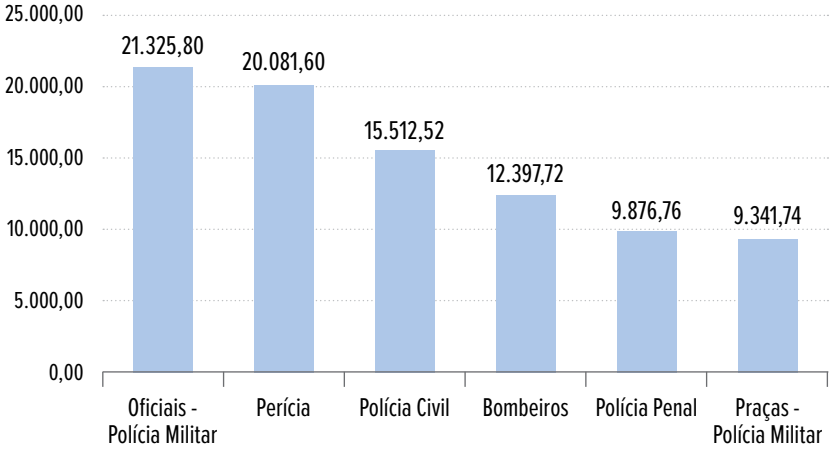
Como mostra o gráfico abaixo, ao desagregar a remuneração média bruta entre oficiais e praças, o contraste é revelador. Entre todas as instituições policiais analisadas, os oficiais da Polícia Militar ocupam o topo da remuneração média, recebendo mais do que qualquer

outra carreira policial estadual. Já os praças aparecem na posição oposta, com a menor média salarial entre todas as corporações. O dado revela que a média geral da PM mascara uma forte desigualdade interna: dentro da Polícia Militar, convivem a carreira mais bem remunerada e a carreira com a pior remuneração entre as forças de segurança pública.

Gráfico 10

Comparação da remuneração bruta média [1], por instituição policial [3] [4]

Brasil - 2025 [2]



Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Solicitações Via Lei de Acesso à Informação (LAI) aos Estados e ao Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(1) Para o cálculo dos valores médios aqui apresentados, foram desconsiderados os valores abaixo de R$ 1.518,00 e acima de R$ 46.366,19.

(2) Posição dos dados dos Estados em março/2025, com exceção do Ceará, com dados de maio/2025, e Mato Grosso e Roraima, com dados de outubro/2025.

(3) Nos Estados de Mato Grosso do Sul e Roraima, os dados disponibilizados não permitem a desagregação por patente, então não foram considerados nesse cálculo.

(4) O Estado de São Paulo inclui os Bombeiros Militares.

A distribuição piramidal que, em tese, deveria caracterizar o efetivo das Polícias Militares, como já discutido em seção anterior, está longe de refletir a realidade observada nas corporações. Há Estados em que a concentração de postos intermediários e superiores compromete a lógica esperada de maior presença de profissionais na base da estrutura. No entanto, se essa lógica não se confirma na composição do efetivo, ela se manifesta de forma bastante clara na remuneração. Ao observar a média salarial por posto e graduação, a pirâmide aparece de maneira nítida: quanto mais alto o posto, maior a remuneração. Ou seja, a hierarquia não se sustenta plenamente na distribuição de pessoal, mas se mantém rigorosamente na estrutura salarial. Esse descompasso produz impactos diretos sobre a folha de pagamento e torna a discussão sobre eficiência administrativa e sustentabilidade fiscal da estrutura da Polícia Militar ainda mais relevante.

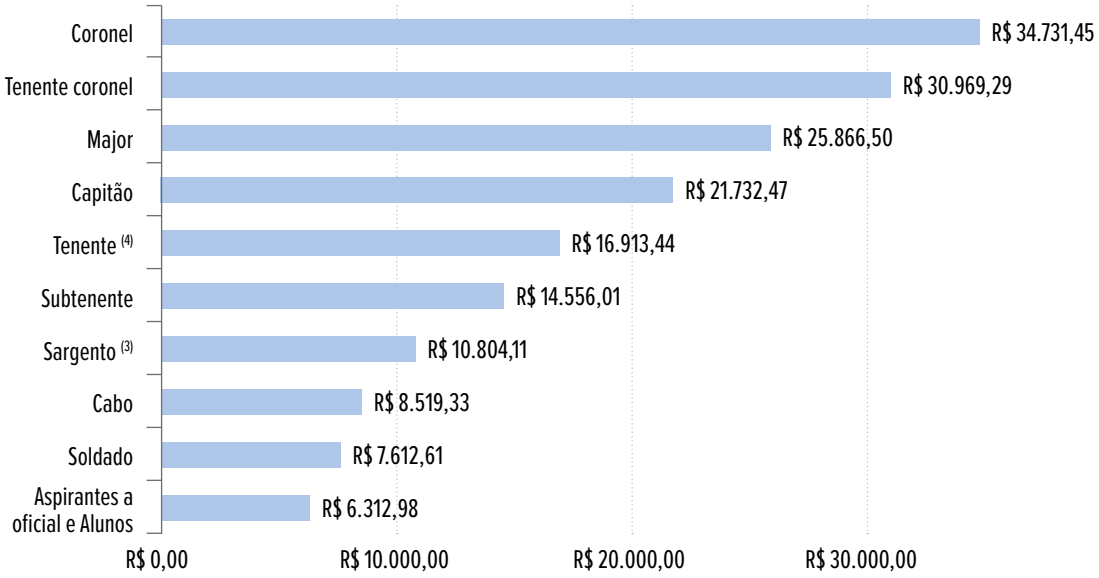
Enquanto a remuneração média bruta de um soldado é de R$ 7.612,61, a de um coronel chega a R$ 34.731,45. Isso significa que um coronel recebe, em média, 4,6 vezes mais do que um

soldado. Mesmo considerando a progressão interna de cada carreira, a distância permanece significativa. Um soldado, ao alcançar a graduação de subtenente, a mais alta entre os praças, pode atingir uma remuneração média de R$ 14.556,01. Ainda assim, esse valor permanece abaixo do salário inicial da carreira de oficial: um tenente ingressa recebendo, em média, R$ 16.913,44 e pode mais que dobrar esse rendimento ao chegar ao posto de coronel.

Gráfico 11

Remuneração bruta média (1) - Polícia Militar (5)(6), por patente

2025 (2)



Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Solicitações Via Lei de Acesso à Informação (LAI) aos Estados e ao Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(1) Para o cálculo dos valores médios aqui apresentados, foram desconsiderados os valores abaixo de R$ 1.518,00 e acima de R$ 46.366,19.

(2) Posição dos dados dos Estados em março/2025, com exceção do Ceará, com dados de maio/2025, e Mato Grosso e Roraima, com dados de outubro/2025.

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

(4) Inclui Primeiro Tenente e Segundo Tenente.

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

(6) O Estado de São Paulo inclui os Bombeiros Militares.

As desigualdades salariais entre oficiais e praças se manifestam de forma distinta entre os Estados. Como mostra o gráfico abaixo, o Mato Grosso se destaca por apresentar a maior remuneração bruta média entre os oficiais do país, com R$ 31.153,16. O Estado também registra a maior diferença salarial entre as duas carreiras: enquanto os oficiais recebem essa média, os praças têm remuneração bruta média de R$ 12.746,56.

Mesmo com essa diferença expressiva, os praças do Mato Grosso ainda estão entre os mais bem remunerados do país, ocupando a terceira posição no ranking nacional, atrás apenas de Goiás (R$ 13.958,48) e do Distrito Federal (R$ 13.299,78). No extremo oposto, os meno-

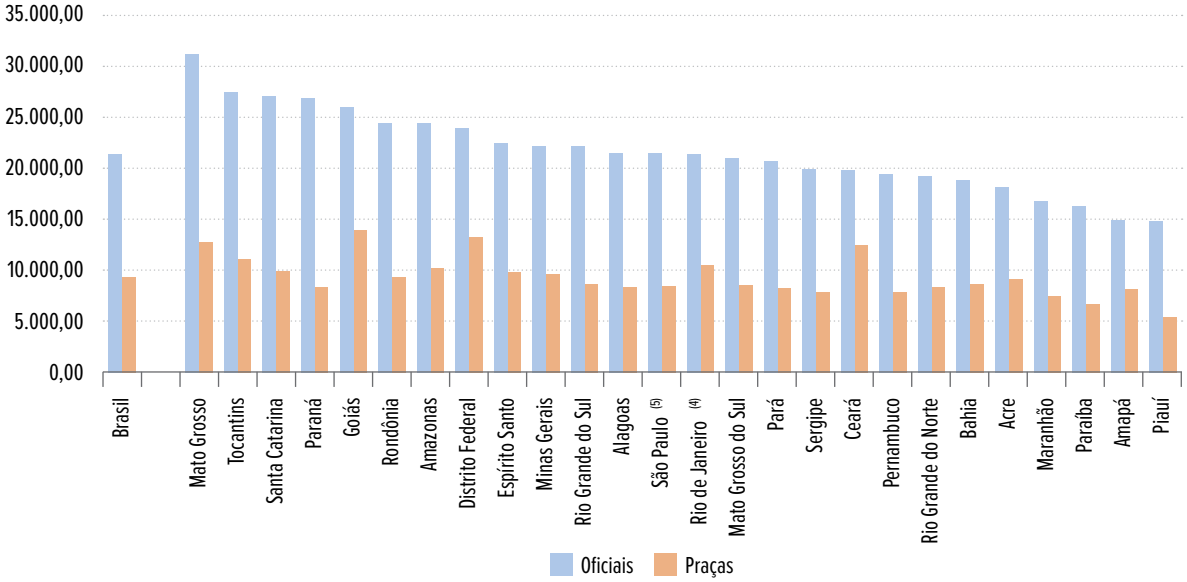
res salários médios entre praças estão no Piauí (R$ 5.462,74), na Paraíba (R$ 6.667,33) e no Maranhão (R$ 7.478,34).

Entre os oficiais, depois de Mato Grosso, os maiores salários médios estão no Tocantins (R$ 27.443,50) e em Santa Catarina (R$ 27.085,05). Já as menores remunerações médias dessa carreira estão no Piauí (R$ 14.851,44), no Amapá (R$ 14.890,82) e na Paraíba (R$ 16.267,88), evidenciando que as disparidades salariais também se reproduzem de forma significativa entre os Estados.

Gráfico 12

Remuneração bruta média da Polícia Militar, por carreira e por UF (1) (2) (3)

Brasil e UFs (2025)



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/2025.

(3) No Estado de Roraima, os dados disponibilizados não permitem a desagregação por patente.

(4) 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.

(5) Inclui Bombeiros Militares.

Quando a análise é aprofundada por posto e graduação, as disparidades salariais se tornam ainda mais evidentes. O maior salário identificado entre todos os postos e Estados da Polícia Militar é o de coronel no Paraná, com remuneração bruta média de R$ 42.363,77, valor que evidencia o peso financeiro dos postos mais altos da hierarquia militar. Na base da carreira, o soldado mais bem remunerado do país está no Ceará, com média de R$ 11.609,65, enquanto o maior salário entre cabos é registrado em Goiás, com R$ 12.469,82.

Goiás, assim como o Mato Grosso, chama atenção por sua posição de destaque na estrutura remuneratória: os dois Estados aparecem com seis cargos entre os três maiores salários de suas respectivas patentes, indicando uma concentração relevante de remunerações elevadas ao longo da carreira policial.

No outro extremo, o menor salário registrado em toda a estrutura é o de soldado no Rio Grande do Norte, com remuneração média de R$ 4.276,43, menos da metade do valor pago ao soldado mais bem remunerado do país. Entre os coronéis, a menor remuneração média está no Piauí, com R$ 25.871,66, valor bastante inferior ao observado no Paraná. O Estado também concentra nove postos ou graduações entre os três menores salários de suas respectivas posições, tornando-se um dos principais casos de menor remuneração média entre as PMs estaduais.

Remunerações muito baixas, especialmente na base da carreira, indicam um cenário preocupante, com impactos diretos sobre a atratividade da profissão, a permanência dos profissionais e as condições de trabalho.

Essas diferenças não devem ser analisadas de forma simplista. Remunerações muito baixas, especialmente na base da carreira, indicam um cenário preocupante, com impactos diretos sobre a atratividade da profissão, a permanência dos profissionais e as condições de trabalho. Já os salários mais elevados exigem uma análise mais cuidadosa: embora possam refletir valorização e reconhecimento institucional, também podem indicar distorções na estrutura remuneratória e forte pressão sobre a folha de pagamento, especialmente quando associados a um desequilíbrio na distribuição de cargos.

A Federação Nacional de Entidades de Oficiais Militares Estaduais (FENEME) reúne informações sobre a remuneração prevista nas normativas estaduais das carreiras militares. Esses valores funcionam como uma referência legal da estrutura remuneratória, indicando os valores mínimos previstos para determinados postos. Como mostra a tabela abaixo, são reunidos os salários-mínimos nos cargos de entrada e saída em cada carreira da PM: soldado, subtenente, 2º Tenente e Coronel.

Tabela 17

Remuneração bruta média e remuneração mínima prevista em lei das Polícias Militares, por cargo [1]

Brasil e Unidades da Federação - 2025 [2]

Unidades da Federação	Soldado			Subtenente			2º Tenente			Coronel		
	FENEME	Transparência	Variação (em %)	FENEME	Transparência	Variação (em %)	FENEME	Transparência	Variação (em %)	FENEME	Transparência	Variação (em %)
Acre	5.878,79	7.659,70	30,29	10.664,40	11.935,43	11,92	12.023,73	16.379,92	36,23	26.981,68	30.332,95	12,42
Alagoas	6.431,58	6.742,74	4,84	13.383,59	13.165,14	-1,63	14.531,71	16.271,13	11,97	36.489,69	36.410,97	-0,22
Amapá	5.891,25	6.878,69	16,76	11.253,42	12.016,90	6,78	12.431,11	12.280,10	-1,21	27.479,43	28.007,71	1,92
Amazonas	6.238,59	7.435,29	19,18	11.787,18	12.897,21	9,42	16.099,54	17.253,93	7,17	38.282,89	39.812,63	4,00
Bahia	4.759,88	7.751,95	62,86	7.173,95	12.682,43	76,78	11.564,05	16.835,61	45,59	30.683,81	34.650,79	12,93
Ceará	6.187,97	11.609,65	87,62	8.869,76	14.648,00	65,15	10.038,27	16.396,86	63,34	27.771,69	39.685,53	42,90
Distrito Federal	8.889,20	10.189,64	14,63	14.692,90	18.955,39	29,01	16.218,07	19.929,60	22,89	27.433,81	37.215,76	35,66
Espírito Santo	5.701,45	8.173,02	43,35	13.623,06	15.099,74	10,84	12.702,05	17.211,43	35,50	33.247,23	36.017,61	8,33
Goiás	8.145,45	10.429,77	28,04	15.453,34	18.764,37	21,43	17.823,47	21.257,32	19,27	40.294,19	40.963,08	1,66
Maranhão	5.636,65	6.837,04	21,30	9.846,52	12.272,14	24,63	11.361,36	14.250,33	25,43	21.269,27	28.440,17	33,71
Mato Grosso	6.003,71	9.115,71	51,83	15.009,26	16.937,09	12,84	17.251,16	21.691,42	25,74	39.466,81	40.935,94	3,72
Mato Grosso do Sul [3]	5.727,10	...	...	15.967,36	...	...	13.807,84	...	...	39.426,84	...	...
Minas Gerais	5.097,11	5.947,62	16,69	17.449,33	23.222,24	33,08	11.037,15	18.643,94	68,92	34.532,47	37.012,53	7,18
Pará	5.639,34	7.646,51	35,59	7.205,72	7.475,46	3,74	11.171,13	15.619,01	39,82	28.120,25	29.404,95	4,57
Paraíba	4.207,87	5.180,30	23,11	5.714,56	9.613,76	68,23	8.407,87	12.592,48	49,77	15.872,78	31.607,70	99,13
Paraná	6.467,98	7.489,83	15,80	14.610,94	16.149,52	10,53	14.555,51	18.806,48	29,21	38.979,83	42.363,77	8,68
Pernambuco	3.419,88	6.717,09	96,41	10.633,48	12.818,88	20,55	10.855,91	14.952,69	37,74	26.971,38	32.222,28	19,47
Piauí	4.896,84	5.103,10	4,21	6.306,61	6.790,67	7,68	8.376,98	10.213,23	21,92	22.796,57	25.871,66	13,49
Rio de Janeiro [4]	5.152,75	6.032,46	17,07	10.428,22	15.236,55	46,11	8.591,23	14.975,17	74,31	24.277,54	37.454,76	54,28
Rio Grande do Norte	4.895,52	4.276,43	-12,65	15.968,87	14.352,67	-10,12	13.462,69	12.065,48	-10,38	31.937,74	30.766,90	-3,67
Rio Grande do Sul	6.182,64	8.097,57	30,97	14.404,22	9.967,01	-30,80	22.373,98	15.902,13	-28,93	32.009,36	38.423,10	20,04
Rondônia	5.300,00	5.729,68	8,11	17.000,00	16.980,07	-0,12	17.200,00	18.898,41	9,87	39.000,00	38.649,12	-0,90
Roraima [3]	4.143,59	...	...	10.283,37	...	...	11.164,07	...	...	21.469,39	...	...
Santa Catarina	8.505,00	8.901,39	4,66	19.440,00	17.301,62	-11,00	22.585,64	23.022,30	1,93	39.623,58	33.962,18	-14,29
São Paulo [5]	5.099,63	7.064,27	38,53	11.962,44	13.459,00	12,51	9.832,41	18.048,94	83,57	27.671,28	36.524,95	32,00
Sergipe	3.696,04	6.671,30	80,50	9.877,31	11.683,62	18,29	11.553,80	15.376,70	33,09	27.418,75	32.894,09	19,97
Tocantins	7.215,91	6.771,10	-6,16	19.273,20	17.520,69	-9,09	14.956,72	22.508,21	50,49	40.782,26	38.243,36	-6,23

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; Federação Nacional de Entidades de Oficiais Militares Estaduais (FENEME); 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/2025.

(3) Para os dados dos Portais da Transparência, nos Estados do Mato Grosso do Sul e de Roraima, os dados disponibilizados não permitem a desagregação por patente.

(4) Para os dados dos Portais da Transparência, 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.

(5) Para os dados dos Portais da Transparência,inclui Bombeiros Militares.

Ainda que esses dados não tratem exatamente da mesma natureza que os extraídos dos portais de transparência dos Estados, a comparação permite observar o peso das parcelas adicionais na composição salarial. Isso porque os dados da transparência refletem a remuneração efetivamente paga, incorporando não apenas o soldo base, mas também gratificações, vantagens pessoais, tempo de serviço e outros adicionais. Assim, a diferença entre os valores da FENEME e os registrados na transparência não indica, necessariamente, inconsistência entre as bases, mas ajuda a dimensionar o quanto a remuneração final depende de gratificações ou afins.

Os dados mostram que, em praticamente todos os Estados e postos analisados, a remuneração bruta média registrada nos portais de transparência supera os valores de referência levantados pela FENEME. Entre soldados, as maiores diferenças aparecem em Pernambuco, onde a remuneração média é 96,4% superior ao valor de referência, seguido por Ceará (87,6%) e Sergipe (80,5%). Em termos práticos, isso significa que, nesses Estados, a remuneração efetiva chega a ser quase o dobro do valor mínimo previsto nas normativas da carreira. Entre subtenentes, destacam-se Bahia (76,8%), Paraíba (68,2%) e Ceará (65,1%), cujos adicionais representam aproximadamente dois terços a mais sobre o valor normativo. Já entre segundos-tenentes, as maiores diferenças estão em São Paulo (83,6%), Rio de Janeiro (74,3%) e Minas Gerais (68,9%). No caso dos coronéis, a maior variação ocorre na Paraíba (99,1%), seguida por Rio de Janeiro (54,3%) e Ceará (42,9%).

O Ceará chama atenção por figurar consistentemente entre as maiores diferenças em todos os postos e graduações analisados, sinalizando peso de adicionais e gratificações ao longo da carreira. Mesmo entre os segundos-tenentes, único posto em que o Ceará não aparece entre as três maiores diferenças, o Estado registra 63,3%, ocupando a quarta posição e mantendo o padrão observado nos demais segmentos.

Tabela 18

Remuneração bruta e líquida média das Polícias Militares, por patente [1]

Brasil e Unidades da Federação - 2025 [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	**7.612,61**	**5.760,33**	**8.519,33**	**6.011,82**	**10.804,11**	**7.735,52**	**14.556,01**	**9.851,53**	**16.913,44**	**11.545,20**	**21.732,47**	**14.663,64**
Acre	7.659,70	4.548,79	6.938,66	2.911,20	9.601,30	5.149,33	11.935,43	6.570,09	16.379,92	8.991,78	18.411,07	10.711,23
Alagoas	6.742,74	5.356,66	7.264,30	5.702,65	9.243,00	7.129,70	13.165,14	9.653,12	16.271,13	11.833,85	21.082,22	14.908,71
Amapá	6.878,69	6.323,81	7.699,93	7.036,33	9.447,58	8.366,56	12.016,90	10.398,90	12.280,10	10.606,77	16.984,45	14.307,06
Amazonas	7.435,29	6.079,57	9.544,35	7.594,24	11.411,86	8.815,61	12.897,21	9.771,40	17.253,93	12.599,33	24.638,47	17.683,18
Bahia	7.751,95	4.923,44	8.911,92	5.232,96	9.272,81	5.391,63	12.682,43	7.084,47	16.835,61	9.519,72	19.029,84	10.821,80
Ceará	11.609,65	9.089,70	12.359,55	9.430,19	12.858,77	9.629,93	14.648,00	10.309,30	16.396,86	11.268,92	24.136,42	17.013,48
Distrito Federal	10.189,64	8.369,47	11.389,74	9.349,02	14.645,46	11.750,09	18.955,39	14.710,94	19.929,60	15.481,59	21.797,10	16.637,29
Espírito Santo	8.173,02	6.673,18	9.121,83	7.300,99	12.346,08	9.458,54	15.099,74	11.334,93	17.211,43	12.678,95	21.311,04	15.287,91
Goiás	10.429,77	7.123,73	12.469,82	7.784,02	14.493,32	8.502,64	18.764,37	10.621,68	21.257,32	12.337,87	29.238,33	18.311,72
Maranhão	6.837,04	5.652,65	6.805,88	5.677,58	8.607,33	6.930,93	12.272,14	9.416,60	14.250,33	10.667,02	15.298,37	11.390,24
Mato Grosso	9.115,71	8.132,88	11.793,23	10.168,61	14.253,43	12.166,38	16.937,09	14.251,02	21.691,42	18.088,45	27.442,45	22.615,08
Mato Grosso do Sul [5]	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Minas Gerais	5.947,62	4.797,06	7.751,76	6.036,48	11.812,68	8.843,61	23.222,24	16.846,11	18.643,94	13.280,12	25.705,33	18.429,47
Pará	7.646,51	5.241,95	8.060,35	5.197,42	8.663,66	5.349,86	7.475,46	5.562,74	15.619,01	9.411,55	17.871,13	10.379,63
Paraíba	5.180,30	4.773,27	6.978,65	6.392,61	6.861,54	6.239,18	9.613,76	8.372,66	12.592,48	10.559,27	17.395,04	14.126,53
Paraná	7.489,83	6.181,52	8.192,58	6.664,49	10.268,28	8.075,63	16.149,52	12.082,82	18.806,48	13.714,16	30.387,53	21.553,62
Pernambuco	6.717,09	5.351,64	7.387,44	5.830,45	8.716,09	6.736,01	12.818,88	9.363,30	14.952,69	10.735,33	16.470,03	11.714,25
Piauí	5.103,10	4.436,49	5.256,31	4.548,07	5.624,68	4.785,03	6.790,67	5.588,36	10.213,23	7.918,78	13.248,31	9.980,13
Rio de Janeiro	6.032,46	4.793,44	7.375,66	5.657,31	11.196,22	8.153,72	15.236,55	10.684,24	14.975,17	10.346,27	17.749,13	12.149,14
Rio Grande do Norte	4.276,43	2.739,33	5.859,55	3.579,88	9.285,29	4.559,77	14.352,67	6.822,33	12.065,48	6.831,79	18.468,19	8.456,43
Rio Grande do Sul	8.097,57	6.318,37	6.931,99	6.157,32	11.568,08	8.506,55	9.967,01	8.235,88	15.902,13	11.114,53	22.922,67	15.374,93
Rondônia	5.729,68	3.461,09	7.601,39	4.809,33	10.325,79	5.914,59	16.980,07	9.230,36	18.898,41	11.024,01	21.267,69	12.272,15
Roraima [5]	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Santa Catarina [6]	8.901,39	...	8.886,94	...	10.944,79	...	17.301,62	...	23.022,30	...	26.329,79	...
São Paulo [7]	7.064,27	5.096,04	8.744,36	5.692,89	10.642,31	6.950,44	13.459,00	8.534,84	18.048,94	11.862,36	22.686,56	14.026,42
Sergipe	6.671,30	5.570,59	7.878,17	6.343,97	8.016,91	6.429,97	11.683,62	8.963,63	15.376,70	11.550,48	19.153,02	14.114,71
Tocantins	6.771,10	4.300,66	9.511,43	5.060,42	13.632,85	6.707,14	17.520,69	8.097,97	22.508,21	10.949,29	27.621,22	15.412,08

Continua

Tabela 18

Remuneração bruta e líquida média das Polícias Militares, por patente [1]

Brasil e Unidades da Federação - 2025 [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	**25.866,50**	**17.435,01**	**30.969,29**	**20.723,72**	**34.731,45**	**23.778,96**	**6.312,98**	**4.971,04**	**10.329,61**	**7.407,11**
Acre	25.650,04	15.430,71	24.656,81	14.229,63	30.332,95	20.891,60	8.747,40	6.161,33	9.931,64	5.533,08
Alagoas	24.704,24	17.428,91	27.801,98	19.523,83	36.410,97	26.256,51	4.555,25	3.790,36	9.738,06	7.418,06
Amapá	16.910,63	14.186,58	22.876,16	19.020,28	28.007,71	22.611,27	7.167,41	6.869,00	9.595,58	8.500,00
Amazonas	32.829,86	23.020,51	36.421,07	25.669,19	39.812,63	27.831,14	7.974,44	6.151,65	12.192,30	9.342,70
Bahia	23.431,86	12.706,47	31.307,91	19.108,03	34.650,79	22.623,58	4.877,66	3.960,65	9.089,71	5.543,02
Ceará	28.925,04	20.473,62	36.123,14	25.570,21	39.685,53	28.725,66	7.061,21	5.974,46	13.436,55	10.044,25
Distrito Federal	26.392,71	20.048,42	30.318,12	22.904,10	37.215,76	27.745,75	14.319,24	11.236,15	14.427,87	11.516,62
Espírito Santo	28.137,51	20.260,31	35.337,87	24.964,63	36.017,61	25.005,24	3.845,93	3.350,14	10.144,53	7.949,01
Goiás	31.619,72	19.140,86	35.731,18	21.391,31	40.963,08	26.555,60	15.391,80	9.615,48	15.687,47	9.484,47
Maranhão	19.506,95	14.245,03	21.728,19	15.825,85	28.440,17	20.004,96	5.988,39	5.018,68	8.410,46	6.747,12
Mato Grosso	33.894,40	27.734,72	37.630,53	30.489,22	40.935,94	32.670,03	4.928,67	4.603,62	14.023,53	11.987,14
Mato Grosso do Sul [5]	...	...	...	...	...	...	...	...	9.145,13	7.931,49
Minas Gerais	27.658,40	19.985,67	36.694,80	25.673,83	37.012,53	29.474,66	10.717,76	8.144,21	10.823,41	8.175,69
Pará	22.305,95	12.795,84	28.265,31	15.877,48	29.404,95	17.422,77	6.010,33	4.180,02	9.151,39	5.787,56
Paraíba	20.427,14	16.439,76	25.715,55	20.561,81	31.607,70	25.114,72	7.767,60	6.876,69	7.832,83	6.955,99
Paraná	34.742,42	24.619,56	39.474,88	28.405,68	42.363,77	30.106,39	6.821,18	5.635,47	9.637,78	7.658,40
Pernambuco	20.492,96	14.356,22	23.832,39	16.629,33	32.222,28	22.367,35	-	-	8.675,25	6.678,07
Piauí	18.233,22	13.587,22	23.230,45	17.081,95	25.871,66	20.242,76	8.072,20	6.368,20	6.648,84	5.520,57
Rio de Janeiro	24.498,49	16.493,23	30.576,90	20.229,93	37.454,76	22.886,77	4.285,61	3.700,96	11.331,25	8.193,78
Rio Grande do Norte	21.576,67	10.492,23	25.887,35	12.143,54	30.766,90	15.841,46	4.345,53	4.591,14	9.046,42	4.626,46
Rio Grande do Sul	27.567,42	18.145,90	31.823,05	20.497,79	38.423,10	24.752,30	7.524,68	5.696,33	9.628,88	7.267,77
Rondônia	24.449,35	13.259,64	32.199,71	17.698,52	38.649,12	23.187,91	3.735,29	3.450,89	10.392,80	6.134,97
Roraima [5]	...	...	...	...	...	...	...	...	12.678,32	7.813,21
Santa Catarina [6]	28.355,87	...	32.106,47	...	33.962,18	...	18.882,42	...	10.655,59	...
São Paulo [7]	26.495,80	15.578,64	31.058,12	18.204,64	36.524,95	24.791,36	8.035,71	5.849,89	9.206,57	6.149,22
Sergipe	23.760,91	17.494,44	30.832,72	22.482,44	32.894,09	23.947,21	11.631,67	8.557,12	9.406,58	7.419,34
Tocantins	29.020,32	14.676,43	32.830,25	17.648,31	38.243,36	20.864,66	4.655,67	3.774,06	14.108,50	7.415,13

Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Solicitações Via Lei de Acesso à Informação (LAI) aos Estados e ao Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(-) Fenômeno inexistente.

(1) Para o cálculo dos valores médios aqui apresentados, foram desconsiderados os valores abaixo de R$ 1.518,00 e acima de R$ 46.366,19.

(2) Posição dos dados dos Estados em março/2025, com exceção do Ceará, com dados de maio/2025, e Mato Grosso e Roraima, com dados de outubro/2025.

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

(4) Inclui Primeiro Tenente e Segundo Tenente.

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

(6) O Estado de Santa Catarina não disponibiliza a Remuneração Líquida.

(7) Inclui Bombeiros Militares.

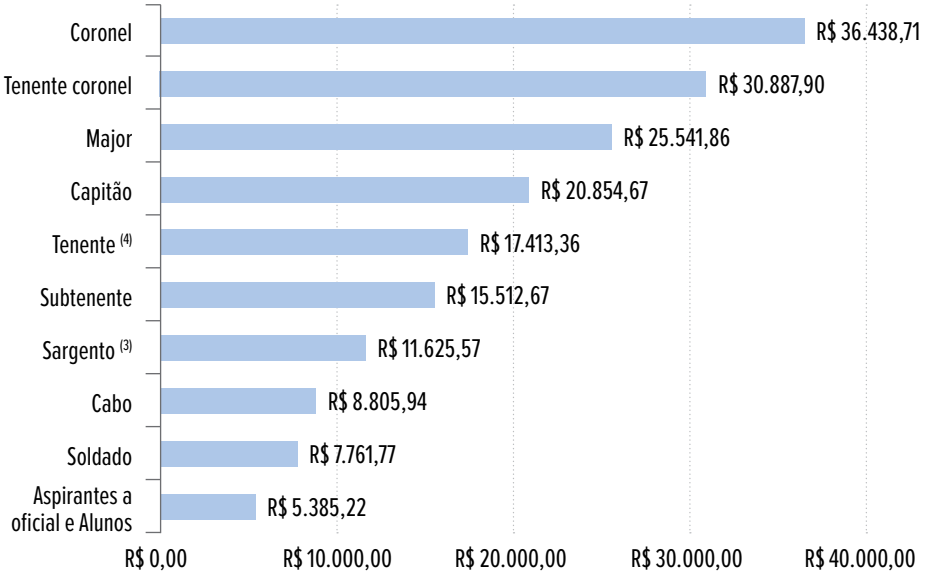
Nota-se, assim, que em muitos Estados a remuneração efetiva depende de forma significativa dessas parcelas complementares, o que tem implicações relevantes em termos de gasto público. A remuneração efetiva dos policiais militares se forma, em boa parte, fora do soldo base, por meio de parcelas que variam entre Estados e nem sempre estão claramente explicitadas nas normativas. Isso significa que o custo real da folha, uma das maiores despesas correntes das unidades da federação, é definido por componentes pouco visíveis, não padronizados e sem metodologia clara, o que limita a transparência sobre a alocação dos recursos e dificulta comparações entre Estados.

4.1.2 Corpos de Bombeiros Militares

Em termos de remuneração, a média bruta para todas as carreiras do Corpo de Bombeiros Militar é de R$ 12.397,72, enquanto a média líquida é de R$ 8.872,62. No que se refere à média bruta por posto e graduação, há uma variação que vai de R$ 5.385,22 para aspirantes a oficial e alunos, até R$ 36.438,71 para coronéis.

Gráfico 13

Remuneração bruta média [1] - Corpo de Bombeiros [5][6], por patente
2025 [2]



Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Solicitações Via Lei de Acesso à Informação (LAI) aos Estados e ao Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(1) Para o cálculo dos valores médios aqui apresentados, foram desconsiderados os valores abaixo de R$ 1.518,00 e acima de R$ 46.366,19.

(2) Posição dos dados dos Estados em março/2025, com exceção do Ceará, com dados de maio/2025, e Mato Grosso e Roraima, com dados de outubro/2025.

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

(4) Inclui Primeiro Tenente e Segundo Tenente.

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

(6) 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 e, assim, não entram nesse cálculo.

Para o cargo de soldado, a menor média bruta de remuneração é a da Paraíba, com o valor de R$ 4.251,61, e a maior é do Ceará, com R$ 13.122,23. Além da Paraíba, outros 10 Estados apresentam média bruta consideravelmente abaixo da média nacional (R$ 7.761,77) para soldados. São eles: Alagoas (R$ 6.705,71), Amazonas (R$ 6.724,76), Maranhão (R$ 6.047,15), Minas Gerais (R$ 5.875,55), Pernambuco (R$ 6.209,11), Piauí (R$ 5.167,22), Rio de Janeiro (R$ 5.666,48), Rio Grande do Norte (R$ 4.333,87), Rondônia (R$ 5.860,84) e Sergipe (R$ 6.881,49).

A maior média bruta de remuneração para Coronel é no Amazonas, com o valor de R$ 41.793,42. Em contrapartida, a UF com menor média bruta é Sergipe com o valor de R$ 24.280,76, uma diferença de aproximadamente 41,91% em relação ao primeiro. Outras 9 UF possuem uma média bruta de remuneração consideravelmente abaixo da média nacional para esse cargo, sendo elas: Acre (R$ 32.444,01), Alagoas (R$ 35.505,63), Amapá (R$ 32.991,68), Espírito Santo (R$ 33.808,27), Maranhão (R$ 29.430,78), Pará (R$ 30.541,84), Paraíba (R$ 34.769,80), Pernambuco (R$ 32.626,42) e Rio Grande do Norte (R$ 28.959,98).

Por fim, há uma convergência entre Estados que possuem médias brutas de remuneração abaixo da média nacional, tanto para soldados quanto para coronéis. Nesse sentido, Alagoas, Maranhão, Pernambuco e Rio Grande do Norte possuem médias inferiores à nacional tanto para a base quanto para o topo na instituição.

Tabela 19

Remuneração bruta e líquida média dos Corpos de Bombeiros, por patente [1]

Brasil e Unidades da Federação - 2025 [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	**7.761,77**	**5.908,66**	**8.805,94**	**6.675,30**	**11.625,57**	**8.270,37**	**15.512,67**	**9.740,08**	**17.413,36**	**12.284,82**	**20.854,67**	**14.326,44**
Acre	7.164,11	4.764,49	-	-	8.993,23	5.082,35	10.441,53	5.375,40	14.666,84	7.688,67	17.865,68	10.643,42
Alagoas	6.705,71	5.933,70	7.770,97	6.737,27	9.837,62	8.389,88	12.683,82	10.531,44	16.748,41	13.626,41	20.757,39	16.724,25
Amapá	7.179,08	6.586,48	8.150,34	7.328,82	9.531,88	8.381,00	12.578,58	10.784,94	14.985,97	12.752,88	18.372,26	15.203,45
Amazonas	6.724,76	5.582,86	9.003,86	7.083,44	10.981,28	8.468,47	13.518,04	10.283,56	19.854,38	14.211,96	22.059,71	15.983,66
Bahia	9.265,49	6.250,39	10.149,76	6.784,45	9.767,80	5.163,13	15.778,61	9.179,03	19.551,61	12.515,51	23.652,64	15.668,58
Ceará	13.122,23	10.233,19	13.284,90	10.320,37	14.414,75	11.056,07	16.041,43	11.149,25	17.962,37	12.388,85	24.326,21	16.678,41
Distrito Federal	10.548,58	8.795,29	10.946,28	9.024,83	13.333,97	10.625,84	18.111,39	13.995,95	18.742,12	14.289,20	21.772,32	16.584,53
Espírito Santo	7.275,62	6.010,41	8.420,95	6.758,52	11.564,26	8.968,61	14.327,92	10.758,52	18.137,81	13.389,72	20.534,81	14.763,01
Goiás	9.124,32	6.434,19	12.115,19	7.679,31	13.729,34	8.202,39	17.220,50	9.869,51	20.911,18	12.302,84	27.854,38	18.653,10
Maranhão	6.047,15	5.161,74	7.144,30	5.970,89	9.175,51	7.424,60	12.582,19	9.855,89	14.621,68	11.108,92	18.097,88	13.662,39
Mato Grosso	7.745,60	6.988,72	11.770,04	10.170,09	14.500,50	12.349,46	16.200,89	13.482,79	20.003,92	16.525,88	25.955,64	21.166,83
Mato Grosso do Sul [5]	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Minas Gerais	5.875,55	4.712,14	8.401,15	6.417,00	12.851,53	9.463,14	22.284,70	15.977,02	19.993,65	14.156,14	22.395,18	15.684,27
Pará	8.021,97	5.969,35	8.422,15	5.689,71	9.602,84	5.825,89	5.695,24	5.288,97	15.721,19	9.122,71	13.573,35	9.021,36
Paraíba	4.251,61	3.932,62	8.795,88	7.955,21	10.036,59	8.988,61	12.770,65	11.054,91	15.835,34	13.547,52	20.363,49	16.872,77
Paraná	7.278,71	6.025,56	7.956,38	6.522,63	10.044,31	7.911,06	14.634,90	11.025,28	17.545,27	12.777,42	24.919,68	17.680,72
Pernambuco	6.209,11	5.065,80	6.981,07	5.626,27	8.530,12	6.659,80	11.910,01	8.665,64	14.769,06	10.651,72	16.405,47	11.775,66
Piauí	5.167,22	4.472,07	5.570,09	4.802,32	5.752,48	4.839,85	7.234,97	5.900,46	11.434,25	8.919,09	13.075,02	9.966,39
Rio de Janeiro	5.666,48	4.333,39	8.054,92	5.121,17	11.969,00	6.895,12	16.343,59	9.092,17	15.100,03	9.603,41	18.867,89	11.880,94
Rio Grande do Norte	4.333,87	2.865,98	5.656,27	3.407,88	8.921,94	4.493,01	13.845,43	6.430,15	13.446,26	7.549,45	21.424,40	12.551,45
Rio Grande do Sul	8.786,81	6.838,59	-	-	12.419,97	8.967,31	-	-	15.822,60	10.981,32	24.847,87	16.560,91
Rondônia	5.860,84	3.486,42	7.831,71	5.261,70	11.123,33	6.401,85	16.112,31	9.135,72	18.493,14	11.417,78	23.580,48	13.946,76
Roraima [5]	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Santa Catarina [6]	8.186,57	...	9.053,06	...	11.164,97	...	18.700,50	...	23.230,84	...	26.936,50	...
São Paulo [7]	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Sergipe	6.881,49	5.726,84	8.201,44	6.603,55	9.450,27	7.407,24	11.425,61	8.745,16	15.747,95	11.825,65	18.076,00	13.750,90
Tocantins	10.386,73	8.181,28	11.787,45	7.790,73	14.938,85	8.362,29	17.762,79	9.722,06	19.983,08	10.509,08	26.963,22	12.173,77

Continua

Tabela 19

Remuneração bruta e líquida média dos Corpos de Bombeiros, por patente [1]

Brasil e Unidades da Federação - 2025 [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	**25.541,86**	**17.124,82**	**30.887,90**	**20.354,00**	**36.438,71**	**25.316,04**	**5.385,22**	**4.519,34**	**12.397,72**	**8.872,62**
Acre	-	-	-	-	32.444,01	19.601,94	9.010,85	7.216,91	9.474,41	5.709,20
Alagoas	24.431,25	19.453,52	27.739,16	22.129,83	35.505,63	28.923,73	5.263,68	4.858,25	11.947,72	10.006,44
Amapá	21.170,63	17.454,38	24.461,23	19.951,83	32.991,68	27.396,12	6.768,65	6.536,53	10.740,63	9.381,62
Amazonas	31.632,58	22.185,36	36.277,94	26.117,69	41.793,42	29.121,90	8.160,35	6.197,53	13.424,94	10.170,14
Bahia	25.937,36	16.416,97	30.702,34	18.139,81	40.555,72	25.613,02	2.020,88	1.811,32	9.381,38	6.373,83
Ceará	27.911,97	19.652,68	36.255,98	26.227,55	39.872,72	29.644,21	-	-	17.476,47	12.789,62
Distrito Federal	25.469,96	19.278,81	28.989,42	21.834,65	36.398,08	26.713,63	8.992,20	7.383,00	14.822,58	11.688,63
Espírito Santo	26.258,04	18.595,75	31.693,92	22.395,99	33.808,27	25.180,96	4.146,96	3.469,45	10.846,70	8.404,82
Goiás	31.133,45	18.436,21	35.109,78	19.685,61	41.780,21	26.472,90	11.691,69	8.230,26	14.840,95	9.202,77
Maranhão	20.661,19	14.920,85	23.525,27	17.046,41	29.430,78	20.668,00	8.467,68	6.791,58	12.310,45	9.533,13
Mato Grosso	31.445,84	25.475,64	35.220,23	28.302,09	40.480,67	32.981,11	7.560,63	6.637,56	12.702,32	10.883,45
Mato Grosso do Sul [5]	...	...	...	...	...	...	...	...	10.767,67	9.205,51
Minas Gerais	25.758,51	17.976,38	30.690,47	21.744,19	36.581,50	27.365,71	9.398,05	6.936,05	11.639,57	8.646,33
Pará	22.532,34	12.828,78	28.121,65	15.433,51	30.541,84	18.438,08	3.168,92	2.711,52	10.117,57	6.498,64
Paraíba	22.890,43	18.608,46	27.391,91	21.898,62	34.769,80	28.378,50	4.787,09	4.438,18	10.953,11	9.516,58
Paraná	30.576,85	21.354,89	34.898,74	24.093,28	41.151,67	30.473,98	5.352,25	4.643,77	10.730,12	8.389,61
Pernambuco	20.058,10	14.094,23	24.975,32	17.108,02	32.626,42	23.708,62	-	-	9.907,02	7.546,43
Piauí	19.898,78	14.937,54	23.703,92	17.391,00	36.150,82	28.563,65	2.010,99	1.789,79	8.135,58	6.620,40
Rio de Janeiro	25.870,46	16.188,65	32.352,16	19.818,13	38.729,80	24.887,65	5.770,84	4.457,63	14.392,22	8.723,49
Rio Grande do Norte	19.982,76	9.402,13	22.675,57	11.005,47	28.959,98	15.581,77	3.472,33	5.355,95	7.825,98	4.478,75
Rio Grande do Sul	29.426,64	19.373,58	34.726,77	22.377,46	40.059,86	25.717,71	7.669,40	5.847,41	10.683,51	7.961,96
Rondônia	26.778,80	13.415,76	32.246,92	17.403,20	40.617,37	27.080,08	9.309,02	7.771,96	12.815,40	7.811,09
Roraima [5]	...	...	...	...	...	...	...	...	16.716,54	10.621,19
Santa Catarina [6]	28.420,29	...	32.664,53	...	39.016,05	...	16.967,55	...	10.726,50	...
São Paulo [7]	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Sergipe	22.334,45	16.470,57	29.336,56	21.318,91	24.280,76	17.740,99	5.336,02	4.778,64	10.463,20	8.192,42
Tocantins	28.130,31	15.841,89	32.415,11	19.642,35	40.560,18	21.957,09	3.803,10	3.023,67	13.969,73	8.682,93

Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Solicitações Via Lei de Acesso à Informação (LAI) aos Estados e ao Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(-) Fenômeno inexistente.

(1) Para o cálculo dos valores médios aqui apresentados, foram desconsiderados os valores abaixo de R$ 1.518,00 e acima de R$ 46.366,19.

(2) Posição dos dados dos Estados em março/2025, com exceção do Ceará, com dados de maio/2025, e Mato Grosso e Roraima, com dados de outubro/2025.

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

(4) Inclui Primeiro Tenente e Segundo Tenente.

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

(6) O Estado de Santa Catarina não disponibiliza a Remuneração Líquida.

(7) 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.

4.1.3 Polícias Civis

A remuneração bruta média de um Policial Civil no Brasil, em 2025, foi de R$ 15.512.52, considerando as carreiras de escrivão, investigador e delegado. Contudo, observando-se a variação deste indicador segundo as carreiras, nota-se variações importantes nas remunerações. A remuneração bruta média da carreira de Escrivão é de R$ 12.918,66 e a de Investigador é de R$ 13.695,65, mais próximas entre si. Já a remuneração bruta média da carreira de Delegado é de R$ 30.890,05, sendo 2,4 vezes superior ao de Escrivão, com a média bruta mais baixa nas carreiras da Polícia Civil. A remuneração líquida média da corporação ficou em R$ 10.833,63.

Desagregando por cargo, a remuneração bruta média de um escrivão é de R$ 12.918,66, e em 10 Unidades da Federação o salário bruto médio ficou abaixo da média nacional. A menor remuneração bruta para um escrivão é da Polícia Civil da Paraíba, com o valor médio de R$ 8.659.57. Seguido da Polícia Civil de Minas Gerais (R$ 9.375,16), Rio Grande do Norte (R$ 9.985,66), São Paulo (R$ 10.755,33), Acre (R$ 11.941,49) e Rondônia (R$ 11.927,59) e Maranhão (R$ 11.667,48). As maiores remunerações brutas para escrivão da Polícia Civil foram verificadas no Amazonas (R$ 24.875,71), Mato Grosso (R$ 19.471,70), Distrito Federal (R$ 17.352,39) e Ceará (R$ 17.204,94).

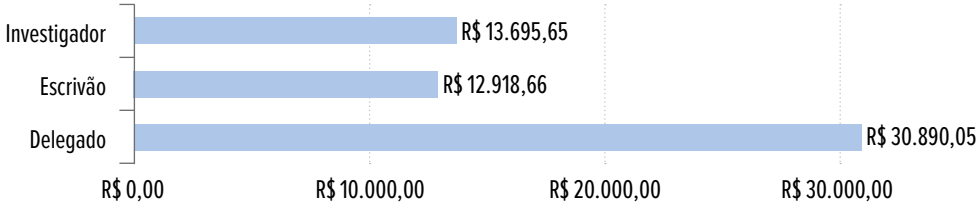
Na carreira de Investigador, 12 UF apresentam remuneração bruta abaixo da média nacional, que foi de R$13.695,65. O menor valor verificado foi na Polícia Civil da Paraíba (R$10.189,90), seguido de Bahia (R$ 10.756,66), Paraná (R$ 10.999,54), Minas Gerais (R$ 11.176,19), São Paulo (R$ 11,258,57), Acre (R$ 11.424,84), Rio Grande do Norte (R$ 11.488,78), Maranhão (R$ 11.729,23) e Piauí (R$ 11.773,21). As maiores remunerações brutas para investigador foram verificadas no Amazonas (R$ 25.487,70), seguido de Tocantins (R$ 20.983,13), Mato Grosso (R$ 19.723,95) e Roraima (R$ 19.437,93).

Na carreira Delegado, por fim, a remuneração bruta média nacional foi de R$30.890,05, sendo que 6 UF apresentaram remuneração inferior a este valor. O menor salário de delegado foi verificado em Minas Gerais (R$ 23.079,26), bem abaixo do segundo menor, da Polícia Civil da Bahia (R$ 27.034,92). Na sequência, dentro as menores remunerações para Delegado temos a Polícia Civil de Alagoas (R$ 28.519,43), Rio Grande do Norte (R$ 28.740,23), Amapá (R$ 29.546,28). O maior salário de delegado está na Polícia Civil de Ceará, com uma remuneração média em 2025 de (R$ 41.200,96), seguido de Amazonas (R$ 39.826,59), Rio de Janeiro (R$ 36.964,19) e Goiás (R$ 36.428,44).

Gráfico 14

Remuneração bruta média (2) - Polícia Civil, por cargo

2025 (1)



Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Solicitações Via Lei de Acesso à Informação (LAI) aos Estados e ao Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(1) Posição dos dados dos Estados em março/2025, com exceção do Ceará, com dados de maio/2025, e Mato Grosso e Roraima, com dados de outubro/2025.

(2) Para o cálculo dos valores médios aqui apresentados, foram desconsiderados os valores abaixo de R$ 1.518,00 e acima de R$ 46.366,19.

Tabela 20

Remuneração bruta e líquida média das Polícias Civis, por cargo (1)

Brasil e Unidades da Federação - 2025 (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	**30.890,05**	**21.691,27**	**12.918,66**	**8.770,65**	**13.695,65**	**9.372,52**	**15.512,52**	**10.833,63**
Acre	31.040,45	18.052,07	11.941,49	6.495,24	11.424,84	6.256,05	13.081,94	7.290,91
Alagoas	28.519,43	23.928,82	16.461,90	11.649,61	17.336,49	12.239,84	17.760,01	13.092,89
Amapá	29.546,28	22.232,01	14.288,70	10.283,30	15.088,23	10.917,44	16.118,45	11.845,22
Amazonas	39.826,59	28.291,23	24.875,71	17.634,34	25.487,70	18.113,59	26.824,02	19.499,91
Bahia	27.034,92	17.962,47	12.077,56	6.968,77	10.756,66	6.350,68	13.214,73	8.215,85
Ceará	41.200,96	34.830,49	17.204,94	12.932,03	17.004,30	12.805,01	18.293,75	15.367,19
Distrito Federal	32.271,07	22.850,61	17.352,39	13.082,41	18.614,65	13.764,18	19.769,83	14.587,73
Espírito Santo	28.473,13	20.453,97	-	-	16.252,78	11.589,53	17.911,56	12.858,04
Goiás	36.428,44	23.032,69	13.854,35	8.346,75	14.259,35	8.395,70	16.527,78	10.156,97
Maranhão	31.687,52	22.461,22	11.667,48	9.028,91	11.729,23	9.083,71	15.935,76	11.968,25
Mato Grosso	37.751,89	33.060,58	19.471,70	14.703,06	19.723,95	15.063,53	20.476,79	16.617,60
Mato Grosso do Sul	32.971,50	26.468,21	-	-	12.283,83	8.820,72	14.567,68	11.362,61
Minas Gerais	23.079,26	16.157,47	9.375,16	6.978,96	11.176,19	8.175,68	12.195,03	8.895,55
Pará	31.530,25	19.155,67	16.169,50	9.081,86	16.500,77	9.170,65	20.268,52	11.852,28
Paraíba	30.611,30	24.174,94	8.659,57	7.572,74	10.189,90	8.863,02	12.894,22	10.857,52
Paraná	30.634,90	20.924,60	-	-	10.999,54	8.212,63	13.517,56	9.869,83
Pernambuco	32.506,99	22.351,90	12.368,35	8.771,49	12.148,40	8.640,54	14.244,01	10.143,08
Piauí	31.157,74	22.627,88	13.137,94	9.766,25	11.773,21	8.813,25	14.534,21	10.873,53
Rio de Janeiro	36.964,19	25.595,15	15.524,19	11.835,95	14.061,82	8.983,66	15.949,24	11.101,10
Rio Grande do Norte	28.740,23	17.525,93	9.985,66	6.514,58	11.488,78	6.969,28	13.328,43	8.224,30
Rio Grande do Sul	32.465,99	22.505,11	12.786,37	9.039,92	15.477,19	10.664,86	16.052,70	11.219,66

Continua

Tabela 20

Remuneração bruta e líquida média das Polícias Civis, por cargo [1]

Brasil e Unidades da Federação - 2025 [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)
Rondônia	31.303,30	18.616,72	11.927,59	7.087,76	12.390,39	6.931,69	13.987,89	8.126,99
Roraima	32.955,12	21.676,35	15.148,12	9.219,89	19.437,93	11.071,41	20.121,93	12.221,57
Santa Catarina [3]	32.067,49	...	14.819,44	...	14.274,43	...	16.709,57	...
São Paulo	30.484,90	19.783,16	10.755,33	6.898,80	11.258,57	7.243,32	13.568,27	8.839,15
Sergipe	34.586,58	26.322,55	-	-	13.928,78	10.589,39	16.309,53	12.578,25
Tocantins	31.433,16	17.879,13	16.676,32	9.383,89	20.983,13	10.491,62	21.229,81	11.265,59

Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Solicitações Via Lei de Acesso à Informação (LAI) aos Estados e ao Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(-) Fenômeno inexistente.

(1) Para o cálculo dos valores médios aqui apresentados, foram desconsiderados os valores abaixo de R$ 1.518,00 e acima de R$ 46.366,19.

(2) Posição dos dados dos Estados em março/2025, com exceção do Ceará, com dados de maio/2025, e Mato Grosso e Roraima, com dados de outubro/2025.

(3) O Estado de Santa Catarina não disponibiliza a Remuneração Líquida.

4.1.4 Perícia Oficial

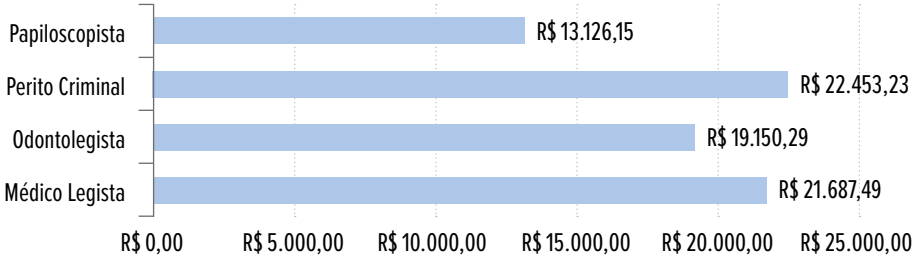
A remuneração bruta média nacional das Perícias atingiu, em 2025, R$ 19.875,74, com líquida média de R$ 13.449,09. As remunerações brutas médias por carreira são as seguintes: Perito Criminal (R$ 22.453,23), Médico Legista (R$ 21.687,49), Odontolegista (R$ 19.150,29) e Papiloscopista (R$ 13.126,15). Vale notar que o Papiloscopista recebe, em média, valor bruto médio próximo ao do Investigador da Polícia Civil (R$ 13.695,65) e marcadamente inferior aos demais cargos das Perícias.

As Unidades da Federação com maiores remunerações brutas médias totais das Perícias são Santa Catarina (R$ 29.085,04), Amazonas (R$ 28.485,02), Mato Grosso (R$ 28.065,35), Acre (R$ 25.867,92) e Tocantins (R$ 25.571,82). Os menores patamares são observados em Rio Grande do Norte (R$ 12.771,25), Mato Grosso do Sul (R$ 13.838,52), Espírito Santo (R$ 14.794,68) e Maranhão (R$ 15.588,95).

Gráfico 15

Remuneração bruta média [1] - Perícias Oficiais, por cargos

2025 [2]



Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Solicitações Via Lei de Acesso à Informação (LAI) aos Estados e ao Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(1) Para o cálculo dos valores médios aqui apresentados, foram desconsiderados os valores abaixo de R$ 1.518,00 e acima de R$ 46.366,19.

(2) Posição dos dados dos Estados em março/2025, com exceção do Ceará, com dados de maio/2025, e Mato Grosso e Roraima, com dados de outubro/2025.

Tabela 21

Remuneração bruta e líquida média das Perícias Oficiais, por cargo [1]

Brasil e Unidades da Federação - 2025 [2]

Brasil e Unidades da Federação	Remuneração média									
	Delegado		Escrivão		Investigador		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)	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)
Brasil	**21.687,49**	**14.891,89**	**19.150,29**	**13.907,30**	**22.453,23**	**15.093,04**	**13.126,15**	**8.927,00**	**19.875,74**	**13.449,09**
Acre	22.379,82	14.163,23	...	...	26.209,89	15.558,77	...	...	25.867,92	15.434,17
Alagoas	15.903,77	11.035,19	16.443,46	11.447,22	18.155,60	12.602,96	8.750,46	6.475,60	16.245,53	11.322,72
Amapá	24.119,31	18.058,55	32.422,73	23.191,15	28.139,97	21.350,84	11.407,84	8.995,54	21.873,13	16.617,32
Amazonas	31.178,22	21.032,51	26.938,90	20.212,08	27.999,77	19.288,62	...	...	28.485,02	19.620,25
Bahia	21.663,71	15.685,70	19.841,25	15.140,42	22.567,84	16.113,74	...	...	22.046,64	15.885,82
Ceará	28.165,83	21.969,87	...	...	24.539,23	18.532,42	13.426,52	10.509,19	21.228,26	16.451,79
Distrito Federal	28.264,99	19.518,96	...	...	29.504,42	21.950,78	18.460,51	13.780,01	24.102,83	17.840,54
Espírito Santo	12.889,04	9.286,53	...	...	15.206,05	11.052,35	...	...	14.794,68	10.738,84
Goiás	22.350,21	14.013,11	...	...	23.069,14	14.580,50	12.996,59	8.079,84	20.012,18	12.602,26
Maranhão	16.108,67	11.700,06	15.121,41	10.786,41	15.425,33	11.137,53	...	...	15.588,95	11.270,27
Mato Grosso	29.417,83	22.927,32	33.177,96	25.270,86	34.497,50	25.612,15	13.688,58	10.394,05	28.065,35	21.262,74
Mato Grosso do Sul	...	...	...	...	15.804,44	11.062,61	10.641,61	7.698,72	13.838,52	9.781,70
Minas Gerais	22.744,79	15.434,43	...	...	23.700,10	16.173,87	...	...	23.360,93	15.912,19
Pará	16.285,36	10.686,07	7.139,35	4.868,92	22.086,39	12.799,16	17.287,08	9.868,47	19.149,37	11.288,40
Paraíba	15.529,38	11.553,03	16.840,97	12.325,94	18.705,28	14.433,98	7.648,21	6.560,94	15.740,07	12.116,06
Paraná	...	...	...	...	26.061,63	17.840,82	10.916,85	8.151,33	19.615,29	13.756,16
Pernambuco	19.732,80	13.456,08	...	...	22.452,96	15.363,48	11.630,73	8.348,45	16.584,28	11.530,81
Piauí	16.140,45	11.601,98	20.133,99	14.263,22	18.672,93	13.379,63	...	...	17.930,92	12.861,38
Rio de Janeiro	20.077,02	12.887,35	...	...	19.970,62	12.703,33	16.335,45	10.422,05	18.597,95	11.868,62
Rio Grande do Norte	13.392,89	9.135,72	9.079,49	6.531,44	13.509,57	8.691,63	8.373,79	4.737,85	12.771,25	8.295,19
Rio Grande do Sul	22.067,70	15.321,81	...	...	23.718,81	15.893,69	12.593,27	8.717,53	20.656,29	14.030,24

Continua

Tabela 21

Remuneração bruta e líquida média das Perícias Oficiais, por cargo [1]

Brasil e Unidades da Federação - 2025 [2]

Brasil e Unidades da Federação	Remuneração média									
	Delegado		Escrivão		Investigador		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)	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)
Rondônia	28.220,80	17.130,88	32.731,01	19.831,92	28.483,10	17.464,40	12.747,01	7.651,96	21.062,94	12.902,03
Roraima	26.553,94	21.174,97	...	...	32.932,51	19.637,85	13.375,02	7.620,11	24.872,22	15.717,64
Santa Catarina [3]	30.347,03	...	28.270,50	...	29.691,85	...	16.830,63	...	29.085,04	...
São Paulo	19.547,79	12.892,62	...	...	20.699,51	13.407,97	10.737,73	7.030,58	17.933,84	11.693,54
Sergipe	19.290,56	14.366,12	17.862,42	13.058,85	21.376,03	15.706,07	9.701,42	7.708,60	17.171,53	12.834,48
Tocantins	30.469,30	18.851,86	30.246,35	14.665,35	27.721,15	16.102,08	20.802,71	11.576,79	25.571,82	14.908,18

Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Solicitações Via Lei de Acesso à Informação (LAI) aos Estados e ao Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(-) Fenômeno inexistente.

(1) Para o cálculo dos valores médios aqui apresentados, foram desconsiderados os valores abaixo de R$ 1.518,00 e acima de R$ 46.366,19.

(2) Posição dos dados dos Estados em março/2025, com exceção do Ceará, com dados de maio/2025, e Mato Grosso e Roraima, com dados de outubro/2025.

(3) O Estado de Santa Catarina não disponibiliza a Remuneração Líquida.

4.1.5 Polícias Penais

A remuneração bruta média nacional da Polícia Penal em 2025 foi de R$ 9.876,76, com líquida média de R$ 6.678,03. Esse patamar situa-se abaixo da média da Polícia Militar (R$ 10.329,61) e do Corpo de Bombeiros Militar (R$ 12.397,72), da Polícia Civil (R$ 15.512,52) e das Perícias (R$ 19.875,74).

As médias brutas vão desde R$ 5.100,84, no Amazonas, até R$ 16.426,10, no Distrito Federal. Já as médias líquidas partem de R$ 3.865,40, no Tocantins, e vão até R$ 12.692,30, novamente no Distrito Federal.

Em relação às demais forças de segurança pública do país, vê-se que as Polícias Penais, na média, permanecem entre as piores remunerações dentre as forças de segurança. Na comparação com outras carreiras de outras corporações, os salários médios bruto e líquido de um policial penal permanecem menores que os de um escrivão e de um investigador da Polícia Civil, e aos de um papiloscopista da Polícia Técnico-Científica, mas acima da remuneração bruta média nacional dos praças da Polícia Militar (R$ 9.341,74).

Vale destacar, no entanto, que o salário médio bruto de um policial penal é 39% superior à remuneração médio bruta de outras carreiras do serviço público estadual/distrital, calculado em R$ 7.092,82, tema que será objeto de análise do próximo capítulo.

Tabela 22

Remuneração bruta e líquida média das Polícias Penais [1]

Brasil e Unidades da Federação - 2025 [2]

Brasil e Unidades da Federação	Remuneração média	
	Policial Penal	
	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)
Brasil	**9.876,76**	**6.678,03**
Acre	9.989,68	5.507,88
Alagoas	12.378,92	9.077,50
Amapá	7.236,57	5.787,88
Amazonas	5.100,84	4.111,34
Bahia	9.772,12	7.481,65
Ceará	15.118,96	10.911,86
Distrito Federal	16.426,10	12.692,30
Espírito Santo	10.712,16	8.156,49
Goiás	15.405,85	8.860,77
Maranhão	12.814,04	9.944,82
Mato Grosso	12.740,90	9.376,98
Mato Grosso do Sul	9.676,29	7.399,13
Minas Gerais	7.286,91	5.699,46
Pará	6.798,88	4.911,83
Paraíba	10.298,98	8.807,10
Paraná	11.317,47	8.459,90
Pernambuco	10.427,64	7.699,73
Piauí	13.223,87	9.735,22
Rio de Janeiro	11.822,79	6.965,25
Rio Grande do Norte	10.846,95	6.981,78
Rio Grande do Sul	10.797,73	7.789,48
Rondônia	10.441,43	6.913,86
Roraima	8.854,63	5.250,09
Santa Catarina [3]	12.013,84	...
São Paulo	8.641,10	4.892,16
Sergipe	11.583,55	9.090,75
Tocantins	6.749,62	3.865,40

Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Solicitações Via Lei de Acesso à Informação (LAI) aos Estados e ao Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(...) Informação não disponível.

(1) Para o cálculo dos valores médios aqui apresentados, foram desconsiderados os valores abaixo de R$ 1.518,00 e acima de R$ 46.366,19.

(2) Posição dos dados dos Estados em março/2025, com exceção do Ceará, com dados de maio/2025, e Mato Grosso e Roraima, com dados de outubro/2025.

(3) O Estado de Santa Catarina não disponibiliza a Remuneração Líquida.

4.1.6 Polícias Federais

A Polícia Federal (PF) possui um amplo rol de atribuições: polícia judiciária da União, apuração de infrações penais contra a ordem política e social ou em detrimento de bens, serviços e interesses da União, prevenção e repressão ao tráfico ilícito de entorpecentes, ao contrabando e ao descaminho, além das funções de polícia marítima, aérea e de fronteira. A tabela abaixo consolida informações sobre efetivo, remuneração bruta e remuneração líquida média cujos dados foram fornecidos diretamente pelo Departamento de Polícia Federal, com posição de março de 2025, e estratificam o efetivo nos cinco cargos que compõem a Polícia Federal. Em março de 2025, o efetivo da ativa da Polícia Federal totalizava 12.536 servidores, distribuídos nos cargos de agente, escrivão, delegado, perito criminal e papiloscopista.

A remuneração bruta média do conjunto do efetivo da Polícia Federal foi de R$ 21.792,54, com líquida média de R$ 14.996,22. Esse patamar situa a PF como a corporação policial cujos integrantes, de maneira agregada, possuem a maior remuneração bruta média do país, superando as Perícias estaduais (R$ 19.875,74), a Polícia Civil estadual (R$ 15.512,52), a Polícia Rodoviária Federal (R$ 16.093,58) e, com larga margem, a Polícia Militar (R$ 10.329,61) e a Polícia Penal (R$ 9.876,76).

Tabela 23

Efetivo da ativa e remuneração bruta e líquida média da Polícia Federal, por cargo (1)

Brasil - 2025 (2)

Cargo	Efetivo	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)
Agente de Polícia Federal	6.721	18.574,05	12.888,51
Delegado de Polícia Federal	1.874	32.087,09	21.730,44
Escrivão de Polícia Federal	2.299	17.978,57	12.579,25
Papiloscopista	529	18.408,10	12.744,69
Perito Criminal Federal	1.113	33.381,13	22.447,86
Total	**12.536**	**21.792,54**	**14.996,22**

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

(1) Para o cálculo dos valores médios aqui apresentados, foram desconsiderados os valores abaixo de R$ 1.518,00 e acima de R$ 46.366,19.

(2) Posição dos dados em março/2025.

A razão entre o cargo mais bem remunerado (Perito Criminal Federal) e o menos remunerado (Escrivão) é de 1,9 vezes — patamar substancialmente inferior ao observado nas corporações militares estaduais (em que a razão Coronel/Soldado média nacional é de 4,6 na PM e 4,7 nos Bombeiros) e mesmo nas Polícias Civis estaduais (em que a razão Delegado/Escrivão média nacional é de 2,4). Trata-se, portanto, da estrutura remuneratória com

menor amplitude salarial entre todas as corporações analisadas no capítulo, o que tende a significar menor dispersão hierárquica interna e implica em maior equidade salarial relativa entre os cargos da corporação.

4.1.7 Polícia Rodoviária Federal

Em abril de 2025, o efetivo da ativa da Polícia Rodoviária Federal (PRF) totalizava 12.328 policiais, todos ocupantes do cargo de Policial Rodoviário Federal. Trata-se de característica distintiva da PRF em relação às demais corporações analisadas neste capítulo: enquanto a Polícia Federal organiza-se em cinco cargos diferenciados (Agente, Escrivão, Delegado, Perito Criminal Federal e Papiloscopista) e as Polícias Civis estaduais articulam-se, tradicionalmente, em três cargos (Delegado, Escrivão e Investigador), a PRF adota estrutura funcional unificada, na qual todos os servidores ingressam pelo mesmo concurso público, pertencem à mesma carreira e progridem ao longo de classes e padrões remuneratórios, de acordo com critérios de tempo de serviço, qualificação e avaliação de desempenho.

Em termos comparativos, o efetivo da PRF é praticamente equivalente ao da Polícia Federal (12.328 contra 12.536 servidores ativos), embora a natureza das funções desempenhadas seja substantivamente distinta: enquanto a PF concentra-se em atribuições de polícia judiciária, investigação criminal e produção pericial, a PRF dedica-se majoritariamente a atividades de policiamento ostensivo, fiscalização de trânsito, prevenção de acidentes e enfrentamento de ilícitos verificados em rodovias federais, tais como contrabando, descaminho, tráfico de entorpecentes, ilícitos ambientais e crimes contra o patrimônio.

A remuneração bruta média do Policial Rodoviário Federal foi de R$ 16.093,58 em abril de 2025, com remuneração líquida média de R$ 11.587,27. Esse valor coloca a PRF em terceiro lugar no ranking de remuneração média das forças de segurança pública do país, atrás apenas da PF e das Perícias estaduais.

Tabela 24

Efetivo da ativa e remuneração bruta e líquida média da Polícia Rodoviária Federal, por cargo (1)

Brasil - 2025 (2)

Cargo	Efetivo	Remuneração bruta (média)	Remuneração líquida (média)
Policial Rodoviário Federal	12.328	16.093,58	11.587,27

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

(1) Para o cálculo dos valores médios aqui apresentados, foram desconsiderados os valores abaixo de R$ 1.518,00 e acima de R$ 46.366,19.

(2) Posição dos dados em abril/2025.

4.1.8 Comparação entre as corporações

O gráfico abaixo apresenta a comparação da remuneração média bruta e líquida das carreiras policiais brasileiras em 2025, agregadas por corporação. Os dados evidenciam acentuada heterogeneidade remuneratória entre as instituições, com a remuneração bruta variando de R$ 9.876,76 (Polícia Penal) a R$ 21.792,54 (Polícia Federal), e a líquida de R$ 6.678,03 a R$ 14.996,22, respectivamente. A razão entre a maior e a menor remuneração líquida atinge 2,25, indicando que um Policial Federal recebe, em média, mais que o dobro do valor líquido recebido por um Policial Penal.

A hierarquia remuneratória observada permite identificar três estratos. No topo, situam-se as carreiras federais (Policial Federal e Policial Rodoviário Federal) e a Perícia Oficial, com remunerações brutas superiores a R$ 16.000,00. Em posição intermediária, encontram-se a Polícia Civil e o Corpo de Bombeiros, com brutos entre R$ 12.000,00 e R$ 16.000,00. Na base, situam-se a Polícia Militar e a Polícia Penal, ambas com remunerações brutas inferiores a R$ 11.000,00. Tal configuração revela uma clivagem remuneratória relevante entre carreiras federais e estaduais, com reflexos potenciais sobre a atratividade comparativa das carreiras e sobre a migração de servidores entre os entes federativos.

4.2 O PESO DA FOLHA DE PAGAMENTO DA SEGURANÇA PÚBLICA NOS ORÇAMENTOS DOS ESTADOS E DO DISTRITO FEDERAL

A elaboração da presente edição do estudo *Raio-X das Forças de Segurança Pública do Brasil* propiciou a sistematização de informações relevantes acerca dos efetivos e das remunerações praticadas nas distintas carreiras vinculadas à segurança pública, possibilitando avaliar o tratamento conferido pelos entes federativos a esse campo de atuação estatal. No decorrer da coleta e do tratamento dos dados, evidenciou-se uma questão analítica que demanda exame aprofundado: qual a magnitude da participação dos servidores públicos ativos e inativos da segurança pública — considerados tanto sob a ótica do contingente de pessoal quanto sob a das despesas com folha de pagamento — em relação ao conjunto dos servidores estaduais das demais áreas?

Nesse intuito, duas dimensões analíticas orientam a discussão: (1) a comparação do efetivo (peso de pessoal) e da remuneração total (peso orçamentário) dos servidores relacionados à segurança pública em relação ao total de servidores; e (2) a comparação da remuneração média (peso salarial) dos servidores da área da segurança pública em relação aos das demais áreas.

Dessa forma, trabalhamos com os dados completos das remunerações de todos os servidores das Unidades da Federação (UF) relativos ao mês de março de 2025, com exceção do Ceará, para o qual foram utilizados dados de maio de 2025, e de Mato Grosso e Roraima, com dados de outubro de 2025. Os dados foram obtidos nos portais de transparência dos Estados e Distrito Federal, com solicitações complementares via Lei de Acesso à Informação para as UF que não os disponibilizavam de forma automatizada, sendo explicado em mais detalhes na metodologia.

E, tal como na edição anterior, a resposta a esta questão é possível, em quase sua totalidade, graças à metodologia adotada: o processo de coleta de dados sobre os profissionais da segurança pública teve, como etapa inicial, a compilação dos dados de remuneração de todos os servidores dos Estados e Distrito Federal, o que torna possível a comparação entre servidores da segurança pública e das demais áreas.

De maneira geral, os Estados disponibilizam os dados em 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 casos, existem diversos registros para um mesmo servidor, seja por possuir dois ou mais cargos, por atuar em dois ou mais órgãos ou, até casos de duplicatas de registros. Para esses últimos casos, os múltiplos registros de um servidor da segurança pública foram ajustados, evitando contagens imprecisas. Porém, para os demais servidores, não foi possível realizar esse mesmo tipo de ajuste, uma vez que seria necessário analisar, padronizar e ajustar milhões de registros, o que foge do escopo do presente estudo. E como tais casos são minoria, temos pouco impacto nos valores dos demais servidores, o que nos permite fazer a comparação com os servidores da segurança pública.

Os servidores foram classificados em dois grupos, conforme sua área de atuação: "Segurança Pública", que compreende todos os cargos classificados conforme a metodologia desta edição do *Raio-X*, independentemente do órgão em que atuam, além dos cargos auxiliares e de assistência que estão relacionados diretamente à segurança pública, mas que não necessariamente são cargos de carreira; e "Demais áreas", que se refere aos servidores estaduais cujos cargos não estão relacionados à segurança pública. Ao considerarmos todos os cargos relativos à segurança pública nesta seção, os totais aqui apresentados se diferenciam dos totais apresentados ao longo do *Raio-X*, uma vez que esses últimos consideram apenas os cargos de carreira. Os efetivos estão, ainda, segmentados pela situação funcional, sendo "Ativos" os servidores em exercício e "Inativos" os aposentados ou na reserva remunerada.

Importa destacar que alguns Estados não fornecem dados sobre os servidores das demais carreiras, seja para ativos ou para inativos, o que impede sua utilização nos cálculos de peso relativo. Para os servidores ativos, os Estados da Bahia e do Rio de Janeiro foram excluídos

das comparações proporcionais. Para os inativos, foram excluídos Bahia, Minas Gerais e Rio de Janeiro. Tais Estados, no entanto, possuem dados de servidores da segurança pública que foram computados nos totais de efetivo e nas médias salariais da própria categoria.

Em relação aos valores salariais, utilizou-se como medida estatística a média das remunerações brutas, uma vez que a amostra de dados de cada Estado é expressiva (no mínimo algumas centenas de registros, chegando a mais de 500.000 em São Paulo), o que dilui possíveis erros e suaviza problemas com *outliers*, proporcionando uma dimensão suficiente para a análise aqui proposta.

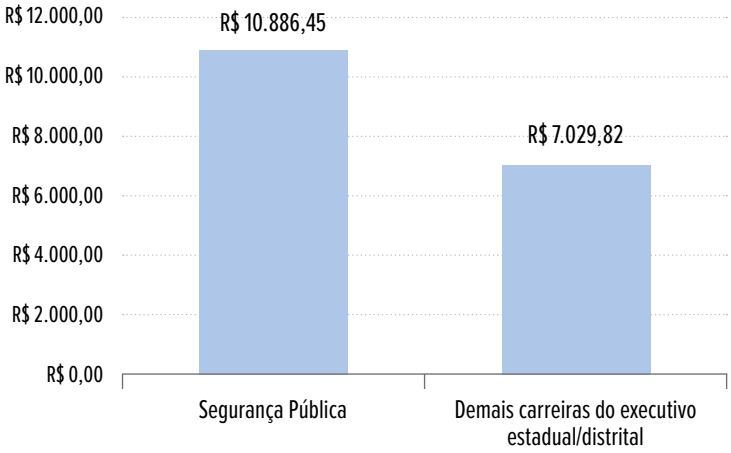
4.2.1 Servidores da Ativa

Em média, os servidores das carreiras de segurança pública possuem remuneração 55% maior do que os servidores das demais áreas.

Quando analisamos os servidores ativos, os profissionais de segurança pública como Policiais Civis, Militares e Penais, Bombeiros Militares e Peritos, tiveram remuneração bruta média no Brasil em 2025 de R$ 10.886,45, ao passo que o funcionalismo público das demais carreiras de Estados e DF recebeu, em média, R$ 7.029,82. Ou seja, em média, os servidores das carreiras de segurança pública possuem remuneração 55% maior do que os servidores das demais áreas.

Gráfico 16

Média salarial bruta de Estados e DF 2025 (1), Servidores ATIVOS da área de segurança pública versus demais servidores públicos



Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Solicitações Via Lei de Acesso à Informação (LAI) aos Estados e ao Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(1) Posição dos dados dos Estados em março/2025, com exceção do Ceará, com dados de maio/2025, e Mato Grosso e Roraima, com dados de outubro/2025.

Para os servidores estaduais da segurança pública, esses valores são representados por 765.126 servidores mapeados ao longo deste *Raio-X* (como aqui consideramos todos os cargos relacionados à segurança pública, além dos cargos de carreira, o total é superior ao apresentado ao longo deste relatório, de 679.070 servidores), com um total de remuneração bruta de R$ 8,33 bilhões em um mês. Para efeitos de comparação, se considerarmos décimo terceiro, férias e encargos, os gastos anuais diretos apenas com servidores ativos da segurança pública podem ultrapassar R$ 135 bilhões nos Estados e no Distrito Federal, o equivalente a 1,1% do PIB 2025[32].

Prosseguindo nas análises, o gráfico a seguir mostra, para os servidores relacionados à segurança pública, o peso relativo do efetivo (peso de pessoal, nas colunas azuis) e o peso relativo da remuneração total (peso orçamentário, nas colunas laranjas). Conforme podemos identificar, em todas as regiões do país os servidores da ativa relacionados à segurança pública possuem um percentual de gastos com remuneração (peso orçamentário) maior do que o percentual de efetivo (peso de pessoal).

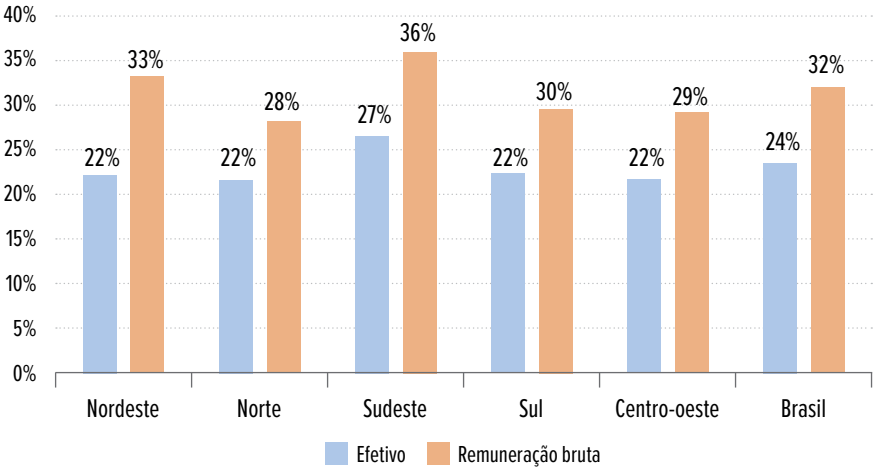
Com quase um quarto dos servidores ativos, a segurança pública consome praticamente um terço de toda a folha de pagamento dos executivos estaduais.

Ou seja, proporcionalmente, o custo com remunerações do efetivo é maior do que o tamanho do efetivo. Tal fato é corroborado, conforme vimos no gráfico anterior, pela média salarial dos servidores da segurança pública ser maior do que a média salarial dos servidores das demais áreas. Na média nacional, os servidores da ativa da área de segurança pública respondem por 24% do total de servidores dos executivos estaduais e distrital, mas seu peso na folha de pagamento é de 32%, uma diferença de 8 pontos percentuais. Portanto, com quase um quarto dos servidores ativos, a segurança pública consome praticamente um terço de toda a folha de pagamento dos executivos estaduais.

32 PIB cresce 2,3% em 2025 e fecha o ano em R$ 12,7 trilhões. Agência IBGE, mar/2026. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/45968-pib-cresce-2-3-em-2025-e-fecha-o-ano-em-r-12-7-trilhoes.

Gráfico 17

Peso relativo de pessoal e orçamentário 2025 (1)(2), servidores ATIVOS da segurança pública em relação ao total das carreiras do Executivo Estadual e Distrital



Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Solicitações Via Lei de Acesso à Informação (LAI) aos Estados e ao Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(1) Posição dos dados dos Estados em março/2025, com exceção do Ceará, com dados de maio/2025, e Mato Grosso e Roraima, com dados de outubro/2025.

(2) Os Estados da Bahia e do Rio de Janeiro não fornecem dados das demais carreiras dos Estados e, assim, não foram computadas nos cálculos.

Quando analisamos conforme a região, verificamos que a maior disparidade entre efetivo e remuneração está na Região Nordeste, onde os servidores ativos da segurança correspondem a 22% do total de servidores estaduais, mas suas remunerações equivalem a 33% dos gastos com folha de pagamento, uma diferença de 11 pontos percentuais. No Sudeste, os servidores estaduais ativos da segurança pública representam 27% do efetivo e 36% da folha de pagamento, um *gap* de 9 pontos percentuais, sendo o maior peso orçamentário absoluto entre as regiões. Na Região Sul, por sua vez, os números são 22% e 30% (+8 p.p.), e no Centro-Oeste, 22% e 29% (+7 p.p.). Por fim, a Região Norte é a que apresenta a menor diferença entre efetivo e remuneração, 22% e 28% respectivamente, apresentando uma diferença de 6 pontos percentuais, mas mantém o padrão de que o peso orçamentário supera o peso de pessoal em todas as regiões do país.

Como ressalva, frisamos que os Estados do Rio de Janeiro e da Bahia não entraram nesse cômputo, uma vez que eles não disponibilizaram os dados dos servidores ativos das demais áreas.

4.2.2 Servidores Aposentados e Inativos

Este *Raio-X* identificou, nos cargos de carreira da segurança pública[33] das polícias estaduais, 424.415 servidores inativos nas 27 Unidades da Federação. Na comparação com os dados de 2023, o crescimento foi de 6,4%[34]. Neste caso, excluímos Rio de Janeiro e Bahia da comparação, já que na edição anterior do Raio-X não havia informações sobre inativos para as duas UFs.[35]

Tabela 25

Efetivo de inativos das polícias brasileiras, por corporação (1)

Brasil e Unidades da Federação - 2025

Brasil e Unidades da Federação	Polícia Militar	Corpo de Bombeiros	Polícia Civil	Perícia Oficial	Polícia Penal	Polícia Federal (2)	Polícia Rodoviária Federal	Polícia Penal Federal	Total
Brasil	**314.298**	**25.176**	**61.088**	**7.005**	**16.848**	**6.193**	**6.276**	**...**	**436.884**
Acre	2.005		464	102	3	-	-	-	2.574
Alagoas	13.928	1.544	2.513	196	855	-	-	-	19.036
Amapá	775	219	330	14	2	-	-	-	1.340
Amazonas	4.047	332	636	35	21	-	-	-	5.071
Bahia (3)	18.803	452	2.409	217	479	-	-	-	22.360
Ceará	5.022	485	789	118	68	-	-	-	6.482
Distrito Federal	12.197	4.678	3.394	528	1	-	-	-	20.798
Espírito Santo	6.390	436	1.151	198	74	-	-	-	8.249
Goiás (4)	13.011		2.920	265	149	-	-	-	16.345
Maranhão (4)	5.038		801	59	56	-	-	-	5.954
Mato Grosso (4)	4.125		1.233	179	145	-	-	-	5.682
Mato Grosso do Sul (4)	4.588		1.025	183	481	-	-	-	6.277
Minas Gerais	38.090	2.981	6.134	578	283	-	-	-	48.066
Pará	9.484	1.555	951	170	10	-	-	-	12.170
Paraíba	5.328		277	63	111	-	-	-	5.779
Paraná (5)	14.057	117	2.228	466	827	-	-	-	17.695
Pernambuco	15.543	1.270	3.254	386	242	-	-	-	20.695
Piauí	3.469	106	369	29	134	-	-	-	4.107
Rio de Janeiro (3)	24.276	8.246	4.981	693	1.031	-	-	-	39.227
Rio Grande do Norte	4.292	225	631	30	18	-	-	-	5.196
Rio Grande do Sul	23.516	580	5.664	443	1.612	-	-	-	31.815

Continua

33 Não considera os cargos auxiliares.

34 Em 2023 foram contabilizados 352.642 inativos na segurança pública, descontados os totais da carreira de segurança pública para Rio de Janeiro e Bahia. De modo a manter a comparação, a variação foi calculada, em 2025, sem os inativos de ambos os Estados, totalizando 375.297 em 2025 para 25 UFs.

35 Se a comparação for feita com os dados de todas as UFs para 2025, o aumento de inativos chega a 23,8%. No entanto, conforme demonstrado na nota anterior, a maior parte desta variação decorre da inclusão dos inativos de Rio de Janeiro e Bahia em 2025, cujos dados não estavam disponíveis em 2023.

Tabela 25

Efetivo de inativos das polícias brasileiras, por corporação [1]

Brasil e Unidades da Federação - 2025

Brasil e Unidades da Federação	Polícia Militar	Corpo de Bombeiros	Polícia Civil	Perícia Oficial	Polícia Penal	Polícia Federal [2]	Polícia Rodoviária Federal	Polícia Penal Federal	Total
Rondônia	1.771	102	537	128	83	-	-	-	2.621
Roraima	70	17	67	9		-	-	-	163
Santa Catarina	10.533	1.575	1.930	149	287	-	-	-	14.474
São Paulo [5]	68.441		15.474	1.581	9.784	-	-	-	95.280
Sergipe	2.772	256	432	27	86	-	-	-	3.573
Tocantins [4]	2.727		494	159	6	-	-	-	3.386

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/2025.

(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.

Conforme podemos observar, desse total dos inativos dos Estados, 74% pertencem às Polícias Militares (314.298), seguidos por 14% nas Polícias Civis (61.088), 6% no Corpo de Bombeiros Militares (25.176), 4% na Polícia Penal (16.848) e 2% na Perícia Oficial (7.005). Essa distribuição reflete tanto a dimensão das carreiras quanto as particularidades de cada regime previdenciário. Já em relação aos Estados, São Paulo conta com mais de 95 mil servidores inativos relacionados à segurança pública, com 22% do total. Em seguida, temos Minas Gerais (11%), Rio de Janeiro (9%) e Rio Grande do Sul (7%), de forma que esses quatro Estados somados correspondem a um pouco mais da metade dos inativos da segurança pública, ao passo que representam 42,2% do efetivo ativo das forças estaduais.

O gráfico a seguir, por sua vez, nos traz a análise do peso de efetivo e do peso orçamentário dos servidores inativos relacionados à segurança pública, detalhado por região. Nele, verificamos que os inativos da segurança pública correspondem a 22% do total de servidores inativos[36]. Ao passo que as remunerações correspondem a 34%, uma diferença de 12 pontos percentuais. Para efeitos de comparação, conforme vimos anteriormente, os ativos da segurança respondem por 24% do efetivo e 32% da remuneração, com uma diferença de 8 pontos percentuais.

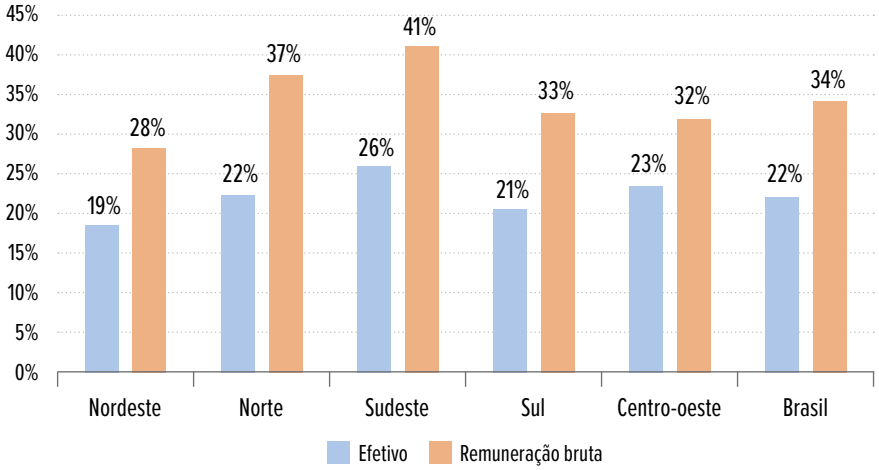
36 Neste caso, o total de servidores inativos relacionados à segurança pública é de 438.012, uma vez que estão computados outros cargos além dos de carreira

Ou seja, o gasto com remunerações de aposentadoria da segurança pública é muito maior do que a participação no quadro de inativos, superando inclusive a média dos servidores ativos. Esse fenômeno pode ser explicado, em grande medida, pelos regimes especiais de proteção social dos militares estaduais, que contemplam critérios de integralidade distintos dos servidores civis, bem como por mecanismos de promoção automática na passagem para a inatividade que podem ter existido no passado.

Outro ponto de comparação é que esses mais de 438 mil servidores inativos tiveram um total de remuneração bruta de quase R$ 6 bilhões em um mês. Se considerarmos décimo terceiro, férias e encargos, os gastos anuais diretos apenas com servidores inativos da segurança pública podem chegar a R$ 96 bilhões nos Estados e no Distrito Federal, o equivalente a 0,8% do PIB 2025.

Gráfico 18

Peso relativo de pessoal e orçamentário 2025 (1)(2), servidores INATIVOS da segurança pública em relação ao total das carreiras do Executivo Estadual e Distrital



Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Solicitações Via Lei de Acesso à Informação (LAI) aos Estados e ao Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(1) Posição dos dados dos Estados em março/2025, com exceção do Ceará, com dados de maio/2025, e Mato Grosso e Roraima, com dados de outubro/2025.

(2) Os Estados da Bahia, Minas Gerais e Rio de Janeiro não fornecem dados das demais carreiras dos Estados e, assim, não foram computadas nos cálculos.

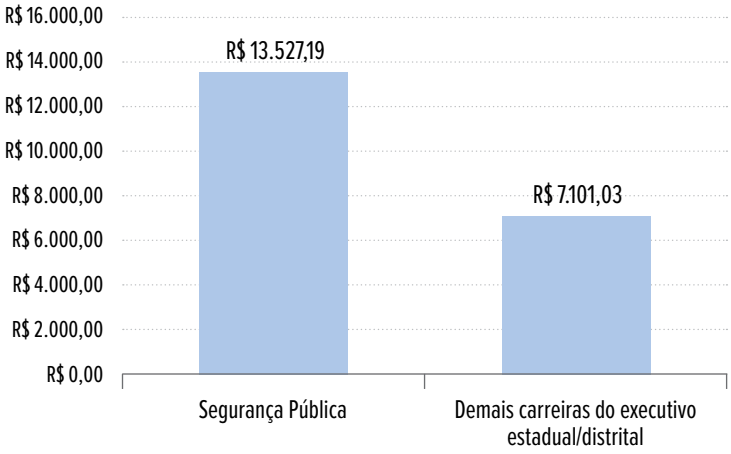
Quando analisamos conforme as regiões, as maiores distorções entre efetivo e remuneração dos inativos são observadas no Sudeste, com 26% dos inativos e 41% da remuneração, e no Norte, com 22% dos inativos e 37% da remuneração, com ambas apresentando um gap de 15 pontos percentuais. A região Sul, com 21% e 33% respectivamente, apresenta uma diferença de 12 p.p., situando-se em uma faixa intermediária. Por fim, as regiões Nordeste, com 19% e 28% respectivamente, e Centro-Oeste, com 23% e 32% respectivamente, apresentam a menor distorção, com 9 p.p. de gap.

Como ressalva, frisamos que os Estados do Rio de Janeiro, Bahia e Minas Gerais não entraram nesse cômputo, uma vez que eles não disponibilizaram os dados dos servidores inativos das demais áreas.

No que diz respeito à média salarial, conforme gráfico a seguir, a remuneração bruta mensal média dos servidores estaduais inativos relacionados à segurança pública é de R$ 13.527,19, cerca de 90% maior do que a remuneração média dos inativos das demais áreas, que é de R$ 7.101,03.

Gráfico 19

Média salarial bruta de Estados e DF 2025 (1), Servidores INATIVOS da área de segurança pública versus demais servidores públicos



Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Solicitações Via Lei de Acesso à Informação (LAI) aos Estados e ao Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

(1) Posição dos dados dos Estados em março/2025, com exceção do Ceará, com dados de maio/2025, e Mato Grosso e Roraima, com dados de outubro/2025.

Vale destacar, ainda, a diferença entre as remunerações médias dos servidores ativos e inativos, padrão que já havia sido identificado na edição anterior do Raio-X. Entre os servidores das demais áreas, os aposentados recebem apenas 1% a mais do que os que ainda estão em exercício, o que indica uma paridade salarial bastante elevada entre as duas situações funcionais. Já na segurança pública o comportamento é completamente distinto, sendo que os inativos recebem, em média, 24% a mais do que os próprios ativos

Entre os servidores das demais áreas da administração pública, os aposentados recebem apenas 1% a mais do que os que ainda estão em exercício. Já entre os servidores da segurança pública, os inativos recebem, em média, 24% a mais do que os próprios servidores ativos das categorias.

da categoria. A distância é, portanto, considerável, e aponta para uma valorização sistemática do servidor no momento da aposentadoria. Uma das explicações para esse fenômeno reside na existência de mecanismo de promoção automática para os militares estaduais ao ingressarem na reserva remunerada, quando o servidor passava a receber a remuneração correspondente ao posto imediatamente superior ao último ocupado na ativa, elevando sua remuneração no exato momento da saída do serviço.

4.2.3 Comparativo 2023 – 2025: evolução dos indicadores

A tabela a seguir consolida os principais indicadores das edições de 2023 e 2025 do Raio-X, permitindo uma leitura evolutiva da média salarial e dos pesos de pessoal e orçamentário da segurança pública no funcionalismo estadual e distrital.

Tabela 26

Comparação entre 2025 e 2023 - Indicadores selecionados

Unidades da Federação

Indicador	2023	2025	Variação
Média salarial - Ativos - Segurança Pública	9.023,79	10.886,45	20,6%
Média salarial - Ativos - Demais áreas	5.978,31	7.029,82	17,6%
Diferença salarial - Ativos - Segurança Pública versus Demais áreas	50,9%	54,9%	+4,0 p.p.
Média salarial - Inativos - Segurança Pública	11.484,05	13.527,19	17,8%
Média salarial - Inativos - Demais áreas	6.155,84	7.101,03	15,4%
Diferença salarial - Inativos - Segurança Pública versus Demais áreas	86,6%	90,5%	+3,9 p.p
Peso de pessoal - Ativos - Segurança Pública - Brasil	23%	24%	+1,0 p.p.
Peso orçamentário - Ativos - Segurança Pública - Brasil	31%	32%	+1,0 p.p.
Peso de pessoal - Inativos - Segurança Pública - Brasil	22%	22%	0,0 p.p.
Peso orçamentário - Inativos - Segurança Pública - Brasil	33%	34%	+1,0 p.p.
Diferença Salarial - Inativos versus Ativos - Segurança Pública	27,3%	24,3%	–3,0 p.p.

Fonte: Portais da Transparência dos Estados e do Distrito Federal; Solicitações Via Lei de Acesso à Informação (LAI) aos Estados e ao Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

A leitura comparativa revela uma tendência de ampliação do peso orçamentário da segurança pública, tanto para ativos, de 31% para 32%, quanto para inativos, de 33% para 34%. Já no peso de pessoal, verificamos uma tendência de aumento para os ativos, indo de 23% para 24%, enquanto os inativos ficaram estagnados em 22%.

No âmbito salarial dos servidores ativos, a segurança pública teve um crescimento médio de 20,6% entre 2023 e 2025, ligeiramente superior ao das demais áreas (17,6%), o que ampliou em 4,0 p.p. a vantagem salarial da categoria, indo de 50,9% para 54,9%.

A remuneração média dos servidores da segurança pública cresceu mais, de 2023 para 2025, do que a remuneração média dos servidores das demais áreas.

No campo dos inativos, o movimento segue a mesma direção, porém com intensidade distinta. A remuneração média dos inativos da segurança pública cresceu 17,8%, ante 15,4% das demais carreiras. Esse crescimento diferencial fez com que a vantagem salarial dos inativos de segurança pública sobre os das demais áreas aumentasse 3,9 p.p., passando de 86,6% para 90,5%.

Ou seja, tanto para ativos como para inativos, verificamos que a remuneração média dos servidores da segurança pública cresceu mais, de 2023 para 2025, do que a remuneração média dos servidores das demais áreas, mostrando que a segurança foi mais beneficiada no período analisado.

Por fim, vale destacar que a diferença salarial entre inativos e ativos da segurança pública apresentou uma redução: em 2023, os inativos ganhavam em média 27,3% mais do que os ativos da mesma categoria; em 2025, esse diferencial caiu para 24,3%.

Em resumo, os dados apresentados ao longo desta seção oferecem um retrato consistente sobre o peso que a segurança pública representa nas folhas de pagamento dos executivos estaduais e distrital. A lógica central que emerge da análise é simples em sua formulação, mas complexa em suas implicações: com cerca de um quarto dos servidores ativos, a segurança pública consome quase um terço de toda a folha de pagamento. Entre os inativos, a distorção é ainda maior. E essa distância, longe de se estreitar, seguiu crescendo entre 2023 e 2025.

Esse padrão tem duas dimensões que precisam ser lidas em conjunto. A primeira é estrutural: as carreiras de segurança pública são, em média, mais bem remuneradas do que a média das demais carreiras do funcionalismo estadual, e esse diferencial reflete, ao menos em parte, as condições específicas do trabalho policial, como riscos, regime de dedicação exclusiva e responsabilidades institucionais. A segunda dimensão é sistêmica e diz respeito ao peso dos inativos: quando os aposentados de uma categoria recebem, em média, 90% a mais do que os aposentados das demais áreas, e quando o gasto com inativos da segurança pública supera proporcionalmente até mesmo o peso dos ativos na folha, estamos diante de uma questão que transcende a política salarial e alcança o debate sobre sustentabilidade fiscal de médio e longo prazo.

O crescimento da despesa, principalmente com inativos é, nesse sentido, um dado muito relevante. Quando olhamos apenas os cargos de carreira, os mais de 424 mil aposentados identificados equivalem, em 2025, a 62% dos mais de 684 mil servidores ativos, sendo que para as Polícias Militares esse percentual chega a 76% na média nacional. E, quando olhamos o total de todos os cargos (incluindo cargos não policiais dentro das polícias), os mais de 438 mil inativos representam 57% dos mais de 765 mil ativos. Além disso, em alguns Estados, temos um estoque de inativos que rivaliza ou supera o de ativos em determinadas carreiras e corporações, o que nos mostra que os Estados enfrentarão pressão crescente sobre seus orçamentos nos próximos anos, independentemente de qualquer decisão sobre remuneração ativa. Os regimes especiais de proteção social dos militares estaduais, que historicamente previam critérios de integralidade e mecanismos de promoção automática na passagem para a inatividade, são o principal vetor explicativo desse desequilíbrio.

As despesas com remuneração podem chegar a aproximadamente R$ 230 bilhões em um ano, sendo R$ 135 bilhões dos ativos e R$ 96 bilhões dos inativos, chegando ao equivalente a 1,8% do PIB de 2025.

Outro aspecto que nos ajuda a compreender essa dimensão do peso orçamentário dos servidores estaduais da segurança pública na máquina pública é quando vemos que as despesas com remuneração podem chegar a aproximadamente R$ 230 bilhões em um ano, sendo R$ 135 bilhões dos ativos e R$ 96 bilhões dos inativos, chegando ao equivalente a 1,8% do PIB de 2025.

Por fim, o comparativo entre as edições de 2023 e 2025 do *Raio-X* nos mostra que praticamente todos os indicadores analisados (peso de pessoal, peso orçamentário e média salarial, tanto para ativos quanto para inativos) apontaram na mesma direção no período analisado, mostrando uma trajetória consistente de ampliação do peso da segurança pública sobre as finanças dos Estados.

CAPÍTULO 5

Leis orgânicas das forças de segurança

O Brasil é organizado enquanto uma República Federativa, na qual, diferentemente de uma república centralizada, há espaço legal para que Estados e distrito federal estabeleçam diferentes regramentos conforme as necessidades e especificidades locais de suas instituições. O intuito das leis orgânicas nacionais, sobretudo das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares e das Polícias Civis, é oferecer orientações gerais, proporcionando um alinhamento mínimo para as diferentes unidades federativas. Nessa seção vamos discutir as leis que regem cada uma das forças de segurança em nível federal, sendo leis orgânicas ou não. Nos casos das instituições que possuem lei orgânica, serão analisadas quais unidades federativas recepcionaram a normativa nacional e em que medida isso ocorre.

Nos concentraremos na análise das legislações federais a partir de cinco categorias-chave, são elas: 1) planejamento, 2) transparência e prestação de contas, 3) uso da força, 4) saúde do trabalhador e 5) participação política. A primeira categoria analisa em que medida as leis preveem a necessidade de planejamento de ação da instituição. A segunda categoria apresenta o que as legislações definem sobre transparência, *accountability* e prestação de contas das instituições para com a sociedade civil. Já a terceira categoria observa as definições das normativas para o uso da força, se há previsão sobre sua utilização progressiva e os seus limites. Na quarta categoria são apresentadas as previsões das legislações para a garantia da saúde física e psicológica do trabalhador da instituição, se há espaços de assistência. A quinta e última categoria são apresentadas as definições e regras sobre a participação de policiais, bombeiros militares e guardas municipais na política enquanto candidatos a cargos com mandato eletivo e/ou quando eleitos.

5.1 POLÍCIA FEDERAL, POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL E POLÍCIA PENAL FEDERAL

As instituições federais de forças de segurança serão analisadas conjuntamente, visto que as categorias estabelecidas são pouco abordadas em suas legislações. Por exemplo, a Lei nº 9.266 de 1996, que "Reorganiza as classes da Carreira Policial Federal, fixa a remuneração dos cargos que as integram e dá outras providências" não apresenta nenhuma das cinco categorias analisadas.

Outra lei importante para análise é a de nº 14.875 de 2024, que apresenta a criação da Polícia Penal Federal. Em uma leitura mais elástica, o art. 126-B, em seu inciso IX apresenta a remuneração adicional pelo exercício de atividade "insalubre, perigosa ou penosa", na categoria "saúde do trabalhador". Como um fator adicional, essa lei possui como característica a criação, definição e alteração de uma série de outras carreiras que não necessariamente são relacionadas com a Polícia Penal Federal, como a de Especialista em Indigenismo e a de Analista-Técnico de Políticas Sociais.

Já a Polícia Rodoviária Federal, em sua normativa (Lei nº 9.654/1998) apresenta alguns pontos que podem ser enquadrados às categorias estabelecidas de "planejamento". No artigo 2º, a legislação apresenta as atribuições das classes do cargo de Policial Rodoviário Federal, em duas classes são apresentadas funções de planejamento. Neste mesmo artigo, apresenta duas classes que se enquadrariam na categoria de "prestação de contas", com a utilização dos termos de controle e fiscalização. Todavia, são apresentadas como uma das diversas atribuições descritas e relacionadas a cargos específicos e não como compromissos da corporação como um todo.

5.2 POLÍCIA PENAL

Apesar da legislação da Polícia Penal Federal ser de 2024, desde 2019 há a emenda constitucional (nº 104/2019) que define a criação das Polícias Penais nos níveis, federal, estadual e distrital. Como ainda não existe uma lei orgânica estabelecida, a emenda não desenvolve nenhuma das categorias aqui analisadas, somente prevê a criação da instituição, com preenchimento de cargos, como sua inclusão no art. 144 da Constituição Federal. Atualmente, está em tramitação no Senado um projeto de lei[37] que propõe a instituição da Lei Orgânica das Polícias Penais.

37 PL nº 4637/2024.

Desta forma, evidencia-se que, até este momento, o país não aprofundou a discussão normativa nacional sobre o papel das Polícias Penais (estaduais, distrital e federal) no contexto da segurança pública, para além de sua inclusão no capítulo constitucional.

5.3 GUARDA MUNICIPAL

As Guardas Municipais são instituições civis e possuem uma lei federal que serve para balizar sua organização, que também integra o Sistema Único de Segurança Pública (SUSP) (Lei nº 13675/2018). Apesar de não ser denominada enquanto uma lei orgânica, a Lei nº 13.022 de 2014 atua como tal, o Estatuto das Guardas Municipais.

Para a categoria de "planejamento", no Estatuto, em seu art. 5º, existe a previsão de parcerias com órgãos estaduais, da União e de municípios vizinhos para a realização de consórcios, convênios para ações preventivas; bem como a construção de planos diretores de ação. No art. 7º há a previsão do número máximo de efetivo, baseado no número de habitantes de cada município[38], definição descumprida por ao menos 40 municípios brasileiros, conforme analisado na seção sobre as Guardas Municipais.

Na categoria "transparência e prestação de contas", o estatuto possui um capítulo sobre controle das atividades (Capítulo VII), investigação e auditorias. É previsto o controle interno, por meio de uma corregedoria própria da Guarda, para apurar infrações disciplinares, e externo, que funcione de forma independente da Guarda, como uma ouvidoria para denúncias, reclamações e recomendações. Bem como é previsto, no parágrafo 1º do art. 13, a criação de um colegiado para analisar e monitorar a alocação e aplicação dos recursos públicos aplicados à segurança municipal. Neste mesmo capítulo, no art. 14 também é prevista a criação de um código de conduta próprio. Os pontos são fundamentais para o controle institucional, no entanto, não é mencionado no Estatuto a previsão para a publicação de relatórios sobre a atuação da instituição.

A terceira categoria em que é possível encontrar artigos previstos no Estatuto é o "uso da força". No decorrer da legislação, existem alguns artigos que abordam esse tema, sendo que logo no art. 2º há uma apresentação da natureza da instituição como armada (esse art. não define se é armamento letal ou menos letal). No entanto, no art. 16 é apresentado que é autorizado o porte de arma de fogo aos guardas, conforme o previsto em lei municipal. Também é apresentada a obrigatoriedade da existência da Corregedoria em guardas que utilizam as armas de fogo, no art. 13. Bem como a lei, no art. 3, estabelece o uso progressivo da força como um princípio de atuação.

38 O artigo apresenta diferentes cálculos de efetivo para municípios com menos de 50.000 habitantes, entre 50.000 e 500.000 e uma terceira com mais de 500.000 habitantes.

Para a categoria sobre a "saúde do trabalhador", não há um artigo específico sobre setores de saúde nas Guardas, mas há a exigência de aptidão física, mental e psicológica para assumir o cargo, no art. 10. Além da previsão da suspensão do porte de arma por restrição médica, no art. 16.

Como última categoria, a "participação política", há somente um artigo que se enquadra nessa definição. O art. 20 reconhece a representatividade das Guardas em conselhos nacionais e de gestão pública, muito embora não discorra sobre o procedimento da participação e uso político de servidores da guarda enquanto candidatos elegíveis ou em cargos eleitos.

Em fevereiro de 2025, o Supremo Tribunal Federal (STF) definiu em Recurso Extraordinário (RE 608.588 - Tema 656) a autorização das guardas realizarem o policiamento ostensivo comunitário, ainda que impedidas do exercício das funções da polícia judiciária. Essencialmente, tratou-se do reconhecimento de um papel que tais instituições já exerciam há tempos. Essa decisão serviu de pretexto para alguns municípios utilizarem o termo de "policiamento ostensivo" e "polícia municipal" em comunicações relacionadas às Guardas Municipais. No entanto, apesar de ser permitido a atuação de policiamento ostensivo comunitário, de forma articulada e respeitando as atribuições da Polícia Militar, o próprio STF, em maio de 2026, vedou a utilização do nome "polícia municipal" em todo o território nacional, pela Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 1214[39], mantendo o uso do nome de Guardas Municipais. Ao todo o Brasil conta com a existência de 1.384 Guardas Municipais, conforme o levantamento produzido para este Raio-X. A maior parte delas estão em municípios com mais de 50.000 habitantes.

5.4 POLÍCIA CIVIL

A Polícia Civil possui a Lei Orgânica Nacional (nº 14.735), sancionada em 2023. Essa legislação apresenta artigos que se enquadram em todas as categorias aqui analisadas. Em relação a categoria de "planejamento", há a previsão de planejamento e distribuição do efetivo policial e estratégico, inclusive no plano nacional, no art. 5º. No art. 6º, apresenta o planejamento de ações de inteligência e de políticas públicas. A Lei também apresenta, no art. 8º, a atribuição do delegado no planejamento estratégico. Já o art. 13 apresenta os fatores como criminalidade, especialização e população para a criação de unidades e distribuição de cargos.

Sobre a categoria "transparência e prestação de contas" a Lei apresenta o controle de legalidade dos atos policiais civis, no inciso IX do art. 4º. Já no art. 5º são apresentados

39 https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=7209524

pontos como gestão da proteção e compartilhamento de bancos de dados; cooperação com a sociedade e outros órgãos de segurança e justiça criminal e avaliação anual de desempenho individual e institucional. O art. 6º também apresenta alguns incisos relativos à transparência e prestação de contas, como realização de inspeção e correição de controle interno; além da previsão de fiscalizar, avaliar e auditar os contratos institucionais; bem como vistoriar e fiscalizar produtos controlados. Outro artigo que apresenta sobre o controle das atividades é o art. 10. Nele é prevista a existência da Corregedoria-Geral da Polícia Civil, como uma unidade autônoma. Entretanto, a lei não apresenta em nenhum artigo a necessidade de produção de relatórios para serem divulgados para a sociedade civil e nem há a previsão do incentivo à transparência ativa.

Sobre a categoria "uso da força", há somente a indicação no art. 4º, inciso X sobre o "uso diferenciado da força para preservação da vida, redução do sofrimento e redução de danos". Sobre a "saúde do trabalhador", a Lei Orgânica conta com artigos que tratam sobre direitos de saúde, como a previsão da existência de unidades de saúde (art. 7º, inciso IX e art. 17) e o art. 30 traz garantias de escalas compatíveis à condição de policiais civis gestantes e lactantes, bem como a permanência na lotação por 6 meses após licença maternidade. Outra previsão da Lei é o auxílio-saúde de caráter indenizatório a depender da legislação estadual. No mesmo art. 30, também é abordada a categoria de "participação política", na qual é prevista licença remunerada para mandato classista (incisos X e XI). Conforme a lei, o policial afastado por mandato eletivo ou classista deve ter o tempo de trabalho contado como efetivo em exercício e com a manutenção de promoção e progressão de cargos.

Especificamente sobre a adoção dessa normativa nas Polícias Civis das diferentes unidades federativas, analisaremos as leis posteriores a novembro de 2023, mês de criação da Lei Orgânica nº 14.735/2023. Há sete unidades federativas que possuem legislação específica após novembro de 2023, que são: Distrito Federal, Espírito Santo, Piauí, Rio de Janeiro, Rondônia, São Paulo e Tocantins. Dentre elas, somente três Estados referenciam explicitamente a legislação nacional (nº 14.735/2023), são eles: Piauí, Rio de Janeiro e Tocantins. Não foram todas as unidades federativas que responderam a solicitação via Lei de Acesso à Informação (nº 12.527/2011), mas foi verificado que mesmo sem resposta os Estados do Piauí, Rondônia e Tocantins contam com legislação específica para a Polícia Civil após 2023. Com o intuito de sintetizar a análise, será apresentado um quadro comparativo no qual as colunas são as categorias discutidas e as linhas são as leis estaduais.

Em linhas gerais, o Distrito Federal apresenta a estrutura mais aproximada da Lei Federal (nº 14.735/2023), com correspondência em todas as categorias e o Piauí é o mais explícito na

apresentação da conformidade com a Lei, utilizando o "nos termos da Lei nº 14.735/2023", mas não detalha as categorias em seus artigos.

Quadro comparativo – Polícia Civil

Leis orgânicas estaduais e distrital e Lei Orgânica Federal (Lei nº 14.735/2023)

Lei Estadual	1. Planejamento	2. Transparência e Prestação de Contas	3. Uso da Força	4. Saúde do Trabalhador	5. Participação Política
Distrito Federal (Res. 08/2025)	**Corresponde:** Prevê planejamento estratégico e sistêmico. Possui a unidade DIPLANE (Art. 3º e 8º).	**Corresponde:** Institui a DICON para auditoria, controle interno e elaboração do Relatório Anual de Prestação de Contas. (Art. 8º)	**Corresponde:** Adota o princípio do "uso proporcional da força". (Art. 2º)	**Corresponde:** Estrutura de Policlínica com assistência psicossocial e saúde ocupacional. (Art. 8º)	**Parcial:** Reconhece servidores licenciados para mandatos classistas. (Art. 20)
Espírito Santo (LC 1093/2024)	**Parcial:** Foco na gestão da força de trabalho das carreiras vinculadas. (Art. 8º)	**Omissão:** Não detalhado.	**Omissão:** Não detalhado.	**Omissão:** Não detalhado.	**Corresponde:** Garante que o mandato classista não interrompa o interstício para progressão. (Art. 16)
Piauí (LC 318/2025)	**Implícita:** Declara-se redigida explicitamente "nos termos da Lei nº 14.735/2023", mas não detalha.	**Implícita:** Declara-se redigida explicitamente "nos termos da Lei nº 14.735/2023", mas não detalha.	**Implícita:** Declara-se redigida explicitamente "nos termos da Lei nº 14.735/2023", mas não detalha.	**Implícita:** Declara-se redigida explicitamente "nos termos da Lei nº 14.735/2023", mas não detalha.	**Implícita:** Declara-se redigida explicitamente "nos termos da Lei nº 14.735/2023", mas não detalha.
Rio de Janeiro (LC 224 e Lei 11003/2025)	**Corresponde:** Atribui aos Delegados o planejamento e a coordenação de operações. (lei nº 11003/2025, Art. 2º)	**Corresponde:** Publicação obrigatória de listas de promoção. Controlador-Geral integra a Direção Superior. (lei 224/2025, Art. 23 e 31)	**Omissão:** Não detalhado.	**Omissão:** Não detalhado.	**Omissão:** Não detalhado.
Rondônia (Lei 6.350/2026)	**Omissão:** Não detalhado.	**Omissão:** Não detalhado.	**Omissão:** Não detalhado.	**Omissão:** Não detalhado.	**Omissão:** Não detalhado.
São Paulo (Lei 18.443/2026)	**Omissão:** Não detalhado.	**Parcial:** Exige cientificação interna do policial sobre avaliações de desempenho e em Corregedoria. (Art. 7º)	**Omissão:** Não detalhado.	**Parcial:** Licenças para tratamento de saúde e consultas não afetam a promoção. (Art. 6º)	**Omissão:** Não detalhado.
Tocantins (Lei 4653/2025)	**Omissão:** Não detalhado.	**Parcial:** Exigência de relatório das investigações realizadas. (Anexo I)	**Omissão:** Não detalhado.	**Omissão:** Não detalhado.	**Omissão:** Não detalhado.

Fonte: Solicitações via Lei de Acesso à Informação (LAI) aos Estados e ao Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

5.5 POLÍCIA MILITAR E CORPOS DE BOMBEIROS MILITARES

Em termos de Lei Orgânica Nacional, Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares compartilham a uma mesma normativa, a Lei nº 17.751, de 2023. Atualmente, resta apenas o Estado de São Paulo como unidade da federação na qual estas duas corporações integram a mesma instituição. Nas demais UF, policiais militares e bombeiros militares compõem duas instituições autônomas. Nessa seção, analisaremos a aderência da legislação nacional às categorias aqui analisadas e em seguida observaremos as especificidades em relação às instituições subnacionais em particular.

A categoria de "planejamento" está contemplada nos conceitos de planejamento estratégico e sistêmico (art. 4º inciso II) e que os comandantes-gerais dos Corpos de Bombeiros Militares e das Polícias Militares devem apresentar os planos de comando com metas, indicadores, prestação e participação da sociedade, conforme o art. 29. Esse artigo também pode ser enquadrado na categoria de "transparência e prestação de contas", juntamente com a previsão de publicidade, transparência e prestação de contas, disposto no art. 3º e a instituição de representação e promoção dos Conselhos de Segurança e Pública e Defesa Social (Lei nº 13.675/2018) e divulgação de informações e relatórios anuais e apresentação de procedimentos e protocolos empregados.

Sobre a categoria de "uso da força", é apresentada brevemente no art. 4º, inciso XIV, com a descrição "uso racional da força e uso progressivo dos meios". Na categoria "saúde do trabalhador", também há somente um artigo (art. 18 incisos XII e XIII) com a previsão de seguro de vida e de acidentes ou indenização quando vitimado em exercício da função e a previsão de assistência médica, psicológica, odontológica e social para o militar e seus dependentes. Especificamente no que se refere à "participação política", há o art. 22 que trata sobre os militares em mandatos eletivos e eleitos e a definição de tempo de serviço e afastamento dos cargos (menos de 10 anos exige afastamento; mais de 10 anos permite agregação e, se eleito, passagem para a reserva).

Para uma análise mais detida, as instituições de bombeiros militares e policiais militares serão observados separadamente quanto à sua aderência à Lei Federal.

5.5.1 Polícia Militar

Em relação às Polícias Militares, antes da implementação da Lei Orgânica, a legislação que regulava a nível nacional essa instituição era o Decreto nº 88.777 de 1983, popularmente conhecido como R-200. Sete unidades federativas sancionaram leis posteriores à Lei Orgânica nº 14.751, de dezembro de 2023, são elas: Ceará, Mato Grosso, Paraíba, Paraná, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul e São Paulo. Alagoas possui lei para a Polícia Militar em 2023, no entanto a publicação é de setembro, data anterior a lei nacional. Dentre as sete publicadas após a lei orgânica federal, nº 14.751/2023, apenas três mencionam a Lei Orgânica: Paraíba, Rio Grande do Norte e São Paulo. A Paraíba apresenta a maior adesão literal, transcrevendo a obrigação de divulgar o relatório anual de letalidade e orçamento, além de apresentar a participação social. Já o Paraná inova ao criar uma Unidade de *Integridade e Compliance* específica para transparência, enquanto Mato Grosso e Paraíba focam na criação de Diretorias de Gestão Estratégica e planos de comando com metas.

Quadro comparativo – Polícia Militar

Leis orgânicas estaduais e Lei Orgânica Federal (Lei nº 14.751/2023)

Lei Estadual	Planejamento	Transparência e Prestação de Contas	Uso da Força	Saúde do trabalhador	Participação Política
Paraíba (LC 212/2025)	**Corresponde:** Art. 4 determina a observância total das diretrizes federais de planejamento.	**Corresponde:** Art. 13 obriga a divulgação pública do relatório anual de indicadores. Art. 8 prevê planos de comando com metas e Art. 5 institui instâncias de participação social.	**Conformidade:** Por meio do art. 3º, no entanto não detalhado.	**Corresponde:** Garante assistência de saúde e social em centro multiprofissional.	**Conformidade:** Por meio do art. 3º, no entanto não detalhado.
Mato Grosso (LC 806/2024)	**Corresponde:** Adota textualmente o "planejamento estratégico e sistêmico" (Art. 2, §1, II).	**Corresponde:** Art. 2 (VI) estabelece a transparência e prestação de contas como princípios básicos.	**Corresponde:** Art. 2 (§1, XIV) replica o preceito federal de uso racional da força.	**Corresponde:** Cria a Diretoria de Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho.	**Omissão:** Não detalhado.
Paraná (Lei 22.354/2025)	**Corresponde:** Define o Estado-Maior como responsável pelo planejamento estratégico superior (Art. 14).	**Corresponde:** Cria a Unidade de Integridade e Compliance Setorial (UICS) para gerir transparência, ouvidoria e controle (Art. 14, VII).	**Conformidade:** Refere-se à preservação da ordem nos limites das atribuições federais (Art. 2).	**Corresponde:** Estrutura a Diretoria de Saúde e o Centro de Atendimento Biopsicossocial (Art. 33 e 35).	**Omissão:** Não detalhado.
São Paulo (Lei 18.442/2026)	**Omissão:** Não detalhado.	**Omissão:** Não detalhado.	**Omissão:** Não detalhado.	**Corresponde:** Estrutura e mantém o Quadro de Oficiais de Saúde (QOS).	**Omissão:** Não detalhado.
Rio Grande do Norte (LC 791/2025)	**Corresponde:** Declara reorganização em conformidade total com a Lei 14.751/2023.	**Corresponde:** Declara reorganização em conformidade total com a Lei 14.751/2023.	**Corresponde:** Declara reorganização em conformidade total com a Lei 14.751/2023.	**Corresponde:** Cria especialidade de apoio no Quadro de Oficiais de Saúde (Art. 3º).	**Omissão:** Não detalhado.
Rio Grande do Sul (LC 16450/2025)	**Corresponde:** Nível de Direção-Geral (Comando) é responsável pelo planejamento estratégico (Art. 3º e 4º).	**Corresponde:** Atribui à Corregedoria a gestão de conduta e programas de prevenção de infrações.	**Não detalhado:** Cita competências de polícia ostensiva sem detalhar protocolos operacionais.	**Corresponde:** Estrutura o Departamento de Saúde para assistência humana e animal (Art. 23).	**Omissão:** Não detalhado.
Ceará (Dec. 36.672/2025)	**Corresponde:** Estrutura Diretorias de Planejamento e Gestão Operacional e Interna (Art. 1º e 2º).	**Omissão:** Não detalhado.	**Não detalhado:** Foca na distribuição de cargos e comandos, sem citar protocolos de força.	**Corresponde:** Institui Diretoria de Saúde e Células de Assistência Biopsicossocial (Art. 1º).	**Omissão:** Não detalhado.

Fonte: Solicitações via Lei de Acesso à Informação (LAI) aos Estados e ao Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

5.5.1 Corpos de Bombeiros Militares

Há sete unidades federativas que instituíram leis estaduais após a Lei Orgânica federal, nº 14.751/2023, que são: Amapá, Maranhão, Mato Grosso, Pará, Paraíba, Paraná e Santa Catarina. Somente na legislação do Estado da Paraíba há uma citação explicita à legislação nacional. Muitos Estados criam controladorias internas e ouvidorias, mas a maioria não menciona a produção de relatórios para a produção de transparência ativa.

É fundamental ressaltar que para essas organizações, basicamente duas das categorias analisadas não foram mencionadas nas leis estaduais, que são: o "uso da força", compreendido de algum modo devido a atividade fim da instituição; e a "participação política", temática importante a ser debatida, mas que não recebeu menção nas normativas estaduais.

Quadro comparativo – Corpos de Bombeiros Militares

Leis orgânicas estaduais e Lei Orgânica Federal (Lei nº 14.751/2023)

Estado (Lei/ Decreto)	Planejamento de Ação	Transparência e Prestação de Contas	Uso da Força	Saúde do Trabalhador	Participação Política
Amapá (LC 180/2026)	**Correspondente:** Atribui aos órgãos de direção-geral a responsabilidade pelo planejamento estratégico (Arts. 1 e 6).	**Menciona:** Prevê Assessoria de Controle Interno e Corregedoria-Geral para fiscalizar a eficiência, mas não detalha o Plano de Comando federal. (Art. 6)	**Omissão:** Não detalhado.	**Correspondente:** Possui Quadro de Oficiais de Saúde (QOS) exclusivo para o bem-estar dos militares (Art. 6).	**Omissão:** Não detalhado.
Maranhão (Lei 12590/2025)	**Correspondente:** Define que compete aos Comandos Operacionais o planejamento estratégico. (Art. 13, 24, 29)	**Correspondente:** Criou seções de Avaliação e Controle de Metas (Art. 13), mas sem previsão de publicação de relatórios.	**Omissão:** Não detalhado.	**Correspondente:** Estrutura Diretoria de Saúde e Centro de Assistência Psicossocial com psiquiatria e psicologia (Art. 13).	**Omissão:** Não detalhado.
Mato Grosso (Dec. 1723/2025)	**Correspondente:** Instituiu a Diretoria de Gestão Estratégica com seções de desenvolvimento organizacional. (Art. 3)	**Correspondente:** Possui Ouvidoria Setorial e Controladoria Interna com seções de auditoria e controle de gestão financeira e operacional. (Art. 3)	**Omissão:** Não detalhado.	**Correspondente:** Possui Diretoria de Saúde e Centro de Assistência Biopsicossocial (fisioterapia, psicologia e social). (Art. 3)	**Omissão:** Não detalhado.
Paraná (Lei 22206/2024)	**Correspondente:** O Estado-Maior é o órgão responsável pelo planejamento estratégico da corporação. (Art. 14)	**Correspondente:** Prevê Assessoria de Comunicação Organizacional e auditagem de processos de prestação de contas no Centro de Orçamento e Finanças. (Arts. 6 e 33)	**Omissão:** Não detalhado.	**Correspondente:** Possui Centro de Saúde para militares e dependentes e prevê assistência física e mental. (Art. 28 e 32)	**Omissão:** Não detalhado.
Paraíba (LC 191/2024)	**Correspondente:** Define a necessidade de planejamento estratégico (Art. 4 e 5). Criou a Coordenadoria de Gestão Estratégica (Art. 28).	**Correspondente:** Estrutura Controladoria Interna e Ouvidoria com seções de auditoria, fiscalização e controle de gastos. (Art. 12 e 13)	**Omissão:** Não detalhado.	**Correspondente:** Possui Diretoria de Saúde e Centros de Saúde Biopsicossocial (CSBIO). (Art. 42)	**Omissão:** Não detalhado.
Pará (Lei 11060/2025)	**Correspondente:** Comando-Geral e Estado-Maior realizam a gestão e o planejamento estratégico. (Art. 11)	**Correspondente:** Replicou os Arts. 3 e 29 federais. Exige Plano de Comando em 60 dias com metas, indicadores e prestação de contas. (Art. 8)	**Correspondente:** Adota como princípio a razoabilidade e proporcionalidade, mas não especifica o uso da força. (Art. 3 e 57)	**Correspondente:** Possui Diretoria de Saúde com divisão de atenção biopsicossocial e assistência social. (Art. 37)	**Omissão:** Não detalhado.
Santa Catarina (LC 885/2025)	**Correspondente:** Órgãos de direção-geral são responsáveis pelo planejamento estratégico da instituição. (Art. 13 e 14)	**Correspondente:** Possui Ouvidoria-Geral para dar transparência e Controladoria Interna para verificar exatidão de dados financeiros. (Art. 38)	**Omissão:** Não detalhado.	**Correspondente:** Estruturou a Diretoria de Saúde e Promoção Social e Juntas de Inspeção de Saúde. (Art. 8)	**Omissão:** Não detalhado.

Fonte: Solicitações via Lei de Acesso à Informação (LAI) aos Estados e ao Distrito Federal; Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

Para fins conclusivos, serão destacados dois pontos cruciais sobre as Leis Orgânicas federais. Primeiramente, a análise dessas normativas é fundamental para apresentar quais instituições possuem delineamentos gerais para todas as unidades federativas. Esse fator colabora para não haver atribuições ou decisões díspares entre a mesma instituição em diferentes Estados. Bem como produzir uma organização institucional, que mesmo com direcionamento nacional, possibilite uma atuação e orientação conforme as necessidades específicas de cada unidade federativa.

O segundo ponto é que não há um Estado que tenha adotado todas as diretrizes das leis orgânicas da Polícia Civil, Polícia Militar e Corpos de Bombeiros Militares ao mesmo tempo. Esse fator nos direciona ao entendimento de que não é porque uma lei foi sancionada que há uma adesão imediata. Portanto, é preciso regulamentar as leis existentes para que elas possam ser efetivamente postas em prática em todo território nacional.

CAPÍTULO 6

Síntese de Bons e Maus exemplos na transparência ativa de dados sobre cargos e salários dos Estados e do Distrito Federal

Em um momento em que há grande pressão por informações acerca dos ganhos de servidores públicos, a exemplo dos "penduricalhos" do Poder Judiciário e do Ministério Público, que divulgam seus salários e estão sujeitos ao escrutínio público, os dados das forças de segurança pública apresentam níveis variados de transparência ativa e são reveladores da permanência de dificuldades e resistências com a ideia de divulgação de informações salariais. E, entre bons e maus exemplos, a edição 2026 do Raio-X das Forças de Segurança Pública brasileiras destaca a seguir algumas Unidades da Federação.

BONS EXEMPLOS

Entre os Estados que apresentaram as melhores práticas de transparência ativa, o **Rio Grande do Sul** se destaca pela disponibilização direta dos dados em seu portal de dados abertos, com arquivos mensais estruturados, campos padronizados de remuneração bruta e líquida e cobertura tanto de servidores ativos quanto inativos. A acessibilidade e a organização das informações permitiram extração direta, sem necessidade de desenvolvimento adicional.

Goiás também se apresenta como um bom exemplo, com dados disponíveis no portal da transparência estadual sendo possível fazer o download de arquivos mensais bem estruturados, incluindo campos claros de remuneração total e líquida, além de permitir a identificação de servidores ativos e inativos a partir das próprias variáveis do portal. A consistência e a completude das informações foram suficientes para os fins de análise deste estudo.

Pernambuco merece menção pela disponibilização organizada de dados para ativos e inativos, com campos bem definidos e possibilidade de download direto do portal de dados abertos, sem barreiras técnicas ou necessidade de extração especial. Mas, como se verá adiante, a base apresenta inconsistências internas que demandam atenção no processo de análise.

Minas Gerais, no que diz respeito aos servidores ativos, conta com um dos portais de dados abertos mais bem estruturados do país, disponibilizando informações detalhadas de remuneração com múltiplos componentes desagregados, chegando, inclusive, a informar os jetons, registrados em até 16 rubricas distintas. A riqueza e a organização dessas informações facilitaram a extração e a análise dos dados, constituindo uma referência de qualidade para a transparência ativa no âmbito estadual. Contudo, conforme veremos a seguir, esse padrão não se estende igualmente aos servidores inativos.

MAUS EXEMPLOS

A **Bahia**, apesar de ter avançado ao criar um portal de transparência de remuneração (inexistente em edições anteriores deste estudo), na prática inviabilizou a extração massiva dos dados ao exigir a resolução de um captcha e a seleção individual de cada cargo como condição para o download. O resultado é um portal que cumpre formalmente a transparência ativa, mas que coloca obstáculos tecnológicos suficientes para impedir qualquer análise em escala, obrigando a equipe a recorrer à LAI e a buscar alternativas técnicas de extração direta do site.

Pernambuco, que figura entre os bons exemplos pela acessibilidade de seus dados, apresenta um problema relevante de qualidade interna: a base de servidores da segurança pública contém cerca de 13% de registros duplicados. Na maior parte dos casos, trata-se de um mesmo servidor (identificado pela combinação de CPF, matrícula e nome) aparecendo com mais de uma entrada para o mesmo cargo, mas com remunerações distintas. A hipótese mais provável é que esses registros adicionais correspondam a pagamentos complementares, possivelmente equivalentes ao que em edições anteriores era identificado como PJES, mas que agora não vêm acompanhados de especificação suficiente para esse reconhecimento. A ausência dessa informação impôs ao estudo a necessidade de adotar critérios próprios de tratamento, sendo que optamos por consolidar os registros de um mesmo servidor somando os valores de remuneração, o que evidencia que a transparência ativa não se resume apenas à disponibilização dos dados, mas exige também que eles sejam suficientemente detalhados ou devidamente consolidados para permitir sua correta interpretação.

Minas Gerais, que também figura entre os bons exemplos para os servidores ativos, apresenta um quadro radicalmente distinto quando se trata dos inativos. O Portal da Transparência estadual exibe uma seção de busca para aposentados, mas retorna apenas 4.599 registros, dos quais 94,6% são vinculados à Secretaria de Educação, o que se mostra como um resultado claramente incompleto para o universo de servidores aposentados do Estado. O Portal do Instituto de Previdência, por sua vez, redireciona o usuário ao mesmo portal de dados abertos dominado pelos ativos. Diante disso, foi necessário recorrer à LAI, cujo retorno, embora útil, chegou sem o nome dos servidores, identificados apenas por numeração sequencial. O caso ilustra que a transparência ativa pode coexistir, dentro de um mesmo ente federativo, com lacunas significativas, a depender do grupo de servidores consultado.

Já o **Paraná** representa um caso de retrocesso expressivo: em 2025, o Estado removeu de suas bases públicas as informações de cargo dos servidores da Polícia Militar e da Polícia Civil, substituindo os dados por asteriscos tanto no portal de transparência quanto nas bases para download. Para contornar a omissão, foi necessário cruzar os dados atuais com uma relação nominal de servidores ativos extraída de um PDF com quase 2 mil páginas e com a base de dados do Raio-X 2023 dos inativos, um esforço que evidencia o impacto concreto da redução da transparência ativa sobre a capacidade de pesquisa e controle social.

Por fim, o **Rio de Janeiro** ilustra uma situação em que a aparência de transparência não se traduz em qualidade dos dados disponibilizados: embora o Estado tenha lançado um novo portal de remuneração, identificamos inconsistências sérias, como buscas gerais retornan-

do praticamente todos os servidores do Estado lotados em um único órgão e o efetivo da Polícia Militar que apresentou um quantitativo elevado, em relação às edições anteriores, mas que quando foram excluídas as duplicatas o efetivo caiu para quase a metade do efetivo dos anos anteriores. Diante das distorções, optou-se por solicitar os dados via LAI, o que evidencia que a mera existência de um portal não é suficiente para garantir a transparência efetiva, sendo a qualidade e a confiabilidade das informações igualmente essenciais.

ANEXO Metodológico

Desde 2019, a valorização dos profissionais de segurança pública é um dos temas estratégicos de atuação do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP). O Raio-X das Forças de Segurança Pública no Brasil, atualmente em sua segunda edição, insere-se neste contexto, buscando trazer à luz dados sobre efetivos, salários e carreiras das diferentes agências de segurança pública do país. Desde 2021, o FBSP dedica-se a realizar um retrato das estruturas de carreiras, cargos e salários dos servidores ativos e inativos das Polícias Federais, Rodoviária Federal e Penal Federal, no âmbito federal, e das Polícias Civis, Penais e Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares, no aspecto estadual, bem como das Guardas Municipais, no nível dos municípios.

Dando continuidade a este trabalho, o FBSP traz, na segunda edição do Raio-X, a atualização dessas informações para o ano de 2025. Para isso, foi realizada a compilação, organização e padronização de dados públicos disponíveis nos Portais da Transparência da União e das Unidades da Federação, buscando-se os dados referentes à remuneração, lotação e cargo dos servidores públicos para, prioritariamente, o período de março de 2025.

Neste aspecto, temos dois importantes marcos legais que tratam da disponibilização de informações por parte da União, Estados, Distrito Federal e Municípios: a Lei 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 diplomas 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, pela primeira vez ao longo da realização deste estudo, foi possível obter os dados dos vinte e seis Estados e do Distrito Federal. Ainda que isso seja um marco, houve dificuldade na obtenção de parte ou da totalidade dos dados em algumas unidades da federação, seja por falta de divulgação da remuneração nos portais de transparência

ativa, seja pela ausência de detalhamento dos dados na forma necessária para a produção do estudo. Assim, foi necessário solicitar informações complementares a algumas unidades federativas via Lei de Acesso à Informação (LAI), como detalhado a seguir.

O Estado de Alagoas, apesar de apresentar em seu Portal da Transparência[40] o nome e a remuneração mensal dos servidores inativos, não detalha seus cargos ou órgãos originais, de forma que não é possível identificar os profissionais da área da segurança pública. Por este motivo, as informações foram solicitadas via LAI, e então disponibilizadas pelo Estado ao FBSP em arquivo no formato .xlsx (Microsoft Excel).

A Bahia, por sua vez, diferentemente do que se observou nas edições anteriores, conta agora com um portal que divulga a remuneração de seus servidores[41], o que representa um avanço no sentido da transparência ativa. No entanto, o portal só permite fazer o download dos dados quando selecionados cada um dos cargos e demais classificações, além de contar com a resolução de um captcha, algo que inviabiliza a extração de todos os dados dos servidores. Assim, foi necessário solicitar os dados através da Lei de Acesso à Informação, e as bases de dados relativas a servidores ativos e inativos foram disponibilizadas nos formatos .xlsx (Microsoft Excel) e .csv (arquivo de texto separado por vírgulas).

Minas Gerais, tal como nas edições anteriores, apresenta em seu Portal da Transparência[42] uma opção de busca por servidores inativos, mas que conta com um número reduzido de servidores (4.599), sendo praticamente apenas da Secretaria de Educação (94,6% do total). Ao buscar por informações de remuneração, o Portal do Instituto de Previdência do Estado, por sua vez, redireciona o usuário para o portal de dados abertos, que conta majoritariamente com dados de servidores ativos. Dessa forma, o Estado respondeu à solicitação do FBSP via LAI com um arquivo contendo os dados no formato .xlsx (Microsoft Excel).

Por fim, o Estado do Rio de Janeiro agora conta com um novo portal[43] sobre a remuneração dos servidores, o que também representa um marco, pois agora é possível realizar a busca por ano, mês, órgão, situação, nome do servidor, cpf, cargo e etc e realizar o download das informações. Porém, foram encontradas algumas inconsistências nos dados. Por exemplo, ao realizar a busca geral apenas de um mês e ano os dados disponibilizados se referenciavam a praticamente apenas um órgão, como se quase a totalidade de servidores do Estado estivessem lotados em tal órgão, o que evidentemente é um erro. Outro exemplo, agora fazendo a busca detalhada por órgão, foi em relação à quantidade de servidores do órgão da

40 https://transparencia.al.gov.br/pessoal/servidores-inativos/

41 https://www.transparencia.ba.gov.br/ServidorPessoal/RemuneracaoServidores

42 https://www.transparencia.mg.gov.br/consultas/remuneracao

43 https://www.rj.gov.br/remuneracao/

Polícia Militar, que apresentou um quantitativo elevado, em relação às edições anteriores, mas que quando foram excluídas as duplicatas, caiu para quase a metade do efetivo dos anos anteriores. Dadas tais inconsistências, as informações dos servidores ativos e inativos do Estado foram solicitadas via LAI, sendo que tais dados foram disponibilizados nos formatos .xlsx (Microsoft Excel) e .csv (arquivo de texto separado por vírgulas).

Com exceção dos casos informados anteriormente, foi possível, de modo geral, obter os dados nos Portais de Transparência ou nos Portais de Dados Abertos das Unidades da Federação. Um primeiro ponto a ser destacado é que os dados são pouco padronizados, com cada Estado disponibilizando as informações de uma forma diferente e utilizando 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 padronizarmos as informações, criando uma base de comparação entre os Estados. Tais procedimentos serão descritos nas próximas seções.

Outro ponto que destacamos é que existem casos em que os Estados divulgam dados duplicados, ou seja, a mesma informação aparece erroneamente duas ou mais vezes nas bases de dados, e casos em que consta, para um mesmo servidor, mais de uma remuneração e mais de um cargo e/ou órgão, de forma que a 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 foi constatado que era de fato um erro, ou através do agrupamento das remunerações em um único cargo e órgão para o servidor, sendo que foram tomados como referência o cargo e o órgão de maior remuneração bruta do mesmo servidor.

1. INFORMAÇÕES ESTADUAIS E DO DISTRITO FEDERAL

O primeiro passo do projeto foi a coleta dos dados, que foram 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 setembro e dezembro de 2025, 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* (download direto, consumo de API ou extração de dados do site) das bases de dados dessas informações. Os dados extraídos dos Estados foram referentes ao mês de março de 2025, com exceção do Ceará, com dados de Maio de 2025 (pois os dados de março de 2025 estavam com problemas, como, por exemplo, 20% dos dados não constavam com a situação

do servidor) e dados de outubro de 2025 para Mato Grosso e Roraima, pois apenas esse mês contava com as informações devidas de todos os órgãos.

Em seguida, foi realizado o processamento e padronização dos dados coletados. Como cada Estado disponibiliza as informações de uma maneira diferente, utilizando nomenclaturas, formatos e dados distintos, primeiramente foi organizada a estrutura da base de dados, rearranjando os itens de todos os Estados em um mesmo formato. Em seguida, foi feita 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, seguiram-se quatro grandes etapas de padronização, que serão discutidas a seguir.

1.1 Padronização das variáveis de remuneração

As variáveis de remuneração dos servidores mostram discrepâncias nas informações disponibilizadas pelos Estados. Há desde casos 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 realização do estudo, foram consideradas as variáveis "remuneração bruta" e "remuneração líquida". Isso exigiu um procedimento de compatibilização das categorias, uma vez que não há padronização nem das variáveis disponíveis, nem das nomenclaturas utilizadas. A maior parte dos Estados informa essas duas classificações de alguma forma. Porém, quando tais dados não foram disponibilizados, foi calculada a "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".

1.2 Padronização dos órgãos

De forma a tornar possível a comparação entre os Estados, as nomenclaturas dos órgãos aos quais estão vinculadas as carreiras dos profissionais de segurança pública estadual foram padronizadas, conforme o seguinte:

- Polícia Militar;
- Polícia Civil;
- Corpo de Bombeiros;
- Perícia Oficial;

- Secretaria de Segurança Pública;
- Secretaria de Administração Penitenciária (pode incluir Secretaria de Justiça, quando ela for 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 esses órgãos.

1.3 Padronização dos cargos

A partir da padronização dos órgãos, foram definidos os principais cargos relacionados às carreiras deles e, assim, foi realizada 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 e 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 conforme o Estado. 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 da Polícia Militar como "Policial Militar". Assim, para esses dois casos, não foi possível fazer a classificação detalhada dos cargos.

Polícia Civil

Para as Polícias Civis, foi utilizada a seguinte estrutura de cargos:

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

Perícia Oficial

Os cargos utilizados para a padronização dos profissionais da perícia foram os seguintes:

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

Policiais Penais

Para os cargos vinculados à Administração Penitenciária, foi utilizada a seguinte classificação:

- 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).

2. INFORMAÇÕES FEDERAIS

Diferentemente dos dados sobre as polícias estaduais, as informações federais foram obtidas de maneira diversa e tratadas distintamente. Os dados sobre servidores das Polícias Federais e Rodoviária Federal foram obtidos via solicitação de acesso à informação nos termos da Lei 12.527, de 2011. As informações foram disponibilizadas ao FBSP pelos Departamentos de Polícia Federal e de Polícia Rodoviária Federal, sem identificação pessoal dos servidores.

Para os policiais penais federais, a única fonte de informação disponível ao público é o Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias, produzido pela Secretaria Nacional de Políticas Penais (Senappen) do Ministério da Justiça e Segurança Pública. A partir do Relatório Analítico mais recente (com dados referentes ao primeiro semestre de 2025), foi possível obter apenas o total de trabalhadores/as voltados/as à atividade de custódia (exemplo: agente penitenciário, agente de cadeia pública) no Sistema Penitenciário Federal (SPF), número este que foi considerado como o efetivo da ativa de policiais penais federais.

3. INFORMAÇÕES MUNICIPAIS

Para o levantamento de informações municipais, foram utilizadas três fontes. A primeira delas é a Pesquisa Básica de Informações Municipais (Munic), produzida pelo IBGE. Trata-se de um levantamento realizado diretamente pelo IBGE junto aos 5.570 municípios brasileiros, que respondem ao questionário básico da pesquisa. Na edição de 2023, um dos capítulos temáticos da pesquisa abordou a questão da segurança pública, trazendo o número de municípios que possuíam guardas municipais, seus efetivos, leis de criação, entre outras perguntas. De acordo com a Munic, em 2023, o Brasil contava com 1.306 municípios com guardas municipais, totalizando um efetivo de 101.653 profissionais.

Também foi consultado o Diagnóstico Nacional das Guardas Municipais 2025 (ano-base 2024), produzido pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (Senasp/MJSP), em parceria com a Universidade Federal de Viçosa (UFV) e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). A partir do contato com todos os municípios do país, o diagnóstico foi capaz de identificar a existência de 1.238 guardas. Destas, 678 instituições responderam ao questionário detalhado com outras informações sobre sua estrutura, formação, efetivo etc.

A última fonte utilizada para a elaboração deste Raio-X foi a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), produzida anualmente pelo Ministério do Trabalho e Emprego. A RAIS coleta dados sobre vínculos formais ativos junto aos empregadores, o que inclui as prefeituras municipais. Os vínculos são classificados segundo a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e, para este levantamento, foram considerados os registros de "guarda-civil municipal". No total, a RAIS identificou 1.357 municípios com a presença de servidores classificados como "guarda-civil municipal, somando 102.503 profissionais. Embora a informação seja declarada pelas prefeituras, a presença de servidores classificados nessa categoria não significa, necessariamente, a existência formal da corporação guarda civil no município.

Para obtenção do número final de municípios com guardas e do efetivo de guardas municipais no país, portanto, foram combinadas as três fontes: Munic, Senasp e RAIS. Considerando as fragilidades da RAIS em relação à classificação dos profissionais na categoria "guarda-civil municipal", quando o município aparecia somente nesta fonte, a equipe do FBSP buscou verificar a existência real de uma guarda civil através de buscas pela internet e no site oficial da prefeitura. Além disso, o FBSP também contou com o apoio da Associação Nacional de Guardas Municipais do Brasil (AGM Brasil) e da Comissão Norte-Nordeste de Guardas Municipais na etapa de validação. A partir desta metodologia, chegou-se a um número final de 1.383 municípios com a presença de guardas e um efetivo de 107.399 guardas municipais no Brasil.

ANEXO

Tabela 27

Lista de municípios com Guardas Municipais, segundo UF, efetivo e fonte da informação

Brasil, 2023-2024

Município	UF	Efetivo	Fonte para o efetivo
Água Branca	Alagoas	34	RAIS
Atalaia	Alagoas	59	RAIS
Barra de Santo Antônio	Alagoas	59	RAIS
Barra de São Miguel	Alagoas	17	RAIS
Batalha	Alagoas	23	RAIS
Boca da Mata	Alagoas	8	RAIS
Branquinha	Alagoas	17	Munic
Cacimbinhas	Alagoas	9	RAIS
Cajueiro	Alagoas	47	RAIS
Campestre	Alagoas	10	Munic
Campo Alegre	Alagoas	30	RAIS
Canapi	Alagoas	23	RAIS
Capela	Alagoas	13	RAIS
Carneiros	Alagoas	21	RAIS
Chã Preta	Alagoas	4	RAIS
Colônia Leopoldina	Alagoas	13	RAIS
Craíbas	Alagoas	7	RAIS
Delmiro Gouveia	Alagoas	119	RAIS
Dois Riachos	Alagoas	1	RAIS
Flexeiras	Alagoas	1	RAIS
Girau do Ponciano	Alagoas	79	RAIS
Ibateguara	Alagoas	20	Munic
Inhapi	Alagoas	9	RAIS
Jacaré dos Homens	Alagoas	11	RAIS
Jaramataia	Alagoas	7	RAIS
Jequiá da Praia	Alagoas	46	RAIS
Joaquim Gomes	Alagoas	1	RAIS
Jundiá	Alagoas	3	RAIS
Junqueiro	Alagoas	87	RAIS
Lagoa da Canoa	Alagoas	11	RAIS
Maceió	Alagoas	598	RAIS
Major Isidoro	Alagoas	7	RAIS
Maragogi	Alagoas	33	Munic
Marechal Deodoro	Alagoas	105	RAIS
Mata Grande	Alagoas	18	RAIS
Matriz de Camaragibe	Alagoas	50	Munic
Murici	Alagoas	15	RAIS
Olho d'Água das Flores	Alagoas	23	RAIS
Olho d'Água do Casado	Alagoas	27	RAIS
Olivença	Alagoas	14	RAIS
Ouro Branco	Alagoas	1	Munic
Palmeira dos Índios	Alagoas	43	RAIS
Pariconha	Alagoas	13	RAIS
Paripueira	Alagoas	3	RAIS
Passo de Camaragibe	Alagoas	30	RAIS
Piaçabuçu	Alagoas	0	RAIS
Pilar	Alagoas	120	RAIS
Piranhas	Alagoas	31	RAIS
Porto Calvo	Alagoas	22	Munic
Porto de Pedras	Alagoas	0	RAIS
Quebrangulo	Alagoas	8	RAIS
Rio Largo	Alagoas	67	RAIS
Santa Luzia do Norte	Alagoas	4	RAIS
Santana do Mundaú	Alagoas	9	RAIS
São José da Laje	Alagoas	48	Munic
São José da Tapera	Alagoas	30	RAIS
São Luís do Quitunde	Alagoas	33	Munic
São Miguel dos Campos	Alagoas	236	RAIS
São Miguel dos Milagres	Alagoas	14	RAIS
São Sebastião	Alagoas	14	Munic
Senador Rui Palmeira	Alagoas	8	RAIS
Teotônio Vilela	Alagoas	33	RAIS
Traipu	Alagoas	38	RAIS
União dos Palmares	Alagoas	44	Munic
Viçosa	Alagoas	48	RAIS
Laranjal do Jari	Amapá	153	RAIS
Macapá	Amapá	1.024	RAIS
Oiapoque	Amapá	5	Munic

Continua

Município	UF	Efetivo	Fonte para o efetivo
Pedra Branca do Amapari	Amapá	38	RAIS
Santana	Amapá	0	RAIS
Serra do Navio	Amapá	14	RAIS
Alvarães	Amazonas	36	Munic
Atalaia do Norte	Amazonas	22	RAIS
Autazes	Amazonas	64	RAIS
Barcelos	Amazonas	33	RAIS
Benjamin Constant	Amazonas	15	Munic
Beruri	Amazonas	1	RAIS
Boa Vista do Ramos	Amazonas	10	AGM Brasil/ Comissão Norte-Nordeste
Boca do Acre	Amazonas	29	RAIS
Borba	Amazonas	46	RAIS
Caapiranga	Amazonas	21	RAIS
Canutama	Amazonas	18	RAIS
Carauari	Amazonas	15	Munic
Careiro	Amazonas	2	RAIS
Careiro da Várzea	Amazonas	52	RAIS
Coari	Amazonas	129	RAIS
Codajás	Amazonas	24	RAIS
Eirunepé	Amazonas	56	Munic
Fonte Boa	Amazonas	23	RAIS
Guajará	Amazonas	19	RAIS
Humaitá	Amazonas	47	RAIS
Ipixuna	Amazonas	25	RAIS
Iranduba	Amazonas	9	RAIS
Itamarati	Amazonas	19	RAIS
Japurá	Amazonas	22	RAIS
Juruá	Amazonas	41	RAIS
Jutaí	Amazonas	44	Munic
Manaquiri	Amazonas	11	RAIS
Manaus	Amazonas	740	RAIS
Manicoré	Amazonas	53	RAIS
Maraã	Amazonas	2	RAIS
Nova Olinda do Norte	Amazonas	39	RAIS
Novo Airão	Amazonas	1	RAIS
Novo Aripuanã	Amazonas	27	RAIS
Parintins	Amazonas	180	Munic
Pauini	Amazonas	31	RAIS
Presidente Figueiredo	Amazonas	114	RAIS
Rio Preto da Eva	Amazonas	100	RAIS
Santa Isabel do Rio Negro	Amazonas	11	AGM Brasil/ Comissão Norte-Nordeste
Santo Antônio do Içá	Amazonas	30	Munic
São Gabriel da Cachoeira	Amazonas	49	RAIS
São Paulo de Olivença	Amazonas	7	RAIS
Tabatinga	Amazonas	58	RAIS
Tefé	Amazonas	153	RAIS
Tonantins	Amazonas	17	RAIS
Uarini	Amazonas	27	RAIS

Município	UF	Efetivo	Fonte para o efetivo
Urucurituba	Amazonas	108	RAIS
Abaíra	Bahia	12	RAIS
Adustina	Bahia	17	RAIS
Água Fria	Bahia	9	RAIS
Alagoinhas	Bahia	160	RAIS
Almadina	Bahia	28	Munic
Amargosa	Bahia	37	RAIS
Amélia Rodrigues	Bahia	45	RAIS
Andaraí	Bahia	2	RAIS
Angical	Bahia	25	RAIS
Antônio Cardoso	Bahia	12	RAIS
Apuarema	Bahia	6	RAIS
Araci	Bahia	36	RAIS
Arataca	Bahia	8	RAIS
Baianópolis	Bahia	17	Munic
Baixa Grande	Bahia	11	RAIS
Barra da Estiva	Bahia	19	RAIS
Barra do Choça	Bahia	17	RAIS
Barra do Mendes	Bahia	0	RAIS
Barra do Rocha	Bahia	20	RAIS
Barreiras	Bahia	173	RAIS
Barro Preto	Bahia	28	RAIS
Barrocas	Bahia	9	RAIS
Belo Campo	Bahia	5	RAIS
Biritinga	Bahia	26	Munic
Boa Nova	Bahia	22	RAIS
Bom Jesus da Lapa	Bahia	104	RAIS
Bonito	Bahia	9	RAIS
Brejões	Bahia	14	RAIS
Brotas de Macaúbas	Bahia	9	Munic
Brumado	Bahia	86	RAIS
Buerarema	Bahia	16	RAIS
Caatiba	Bahia	11	RAIS
Cachoeira	Bahia	25	RAIS
Caculé	Bahia	23	RAIS
Caém	Bahia	3	Munic
Cafarnaum	Bahia	27	RAIS
Cairu	Bahia	33	RAIS
Caldeirão Grande	Bahia	25	RAIS
Camacan	Bahia	68	RAIS
Camamu	Bahia	49	RAIS
Campo Formoso	Bahia	1	RAIS
Canápolis	Bahia	13	RAIS
Canavieiras	Bahia	29	RAIS
Candeal	Bahia	18	RAIS
Cândido Sales	Bahia	38	Munic
Cansanção	Bahia	9	Munic
Capela do Alto Alegre	Bahia	30	RAIS

Continua

Município	UF	Efetivo	Fonte para o efetivo
Capim Grosso	Bahia	47	RAIS
Caraíbas	Bahia	27	Munic
Carinhanha	Bahia	1	RAIS
Catolândia	Bahia	5	RAIS
Catu	Bahia	71	RAIS
Cícero Dantas	Bahia	16	RAIS
Cipó	Bahia	30	Munic
Coaraci	Bahia	32	RAIS
Cocos	Bahia	24	RAIS
Conceição da Feira	Bahia	13	RAIS
Conceição do Coité	Bahia	36	RAIS
Conceição do Jacuípe	Bahia	22	RAIS
Condeúba	Bahia	39	RAIS
Coração de Maria	Bahia	7	RAIS
Cordeiros	Bahia	14	RAIS
Coribe	Bahia	6	RAIS
Coronel João Sá	Bahia	1	RAIS
Correntina	Bahia	51	RAIS
Cotegipe	Bahia	12	RAIS
Cruz das Almas	Bahia	47	RAIS
Dário Meira	Bahia	46	RAIS
Dom Basílio	Bahia	2	RAIS
Encruzilhada	Bahia	7	RAIS
Entre Rios	Bahia	30	RAIS
Érico Cardoso	Bahia	8	Munic
Esplanada	Bahia	163	Munic
Euclides da Cunha	Bahia	12	RAIS
Eunápolis	Bahia	31	RAIS
Fátima	Bahia	28	RAIS
Feira da Mata	Bahia	11	RAIS
Feira de Santana	Bahia	307	RAIS
Filadélfia	Bahia	46	RAIS
Firmino Alves	Bahia	24	RAIS
Gandu	Bahia	18	RAIS
Gavião	Bahia	19	RAIS
Gongogi	Bahia	29	Munic
Governador Mangabeira	Bahia	7	RAIS
Guajeru	Bahia	40	RAIS
Ibicaraí	Bahia	55	RAIS
Ibicuí	Bahia	11	RAIS
Ibiquera	Bahia	11	RAIS
Ibotirama	Bahia	1	RAIS
Ichu	Bahia	7	Munic
Igaporã	Bahia	8	RAIS
Igrapiúna	Bahia	10	RAIS
Ilhéus	Bahia	187	RAIS
Ipupiara	Bahia	17	RAIS
Irará	Bahia	17	RAIS
Itabela	Bahia	25	RAIS
Itaberaba	Bahia	62	Munic
Itabuna	Bahia	188	RAIS
Itacaré	Bahia	39	RAIS
Itagi	Bahia	44	RAIS
Itagibá	Bahia	22	RAIS
Itaju do Colônia	Bahia	17	Munic
Itajuípe	Bahia	1	RAIS
Itamaraju	Bahia	115	RAIS
Itamari	Bahia	17	Munic
Itambé	Bahia	34	Munic
Itanagra	Bahia	9	RAIS
Itaparica	Bahia	46	RAIS
Itapetinga	Bahia	60	RAIS
Itapitanga	Bahia	36	RAIS
Itaquara	Bahia	8	RAIS
Itarantim	Bahia	36	RAIS
Itiruçu	Bahia	32	RAIS
Itiúba	Bahia	37	Munic
Itororó	Bahia	23	RAIS
Ituberá	Bahia	35	RAIS
Jaborandi	Bahia	15	RAIS
Jacobina	Bahia	151	RAIS
Jaguaquara	Bahia	88	RAIS
Jaguarari	Bahia	19	RAIS
Jaguaripe	Bahia	18	RAIS
Jequié	Bahia	161	RAIS
Jeremoabo	Bahia	42	RAIS
Jitaúna	Bahia	41	RAIS
Juazeiro	Bahia	361	RAIS
Jussari	Bahia	30	RAIS
Lafaiete Coutinho	Bahia	6	RAIS
Lagoa Real	Bahia	8	RAIS
Lapão	Bahia	57	RAIS
Lauro de Freitas	Bahia	3	RAIS
Lençóis	Bahia	11	Munic
Licínio de Almeida	Bahia	13	RAIS
Luís Eduardo Magalhães	Bahia	104	RAIS
Macarani	Bahia	31	RAIS
Macururé	Bahia	20	RAIS
Maiquinique	Bahia	7	RAIS
Malhada de Pedras	Bahia	1	RAIS
Manoel Vitorino	Bahia	24	RAIS
Mansidão	Bahia	27	RAIS
Maracás	Bahia	11	RAIS
Maragogipe	Bahia	153	RAIS
Mata de São João	Bahia	69	RAIS
Matina	Bahia	25	RAIS

Continua

Município	UF	Efetivo	Fonte para o efetivo
Miguel Calmon	Bahia	17	RAIS
Mirangaba	Bahia	38	RAIS
Mirante	Bahia	21	RAIS
Monte Santo	Bahia	77	RAIS
Muritiba	Bahia	22	RAIS
Nazaré	Bahia	38	RAIS
Nordestina	Bahia	21	Munic
Nova Fátima	Bahia	15	RAIS
Nova Itarana	Bahia	3	RAIS
Nova Redenção	Bahia	7	RAIS
Nova Soure	Bahia	54	RAIS
Novo Triunfo	Bahia	25	RAIS
Ourolândia	Bahia	18	RAIS
Palmas de Monte Alto	Bahia	17	RAIS
Palmeiras	Bahia	11	RAIS
Paramirim	Bahia	8	RAIS
Pau Brasil	Bahia	44	RAIS
Paulo Afonso	Bahia	53	RAIS
Pé de Serra	Bahia	31	Munic
Pedro Alexandre	Bahia	35	Munic
Pindobaçu	Bahia	36	RAIS
Pintadas	Bahia	21	RAIS
Planalto	Bahia	58	RAIS
Poções	Bahia	9	RAIS
Pojuca	Bahia	100	RAIS
Ponto Novo	Bahia	42	RAIS
Porto Seguro	Bahia	182	RAIS
Potiraguá	Bahia	30	RAIS
Queimadas	Bahia	59	RAIS
Quijingue	Bahia	1	RAIS
Quixabeira	Bahia	35	RAIS
Retirolândia	Bahia	6	RAIS
Riachão das Neves	Bahia	61	RAIS
Riacho de Santana	Bahia	1	RAIS
Ribeira do Pombal	Bahia	45	RAIS
Ribeirão do Largo	Bahia	10	RAIS
Rio de Contas	Bahia	12	RAIS
Ruy Barbosa	Bahia	7	RAIS
Salinas da Margarida	Bahia	10	RAIS
Salvador	Bahia	1.419	RAIS
Santa Bárbara	Bahia	10	RAIS
Santa Cruz da Vitória	Bahia	24	RAIS
Santa Inês	Bahia	7	RAIS
Santa Rita de Cássia	Bahia	13	Munic
Santaluz	Bahia	32	RAIS
Santana	Bahia	30	RAIS
Santanópolis	Bahia	10	RAIS
Santo Amaro	Bahia	15	RAIS
Santo Antônio de Jesus	Bahia	67	RAIS
Santo Estêvão	Bahia	1	RAIS
São Desidério	Bahia	1	RAIS
São Domingos	Bahia	8	Munic
São Félix do Coribe	Bahia	32	RAIS
São Francisco do Conde	Bahia	115	RAIS
São Gonçalo dos Campos	Bahia	57	RAIS
São José da Vitória	Bahia	9	Munic
São José do Jacuípe	Bahia	28	RAIS
Sátiro Dias	Bahia	15	RAIS
Saubara	Bahia	36	RAIS
Saúde	Bahia	38	RAIS
Senhor do Bonfim	Bahia	162	RAIS
Sento Sé	Bahia	38	RAIS
Serra do Ramalho	Bahia	34	RAIS
Serra Dourada	Bahia	30	Munic
Serra Preta	Bahia	34	RAIS
Serrinha	Bahia	64	RAIS
Serrolândia	Bahia	23	RAIS
Simões Filho	Bahia	47	RAIS
Tabocas do Brejo Velho	Bahia	18	RAIS
Taperoá	Bahia	39	RAIS
Tapiramutá	Bahia	9	RAIS
Teixeira de Freitas	Bahia	174	RAIS
Terra Nova	Bahia	4	RAIS
Tucano	Bahia	99	RAIS
Uauá	Bahia	50	RAIS
Ubaíra	Bahia	15	RAIS
Ubaitaba	Bahia	8	RAIS
Ubaí	Bahia	6	RAIS
Umburanas	Bahia	24	RAIS
Una	Bahia	5	RAIS
Uruçuca	Bahia	4	RAIS
Utinga	Bahia	39	RAIS
Valença	Bahia	94	RAIS
Valente	Bahia	3	RAIS
Várzea da Roça	Bahia	36	RAIS
Várzea do Poço	Bahia	11	Munic
Várzea Nova	Bahia	26	RAIS
Vera Cruz	Bahia	28	RAIS
Vitória da Conquista	Bahia	190	RAIS
Wenceslau Guimarães	Bahia	27	RAIS
Xique-Xique	Bahia	24	Munic
Acaraú	Ceará	60	RAIS
Acopiara	Ceará	19	RAIS
Aiuaba	Ceará	15	RAIS
Altaneira	Ceará	20	RAIS
Antonina do Norte	Ceará	6	RAIS

Continua

Município	UF	Efetivo	Fonte para o efetivo
Aquiraz	Ceará	28	RAIS
Aracati	Ceará	93	RAIS
Aracoiaba	Ceará	46	RAIS
Araripe	Ceará	24	RAIS
Arneiroz	Ceará	9	RAIS
Baixio	Ceará	18	RAIS
Barreira	Ceará	14	RAIS
Baturité	Ceará	2	RAIS
Boa Viagem	Ceará	36	RAIS
Brejo Santo	Ceará	28	RAIS
Camocim	Ceará	39	RAIS
Campos Sales	Ceará	13	RAIS
Canindé	Ceará	14	RAIS
Cariré	Ceará	10	RAIS
Caririaçu	Ceará	21	RAIS
Carnaubal	Ceará	24	RAIS
Cascavel	Ceará	94	RAIS
Caucaia	Ceará	167	RAIS
Cedro	Ceará	25	RAIS
Crateús	Ceará	124	RAIS
Crato	Ceará	233	RAIS
Croatá	Ceará	11	RAIS
Eusébio	Ceará	201	RAIS
Forquilha	Ceará	18	RAIS
Fortaleza	Ceará	2.591	RAIS
Frecheirinha	Ceará	43	RAIS
General Sampaio	Ceará	13	RAIS
Graça	Ceará	10	RAIS
Granja	Ceará	18	Munic
Guaraciaba do Norte	Ceará	20	RAIS
Guaramiranga	Ceará	8	Munic
Hidrolândia	Ceará	5	RAIS
Horizonte	Ceará	53	RAIS
Ibaretama	Ceará	29	RAIS
Ibiapina	Ceará	16	RAIS
Icó	Ceará	5	RAIS
Iguatu	Ceará	186	RAIS
Ipaporanga	Ceará	9	RAIS
Ipaumirim	Ceará	9	RAIS
Ipu	Ceará	38	RAIS
Ipueiras	Ceará	0	RAIS
Irauçuba	Ceará	20	RAIS
Itaitinga	Ceará	162	RAIS
Itapajé	Ceará	10	RAIS
Itarema	Ceará	20	Munic
Jaguaretama	Ceará	1	RAIS
Jardim	Ceará	21	RAIS
Jijoca de Jericoacoara	Ceará	3	RAIS
Juazeiro do Norte	Ceará	324	RAIS
Jucás	Ceará	9	RAIS
Lavras da Mangabeira	Ceará	19	Munic
Limoeiro do Norte	Ceará	3	RAIS
Maracanaú	Ceará	93	RAIS
Maranguape	Ceará	1	RAIS
Marco	Ceará	16	RAIS
Milagres	Ceará	7	RAIS
Mombaça	Ceará	24	RAIS
Monsenhor Tabosa	Ceará	18	RAIS
Morada Nova	Ceará	6	RAIS
Mucambo	Ceará	9	RAIS
Nova Russas	Ceará	29	RAIS
Novo Oriente	Ceará	31	Munic
Orós	Ceará	7	RAIS
Pacajus	Ceará	75	RAIS
Pacatuba	Ceará	44	RAIS
Pacujá	Ceará	11	RAIS
Palhano	Ceará	2	RAIS
Palmácia	Ceará	7	RAIS
Paracuru	Ceará	52	RAIS
Paraipaba	Ceará	6	RAIS
Parambu	Ceará	20	RAIS
Pedra Branca	Ceará	20	RAIS
Penaforte	Ceará	5	RAIS
Pentecoste	Ceará	23	RAIS
Piquet Carneiro	Ceará	7	RAIS
Poranga	Ceará	12	RAIS
Quixadá	Ceará	34	RAIS
Reriutaba	Ceará	12	RAIS
Russas	Ceará	63	RAIS
Santana do Cariri	Ceará	41	RAIS
São Gonçalo do Amarante	Ceará	139	RAIS
Sobral	Ceará	296	RAIS
Solonópole	Ceará	55	RAIS
Tamboril	Ceará	82	RAIS
Tauá	Ceará	37	RAIS
Tianguá	Ceará	36	RAIS
Trairi	Ceará	21	RAIS
Ubajara	Ceará	6	RAIS
Umari	Ceará	5	RAIS
Varjota	Ceará	7	Munic
Viçosa do Ceará	Ceará	4	RAIS
Anchieta	Espírito Santo	114	RAIS
Barra de São Francisco	Espírito Santo	1	RAIS
Cachoeiro de Itapemirim	Espírito Santo	63	RAIS
Cariacica	Espírito Santo	37	RAIS
Colatina	Espírito Santo	44	RAIS

Continua

Município	UF	Efetivo	Fonte para o efetivo
Ibitirama	Espírito Santo	9	RAIS
Itapemirim	Espírito Santo	26	RAIS
Linhares	Espírito Santo	185	RAIS
Marataízes	Espírito Santo	81	RAIS
Muniz Freire	Espírito Santo	10	RAIS
Presidente Kennedy	Espírito Santo	39	RAIS
São Mateus	Espírito Santo	330	RAIS
Serra	Espírito Santo	150	RAIS
Viana	Espírito Santo	45	RAIS
Vila Pavão	Espírito Santo	8	Munic
Vila Velha	Espírito Santo	343	RAIS
Vitória	Espírito Santo	420	RAIS
Águas Lindas de Goiás	Goiás	340	Munic
Aparecida de Goiânia	Goiás	501	RAIS
Aragoiânia	Goiás	2	Munic
Barro Alto	Goiás	44	Munic
Cabeceiras	Goiás	1	RAIS
Cidade Ocidental	Goiás	21	RAIS
Cristalina	Goiás	49	RAIS
Formosa	Goiás	216	RAIS
Goiânia	Goiás	1.230	RAIS
Guapó	Goiás	10	RAIS
Jataí	Goiás	49	RAIS
Luziânia	Goiás	48	RAIS
Montividiu	Goiás	12	Munic
Novo Gama	Goiás	173	RAIS
Palestina de Goiás	Goiás	11	RAIS
Planaltina	Goiás	192	RAIS
Quirinópolis	Goiás	19	RAIS
Rio Verde	Goiás	73	RAIS
Sanclerlândia	Goiás	14	RAIS
Santa Helena de Goiás	Goiás	59	RAIS
São Luís de Montes Belos	Goiás	20	RAIS
Senador Canedo	Goiás	176	RAIS
Valparaíso de Goiás	Goiás	55	Munic
Afonso Cunha	Maranhão	4	RAIS
Alcântara	Maranhão	14	RAIS
Alto Alegre do Maranhão	Maranhão	3	RAIS
Anapurus	Maranhão	11	RAIS
Apicum-Açu	Maranhão	24	RAIS
Araguanã	Maranhão	11	Munic
Araioses	Maranhão	28	RAIS
Arame	Maranhão	1	RAIS
Arari	Maranhão	26	RAIS
Bacabal	Maranhão	18	RAIS
Bacabeira	Maranhão	15	Munic
Bacuri	Maranhão	5	Munic
Balsas	Maranhão	96	RAIS
Barra do Corda	Maranhão	39	RAIS
Barreirinhas	Maranhão	23	RAIS
Bequimão	Maranhão	40	RAIS
Boa Vista do Gurupi	Maranhão	13	RAIS
Bom Jardim	Maranhão	20	RAIS
Brejo	Maranhão	15	RAIS
Buriti	Maranhão	17	RAIS
Buriti Bravo	Maranhão	13	RAIS
Buriticupu	Maranhão	17	RAIS
Cajari	Maranhão	5	RAIS
Campestre do Maranhão	Maranhão	6	RAIS
Cândido Mendes	Maranhão	11	Munic
Cantanhede	Maranhão	24	RAIS
Carutapera	Maranhão	79	RAIS
Caxias	Maranhão	138	RAIS
Centro Novo do Maranhão	Maranhão	8	RAIS
Chapadinha	Maranhão	76	RAIS
Codó	Maranhão	12	RAIS
Colinas	Maranhão	27	RAIS
Coroatá	Maranhão	38	RAIS
Estreito	Maranhão	28	RAIS
Fortuna	Maranhão	8	RAIS
Godofredo Viana	Maranhão	10	RAIS
Gonçalves Dias	Maranhão	7	Munic
Governador Eugênio Barros	Maranhão	11	RAIS
Governador Luiz Rocha	Maranhão	10	AGM Brasil/ Comissão Norte-Nordeste
Governador Newton Bello	Maranhão	1	RAIS
Governador Nunes Freire	Maranhão	21	RAIS
Grajaú	Maranhão	27	RAIS
Humberto de Campos	Maranhão	14	RAIS
Imperatriz	Maranhão	79	RAIS
Itapecuru Mirim	Maranhão	38	RAIS
Itinga do Maranhão	Maranhão	11	RAIS
Junco do Maranhão	Maranhão	6	Munic
Lago da Pedra	Maranhão	33	RAIS
Lajeado Novo	Maranhão	28	RAIS
Lima Campos	Maranhão	5	Munic
Magalhães de Almeida	Maranhão	13	RAIS
Maracaçumé	Maranhão	13	RAIS
Maranhãozinho	Maranhão	4	RAIS
Matinha	Maranhão	2	RAIS
Matões	Maranhão	17	RAIS
Monção	Maranhão	15	Munic
Morros	Maranhão	17	Munic
Nina Rodrigues	Maranhão	34	RAIS
Nova Olinda do Maranhão	Maranhão	1	RAIS
Paço do Lumiar	Maranhão	17	RAIS
Palmeirândia	Maranhão	11	RAIS

Continua

Município	UF	Efetivo	Fonte para o efetivo
Passagem Franca	Maranhão	11	RAIS
Paulo Ramos	Maranhão	6	Munic
Pedreiras	Maranhão	16	RAIS
Pedro do Rosário	Maranhão	26	Munic
Penalva	Maranhão	5	RAIS
Peri Mirim	Maranhão	8	RAIS
Peritoró	Maranhão	20	RAIS
Pindaré-Mirim	Maranhão	38	RAIS
Pinheiro	Maranhão	75	RAIS
Pio XII	Maranhão	7	RAIS
Pirapemas	Maranhão	5	RAIS
Porto Franco	Maranhão	15	RAIS
Presidente Dutra	Maranhão	23	RAIS
Primeira Cruz	Maranhão	6	RAIS
Raposa	Maranhão	11	RAIS
Rosário	Maranhão	22	RAIS
Santa Filomena do Maranhão	Maranhão	12	RAIS
Santa Inês	Maranhão	42	RAIS
Santa Luzia	Maranhão	5	RAIS
Santa Luzia do Paruá	Maranhão	24	RAIS
Santa Quitéria do Maranhão	Maranhão	23	RAIS
Santana do Maranhão	Maranhão	12	RAIS
Santo Amaro do Maranhão	Maranhão	5	RAIS
São Benedito do Rio Preto	Maranhão	28	RAIS
São Bento	Maranhão	3	RAIS
São Bernardo	Maranhão	17	RAIS
São Domingos do Maranhão	Maranhão	19	RAIS
São Francisco do Maranhão	Maranhão	9	Munic
São João Batista	Maranhão	12	RAIS
São João do Carú	Maranhão	10	RAIS
São José de Ribamar	Maranhão	278	Munic
São José dos Basílios	Maranhão	2	Munic
São Luís	Maranhão	531	RAIS
São Luís Gonzaga do Maranhão	Maranhão	20	RAIS
São Mateus do Maranhão	Maranhão	12	RAIS
São Roberto	Maranhão	1	RAIS
São Vicente Ferrer	Maranhão	3	RAIS
Senador Alexandre Costa	Maranhão	11	Munic
Serrano do Maranhão	Maranhão	15	Munic
Timon	Maranhão	107	RAIS
Trizidela do Vale	Maranhão	2	RAIS
Turiaçu	Maranhão	10	RAIS
Turilândia	Maranhão	7	RAIS
Tutóia	Maranhão	32	RAIS
Urbano Santos	Maranhão	53	RAIS
Vargem Grande	Maranhão	1	RAIS
Viana	Maranhão	18	RAIS
Vila Nova dos Martírios	Maranhão	9	Munic
Zé Doca	Maranhão	35	RAIS
Colíder	Mato Grosso	12	Munic
Lambari D'Oeste	Mato Grosso	7	RAIS
Lucas do Rio Verde	Mato Grosso	65	RAIS
Sapezal	Mato Grosso	4	Munic
Sinop	Mato Grosso	50	RAIS
Sorriso	Mato Grosso	18	Munic
Várzea Grande	Mato Grosso	131	RAIS
Antônio João	Mato Grosso do Sul	7	RAIS
Bonito	Mato Grosso do Sul	21	RAIS
Campo Grande	Mato Grosso do Sul	1.253	RAIS
Corumbá	Mato Grosso do Sul	183	RAIS
Dourados	Mato Grosso do Sul	193	RAIS
Ladário	Mato Grosso do Sul	62	RAIS
Ponta Porã	Mato Grosso do Sul	64	RAIS
Porto Murtinho	Mato Grosso do Sul	14	RAIS
Além Paraíba	Minas Gerais	10	RAIS
Alfenas	Minas Gerais	39	RAIS
Andradas	Minas Gerais	21	RAIS
Barbacena	Minas Gerais	83	RAIS
Belo Horizonte	Minas Gerais	2.473	RAIS
Betim	Minas Gerais	201	RAIS
Boa Esperança	Minas Gerais	13	RAIS
Buritizeiro	Minas Gerais	28	Munic
Cachoeira de Pajeú	Minas Gerais	3	RAIS
Cachoeira Dourada	Minas Gerais	17	Munic
Campos Gerais	Minas Gerais	9	RAIS
Capitão Enéas	Minas Gerais	17	RAIS
Catas Altas	Minas Gerais	12	RAIS
Catuti	Minas Gerais	12	RAIS
Chapada Gaúcha	Minas Gerais	4	RAIS
Cláudio	Minas Gerais	5	RAIS
Conceição da Aparecida	Minas Gerais	15	Munic
Conceição do Mato Dentro	Minas Gerais	13	RAIS
Congonhas	Minas Gerais	46	RAIS
Conselheiro Lafaiete	Minas Gerais	13	RAIS
Contagem	Minas Gerais	380	RAIS
Diamantina	Minas Gerais	41	RAIS
Francisco Sá	Minas Gerais	2	RAIS
Guaxupé	Minas Gerais	26	RAIS
Igarapé	Minas Gerais	1	RAIS
Ilicínea	Minas Gerais	2	Munic
Inhaúma	Minas Gerais	3	RAIS
Ipatinga	Minas Gerais	111	RAIS

Continua

Município	UF	Efetivo	Fonte para o efetivo
Itabirito	Minas Gerais	71	RAIS
Itajubá	Minas Gerais	37	RAIS
Itamarandiba	Minas Gerais	11	RAIS
Itamogi	Minas Gerais	0	RAIS
Itatiaiuçu	Minas Gerais	13	RAIS
Jacutinga	Minas Gerais	12	RAIS
Juiz de Fora	Minas Gerais	113	RAIS
Juvenília	Minas Gerais	12	RAIS
Lagoa da Prata	Minas Gerais	20	RAIS
Manga	Minas Gerais	14	Munic
Mariana	Minas Gerais	145	RAIS
Martinho Campos	Minas Gerais	2	RAIS
Matias Cardoso	Minas Gerais	6	RAIS
Mato Verde	Minas Gerais	11	RAIS
Matozinhos	Minas Gerais	15	RAIS
Miradouro	Minas Gerais	4	RAIS
Montalvânia	Minas Gerais	11	Munic
Montes Claros	Minas Gerais	121	RAIS
Montezuma	Minas Gerais	20	Munic
Morada Nova de Minas	Minas Gerais	26	Munic
Nova Lima	Minas Gerais	91	RAIS
Nova Serrana	Minas Gerais	37	RAIS
Ouro Branco	Minas Gerais	30	RAIS
Ouro Preto	Minas Gerais	98	RAIS
Pará de Minas	Minas Gerais	42	RAIS
Passa Tempo	Minas Gerais	2	RAIS
Passos	Minas Gerais	2	RAIS
Pedra Azul	Minas Gerais	6	RAIS
Pedras de Maria da Cruz	Minas Gerais	7	RAIS
Pedro Leopoldo	Minas Gerais	28	RAIS
Pirapora	Minas Gerais	92	RAIS
Poços de Caldas	Minas Gerais	71	RAIS
Pompéu	Minas Gerais	8	Munic
Ribeirão das Neves	Minas Gerais	107	RAIS
Rio Acima	Minas Gerais	5	RAIS
Sabará	Minas Gerais	36	RAIS
Sacramento	Minas Gerais	2	RAIS
Salinas	Minas Gerais	19	RAIS
Santa Bárbara	Minas Gerais	17	RAIS
Santa Luzia	Minas Gerais	69	Munic
Santa Rita do Sapucaí	Minas Gerais	16	RAIS
Santa Rosa da Serra	Minas Gerais	7	RAIS
São João da Ponte	Minas Gerais	22	RAIS
São João del Rei	Minas Gerais	42	RAIS
São José da Lapa	Minas Gerais	8	RAIS
São Romão	Minas Gerais	26	Munic
São Sebastião do Paraíso	Minas Gerais	100	RAIS
São Tomé das Letras	Minas Gerais	4	Munic
Serrania	Minas Gerais	4	RAIS
Sete Lagoas	Minas Gerais	82	RAIS
Três Marias	Minas Gerais	25	RAIS
Três Pontas	Minas Gerais	11	RAIS
Ubá	Minas Gerais	29	RAIS
Uberaba	Minas Gerais	127	RAIS
Vargem Grande do Rio Pardo	Minas Gerais	1	RAIS
Varginha	Minas Gerais	124	RAIS
Varzelândia	Minas Gerais	15	RAIS
Água Azul do Norte	Pará	7	RAIS
Almeirim	Pará	137	RAIS
Altamira	Pará	43	RAIS
Ananindeua	Pará	176	Munic
Augusto Corrêa	Pará	2	RAIS
Aurora do Pará	Pará	4	RAIS
Baião	Pará	35	Munic
Belém	Pará	1.099	RAIS
Benevides	Pará	17	Munic
Bom Jesus do Tocantins	Pará	12	Munic
Bragança	Pará	68	RAIS
Breves	Pará	62	RAIS
Cametá	Pará	37	RAIS
Capanema	Pará	19	RAIS
Castanhal	Pará	391	RAIS
Curuçá	Pará	25	RAIS
Igarapé-Miri	Pará	15	RAIS
Ipixuna do Pará	Pará	86	RAIS
Juruti	Pará	75	RAIS
Marabá	Pará	74	RAIS
Marituba	Pará	3	RAIS
Melgaço	Pará	39	Munic
Mocajuba	Pará	20	RAIS
Moju	Pará	16	RAIS
Muaná	Pará	48	Munic
Oriximiná	Pará	50	RAIS
Parauapebas	Pará	127	RAIS
Portel	Pará	3	RAIS
Santa Izabel do Pará	Pará	20	RAIS
Santa Luzia do Pará	Pará	12	Munic
São Caetano de Odivelas	Pará	24	RAIS
São João de Pirabas	Pará	20	RAIS
Tomé-Açu	Pará	12	RAIS
Vigia	Pará	16	Munic
Água Branca	Paraíba	6	RAIS
Alagoa Grande	Paraíba	28	RAIS
Alagoinha	Paraíba	9	AGM Brasil/ Comissão Norte-Nordeste
Alhandra	Paraíba	27	RAIS
Arara	Paraíba	10	Munic

Continua

Município	UF	Efetivo	Fonte para o efetivo
Araruna	Paraíba	0	RAIS
Areial	Paraíba	6	RAIS
Bananeiras	Paraíba	34	Munic
Barra de Santa Rosa	Paraíba	21	RAIS
Bayeux	Paraíba	65	RAIS
Bernardino Batista	Paraíba	5	Munic
Bonito de Santa Fé	Paraíba	6	RAIS
Caaporã	Paraíba	116	AGM Brasil/ Comissão Norte-Nordeste
Cabedelo	Paraíba	35	RAIS
Cajazeirinhas	Paraíba	17	Munic
Campina Grande	Paraíba	99	RAIS
Carrapateira	Paraíba	22	Munic
Condado	Paraíba	22	RAIS
Conde	Paraíba	63	RAIS
Curral de Cima	Paraíba	6	Munic
Dona Inês	Paraíba	4	RAIS
Duas Estradas	Paraíba	6	RAIS
Fagundes	Paraíba	28	RAIS
Ibiara	Paraíba	7	RAIS
Igaracy	Paraíba	10	RAIS
Ingá	Paraíba	9	RAIS
Itapororoca	Paraíba	21	RAIS
Jacaraú	Paraíba	5	RAIS
João Pessoa	Paraíba	464	RAIS
Lastro	Paraíba	6	RAIS
Livramento	Paraíba	13	Munic
Malta	Paraíba	6	RAIS
Mamanguape	Paraíba	57	RAIS
Marizópolis	Paraíba	4	RAIS
Patos	Paraíba	10	RAIS
Pedras de Fogo	Paraíba	48	RAIS
Pitimbu	Paraíba	20	RAIS
Pocinhos	Paraíba	6	RAIS
Poço de José de Moura	Paraíba	13	Munic
Pombal	Paraíba	21	RAIS
Princesa Isabel	Paraíba	10	Munic
Remígio	Paraíba	6	RAIS
Rio Tinto	Paraíba	21	RAIS
Santa Rita	Paraíba	40	Munic
São João do Rio do Peixe	Paraíba	24	RAIS
São José da Lagoa Tapada	Paraíba	29	Munic
São José de Espinharas	Paraíba	9	RAIS
São Vicente do Seridó	Paraíba	2	RAIS
Soledade	Paraíba	23	RAIS
Sossêgo	Paraíba	8	RAIS
Sousa	Paraíba	1	RAIS
Taperoá	Paraíba	6	Munic
Triunfo	Paraíba	12	RAIS
Umbuzeiro	Paraíba	3	RAIS
Zabelê	Paraíba	2	RAIS
Almirante Tamandaré	Paraná	29	RAIS
Altônia	Paraná	7	RAIS
Alvorada do Sul	Paraná	0	RAIS
Apucarana	Paraná	55	RAIS
Arapongas	Paraná	82	Munic
Araucária	Paraná	279	RAIS
Cambará	Paraná	38	RAIS
Campina Grande do Sul	Paraná	43	Munic
Campo Largo	Paraná	55	RAIS
Cascavel	Paraná	125	RAIS
Castro	Paraná	21	RAIS
Colombo	Paraná	16	RAIS
Cruzmaltina	Paraná	7	RAIS
Curitiba	Paraná	1.397	RAIS
Fazenda Rio Grande	Paraná	67	Munic
Foz do Iguaçu	Paraná	207	RAIS
Guaíra	Paraná	37	Munic
Guaratuba	Paraná	29	RAIS
Iporã	Paraná	8	RAIS
Irati	Paraná	33	RAIS
Jaguariaíva	Paraná	14	RAIS
Londrina	Paraná	359	Munic
Mandirituba	Paraná	26	RAIS
Marialva	Paraná	6	RAIS
Maringá	Paraná	152	RAIS
Matinhos	Paraná	68	RAIS
Mauá da Serra	Paraná	2	RAIS
Nova Santa Bárbara	Paraná	5	RAIS
Paranaguá	Paraná	338	RAIS
Paranavaí	Paraná	33	RAIS
Pinhais	Paraná	99	RAIS
Ponta Grossa	Paraná	313	RAIS
Pontal do Paraná	Paraná	36	RAIS
Quatro Barras	Paraná	29	RAIS
São José dos Pinhais	Paraná	210	RAIS
São Miguel do Iguaçu	Paraná	12	RAIS
Sarandi	Paraná	53	RAIS
Sengés	Paraná	17	RAIS
Telêmaco Borba	Paraná	25	RAIS
Tibagi	Paraná	12	Munic
Toledo	Paraná	119	RAIS
Tomazina	Paraná	8	Munic
Umuarama	Paraná	27	Munic
Afogados da Ingazeira	Pernambuco	40	RAIS
Agrestina	Pernambuco	6	RAIS
Água Preta	Pernambuco	35	Munic

Continua

Município	UF	Efetivo	Fonte para o efetivo
Altinho	Pernambuco	52	RAIS
Araçoiaba	Pernambuco	2	RAIS
Arcoverde	Pernambuco	0	RAIS
Barreiros	Pernambuco	35	RAIS
Betânia	Pernambuco	35	RAIS
Bezerros	Pernambuco	37	RAIS
Bom Conselho	Pernambuco	80	RAIS
Bom Jardim	Pernambuco	1	RAIS
Bonito	Pernambuco	24	Munic
Brejo da Madre de Deus	Pernambuco	37	RAIS
Buíque	Pernambuco	30	RAIS
Cabo de Santo Agostinho	Pernambuco	348	RAIS
Calçado	Pernambuco	14	RAIS
Calumbi	Pernambuco	4	Munic
Camaragibe	Pernambuco	193	RAIS
Carnaíba	Pernambuco	9	RAIS
Carpina	Pernambuco	1	RAIS
Caruaru	Pernambuco	121	RAIS
Chã de Alegria	Pernambuco	6	RAIS
Chã Grande	Pernambuco	3	RAIS
Correntes	Pernambuco	4	RAIS
Cortês	Pernambuco	10	Munic
Cupira	Pernambuco	15	RAIS
Escada	Pernambuco	46	RAIS
Feira Nova	Pernambuco	21	RAIS
Ferreiros	Pernambuco	11	RAIS
Garanhuns	Pernambuco	190	RAIS
Glória do Goitá	Pernambuco	16	RAIS
Goiana	Pernambuco	49	RAIS
Gravatá	Pernambuco	72	RAIS
Iati	Pernambuco	6	Munic
Ibirajuba	Pernambuco	0	RAIS
Igarassu	Pernambuco	74	RAIS
Ilha de Itamaracá	Pernambuco	48	RAIS
Ipojuca	Pernambuco	406	RAIS
Itacuruba	Pernambuco	8	RAIS
Itapissuma	Pernambuco	68	RAIS
Itaquitinga	Pernambuco	3	RAIS
Jaboatão dos Guararapes	Pernambuco	306	RAIS
Jataúba	Pernambuco	9	RAIS
Jatobá	Pernambuco	15	Munic
Joaquim Nabuco	Pernambuco	39	RAIS
Jurema	Pernambuco	21	RAIS
Lagoa de Itaenga	Pernambuco	12	RAIS
Lagoa do Carro	Pernambuco	6	Munic
Lajedo	Pernambuco	32	Munic
Limoeiro	Pernambuco	56	RAIS
Machados	Pernambuco	7	RAIS
Moreilândia	Pernambuco	11	RAIS
Moreno	Pernambuco	77	RAIS
Nazaré da Mata	Pernambuco	8	RAIS
Olinda	Pernambuco	117	RAIS
Orobó	Pernambuco	9	Munic
Ouricuri	Pernambuco	18	RAIS
Palmares	Pernambuco	21	RAIS
Paranatama	Pernambuco	17	Munic
Passira	Pernambuco	24	RAIS
Paudalho	Pernambuco	38	RAIS
Paulista	Pernambuco	109	RAIS
Pesqueira	Pernambuco	28	RAIS
Petrolândia	Pernambuco	70	RAIS
Petrolina	Pernambuco	155	RAIS
Pombos	Pernambuco	11	RAIS
Quipapá	Pernambuco	22	RAIS
Recife	Pernambuco	1.699	RAIS
Ribeirão	Pernambuco	35	RAIS
Rio Formoso	Pernambuco	25	RAIS
Santa Cruz da Baixa Verde	Pernambuco	6	Munic
Santa Cruz do Capibaribe	Pernambuco	123	RAIS
Santa Terezinha	Pernambuco	2	RAIS
São Bento do Una	Pernambuco	0	RAIS
São Caitano	Pernambuco	14	RAIS
São João	Pernambuco	13	RAIS
São Joaquim do Monte	Pernambuco	9	RAIS
São José da Coroa Grande	Pernambuco	154	RAIS
São Lourenço da Mata	Pernambuco	47	RAIS
São Vicente Férrer	Pernambuco	8	RAIS
Serra Talhada	Pernambuco	60	RAIS
Sertânia	Pernambuco	19	RAIS
Sirinhaém	Pernambuco	119	RAIS
Solidão	Pernambuco	13	RAIS
Surubim	Pernambuco	19	RAIS
Tabira	Pernambuco	48	RAIS
Tamandaré	Pernambuco	3	RAIS
Taquaritinga do Norte	Pernambuco	34	RAIS
Timbaúba	Pernambuco	16	RAIS
Toritama	Pernambuco	40	RAIS
Tracunhaém	Pernambuco	20	Munic
Trindade	Pernambuco	19	RAIS
Triunfo	Pernambuco	21	RAIS
Venturosa	Pernambuco	25	RAIS
Vertentes	Pernambuco	13	RAIS
Vicência	Pernambuco	40	RAIS
Vitória de Santo Antão	Pernambuco	46	RAIS
Xexéu	Pernambuco	23	RAIS
Acauã	Piauí	6	RAIS

Continua

Município	UF	Efetivo	Fonte para o efetivo
Altos	Piauí	20	RAIS
Capitão de Campos	Piauí	10	RAIS
Cocal	Piauí	19	RAIS
Demerval Lobão	Piauí	13	RAIS
Jaicós	Piauí	11	Munic
José de Freitas	Piauí	22	RAIS
Lagoa de São Francisco	Piauí	2	RAIS
Luzilândia	Piauí	7	RAIS
Milton Brandão	Piauí	6	RAIS
Monsenhor Gil	Piauí	14	RAIS
Nossa Senhora dos Remédios	Piauí	8	RAIS
Parnaguá	Piauí	3	RAIS
Parnaíba	Piauí	1	RAIS
Pedro II	Piauí	7	RAIS
Teresina	Piauí	331	RAIS
Aperibé	Rio de Janeiro	9	Munic
Araruama	Rio de Janeiro	247	RAIS
Areal	Rio de Janeiro	51	RAIS
Armação dos Búzios	Rio de Janeiro	130	RAIS
Arraial do Cabo	Rio de Janeiro	15	RAIS
Barra do Piraí	Rio de Janeiro	55	RAIS
Barra Mansa	Rio de Janeiro	124	Munic
Belford Roxo	Rio de Janeiro	229	RAIS
Bom Jardim	Rio de Janeiro	37	RAIS
Bom Jesus do Itabapoana	Rio de Janeiro	20	RAIS
Cabo Frio	Rio de Janeiro	446	RAIS
Cachoeiras de Macacu	Rio de Janeiro	60	RAIS
Cambuci	Rio de Janeiro	38	RAIS
Campos dos Goytacazes	Rio de Janeiro	426	RAIS
Cantagalo	Rio de Janeiro	19	Munic
Carapebus	Rio de Janeiro	97	RAIS
Cardoso Moreira	Rio de Janeiro	28	RAIS
Carmo	Rio de Janeiro	41	RAIS
Casimiro de Abreu	Rio de Janeiro	127	Munic
Comendador Levy Gasparian	Rio de Janeiro	21	RAIS
Conceição de Macabu	Rio de Janeiro	91	RAIS
Cordeiro	Rio de Janeiro	8	RAIS
Duas Barras	Rio de Janeiro	16	RAIS
Duque de Caxias	Rio de Janeiro	206	RAIS
Guapimirim	Rio de Janeiro	15	RAIS
Iguaba Grande	Rio de Janeiro	74	RAIS
Itaboraí	Rio de Janeiro	2	RAIS
Itaguaí	Rio de Janeiro	10	RAIS
Italva	Rio de Janeiro	29	Munic
Itaocara	Rio de Janeiro	20	RAIS
Itaperuna	Rio de Janeiro	47	Munic
Itatiaia	Rio de Janeiro	92	RAIS
Japeri	Rio de Janeiro	15	RAIS
Laje do Muriaé	Rio de Janeiro	7	RAIS
Macaé	Rio de Janeiro	666	Munic
Macuco	Rio de Janeiro	26	RAIS
Magé	Rio de Janeiro	70	RAIS
Mangaratiba	Rio de Janeiro	182	RAIS
Maricá	Rio de Janeiro	438	RAIS
Mesquita	Rio de Janeiro	84	RAIS
Miguel Pereira	Rio de Janeiro	69	RAIS
Miracema	Rio de Janeiro	34	RAIS
Nilópolis	Rio de Janeiro	115	RAIS
Niterói	Rio de Janeiro	736	RAIS
Nova Friburgo	Rio de Janeiro	138	RAIS
Nova Iguaçu	Rio de Janeiro	63	RAIS
Paracambi	Rio de Janeiro	62	RAIS
Paraíba do Sul	Rio de Janeiro	69	RAIS
Paraty	Rio de Janeiro	43	RAIS
Paty do Alferes	Rio de Janeiro	41	RAIS
Petrópolis	Rio de Janeiro	179	RAIS
Porciúncula	Rio de Janeiro	23	RAIS
Porto Real	Rio de Janeiro	67	RAIS
Quatis	Rio de Janeiro	62	RAIS
Queimados	Rio de Janeiro	17	RAIS
Quissamã	Rio de Janeiro	124	RAIS
Resende	Rio de Janeiro	233	RAIS
Rio Bonito	Rio de Janeiro	53	RAIS
Rio das Ostras	Rio de Janeiro	366	RAIS
Rio de Janeiro	Rio de Janeiro	7.515	RAIS
Santa Maria Madalena	Rio de Janeiro	21	RAIS
Santo Antônio de Pádua	Rio de Janeiro	42	RAIS
São Fidélis	Rio de Janeiro	56	RAIS
São Francisco de Itabapoana	Rio de Janeiro	72	RAIS
São Gonçalo	Rio de Janeiro	218	RAIS
São João da Barra	Rio de Janeiro	80	RAIS
São João de Meriti	Rio de Janeiro	104	RAIS
São José de Ubá	Rio de Janeiro	3	RAIS
São Pedro da Aldeia	Rio de Janeiro	111	RAIS
Sapucaia	Rio de Janeiro	10	RAIS
Saquarema	Rio de Janeiro	82	RAIS
Seropédica	Rio de Janeiro	39	RAIS
Silva Jardim	Rio de Janeiro	60	RAIS
Sumidouro	Rio de Janeiro	18	RAIS
Tanguá	Rio de Janeiro	49	RAIS
Teresópolis	Rio de Janeiro	58	RAIS
Trajano de Moraes	Rio de Janeiro	33	RAIS
Três Rios	Rio de Janeiro	131	RAIS
Valença	Rio de Janeiro	77	RAIS
Varre-Sai	Rio de Janeiro	31	Munic
Vassouras	Rio de Janeiro	29	RAIS

Continua

Município	UF	Efetivo	Fonte para o efetivo
Volta Redonda	Rio de Janeiro	158	RAIS
Afonso Bezerra	Rio Grande do Norte	14	RAIS
Areia Branca	Rio Grande do Norte	90	RAIS
Bento Fernandes	Rio Grande do Norte	12	Munic
Brejinho	Rio Grande do Norte	13	RAIS
Caraúbas	Rio Grande do Norte	5	RAIS
Ceará-Mirim	Rio Grande do Norte	71	RAIS
Coronel João Pessoa	Rio Grande do Norte	9	Munic
Cruzeta	Rio Grande do Norte	17	RAIS
Doutor Severiano	Rio Grande do Norte	5	RAIS
Espírito Santo	Rio Grande do Norte	6	RAIS
Extremoz	Rio Grande do Norte	36	RAIS
Goianinha	Rio Grande do Norte	20	Munic
Guamaré	Rio Grande do Norte	45	RAIS
Ielmo Marinho	Rio Grande do Norte	1	RAIS
Janduís	Rio Grande do Norte	11	Munic
Jardim do Seridó	Rio Grande do Norte	28	RAIS
João Câmara	Rio Grande do Norte	40	RAIS
Lagoa de Pedras	Rio Grande do Norte	4	RAIS
Macaíba	Rio Grande do Norte	0	RAIS
Macau	Rio Grande do Norte	41	Munic
Monte Alegre	Rio Grande do Norte	23	RAIS
Mossoró	Rio Grande do Norte	275	RAIS
Natal	Rio Grande do Norte	24	RAIS
Ouro Branco	Rio Grande do Norte	11	RAIS
Paraú	Rio Grande do Norte	1	RAIS
Parelhas	Rio Grande do Norte	18	RAIS
Parnamirim	Rio Grande do Norte	98	RAIS
Patu	Rio Grande do Norte	21	RAIS
Pedro Avelino	Rio Grande do Norte	11	RAIS
Poço Branco	Rio Grande do Norte	20	Munic
Rafael Fernandes	Rio Grande do Norte	7	Munic
Santo Antônio	Rio Grande do Norte	20	RAIS
São Gonçalo do Amarante	Rio Grande do Norte	42	RAIS
São José de Mipibu	Rio Grande do Norte	21	RAIS
São Miguel	Rio Grande do Norte	6	RAIS
Sítio Novo	Rio Grande do Norte	5	Munic
Tangará	Rio Grande do Norte	5	RAIS
Tibau do Sul	Rio Grande do Norte	1	Munic
Upanema	Rio Grande do Norte	17	RAIS
Vera Cruz	Rio Grande do Norte	4	RAIS
Vila Flor	Rio Grande do Norte	15	Munic
Alegrete	Rio Grande do Sul	27	Munic
Alvorada	Rio Grande do Sul	147	RAIS
Bagé	Rio Grande do Sul	36	RAIS
Bento Gonçalves	Rio Grande do Sul	30	RAIS
Cachoeirinha	Rio Grande do Sul	119	RAIS
Campo Bom	Rio Grande do Sul	20	RAIS
Canoas	Rio Grande do Sul	43	RAIS
Carlos Barbosa	Rio Grande do Sul	8	RAIS
Caxias do Sul	Rio Grande do Sul	152	RAIS
Charqueadas	Rio Grande do Sul	3	Munic
Estância Velha	Rio Grande do Sul	27	RAIS
Esteio	Rio Grande do Sul	42	Munic
Farroupilha	Rio Grande do Sul	10	RAIS
Flores da Cunha	Rio Grande do Sul	16	RAIS
Gravataí	Rio Grande do Sul	225	RAIS
Imbé	Rio Grande do Sul	78	RAIS
Montenegro	Rio Grande do Sul	21	RAIS
Novo Hamburgo	Rio Grande do Sul	202	RAIS
Palmeira das Missões	Rio Grande do Sul	30	Munic
Pelotas	Rio Grande do Sul	147	Munic
Porto Alegre	Rio Grande do Sul	7	RAIS
Rio Grande	Rio Grande do Sul	102	RAIS
Santa Cruz do Sul	Rio Grande do Sul	80	RAIS
Santa Maria	Rio Grande do Sul	90	RAIS
Sant'Ana do Livramento	Rio Grande do Sul	38	RAIS
Santiago	Rio Grande do Sul	8	RAIS
São Francisco de Paula	Rio Grande do Sul	5	RAIS
São José do Norte	Rio Grande do Sul	26	RAIS
São Leopoldo	Rio Grande do Sul	171	RAIS
São Sebastião do Caí	Rio Grande do Sul	14	RAIS
Sapucaia do Sul	Rio Grande do Sul	75	Munic
Torres	Rio Grande do Sul	57	Munic
Tramandaí	Rio Grande do Sul	31	RAIS
Uruguaiana	Rio Grande do Sul	151	RAIS
Vacaria	Rio Grande do Sul	101	RAIS
Viamão	Rio Grande do Sul	97	RAIS
Ariquemes	Rondônia	24	RAIS
Candeias do Jamari	Rondônia	43	Munic
Boa Vista	Roraima	485	RAIS
Bonfim	Roraima	38	RAIS
Caracaraí	Roraima	12	RAIS
Mucajaí	Roraima	14	RAIS
Pacaraima	Roraima	41	AGM Brasil/ Comissão Norte-Nordeste
São João da Baliza	Roraima	25	RAIS
Araquari	Santa Catarina	0	RAIS
Balneário Camboriú	Santa Catarina	168	RAIS
Blumenau	Santa Catarina	123	Munic
Caçador	Santa Catarina	40	RAIS
Campos Novos	Santa Catarina	46	Munic
Capivari de Baixo	Santa Catarina	8	RAIS
Chapecó	Santa Catarina	113	RAIS
Florianópolis	Santa Catarina	185	RAIS
Itajaí	Santa Catarina	176	RAIS
Itapema	Santa Catarina	90	RAIS

Continua

Município	UF	Efetivo	Fonte para o efetivo
Joinville	Santa Catarina	122	RAIS
Laguna	Santa Catarina	9	RAIS
Navegantes	Santa Catarina	13	RAIS
Palhoça	Santa Catarina	31	Munic
Porto Belo	Santa Catarina	14	RAIS
Rio do Sul	Santa Catarina	30	Munic
São José	Santa Catarina	110	RAIS
Tubarão	Santa Catarina	33	RAIS
Adolfo	São Paulo	8	RAIS
Aguaí	São Paulo	11	RAIS
Águas de Lindóia	São Paulo	18	RAIS
Águas de São Pedro	São Paulo	14	RAIS
Agudos	São Paulo	1	RAIS
Americana	São Paulo	293	RAIS
Amparo	São Paulo	78	RAIS
Angatuba	São Paulo	28	RAIS
Aparecida	São Paulo	46	RAIS
Apiaí	São Paulo	17	RAIS
Araçariguama	São Paulo	18	RAIS
Araçatuba	São Paulo	228	RAIS
Araçoiaba da Serra	São Paulo	41	RAIS
Araraquara	São Paulo	109	RAIS
Araras	São Paulo	40	RAIS
Areias	São Paulo	18	RAIS
Areiópolis	São Paulo	6	RAIS
Artur Nogueira	São Paulo	43	RAIS
Arujá	São Paulo	74	RAIS
Atibaia	São Paulo	111	Munic
Barra Bonita	São Paulo	61	Munic
Barrinha	São Paulo	29	Munic
Barueri	São Paulo	484	RAIS
Batatais	São Paulo	41	RAIS
Bebedouro	São Paulo	86	RAIS
Bertioga	São Paulo	169	RAIS
Birigui	São Paulo	1	RAIS
Boituva	São Paulo	108	RAIS
Borborema	São Paulo	26	RAIS
Botucatu	São Paulo	145	RAIS
Bragança Paulista	São Paulo	138	RAIS
Brotas	São Paulo	24	RAIS
Buri	São Paulo	23	RAIS
Cabreúva	São Paulo	65	RAIS
Caçapava	São Paulo	22	Munic
Caieiras	São Paulo	105	RAIS
Cajamar	São Paulo	223	RAIS
Cajobi	São Paulo	17	Munic
Cajuru	São Paulo	17	RAIS
Campina do Monte Alegre	São Paulo	13	RAIS
Campinas	São Paulo	740	RAIS
Campo Limpo Paulista	São Paulo	96	RAIS
Campos do Jordão	São Paulo	58	RAIS
Capão Bonito	São Paulo	15	RAIS
Capela do Alto	São Paulo	27	RAIS
Capivari	São Paulo	106	RAIS
Caraguatatuba	São Paulo	53	RAIS
Carapicuíba	São Paulo	93	RAIS
Catanduva	São Paulo	56	RAIS
Cerquilho	São Paulo	61	RAIS
Cesário Lange	São Paulo	17	RAIS
Charqueada	São Paulo	27	RAIS
Conchal	São Paulo	40	RAIS
Conchas	São Paulo	3	Munic
Cordeirópolis	São Paulo	38	RAIS
Cosmópolis	São Paulo	86	RAIS
Cotia	São Paulo	320	RAIS
Cruzeiro	São Paulo	66	RAIS
Cubatão	São Paulo	60	RAIS
Diadema	São Paulo	290	RAIS
Dolcinópolis	São Paulo	3	RAIS
Dumont	São Paulo	1	RAIS
Elias Fausto	São Paulo	43	RAIS
Embaúba	São Paulo	6	Munic
Embu das Artes	São Paulo	216	RAIS
Embu-Guaçu	São Paulo	71	RAIS
Engenheiro Coelho	São Paulo	18	RAIS
Espírito Santo do Pinhal	São Paulo	29	RAIS
Estiva Gerbi	São Paulo	31	RAIS
Ferraz de Vasconcelos	São Paulo	84	RAIS
Franca	São Paulo	60	RAIS
Francisco Morato	São Paulo	52	RAIS
Franco da Rocha	São Paulo	94	RAIS
Guaíra	São Paulo	34	RAIS
Guareí	São Paulo	15	RAIS
Guarujá	São Paulo	335	RAIS
Guarulhos	São Paulo	845	RAIS
Holambra	São Paulo	38	RAIS
Hortolândia	São Paulo	130	RAIS
Iacri	São Paulo	12	RAIS
Ibaté	São Paulo	35	RAIS
Ibitinga	São Paulo	33	RAIS
Ibiúna	São Paulo	92	RAIS
Ilha Solteira	São Paulo	35	RAIS
Indaiatuba	São Paulo	305	RAIS
Iperó	São Paulo	51	RAIS
Iracemápolis	São Paulo	46	RAIS
Itanhaém	São Paulo	88	RAIS

Continua

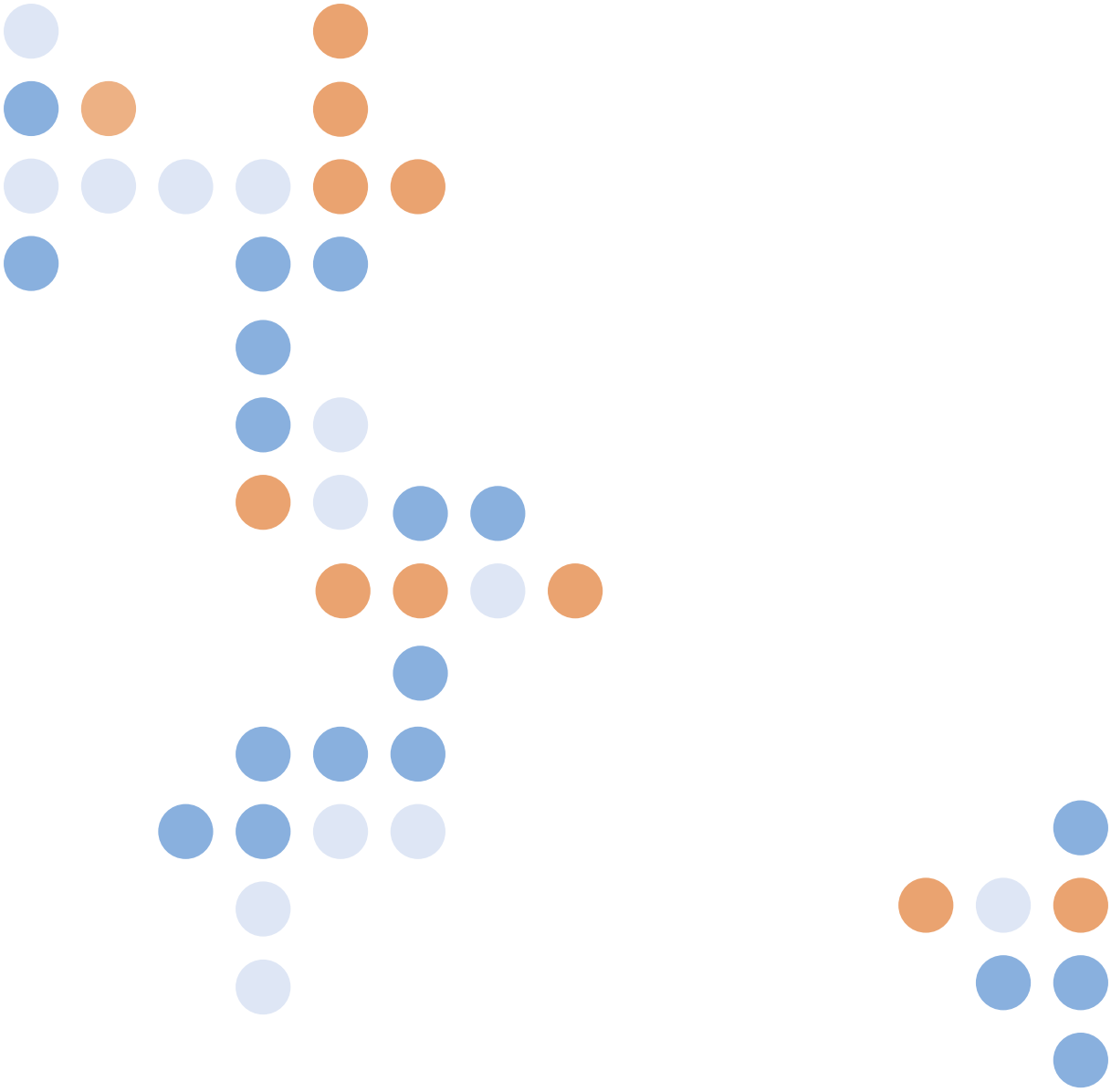
Município	UF	Efetivo	Fonte para o efetivo
Itapecerica da Serra	São Paulo	94	RAIS
Itapetininga	São Paulo	102	RAIS
Itapeva	São Paulo	82	RAIS
Itapevi	São Paulo	201	RAIS
Itapira	São Paulo	107	RAIS
Itápolis	São Paulo	40	RAIS
Itaquaquecetuba	São Paulo	235	RAIS
Itararé	São Paulo	51	Munic
Itatiba	São Paulo	157	RAIS
Itatinga	São Paulo	13	RAIS
Itu	São Paulo	254	RAIS
Itupeva	São Paulo	77	RAIS
Jacareí	São Paulo	225	RAIS
Jaguariúna	São Paulo	77	RAIS
Jandira	São Paulo	140	RAIS
Jarinu	São Paulo	18	RAIS
Jundiaí	São Paulo	455	RAIS
Laranjal Paulista	São Paulo	37	Munic
Lavrinhas	São Paulo	7	RAIS
Leme	São Paulo	38	RAIS
Lençóis Paulista	São Paulo	34	RAIS
Limeira	São Paulo	295	RAIS
Lindóia	São Paulo	22	RAIS
Lins	São Paulo	64	Munic
Lorena	São Paulo	39	RAIS
Louveira	São Paulo	88	RAIS
Mairinque	São Paulo	28	RAIS
Mairiporã	São Paulo	47	RAIS
Matão	São Paulo	37	RAIS
Mauá	São Paulo	262	RAIS
Mirante do Paranapanema	São Paulo	16	Munic
Mococa	São Paulo	36	RAIS
Mogi das Cruzes	São Paulo	306	RAIS
Mogi Guaçu	São Paulo	125	RAIS
Mogi Mirim	São Paulo	99	RAIS
Mombuca	São Paulo	3	RAIS
Mongaguá	São Paulo	57	RAIS
Monte Alto	São Paulo	52	RAIS
Monte Azul Paulista	São Paulo	28	RAIS
Monte Mor	São Paulo	84	RAIS
Morro Agudo	São Paulo	22	RAIS
Nazaré Paulista	São Paulo	15	Munic
Nova Odessa	São Paulo	53	RAIS
Olímpia	São Paulo	54	RAIS
Orlândia	São Paulo	35	RAIS
Osasco	São Paulo	503	RAIS
Ourinhos	São Paulo	35	RAIS
Palmares Paulista	São Paulo	14	RAIS
Paraguaçu Paulista	São Paulo	13	Munic
Paraíso	São Paulo	1	Munic
Patrocínio Paulista	São Paulo	2	RAIS
Paulínia	São Paulo	212	RAIS
Pedregulho	São Paulo	19	RAIS
Pedreira	São Paulo	31	RAIS
Peruíbe	São Paulo	53	RAIS
Piedade	São Paulo	19	RAIS
Pilar do Sul	São Paulo	14	RAIS
Pindamonhangaba	São Paulo	86	RAIS
Pinhalzinho	São Paulo	18	RAIS
Piracaia	São Paulo	47	RAIS
Piracicaba	São Paulo	344	RAIS
Pirapora do Bom Jesus	São Paulo	31	RAIS
Pirassununga	São Paulo	82	RAIS
Pitangueiras	São Paulo	20	RAIS
Poá	São Paulo	73	RAIS
Pontal	São Paulo	30	RAIS
Porto Feliz	São Paulo	75	RAIS
Porto Ferreira	São Paulo	37	RAIS
Potirendaba	São Paulo	27	RAIS
Praia Grande	São Paulo	559	RAIS
Quadra	São Paulo	2	RAIS
Queluz	São Paulo	2	RAIS
Rafard	São Paulo	18	RAIS
Rancharia	São Paulo	55	RAIS
Ribeirão Pires	São Paulo	151	RAIS
Ribeirão Preto	São Paulo	257	RAIS
Rifaina	São Paulo	10	RAIS
Rio Claro	São Paulo	129	RAIS
Rio das Pedras	São Paulo	36	RAIS
Rio Grande da Serra	São Paulo	31	RAIS
Sales Oliveira	São Paulo	14	RAIS
Salto	São Paulo	141	RAIS
Salto de Pirapora	São Paulo	39	RAIS
Santa Bárbara d'Oeste	São Paulo	175	RAIS
Santa Cruz da Conceição	São Paulo	14	RAIS
Santa Cruz das Palmeiras	São Paulo	20	RAIS
Santa Fé do Sul	São Paulo	38	RAIS
Santa Gertrudes	São Paulo	17	RAIS
Santana de Parnaíba	São Paulo	395	RAIS
Santo André	São Paulo	574	RAIS
Santo Antônio da Alegria	São Paulo	2	RAIS
Santo Antônio de Posse	São Paulo	32	RAIS
Santo Antônio do Aracanguá	São Paulo	2	RAIS
Santo Antônio do Pinhal	São Paulo	5	RAIS
Santos	São Paulo	549	RAIS
São Bernardo do Campo	São Paulo	1.009	RAIS

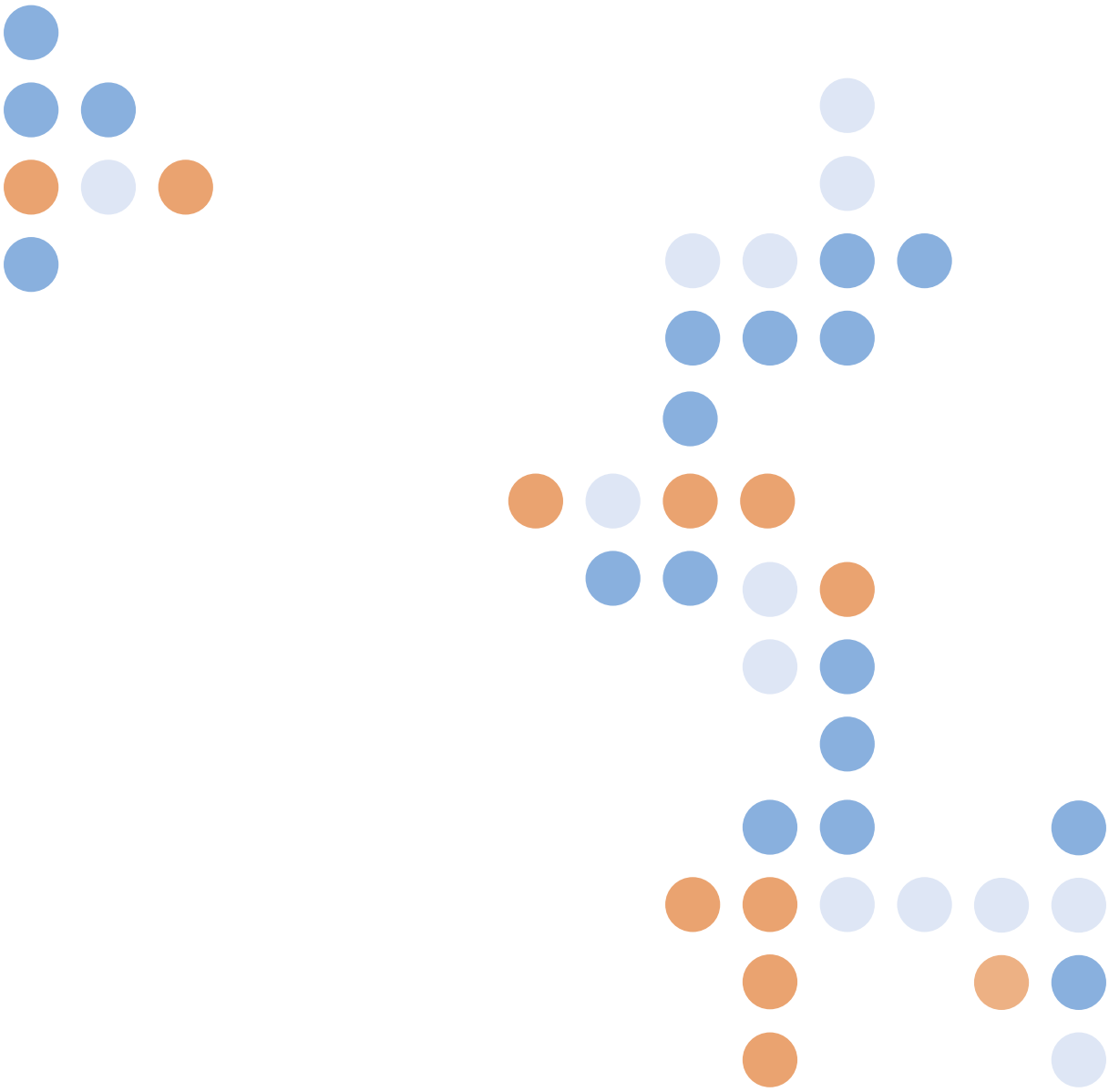
Continua

Município	UF	Efetivo	Fonte para o efetivo
São Caetano do Sul	São Paulo	400	RAIS
São Carlos	São Paulo	145	RAIS
São José do Rio Pardo	São Paulo	53	RAIS
São José do Rio Preto	São Paulo	214	RAIS
São José dos Campos	São Paulo	300	RAIS
São Luiz do Paraitinga	São Paulo	4	RAIS
São Manuel	São Paulo	52	RAIS
São Paulo	São Paulo	7.871	RAIS
São Pedro	São Paulo	30	Munic
São Roque	São Paulo	36	RAIS
São Sebastião	São Paulo	57	RAIS
São Simão	São Paulo	32	RAIS
São Vicente	São Paulo	225	RAIS
Serra Negra	São Paulo	41	RAIS
Serrana	São Paulo	28	RAIS
Sertãozinho	São Paulo	149	RAIS
Severínia	São Paulo	21	RAIS
Socorro	São Paulo	63	RAIS
Sorocaba	São Paulo	339	Munic
Sumaré	São Paulo	136	RAIS
Suzano	São Paulo	215	RAIS
Tabapuã	São Paulo	7	RAIS
Tabatinga	São Paulo	14	Munic
Taboão da Serra	São Paulo	336	RAIS
Taiaçu	São Paulo	6	RAIS
Taiúva	São Paulo	7	RAIS
Tapiratiba	São Paulo	24	RAIS
Tatuí	São Paulo	129	RAIS
Taubaté	São Paulo	236	RAIS
Tietê	São Paulo	48	RAIS
Ubatuba	São Paulo	53	Munic
Valinhos	São Paulo	116	RAIS
Vargem Grande do Sul	São Paulo	42	RAIS
Vargem Grande Paulista	São Paulo	48	RAIS
Várzea Paulista	São Paulo	114	RAIS
Vinhedo	São Paulo	131	RAIS
Vista Alegre do Alto	São Paulo	10	RAIS
Votorantim	São Paulo	26	RAIS
Amparo do São Francisco	Sergipe	19	RAIS
Aracaju	Sergipe	424	RAIS
Barra dos Coqueiros	Sergipe	17	RAIS
Boquim	Sergipe	3	Munic
Canindé de São Francisco	Sergipe	7	RAIS
Carmópolis	Sergipe	87	RAIS
Cristinápolis	Sergipe	11	RAIS
Estância	Sergipe	143	RAIS
General Maynard	Sergipe	28	RAIS
Itabaiana	Sergipe	18	RAIS
Itabaianinha	Sergipe	23	RAIS
Japaratuba	Sergipe	22	RAIS
Lagarto	Sergipe	10	RAIS
Laranjeiras	Sergipe	79	RAIS
Maruim	Sergipe	55	RAIS
Nossa Senhora das Dores	Sergipe	9	RAIS
Nossa Senhora do Socorro	Sergipe	163	RAIS
Pedra Mole	Sergipe	2	RAIS
Porto da Folha	Sergipe	38	RAIS
Propriá	Sergipe	50	RAIS
Rosário do Catete	Sergipe	55	RAIS
Santa Rosa de Lima	Sergipe	8	RAIS
Santo Amaro das Brotas	Sergipe	11	RAIS
São Cristóvão	Sergipe	29	RAIS
Simão Dias	Sergipe	20	RAIS
Tobias Barreto	Sergipe	8	RAIS
Araguaína	Tocantins	42	RAIS
Colinas do Tocantins	Tocantins	4	RAIS
Lagoa da Confusão	Tocantins	7	RAIS
Monte do Carmo	Tocantins	3	RAIS
Palmas	Tocantins	201	RAIS
Pium	Tocantins	7	RAIS
Porto Nacional	Tocantins	31	RAIS
São Valério	Tocantins	13	RAIS

2006-2026
FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA
20ANOS

Raio-X das Forças de Segurança Pública do Brasil





Raio-X das Forças de Segurança Pública do Brasil

2006-2026
FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA
20ANOS