



**PROPOSTA DE REMUNERAÇÃO POR SUBSÍDIO PARA
POLICIAIS MILITARES E CORPO DE BOMBEIROS
MILITAR DO ESTADO DA BAHIA**

Policiais Militares e Corpo de Bombeiros Militar do Estado da Bahia

Janeiro de 2024

APRESENTAÇÃO

O presente estudo tem como objetivo apresentar uma proposta de remuneração por subsídio para os policiais da Polícia Militar do Estado Da Bahia (PMBA) e para o Corpo de Bombeiros Militar do Estado da Bahia (CBMBA), tendo em vista a necessidade de avanço nos padrões salariais e, sobretudo, a valorização profissional de policiais e bombeiros militares do estado.

Ao longo do tempo, os baixos soldos têm impactado negativamente a remuneração dos policiais e bombeiros militares do estado. É preciso destacar que os soldos representam o vencimento-base da remuneração desses militares, incidindo sobre ele a grande maioria das vantagens e benefícios da categoria. Desse modo, quando esta parcela é muito baixa, automaticamente, rebaixa as demais parcelas remuneratórias, como a Gratificação por Condições Especiais de Trabalho (CET), por exemplo. A seguir, podemos ver nas Tabelas 1 e 1.1, a composição atual da remuneração de oficiais e praças da PMBA e do CBMBA.

TABELA 1
GRUPO OCUPACIONAL SEGURANÇA PÚBLICA
Oficiais da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado da Bahia
Fevereiro de 2023

GRAU HIERÁRQUICO	SOLDO	GAP I	CET¹	TOTAL
ASPIRANTE	1.560,78	2.115,22	1.950,98	5.626,99
TENENTE	1.594,28	3.533,30	1.992,85	7.120,43
CAPITÃO	1.892,15	5.155,43	2.365,19	9.412,77
MAJOR	2.048,28	5.699,50	2.560,35	10.308,14
TENENTE CORONEL	2.140,89	6.344,69	2.676,11	11.161,68
CORONEL	2.256,14	7.030,98	2.820,18	12.107,31
GRAU HIERÁRQUICO	SOLDO	GAP II	CET¹	TOTAL
ASPIRANTE	1.560,78	2.422,54	1.950,98	5.934,31
TENENTE	1.594,28	4.136,28	1.992,85	7.723,41
CAPITÃO	1.892,15	5.698,72	2.365,19	9.956,07
MAJOR	2.048,28	6.509,35	2.560,35	11.117,98
TENENTE CORONEL	2.140,89	7.217,08	2.676,11	12.034,08
CORONEL	2.256,14	8.070,98	2.820,18	13.147,31
GRAU HIERÁRQUICO	SOLDO	GAP III	CET¹	TOTAL
ASPIRANTE	1.560,78	2.792,09	1.950,98	6.303,85
TENENTE	1.594,28	4.863,67	1.992,85	8.450,80
CAPITÃO	1.892,15	6.350,68	2.365,19	10.608,02
MAJOR	2.048,28	7.480,70	2.560,35	12.089,33
TENENTE CORONEL	2.140,89	8.260,64	2.676,11	13.077,64
CORONEL	2.256,14	9.151,06	2.820,18	14.227,39
GRAU HIERÁRQUICO	SOLDO	GAP IV	CET¹	TOTAL
ASPIRANTE	1.560,78	3.291,87	1.950,98	6.803,63
TENENTE	1.594,28	5.790,61	1.992,85	9.377,74
CAPITÃO	1.892,15	7.189,40	2.365,19	11.446,74
MAJOR	2.048,28	8.705,52	2.560,35	13.314,15
TENENTE CORONEL	2.140,89	9.567,95	2.676,11	14.384,95
CORONEL	2.256,14	10.596,63	2.820,18	15.672,96
GRAU HIERÁRQUICO	SOLDO	GAP V	CET¹	TOTAL
ASPIRANTE	1.560,78	3.824,79	1.950,98	7.336,55
TENENTE	1.594,28	6.834,64	1.992,85	10.421,77
CAPITÃO	1.892,15	8.127,51	2.365,19	12.384,85
MAJOR	2.048,28	10.107,93	2.560,35	14.716,56
TENENTE CORONEL	2.140,89	11.072,36	2.676,11	15.889,36
CORONEL	2.256,14	12.262,44	2.820,18	17.338,77

Fonte: Lei 14.563 de 17 maio de 2023.

Elaboração: DIEESE

Nota (1) – A Gratificação por Condição Especial de Trabalho (CET) é um percentual do soldo. Para os oficiais equivale a 125% do soldo.

TABELA 1.1
GRUPO OCUPACIONAL SEGURANÇA PÚBLICA
Praças da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado da Bahia
Fevereiro de 2023

GRAU HIERÁRQUICO	SOLDO	GAP I	CET ¹				TOTAL			
			CET 35%	CET 55%	CET 70%	CET 90%	CET 35%	CET 55%	CET 70%	CET 90%
SOLDADO	1.438,92	1.363,77	503,62	791,41	1.007,25	1.295,03	3.306,32	3.594,10	3.809,94	4.097,73
CABO	1.450,86	1.573,73	507,80	797,97	1.015,60	1.305,78	3.532,39	3.822,56	4.040,19	4.330,37
SARGENTO	1.462,66	1.814,27	511,93	804,46	1.023,86	1.316,39	3.788,86	4.081,39	4.300,78	4.593,32
SUBTENENTE	1.474,21	2.109,90	515,97	810,82	1.031,95	1.326,79	4.100,08	4.394,93	4.616,06	4.910,90
GRAU HIERÁRQUICO	SOLDO	GAP II	CET ¹				TOTAL			
			CET 35%	CET 55%	CET 70%	CET 90%	CET 35%	CET 55%	CET 70%	CET 90%
SOLDADO	1.438,92	1.626,33	503,62	791,41	1.007,25	1.295,03	3.568,88	3.856,66	4.072,50	4.360,29
CABO	1.450,86	1.843,51	507,80	797,97	1.015,60	1.305,78	3.802,18	4.092,35	4.309,98	4.600,15
SARGENTO	1.462,66	2.107,65	511,93	804,46	1.023,86	1.316,39	4.082,24	4.374,77	4.594,17	4.886,70
SUBTENENTE	1.474,21	2.417,22	515,97	810,82	1.031,95	1.326,79	4.407,40	4.702,25	4.923,38	5.218,22
GRADUÇÃO	SOLDO	GAP III	CET ¹				TOTAL			
			CET 35%	CET 55%	CET 70%	CET 90%	CET 35%	CET 55%	CET 70%	CET 90%
SOLDADO	1.438,92	1.942,26	503,62	791,41	1.007,25	1.295,03	3.884,81	4.172,59	4.388,43	4.676,22
CABO	1.450,86	2.170,43	507,80	797,97	1.015,60	1.305,78	4.129,09	4.419,26	4.636,89	4.927,07
SARGENTO	1.462,66	2.464,45	511,93	804,46	1.023,86	1.316,39	4.439,03	4.731,56	4.950,96	5.243,49
SUBTENENTE	1.474,21	2.786,75	515,97	810,82	1.031,95	1.326,79	4.776,94	5.071,78	5.292,91	5.587,75
GRAU HIERÁRQUICO	SOLDO	GAP IV	CET ¹				TOTAL			
			CET 35%	CET 55%	CET 70%	CET 90%	CET 35%	CET 55%	CET 70%	CET 90%
SOLDADO	1.438,92	2.380,16	503,62	791,41	1.007,25	1.295,03	4.322,71	4.610,50	4.826,33	5.114,12
CABO	1.450,86	2.615,04	507,80	797,97	1.015,60	1.305,78	4.573,70	4.863,88	5.081,50	5.371,68
SARGENTO	1.462,66	2.948,96	511,93	804,46	1.023,86	1.316,39	4.923,55	5.216,08	5.435,48	5.728,01
SUBTENENTE	1.474,21	3.286,54	515,97	810,82	1.031,95	1.326,79	5.276,72	5.571,56	5.792,69	6.087,53
GRAU HIERÁRQUICO	SOLDO	GAP V	CET ¹				TOTAL			
			CET 35%	CET 55%	CET 70%	CET 90%	CET 35%	CET 55%	CET 70%	CET 90%
SOLDADO	1.438,92	2.835,63	503,62	791,41	1.007,25	1.295,03	4.778,18	5.065,96	5.281,80	5.569,59
CABO	1.450,86	3.085,07	507,80	797,97	1.015,60	1.305,78	5.043,73	5.333,90	5.551,53	5.841,70
SARGENTO	1.462,66	3.464,29	511,93	804,46	1.023,86	1.316,39	5.438,88	5.731,41	5.950,81	6.243,34
SUBTENENTE	1.474,21	3.819,46	515,97	810,82	1.031,95	1.326,79	5.809,65	6.104,49	6.325,62	6.620,46

Fonte: Lei 14.563 de 17 maio de 2023.

Elaboração: DIEESE

Nota (1) – A Gratificação por Condição Especial de Trabalho (CET) é um percentual do soldo. Para praças, o percentual é de 35% (administrativo), 55% (operacional), 70% (motoristas) e 90% (motociclistas).

Ainda que a remuneração total de oficiais e praças da PMBA e do CBMBA varie, dependendo do valor da Gratificação de Atividade Policial (GAP) e do anuênio¹, considerando a composição formada por soldo, GAP e CET², temos uma participação do soldo na remuneração total, para oficiais, que pode variar de **13,01%** para coronel que receba GAP V até **24,76%** na remuneração total para aspirante que receba GAP III³. Para praças, a situação não é muito diferente, com a participação do soldo na remuneração variando de **24,15%** para subtenente que receba GAP V e CET no percentual de 55%⁴ do soldo a **37,04%** para soldado que receba GAP III e CET no percentual de 35%. No caso das praças, a maior participação do soldo na remuneração total se deve aos percentuais menores de CET.

¹ O anuênio varia de acordo com o tempo de serviço.

² O anuênio, o auxílio fardamento, o auxílio alimentação e auxílio transporte, possuem natureza indenizatória, não sendo percebidos pelos policiais e bombeiros militares da reserva.

³ Embora na remuneração de policiais militares e bombeiros militares do estado da Bahia ainda estejam previstas as GAP I e II, atualmente não há militares na ativa recebendo a gratificação referente a esses níveis. Desse modo, nesse estudo, utilizaremos apenas as remunerações a partir da GAP III.

⁴ Subtenentes não recebem CET de 70% ou 90%, uma vez que não exercem as atividades de motorista e motociclista.

TABELA 2
GRUPO OCUPACIONAL SEGURANÇA PÚBLICA
Participação do soldo na remuneração total
Oficiais da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado da Bahia
Fevereiro de 2023- Em %

GRAU HIERÁRQUICO	GAP III
ASPIRANTE	24,76
TENENTE	18,87
CAPITÃO	17,84
MAJOR	16,94
TENENTE CORONEL	16,37
CORONEL	15,86
GRAU HIERÁRQUICO	GAP IV
ASPIRANTE	22,94
TENENTE	17,00
CAPITÃO	16,53
MAJOR	15,38
TENENTE CORONEL	14,88
CORONEL	14,40
GRAU HIERÁRQUICO	GAP V
ASPIRANTE	21,27
TENENTE	15,30
CAPITÃO	15,28
MAJOR	13,92
TENENTE CORONEL	13,47
CORONEL	13,01

Fonte: Lei 14.563 de 17 maio de 2023.

Elaboração: DIEESE

TABELA 2.1
GRUPO OCUPACIONAL SEGURANÇA PÚBLICA
Participação do soldo na remuneração total
Praças da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado da Bahia
Fevereiro de 2023- Em %

GAP III				
GRAU	CET			
HIERÁRQUICO	35%	55%	70%	90%
SOLDADO	37,04	34,49	32,79	30,77
CABO	35,14	32,83	31,29	29,45
SARGENTO	32,95	30,91	29,54	27,89
SUBTENENTE	30,86	29,07	27,85	26,38

GAP IV				
GRAU	CET			
HIERÁRQUICO	35%	55%	70%	90%
SOLDADO	33,29	31,21	29,81	28,14
CABO	31,72	29,83	28,55	27,01
SARGENTO	29,71	28,04	26,91	25,54
SUBTENENTE	27,94	26,46	25,45	24,22

GAP V				
GRAU	CET			
HIERÁRQUICO	35%	55%	70%	90%
SOLDADO	30,11	28,40	27,24	25,84
CABO	28,77	27,20	26,13	24,84
SARGENTO	26,89	25,52	24,58	23,43
SUBTENENTE	25,38	24,15	23,31	22,27

Fonte: Lei 14.563 de 17 maio de 2023.

Elaboração: DIEESE

Também é necessário ressaltar que, como apenas a minoria da corporação recebe símbolo por desempenho de cargo comissionado, não consideramos esses valores como componentes da remuneração habitual dos policiais e bombeiros militares do estado da Bahia. No caso da PMBA, de acordo com a Lei 14.567 de 16 de maio de 2023, que reorganizou a sua estrutura, para um efetivo de **44.392** policiais militares (5.371 oficiais e 39.396 praças), naquele momento, havia um total de **998** símbolos, o que equivalia a menos de **2,50%** (2,25%) da corporação. Em relação ao Corpo de Bombeiros Militar do Estado da Bahia, segundo a Lei 14.572 de 25 de maio de 2023, para um efetivo total de **5.350** bombeiros (695 oficiais e 4.655 praças), existiam apenas **281** símbolos, equivalentes a **5,25%** do efetivo.

A remuneração por subsídio não é incomum no estado da Bahia e está prevista na Constituição Estadual em seu artigo 48. Entre as categorias que já percebem esse tipo de remuneração estão médicos e professores com titulação de nível médio específico completo ou licenciatura curta e professores não licenciados. Em relação à Polícia Militar e ao Corpo de Bombeiros Militar, vários estados já adotam essa forma de remuneração. Dentre eles: Goiás, Santa Catarina, Paraná, Tocantins, Maranhão, Espírito Santo e Sergipe.

Um outro fato importante a ser destacado é a posição rebaixada da Bahia em relação aos outros estados do país no que tange à remuneração dos profissionais da Segurança Pública de modo geral. Contudo, em relação à Polícia Militar e ao Corpo de Bombeiros Militar, a situação é ainda pior. Apesar de ser a 7ª maior economia do país com 3,9% no total do Produto Interno Bruto (PIB) nacional, de acordo com o PIB Anual de 2021, mais recente disponível, a remuneração dos policiais e bombeiros militares não acompanha a pujança econômica do estado.

A defasagem na remuneração dos policiais e bombeiros militares causa estranheza, especialmente, quando comparamos a remuneração praticada na Bahia com os demais estados do Nordeste. Ainda em relação a 2021, a participação da Bahia no PIB do Nordeste, representava 28,4%, enquanto o peso do PIB do Nordeste no Brasil foi de 13,8%. Como podemos observar na Tabela 4 abaixo:

TABELA 3
Remuneração ¹ da Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar
Soldado
Unidades da Federação

POSIÇÃO ¹	UNIDADE DA FEDERAÇÃO	SOLDADO
1	Paraná	8.212,76
2	Goiás	7.419,68
3	Distrito Federal	7.390,43
4	Santa Catarina	7.000,00
5	Amazonas	6.238,59
6	Acre	5.878,79
7	Rondônia	5.762,57
8	Pará	5.639,34
9	Amapá	5.610,72
10	Tocantins	5.556,91
11	Mato Grosso	5.474,19
12	Alagoas	5.210,65
13	Rio de Janeiro	5.152,75
14	Maranhão	5.136,79
15	Ceará	5.132,79
16	São Paulo	5.099,63
17	Minas Gerais	5.097,11
18	Mato Grosso do Sul	5.005,00
19	Espírito Santo	4.288,08
20	Rio Grande do Sul	4.243,59
21	Paraíba	4.207,87
22	Roraima	4.143,59
23	Rio Grande do Norte	3.931,15
24	Bahia ³	3.884,81
25	Piauí	3.817,73
26	Sergipe	3.696,04
27	Pernambuco	3.419,88

Fonte: Portal da Transparência e Diário Oficial dos Estados.

Elaboração: DIEESE.

Notas: (1) Remuneração vigente.

(2) Consideramos os níveis de GAP III e CET de 35%

(3) As remunerações utilizadas no estudo são as iniciais.

(4) Algumas remunerações podem ter sofrido reajustes recentes não apurados.

TABELA 3.1
Remuneração ¹ da Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar
Tenente
Unidades da Federação

POSIÇÃO ¹	UNIDADE DA FEDERAÇÃO	TENENTE
1	Rio Grande do Sul	20.685,90
2	Santa Catarina	18.589,00
3	Paraná	16.583,72
4	Amazonas	16.099,54
5	Mato Grosso	15.729,62
6	Goiás	14.725,95
7	Tocantins	13.311,89
8	Rondônia	13.036,30
9	Distrito Federal	12.681,47
10	Mato Grosso do Sul	12.066,88
11	Acre	12.023,53
12	Sergipe	11.553,80
13	Pará	11.171,13
14	Roraima	11.164,07
15	Minas Gerais	11.037,15
16	Pernambuco	10.855,91
17	Amapá	10.833,69
18	Rio Grande do Norte	10.810,65
19	Alagoas	10.789,90
20	Maranhão	10.520,35
21	Espírito Santo	10.340,53
22	São Paulo	9.832,41
23	Rio de Janeiro	8.591,23
24	Bahia ³	8.450,80
25	Paraíba	8.407,87
26	Ceará	8.326,57
27	Piauí	6.786,11

Fonte: Portal da Transparência e Diário Oficial dos Estados.

Elaboração: DIEESE.

Notas: (1) Remuneração vigente.

(2) Consideramos os níveis de GAP III e CET de 125%.

(3) As remunerações utilizadas no estudo são as iniciais.

(4) Algumas remunerações podem ter sofrido reajustes recentes não apurados.

TABELA 3.2
Remuneração ¹ da Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar
Coronel
Unidades da Federação

POSIÇÃO ¹	UNIDADE DA FEDERAÇÃO	CORONEL
1	Amazonas	38.282,89
2	Mato Grosso	35.985,85
3	Goiás	35.239,06
4	Minas Gerais	34.532,47
5	Santa Catarina	32.612,00
6	Paraná	32.009,43
7	Mato Grosso do Sul	30.078,12
8	Rio Grande do Sul	29.594,30
9	Alagoas	29.562,00
10	Pará	28.120,25
11	Tocantins	28.000,00
12	São Paulo	27.671,28
13	Sergipe	27.418,75
14	Espírito Santo	27.065,92
15	Rondônia	27.013,49
16	Acre	26.981,68
17	Pernambuco	26.971,38
18	Amapá	26.170,74
19	Rio Grande do Norte	25.646,29
20	Rio de Janeiro	24.277,54
21	Ceará	23.036,14
22	Maranhão	22.404,00
23	Roraima	21.469,39
24	Distrito Federal	20.290,92
25	Piauí	18.594,80
26	Paraíba	15.872,78
27	Bahia ³	14.227,39

Fonte: Portal da Transparência e Diário Oficial dos Estados.

Elaboração: DIEESE.

Notas: (1) Remuneração vigente.

(2) Consideramos os níveis de GAP III e CET de 125%.

(3) As remunerações utilizadas no estudo são as iniciais.

(4) Algumas remunerações podem ter sofrido reajustes recentes não apurados.

A partir das Tabela 3, 3.1 e 3.2 acima, percebemos a posição rebaixada da remuneração praticada pelo Governo do Estado na PMBA e no CBMBA, em relação às demais unidades da federação. Tomando-se por base a remuneração inicial de soldado, o estado ocupa a 24^a posição dentre as 27 unidades da

federação, ou seja, a remuneração de soldado da PMBA e do CBMBA é a 4ª pior do país, ficando à frente apenas de Piauí, Sergipe e Pernambuco. Em se tratando do Nordeste, a remuneração inicial do soldado da PMBA é a 6ª dentre os nove estados, ou seja, a 4ª pior da região.

Em relação ao tenente, a PMBA e o CBMBA também ocupam a 24ª posição dentre as 27 unidades da federação, com a 4ª pior remuneração do país, também ficando à frente apenas de Piauí, Sergipe e Pernambuco. No Nordeste, a remuneração inicial do soldado da PMBA também é a 6ª dentre os nove estados, ou seja, a 4ª pior da região. Para o grau hierárquico de coronel, a situação é ainda pior, com a PMBA e o CBMBA ocupando a última posição tanto no país quanto no Nordeste.

Sendo assim, apresentamos neste estudo uma proposta de remuneração por subsídio, com o objetivo de reestruturar a remuneração de policiais e bombeiros militares do estado da Bahia, considerando a necessidade de avanço salarial e considerando também as eventuais perdas que ocorrem na remuneração desses militares no momento da passagem para a reserva remunerada.

ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE REMUNERAÇÃO POR SUBSÍDIO

O subsídio é um instrumento de política remuneratória da Administração Pública. Inicialmente, foi destinado aos agentes políticos nos três níveis de governo, visando não contaminar a remuneração por concessões de vantagens não transparentes. Assim sendo, fixa a remuneração em uma única parcela, sem que quaisquer outras vantagens lhes possam ser acrescentadas, sujeita aos princípios da revisão geral anual, fixação por meio de lei e teto de remuneração aplicável a cada esfera de governo. Com este tipo de remuneração, buscou-se uma maior transparência e maior controle.

Por esta forma de remuneração, o servidor recebe como retribuição de seus préstimos uma parcela única. Nos termos do **§ 4º do artigo 39 da Constituição Federal**, no subsídio é vedado o acréscimo de qualquer gratificação adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória com natureza de vencimento. Ou seja, o contracheque do servidor traz apenas uma rubrica, a do subsídio, não aparecendo mais quaisquer outras que tenham a natureza de vencimento ou de vantagem, quer na forma de adicionais, abonos ou de gratificações.

A forma de remuneração de qualquer servidor pode ser alterada para subsídio, desde que o valor do mesmo não seja menor que a remuneração total percebida anteriormente. Ou seja, a soma de todas as parcelas da remuneração (vencimento básico ou soldo, gratificações de atividade de cada carreira, vantagem pecuniária individual, gratificação de desempenho, diferenças individuais e resíduos, valores incorporados à remuneração decorrentes de cargos de chefia ou comando e direção ou de provimento de cargo em comissão, quintos ou décimos, adicional por tempo de serviço e abonos) não pode ser maior que o subsídio. As vantagens de natureza indenizatória, tais como ajuda de custo, diárias e indenização de transporte, não são absorvidas pelo subsídio e, quando devidas, permanecem sendo pagas ao servidor.

De igual modo, são devidos os direitos sociais, mencionados § 3º do art. 39 da Constituição Federal: décimo terceiro salário com base no subsídio integral; remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal, gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o subsídio normal e etc.

Na hipótese de redução de remuneração, de provento ou de pensão, em decorrência da aplicação do subsídio, eventual diferença será paga a título de parcela complementar, de natureza provisória, que será gradativamente absorvida por ocasião do desenvolvimento no cargo ou na carreira por progressão ou promoção ordinária ou extraordinária, da reorganização ou da reestruturação dos cargos e das carreiras ou das remunerações previstas na lei que transformará a remuneração em subsídio, da concessão de reajuste anual ou vantagem de qualquer natureza. A parcela complementar de subsídio estará sujeita, exclusivamente, à atualização decorrente da revisão geral da remuneração dos servidores públicos estaduais.

Uma vantagem da remuneração por subsídio é que a mesma, agregando todos os componentes da remuneração, tem a incidência dos reajustes e aumentos salariais em todo seu montante e não apenas no vencimento básico/soldo, como ocorre hoje com a remuneração composta por vencimento básico ou soldo e demais verbas. Normalmente, as gratificações não aumentam ao mesmo tempo em que o vencimento básico/soldo, e as vantagens, a menos que sejam um percentual fixo sobre o vencimento básico/soldo, como é o caso da gratificação por Condições Especiais de Trabalho (CET), no caso dos policiais e bombeiros militares do estado da Bahia.

Desta forma, quando ocorrer qualquer reajuste salarial, este incidirá sobre a remuneração total, o que é bem mais vantajoso economicamente. Outro aspecto positivo, diz respeito ao fato de algumas gratificações e vantagens não permanecem na remuneração total do servidor na aposentadoria. Muitas remunerações sofrem uma redução significativa nesse momento. No caso da remuneração por subsídio, o valor recebido na aposentadoria se equipara ao valor recebido na ativa.

Da mesma forma, como normalmente os reajustes concedidos aos servidores da ativa, se estendem aos servidores aposentados ou na reserva remunerada pelo princípio da paridade, eles podem manter uma certa equivalência com os subsídios de quem ainda não se aposentou ou passou para a reserva remunerada. Esta tem sido uma reivindicação recorrente dos servidores aposentados e militares da reserva remunerada ou reformados e daqueles em vias de aposentadoria ou reserva.

Por outro lado, há alguns aspectos que devem ser observados neste tipo de remuneração. Uma vez que o subsídio inclui todas as verbas remuneratórias numa mesma parcela, é preciso prestar atenção na questão na estrutura de carreira e na tabela salarial. Por exemplo, as vantagens pessoais como anuênios, sexta-parte e gratificação de função e aquelas advindas de decisões judiciais, quando superarem o valor do subsídio fixado em lei, serão congeladas até que sejam completamente absorvidas. Ou seja, terão uma parcela da remuneração incorporadas ao subsídio sempre que houver reajuste até sua total incorporação, assim os reajustes devem incidir com um impacto menor na remuneração.

Além disso, antes que esta forma de remuneração seja adotada, é preciso que as estruturas de carreira estejam atualizadas e em conformidade com o que foi proposto no Plano de Cargos do grupo ocupacional em que se enquadram ou na estrutura hierárquica da carreira no caso dos militares. Também é necessário que os servidores sejam enquadrados devidamente em sua posição funcional. No caso, de policiais e bombeiros militares é preciso garantir que as promoções tenham ocorrido como definido na estrutura das carreiras da PMBA e do CBMBA. A transformação da remuneração em subsídio não pode ser feita sem este cuidado, sob pena de rebaixar a remuneração.

Todas as vantagens devem ser incorporadas à remuneração antes desta transformação, sob pena de prejuízos para os servidores. O servidor precisa ter a garantia de que sua remuneração antes da passagem para o subsídio espelhe fielmente os seus direitos adquiridos e suas conquistas na carreira e, principalmente, que as eventuais perdas salariais tenham sido repostas ou minimizadas.

Ou seja, não é um simples enquadramento, mas o posicionamento no lugar correto e de direito, além do pagamento de gratificações e vantagens que lhes sejam devidas, inclusive adicionais pela natureza da função exercida ou do lugar onde se exerce esta função, a CET e a Gratificação de Atividade Policial (GAP), por exemplo, e os adicionais por tempo de serviço.

Por fim, cabe salientar, que esta é uma questão também de natureza jurídica. Embora, possua importantes repercussões econômicas. Sendo assim, é preciso considerar com bastante atenção os aspectos jurídicos, a fim de que os impactos e repercussões legais sejam apontados, a fim de mapear todos os riscos e oportunidades envolvidos na adoção dessa forma de remuneração, bem como a atualização da legislação vigente sobre esta matéria.

PRESSUPOSTOS PARA A CONSTRUÇÃO DE UMA PROPOSTA DE REMUNERAÇÃO POR SUBSÍDIO

Para a proposta de remuneração por subsídio para policiais militares e bombeiros militares do estado da Bahia, partimos da estrutura remuneratória vigente, considerando o soldo onde incide a Gratificação por Condição especial de Trabalho (CET) e uma composição entre soldo e Gratificação de Atividade Policial, em vez de apenas o soldo. Uma vez que o soldo representa a menor parcela dentro da remuneração da PMBA e do CBMBA.

TABELA 4
GRUPO OCUPACIONAL SEGURANÇA PÚBLICA
Proposta de remuneração por subsídio
Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar do Estado da Bahia
Julho de 2026

GRAU HIERÁRQUICO	SUBSÍDIO
SOLDADO	9.617,75
CABO	10.205,84
SARGENTO	11.085,63
SUBTENENTE	11.910,76
ASPIRANTE	12.117,53
TENENTE	18.965,07
CAPITÃO	22.544,24
MAJOR	27.351,48
TENENTE CORONEL	29.729,81
CORONEL	32.666,82

Fonte: Lei 14.563 de 17 maio de 2023.

Elaboração: DIEESE

Para atingir a remuneração apresentada na Tabela 4 acima em julho de 2026, a proposta é a incorporação de parcelas semestrais da GAP no nível V para todos os policiais militares e bombeiros militares, com a CET incidindo sobre o soldo com a parcela semestral da GAP incorporada no percentual de 125% para todos os militares estaduais. É preciso enfatizar que a transformação da forma de remuneração atual para subsídio deverá ocorrer sem prejuízo dos reajustes anuais concedidos aos servidores públicos estaduais.

Considerando o impacto da proposta nas despesas com pessoal e encargos, tanto para militares ativos quanto para os militares da reserva, consideramos a incorporação parcelada da GAP ao soldo num período de três anos, em parcelas semestrais, a partir de julho de 2024. Desse modo, o impacto da incorporação da GAP será diluído ao longo do tempo, possibilitando o aumento das receitas do estado e a absorção mais controlada e planejada das despesas adicionais advindas de sua implantação. As tabelas abaixo mostram o percurso de incorporação da GAP e transformação da remuneração em subsídio.

TABELA 5
GRUPO OCUPACIONAL SEGURANÇA PÚBLICA
Proposta de remuneração por subsídio
Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar do Estado da Bahia
Julho de 2024

GRAU HIERÁRQUICO	SOLDO (A)	Parcela da GAP V incorporada ao soldo (B)	Soldo com parcela da GAP V incorporada C=(A+B)	Parcela não incorporada da GAP V	CET¹	TOTAL
SOLDADO	1.438,92	567,13	2.006,05	2.268,51	2.507,56	6.782,12
CABO	1.450,86	617,01	2.067,88	2.468,05	2.584,84	7.120,77
SARGENTO	1462,66	692,86	2.155,51	2.771,43	2.694,39	7.621,34
SUBTENENTE	1.474,21	763,89	2.238,10	3.055,57	2.797,63	8.091,30
ASPIRANTE	1.560,78	764,96	2.325,74	3.059,83	2.907,18	8.292,74
TENENTE	1.594,28	1.366,93	2.961,21	5.467,71	3.701,51	12.130,43
CAPITÃO	1.892,15	1.625,50	3.517,65	6.502,01	4.397,07	14.416,73
MAJOR	2.048,28	2.021,59	4.069,87	8.086,34	5.087,33	17.243,55
TENENTE CORONEL	2.140,89	2.214,47	4.355,36	8.857,89	5.444,20	18.657,45
CORONEL	2.256,14	2.452,49	4.708,63	9.809,95	5.885,79	20.404,38

Fonte: Lei 14.563 de 17 maio de 2023.

Elaboração: DIEESE

TABELA 5.1
GRUPO OCUPACIONAL SEGURANÇA PÚBLICA
Proposta de remuneração por subsídio
Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar do Estado da Bahia
Janeiro de 2025

GRAU HIERÁRQUICO	SOLDO (A)	Parcela da GAP V incorporada ao soldo (B)	Soldo com parcela da GAP V incorporada C=(A+B)	Parcela da GAP V não incorporada	CET¹	TOTAL
SOLDADO	1.438,92	1.134,25	2.573,18	1.701,38	3.216,47	7.491,03
CABO	1.450,86	1.234,03	2.684,89	1.851,04	3.356,11	7.892,04
SARGENTO	1.462,66	1.385,72	2.848,37	2.078,58	3.560,47	8.487,41
SUBTENENTE	1.474,21	1.527,78	3.002,00	2.291,68	3.752,49	9.046,17
ASPIRANTE	1.560,78	1.529,91	3.090,70	2.294,87	3.863,37	9.248,94
TENENTE	1.594,28	2.733,86	4.328,14	4.100,78	5.410,17	13.839,09
CAPITÃO	1.892,15	3.251,00	5.143,16	4.876,51	6.428,95	16.448,61
MAJOR	2.048,28	4.043,17	6.091,45	6.064,76	7.614,32	19.770,53
TENENTE CORONEL	2.140,89	4.428,94	6.569,83	6.643,42	8.212,29	21.425,54
CORONEL	2.256,14	4.904,98	7.161,12	7.357,47	8.951,40	23.469,99

Fonte: Lei 14.563 de 17 maio de 2023.

Elaboração: DIEESE

TABELA 5.2
GRUPO OCUPACIONAL SEGURANÇA PÚBLICA
Proposta de remuneração por subsídio
Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar do Estado da Bahia
Julho de 2025

GRAU HIERÁRQUICO	SOLDO (A)	Parcela da GAP V incorporada ao soldo (B)	Soldo com parcela da GAP incorporada C=(A+B)	Parcela da GAP V não incorporada	CET¹	TOTAL
SOLDADO	1.438,92	1.701,38	3.140,30	1.134,25	3.925,38	8.199,93
CABO	1.450,86	1.851,04	3.301,90	1.234,03	4.127,38	8.663,31
SARGENTO	1.462,66	2.078,58	3.541,23	1.385,72	4.426,54	9.353,49
SUBTENENTE	1.474,21	2.291,68	3.765,89	1.527,78	4.707,36	10.001,03
ASPIRANTE	1.560,78	2.294,87	3.855,65	1.529,91	4.819,57	10.205,14
TENENTE	1.594,28	4.100,78	5.695,06	2.733,86	7.118,83	15.547,75
CAPITÃO	1.892,15	4.876,51	6.768,66	3.251,00	8.460,82	18.480,49
MAJOR	2.048,28	6.064,76	8.113,04	4.043,17	10.141,30	22.297,51
TENENTE CORONEL	2.140,89	6.643,42	8.784,30	4.428,94	10.980,38	24.193,63
CORONEL	2.256,14	7.357,47	9.613,61	4.904,98	12.017,01	26.535,60

Fonte: Lei 14.563 de 17 maio de 2023.

Elaboração: DIEESE

TABELA 5.3
GRUPO OCUPACIONAL SEGURANÇA PÚBLICA
Proposta de remuneração por subsídio
Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar do Estado da Bahia
Janeiro de 2026

GRAU HIERÁRQUICO	SOLDO (A)	Parcela da GAP V incorporada ao soldo (B)	Soldo com parcela da GAP incorporada C=(A+B)	Parcela da GAP V não incorporada	CET¹	SUBSÍDIO
SOLDADO	1.438,92	2.268,51	3.707,43	567,13	4.634,29	8.908,84
CABO	1.450,86	2.468,05	3.918,92	617,01	4.898,64	9.434,57
SARGENTO	1.462,66	2.771,43	4.234,09	692,86	5.292,61	10.219,56
SUBTENENTE	1.474,21	3.055,57	4.529,78	763,89	5.662,23	10.955,90
ASPIRANTE	1.560,78	3.059,83	4.620,61	764,96	5.775,77	11.161,33
TENENTE	1.594,28	5.467,71	7.061,99	1.366,93	8.827,49	17.256,41
CAPITÃO	1.892,15	6.502,01	8.394,16	1.625,50	10.492,70	20.512,36
MAJOR	2.048,28	8.086,34	10.134,63	2.021,59	12.668,28	24.824,49
TENENTE CORONEL	2.140,89	8.857,89	10.998,78	2.214,47	13.748,47	26.961,72
CORONEL	2.256,14	9.809,95	12.066,10	2.452,49	15.082,62	29.601,21

Fonte: Lei 14.563 de 17 maio de 2023.

Elaboração: DIEESE

TABELA 5.4
GRUPO OCUPACIONAL SEGURANÇA PÚBLICA
Proposta de remuneração por subsídio
Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar do Estado da Bahia
Janeiro de 2026

GRAU HIERÁRQUICO	SOLDO (A)	Parcela da GAP V incorporada ao soldo (B)	Soldo com parcela da GAP incorporada C=(A+B)	Parcela da GAP V não incorporada	CET¹	SUBSÍDIO
SOLDADO	1.438,92	2.835,63	4.274,56	0,00	5.343,20	9.617,75
CABO	1.450,86	3.085,07	4.535,93	0,00	5.669,91	10.205,84
SARGENTO	1.462,66	3.464,29	4.926,95	0,00	6.158,69	11.085,63
SUBTENENTE	1.474,21	3.819,46	5.293,67	0,00	6.617,09	11.910,76
ASPIRANTE	1.560,78	3.824,79	5.385,57	0,00	6.731,96	12.117,53
TENENTE	1.594,28	6.834,64	8.428,92	0,00	10.536,15	18.965,07
CAPITÃO	1.892,15	8.127,51	10.019,66	0,00	12.524,58	22.544,24
MAJOR	2.048,28	10.107,93	12.156,21	0,00	15.195,27	27.351,48
TENENTE CORONEL	2.140,89	11.072,36	13.213,25	0,00	16.516,56	29.729,81
CORONEL	2.256,14	12.262,44	14.518,59	0,00	18.148,23	32.666,82

Fonte: Lei 14.563 de 17 maio de 2023.

Elaboração: DIEESE

A partir da construção das tabelas acima temos as seguintes variações nas remunerações dos policiais e bombeiros militares do estado da Bahia:

TABELA 6
GRUPO OCUPACIONAL SEGURANÇA PÚBLICA
Variação na remuneração a partir da implantação do subsídio
Oficiais da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado da Bahia
Julho de 2026

GAP III			
GRAU HIERÁRQUICO	REMUNERAÇÃO ATUAL (R\$)	SUBSÍDIO (R\$)	VARIAÇÃO (%)
ASPIRANTE	6.303,85	12.117,53	92,22
TENENTE	8.450,80	18.965,07	124,42
CAPITÃO	10.608,02	22.544,24	112,52
MAJOR	12.089,33	27.351,48	126,24
TENENTE CORONEL	13.077,64	29.729,81	127,33
CORONEL	14.227,39	32.666,82	129,61

GAP IV			
GRAU HIERÁRQUICO	REMUNERAÇÃO ATUAL (R\$)	SUBSÍDIO (R\$)	VARIAÇÃO (%)
ASPIRANTE	6.803,63	12.117,53	78,10
TENENTE	9.377,74	18.965,07	102,24
CAPITÃO	11.446,74	22.544,24	96,95
MAJOR	13.314,15	27.351,48	105,43
TENENTE CORONEL	14.384,95	29.729,81	106,67
CORONEL	15.672,96	32.666,82	108,43

GAP V			
GRAU HIERÁRQUICO	REMUNERAÇÃO ATUAL (R\$)	SUBSÍDIO (R\$)	VARIAÇÃO (%)
ASPIRANTE	7.336,55	12.117,53	65,17
TENENTE	10.421,77	18.965,07	81,98
CAPITÃO	12.384,85	22.544,24	82,03
MAJOR	14.716,56	27.351,48	85,86
TENENTE CORONEL	15.889,36	29.729,81	87,11
CORONEL	17.338,77	32.666,82	88,40

Fonte: Lei 14.563 de 17 maio de 2023.

Elaboração: DIEESE

TABELA 6.1
GRUPO OCUPACIONAL SEGURANÇA PÚBLICA
Variação na remuneração a partir da implantação do subsídio
Praças da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado da Bahia
Julho de 2026

GAP III			
GRAU HIERÁRQUICO	REMUNERAÇÃO ATUAL (CET 35%) (R\$)	SUBSÍDIO (R\$)	VARIAÇÃO (%)
SOLDADO	3.884,81	9.617,75	147,57
CABO	4.129,09	10.205,84	147,17
SARGENTO	4.439,03	11.085,63	149,73
SUBTENENTE	4.776,94	11.910,76	149,34
GRAU HIERÁRQUICO	REMUNERAÇÃO ATUAL (CET 55%) (R\$)	SUBSÍDIO (R\$)	VARIAÇÃO (%)
SOLDADO	4.172,59	9.617,75	130,50
CABO	4.419,26	10.205,84	130,94
SARGENTO	4.731,56	11.085,63	134,29
SUBTENENTE	5.071,78	11.910,76	134,84
GRAU HIERÁRQUICO	REMUNERAÇÃO ATUAL (CET 70%) (R\$)	SUBSÍDIO (R\$)	VARIAÇÃO (%)
SOLDADO	4.388,43	9.617,75	119,16
CABO	4.636,89	10.205,84	120,10
SARGENTO	4.950,96	11.085,63	123,91
SUBTENENTE	5.292,91	11.910,76	125,03
GRAU HIERÁRQUICO	REMUNERAÇÃO ATUAL (CET 90%) (R\$)	SUBSÍDIO (R\$)	VARIAÇÃO (%)
SOLDADO	4.676,22	9.617,75	105,67
CABO	4.927,07	10.205,84	107,14
SARGENTO	5.243,49	11.085,63	111,42
SUBTENENTE	5.587,75	11.910,76	113,16

Fonte: Lei 14.563 de 17 maio de 2023.

Elaboração: DIEESE

TABELA 6.2
GRUPO OCUPACIONAL SEGURANÇA PÚBLICA
Variação na remuneração a partir da implantação do subsídio
Praças da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado da Bahia
Julho de 2026

GAPIV			
GRAU HIERÁRQUICO	REMUNERAÇÃO ATUAL (CET 35%) (R\$)	SUBSÍDIO (R\$)	VARIAÇÃO (%)
SOLDADO	4.322,71	9.617,75	122,49
CABO	4.573,70	10.205,84	123,14
SARGENTO	4.923,55	11.085,63	125,16
SUBTENENTE	5.276,72	11.910,76	125,72
GRAU HIERÁRQUICO	REMUNERAÇÃO ATUAL (CET 55%) (R\$)	SUBSÍDIO (R\$)	VARIAÇÃO (%)
SOLDADO	4.610,50	9.617,75	108,61
CABO	4.863,88	10.205,84	109,83
SARGENTO	5.216,08	11.085,63	112,53
SUBTENENTE	5.571,56	11.910,76	113,78
GRAU HIERÁRQUICO	REMUNERAÇÃO ATUAL (CET 70%) (R\$)	SUBSÍDIO (R\$)	VARIAÇÃO (%)
SOLDADO	4.826,33	9.617,75	99,28
CABO	5.081,50	10.205,84	100,84
SARGENTO	5.435,48	11.085,63	103,95
SUBTENENTE	5.792,69	11.910,76	105,62
GRAU HIERÁRQUICO	REMUNERAÇÃO ATUAL (CET 90%) (R\$)	SUBSÍDIO (R\$)	VARIAÇÃO (%)
SOLDADO	5.114,12	9.617,75	88,06
CABO	5.371,68	10.205,84	89,99
SARGENTO	5.728,01	11.085,63	93,53
SUBTENENTE	6.087,53	11.910,76	95,66

Fonte: Lei 14.563 de 17 maio de 2023.

Elaboração: DIEESE

TABELA 6.3
GRUPO OCUPACIONAL SEGURANÇA PÚBLICA
Variação na remuneração a partir da implantação do subsídio
Praças da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado da Bahia
Julho de 2026

GAP V			
GRAU HIERÁRQUICO	REMUNERAÇÃO ATUAL (CET 35%) (R\$)	SUBSÍDIO (R\$)	VARIAÇÃO (%)
SOLDADO	4.778,18	9.617,75	101,28
CABO	5.043,73	10.205,84	102,35
SARGENTO	5.438,88	11.085,63	103,82
SUBTENENTE	5.809,65	11.910,76	105,02
GRAU HIERÁRQUICO	REMUNERAÇÃO ATUAL (CET 55%) (R\$)	SUBSÍDIO (R\$)	VARIAÇÃO (%)
SOLDADO	5.065,96	9.617,75	89,85
CABO	5.333,90	10.205,84	91,34
SARGENTO	5.731,41	11.085,63	93,42
SUBTENENTE	6.104,49	11.910,76	95,11
GRAU HIERÁRQUICO	REMUNERAÇÃO ATUAL (CET 70%) (R\$)	SUBSÍDIO (R\$)	VARIAÇÃO (%)
SOLDADO	5.281,80	9.617,75	82,09
CABO	5.551,53	10.205,84	83,84
SARGENTO	5.950,81	11.085,63	86,29
SUBTENENTE	6.325,62	11.910,76	88,29
GRAU HIERÁRQUICO	REMUNERAÇÃO ATUAL (CET 90%) (R\$)	SUBSÍDIO (R\$)	VARIAÇÃO (%)
SOLDADO	5.569,59	9.617,75	72,68
CABO	5.841,70	10.205,84	74,71
SARGENTO	6.243,34	11.085,63	77,56
SUBTENENTE	6.620,46	11.910,76	79,91

Fonte: Lei 14.563 de 17 maio de 2023.

Elaboração: DIEESE

Pelas tabelas acima, podemos perceber variações entre **65,17%** para aspirante com GAP V e **129,61%** para coronel com GAP V. Já para as praças, temos variações entre **72,68%** para soldado com CET de 90% e GAP V e de **149,73%** para sargento com CET de 35% e GAP III.

SITUAÇÃO FISCAL DO ESTADO DA BAHIA

Um dos argumentos utilizados pelo Governo do Estado para a concessão de reajustes tão baixos nos últimos oito anos é o impacto nas contas públicas. Contudo, entre 2015 e 2022⁵, as Receitas Correntes variaram 93,2%, a Receita Tributária, que responde por mais de 50% das receitas, variou 79,2%. Em termos reais, ou seja, descontando a inflação⁶ do período, as Receitas Correntes aumentaram 21,1%, enquanto a Receita Tributária aumentou 12,4%.

No mesmo período, o Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS), que tem participação de mais de 80% na Receita Tributária, sendo a maior fonte de receita do estado, variou 80,5%, com crescimento real no período de 13,2%.

As Despesas Correntes, por sua vez, registraram crescimento nominal de 57,1% no mesmo período. Contudo, em termos reais, tiveram redução de 1,5%. A Despesa Total de Pessoal, no mesmo período, variou 54,5%. Em termos reais, teve redução de 3,1%.

O desempenho fiscal do exercício de 2022 foi bastante positivo, com um superávit de R\$ 7,4 bilhões. As Receitas Correntes aumentaram 19,65%, em relação a 2021. Das receitas realizadas, destacaram-se as Receitas Tributárias e as Transferências Correntes, com participações de 49,09% e 33,51%⁷, respectivamente, do total arrecadado no ano. Por sua vez, o ICMS respondeu por 80,2% do total de Receitas Tributárias realizadas, totalizando R\$ 28,23 bilhões.

Em relação aos limites da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), a situação não é diferente. Ao longo dos últimos anos, o Poder Executivo do estado da Bahia manteve-se quase sempre abaixo do limite total (48,60%) e do limite prudencial (46,17%).

A Despesa Bruta com Pessoal (DBP) aumentou 14,7%, ficando em R\$ 27,86 bilhões no 3º quadrimestre de 2023, em relação ao mesmo período do ano anterior. Os gastos com o Pessoal Ativo apresentaram elevação de 16,6%, que correspondem a um crescimento de R\$ 2,46 bilhões. Em relação ao Pessoal Inativo, houve acréscimo de 9,2%, que corresponde a um acréscimo de R\$ 834 milhões no período.

Em relação ao quadrimestre imediatamente anterior (2º quadrimestre de 2023), a Despesa Bruta com Pessoal apresentou crescimento de 6,1% ou crescimento nominal de cerca de R\$ 1,59 bilhão. Os gastos com Pessoal Ativo cresceram 5,0%, enquanto as despesas com Pessoal Inativo aumentaram 3,1%.

De acordo com o Relatório de Gestão Fiscal (RGF), publicado pelo governo do estado da Bahia, no 3º quadrimestre de 2023⁸, a Despesa Total com Pessoal (DTP), utilizada no cálculo da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), aumentou 14,1% em relação ao mesmo quadrimestre do ano passado e 4,8% em relação ao quadrimestre imediatamente anterior. Em valores nominais, esses aumentos

⁵ Ano mais recente com Balanço Fiscal do Estado divulgado.

⁶ Inflação de 59,47%, apurada no período janeiro de 2015 a dezembro de 2022, pelo IPCA-IBGE.

⁷ De forma extraordinária, em 2022 a Bahia recebeu R\$ 3,96 bilhões em transferência do “Precatório do FUNDEF”. Esse valor representa 16,48% do total das receitas de transferências correntes.

⁸ Mais recente divulgado.

correspondem a um acréscimo de R\$ 2,81 bilhões e R\$ 1,05 bilhão, respectivamente. Em 12 meses, a DTP somou R\$ 22,83 bilhões.

No 3º quadrimestre de 2023, a Receita Corrente Líquida ajustada (RCL) somou R\$57,10 bilhões. Em relação ao mesmo período de 2022, significa um crescimento de 3,3% ou R\$ 1,81 bilhão. Em comparação com o acumulado no quadrimestre imediatamente anterior, houve queda de 3,2% ou cerca de R\$ 1,88 bilhão.

As Receitas Correntes do estado da Bahia, segundo o Relatório Resumido de Execução Orçamentária (RREO), disponibilizado pelo Sistema de Informações Contábeis e Fiscais do Setor Público Brasileiro (SICONFI), vinculado ao Tesouro Nacional, somaram R\$ 78,58 bilhões no 3º quadrimestre de 2023, no acumulado dos últimos 12 meses. Na comparação com o acumulado no mesmo quadrimestre do ano passado, cresceram 4,3% (cerca de R\$ 3,22 bilhões). Em relação ao quadrimestre imediatamente anterior, houve queda de 1,1% que corresponde a uma redução de aproximadamente R\$ 899 milhões.

A Receita Tributária, que representou 54,6% das Receitas Correntes do estado, somou R\$ 42,89 bilhões no 3º quadrimestre de 2023. Essa receita aumentou em cerca de R\$ 2,44 bilhões na comparação com o mesmo quadrimestre do ano anterior, o que corresponde a um acréscimo de 6,0%. Dentre as receitas tributárias, a que tem maior peso, 80,4% no 3º quadrimestre de 2023, é o Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS), que registrou crescimento de 3,7% e acumulou R\$ 34,49 bilhões no quadrimestre. A arrecadação do Imposto sobre a Propriedade de Veículos Automotores (IPVA) aumentou 19,9%, o Imposto sobre Transmissão Causa mortis e Doação (ITCD) cresceu 23,3%, enquanto o Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) aumentou 17,3%.

As Transferências Correntes representaram 35,1% das Receitas Correntes do estado no 3º quadrimestre de 2023, acumulando quase R\$ 27,59 bilhões nos últimos 12 meses. Quando comparadas ao mesmo período do ano anterior, cresceram 2,5%, que equivale a um acréscimo de R\$ 681 milhões.

Dessa maneira, a Receita Corrente Líquida ajustada (RCL), segundo o relatório publicado no SICONFI, somou R\$ 57,10 bilhões no acumulado em 12 meses no 3º quadrimestre de 2023. Este montante corresponde a um crescimento de 3,3%, em relação ao mesmo quadrimestre de 2022 (R\$ 1,81 bilhões a mais) e queda de 3,2% (R\$ 1,88 bilhão a menos), em relação ao quadrimestre imediatamente anterior.

Na comparação entre a Despesa Total com Pessoal (DTP) e a Receita Corrente Líquida (RCL) ajustada, é possível analisar os limites fiscais, definidos na LRF para os estados. No 3º quadrimestre de 2023, o resultado apresentou aumento em relação ao quadrimestre anterior e ao mesmo quadrimestre do ano anterior, e relação DTP/RCL ficou em 39,98%. Assim, este indicador situou-se 6,19 pontos percentuais abaixo do limite prudencial e 8,62 pontos percentuais abaixo do limite máximo.

Considerando-se os limites da LRF e a mesma Receita Corrente Líquida (RCL) acumulada até o 3º quadrimestre de 2023, a Despesa Total com Pessoal (DTP) poderia aumentar em cerca de R\$ 26,36 bilhões (ou 15,5%) até alcançar o limite prudencial. Já um aumento de 21,6%, incrementaria a DTP em R\$ 27,75 bilhões, atingindo o limite máximo de 48,60% da RCL.

CONCLUSÃO

Mesmo os postos mais graduados, como os oficiais da PMBA e do CBMBA, possuem soldos bem abaixo do que seria razoável, especialmente, levando-se em consideração a complexidade, o risco e a importância de sua atividade para a sociedade. Vale lembrar que, atualmente, o soldo é a base da remuneração dos policiais e bombeiros militares.

A título de comparação, em janeiro de 2024, nenhum soldo de oficiais da PMBA e do CBMBA atinge dois salários mínimos⁹ vigente (R\$2.824,00). Nem o soldo de coronel da PMBA e do CBMBA (**R\$ 2.256,14**, equivalente a 1,6 salário mínimo), posto mais graduado na hierarquia destas instituições, alcança este valor. Isso é realmente preocupante, sobretudo, quando consideramos que estas graduações se referem a postos de comando e coordenação dentro das instituições.

Um soldo muito baixo significa uma remuneração baixa também. Isto decorre do fato de que algumas gratificações e outras verbas remuneratórias incidem sobre o soldo. Deste modo, um soldo muito baixo rebaixa toda a remuneração. Juntamente a isso, não parece razoável que outras parcelas da remuneração tenham valor tão superior ao soldo. Desse modo, a remuneração por subsídio parece ser a forma mais justa e adequada para os militares do estado da Bahia.

⁹ Em janeiro de 2024 o salário mínimo passou para R\$1.412,00.