

## NOTA TÉCNICA

# Entrada em inatividade dos militares estaduais brasileiros: quadro comparativo e projeções<sup>1</sup>

## Sumário

Este estudo analisa a entrada em inatividade dos militares estaduais brasileiros. Mais especificamente, o trabalho apresenta um quadro comparativo dos estatutos e demais normas para depois realizar projeções para os próximos anos a partir de dados administrativos. Em síntese, o estoque de inativos deve aumentar substancialmente no decorrer dos próximos vinte anos sob as regras vigentes. Nesse contexto, alterações nas condições de passagem para a inatividade que afetem apenas os novos militares seriam insuficientes para reduzir o encargo que a folha de pagamentos representa nas finanças públicas estaduais.

## 1 Introdução

Existem cerca de 480 mil militares estaduais em atividade no Brasil nos dias de hoje, além de 270 mil inativos e 130 mil pensionistas, dependentes de militares falecidos. A folha de pagamentos total é próxima a R\$ 80 bilhões, o que equivale a quase 13% da receita corrente líquida agregada dos estados.<sup>2</sup> Em Minas Gerais e no Rio de Janeiro, um quinto da receita disponível das administrações públicas estaduais é destinado a essa finalidade. Em Sergipe e no Tocantins, tais despesas representam um encargo menor para as finanças públicas, mas seu peso no orçamento quase duplicou nos últimos dez anos. Os gastos totais tendem a aumentar à medida que mais militares se qualificam para a inatividade, uma vez que reduções nos efetivos durante muitos anos são difíceis de conceber, dada a importância das corporações na manutenção da ordem pública no país.

Os estatutos dos militares estabelecem normas relacionadas à promoção e à passagem para a inatividade que visam garantir a regularidade e a qualidade do recrutamento, assim como a renovação das posições mais altas na hierarquia. Na literatura internacional, diversos estudos demonstram que os militares reagem aos incentivos moldados pelas regras estatutárias (Phillips e Wise, 1987; Costa, 1995; Ausink e Wise, 1996). A decisão de saída do serviço militar deve considerar as oportunidades no mercado de trabalho civil, bem como a riqueza previdenciária

**Cláudio Hamilton M. dos Santos**  
Técnico de Planejamento e Pesquisa da  
Diretoria de Estudos e Políticas  
Macroeconômicas (Dimac) do Ipea.

claudio.santos@ipea.gov.br

**Gustavo Martins Venâncio Pires**  
Assistente de Pesquisa da Dimac/Ipea.

**Saulo Quadros Santiago**  
Especialista em Políticas Públicas e Gestão  
Governamental

**Bernardo Patta Schettini**  
Técnico de Planejamento e Pesquisa da  
Dimac/Ipea em exercício na Secretaria  
de Política Econômica do Ministério da  
Economia.

<sup>1</sup> Os autores são gratos pela colaboração da Secretaria de Previdência (SPREV) do Ministério da Economia e pelo Conselho Nacional dos Dirigentes de Regimes Próprios de Previdência Social (CONAPREV), que cederam dados e auxiliaram no levantamento da extensa legislação consultada. Este projeto se beneficiou ainda do apoio do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), viabilizado pela SPREV (Termo de Cooperação BR-T1357).

<sup>2</sup> Dados aproximados de dezembro de 2017.

que poderá ser acumulada ao longo dos anos adicionais de trabalho na corporação. Asch, Mattock e Hosek (2013) realizam simulações para os militares americanos nesse contexto. Para o Brasil, não existem esforços parecidos. Não obstante, o caso brasileiro é muito interessante na medida em que existem 27 legislações diferentes no âmbito dos estados e do Distrito Federal.

Este estudo analisa a entrada em inatividade dos militares estaduais brasileiros e, nesse contexto, apresenta duas contribuições. Primeiramente, expõe um quadro comparativo das carreiras militares de modo amplo, incluindo o peso das diferentes categorias, suas estruturas remuneratórias, os critérios de promoção e, evidentemente, as condições de transferência para a inatividade sob diferentes modalidades. Em seguida, a partir das regras estabelecidas nos estatutos de cada Unidade Federativa (UF), realiza projeções da quantidade de inativos a partir de dados administrativos.

Vale ressaltar que o trabalho documenta muitas diferenças entre as carreiras militares dos estados. Além disso, apresenta projeções que sugerem que o estoque de inativos deverá dobrar em 25 anos sob as regras vigentes: os militares ativos gerarão um fluxo praticamente constante de novos inativos, enquanto os benefícios mantidos deverão durar ainda por muitos anos, um vez que maioria dos inativos possui 60 anos ou menos.

O restante deste trabalho compreende cinco seções. A seção 2 apresenta um breve panorama da evolução dos gastos no passado recente. A seção 3 descreve os principais aspectos das carreiras militares à luz dos estatutos estaduais e das legislações relacionadas, enquanto a 4 resume as normas que regulam a passagem para a inatividade. A seção 5 discute algumas regularidades relacionadas à transição para a reserva remunerada e, em seguida, apresenta projeções do número de inativos nos próximos anos. Finalmente, a última seção expõe as considerações finais.

## 2 Gastos com pessoal militar

O gráfico 1 apresenta as séries de tempo agregadas dos gastos como percentual da receita corrente líquida (RCL) de 2006 a 2017. <sup>3</sup>Cabe notar que tanto as despesas com o pessoal militar ativo como os pagamentos a inativos e pensionistas aumentaram mais depressa do que a arrecadação dos estados. O crescimento médio da RCL foi próximo de 3% ao ano no período, enquanto a elevação dos gastos foi superior a 7% ao ano (os gastos totais aumentaram de R\$ 39,9 bilhões para R\$ 79 bilhões, a preços constantes de junho de 2018). Consequentemente, o peso das folhas de pagamentos subiu, no agregado, de cerca de 9% para 12,5% da RCL, sendo que dois terços dessa variação se devem ao aumento nas despesas com inativos

3 Os dados são disponibilizados pela Secretaria do Tesouro Nacional (STN). Os gastos com o pessoal militar ativo estão disponíveis na base Execução Orçamentária de Estados. Basta somar os “Vencimentos e Vantagens Fixas – Pessoal Militar” e as “Outras Despesas Variáveis – Pessoal Militar” (elementos de despesa 12 e 17, liquidados). Os valores resultantes desconsideram as despesas com sentenças judiciais e diversos auxílios (transporte, alimentação, fardamento etc.), bem como as contribuições patronais para os regimes próprios de previdência social (RPPS). Por seu turno, as despesas com militares inativos e pensões instituídas por militares são mais facilmente obtidas no anexo IV dos *Relatórios Resumidos de Execução Orçamentária*.

e pensionistas. Nesse sentido, deve-se observar que a crise econômica gerou uma inflexão na trajetória dos gastos com ativos em 2015, mas o mesmo não ocorreu com os pagamentos a inativos e pensionistas.<sup>4</sup>

Os dados orçamentários desagregados apresentados no apêndice A mostram a heterogeneidade entre as UFs. Minas Gerais e Rio de Janeiro apresentam despesas equivalentes a 20% da RCL. Os gastos do Distrito Federal encontram-se no mesmo patamar, mas o financiamento é de responsabilidade da União. As despesas de Alagoas e do Rio Grande do Sul são próximas a 15% da RCL. Em contrapartida, Amapá e Roraima apresentam gastos próximos a 5% da RCL. Vale ressaltar que Sergipe e Tocantins possuíam despesas nesse patamar em 2006, mas, devido ao ritmo de crescimento real nos desembolsos a inativos e pensionistas (13% e 23% em média ao ano, respectivamente), precisam suportar gastos de cerca de 10% da RCL atualmente<sup>5</sup>.

A tabela 1 descreve a quantidade e a remuneração dos militares de acordo com sua condição (ativos ou inativos), bem como das pensões instituídas por eles, a partir dos dados administrativos dos estados cedidos pela SPREV. O número de militares ativos é superior ao de inativos e pensionistas somados. Mas essa não é a realidade no Rio Grande do Sul nem em São Paulo. Minas Gerais, Paraná, Santa Catarina e Sergipe são exemplos de estados que possuem razões de dependência previdenciárias (número de ativos dividido pelo de inativos e pensionistas) próximas da unidade.

TABELA 1

Número e remuneração dos militares ativos, inativos e das pensões instituídas por militares nos estados brasileiros (dez./2016)<sup>1</sup>

	Número (unidades)	Remuneração (R\$)				
		Percentil 10	Percentil 25	Percentil 50	Percentil 75	Percentil 90
Ativo	456.600	2.979,88	3.528,8	4.389,08	5.944,24	8.209
Inativos	252.087	3.424,39	5.039,08	6.453,99	9.418,75	13.552
Pensionistas	134.986	1.029,065	1.999,56	3.894,835	6.138,735	9.303,06
Total	843.673	2.604,518	3.612,11	4.933,78	7.012,21	10.194,97

Fonte: SPREV/Ministério da Economia; Portal da Transparência do estado do Maranhão; e Relação Anual de Informações Sociais (Rais)/Ministério da Economia (Maranhão apenas).

Nota: <sup>1</sup> Desconsidera os dados do Distrito Federal, pois as despesas são de responsabilidade da União. Os dados do Maranhão foram obtidos do Portal da Transparência. Bahia, Piauí, Rio de Janeiro, Rondônia e Sergipe não distinguem os militares inativos e as pensões instituídas por militares dos civis. Nesses casos, a partir dos números agregados disponíveis nos relatórios dos RPPS, foram realizados sorteios entre todos os beneficiários para atribuir a condição de militar ou de dependente de militar.

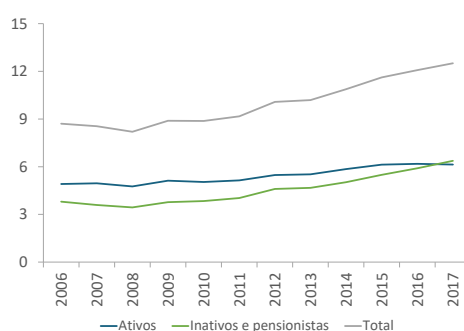
4 Não existem séries de tempo muito precisas da quantidade de militares ativos, inativos e pensões instituídas por militares, tampouco das remunerações médias desses grupos. É possível captar, entretanto, algumas tendências gerais por meio das informações disponíveis na Pesquisa Perfil das Instituições de Segurança Pública (Ministério da Justiça), nos portais da transparência dos estados, nos Demonstrativos de Resultados da Avaliação Atuarial/SPREV e no orçamento público. Cabe destacar que: i) no agregado, uma parte substancial do crescimento real da folha de pagamentos dos ativos verificada entre 2006 e 2017 (superior a 50%) deve estar relacionada aos reajustes nas remunerações, uma vez que o número de militares em exercício apresentou uma variação bem menor no mesmo período (inferior a 10%); ii) no caso dos inativos, além do efeito dos reajustes salariais por intermédio da paridade prevista nos estatutos, a elevação dos gastos no final do período analisado está relacionada ao aumento no estoque de benefícios concedidos.

5 No Distrito Federal, toda a folha de pagamentos da segurança pública é de responsabilidade da União, como consta na Constituição Federal de 1988, art. 21, inciso XIV, sendo custeada pelo Fundo Constitucional do Distrito Federal (Lei no 10.633/2002). No Amapá e em Roraima, que adquiriram a condição de estado em 1988, os servidores civis e militares admitidos até outubro de 1993 também podem integrar, mediante opção, a folha de pagamentos da União – Emenda Constitucional (EC) no 19/1998, com redação dada pela EC no 98/2017. O mesmo vale para os servidores civis e militares de Rondônia, transformado em estado em 1981, admitidos até 1987 (EC no 60/2009).

GRÁFICO 1

Gastos estaduais agregados com pessoal militar ativo, militares inativos e pensões instituídas por militares (2006 a 2017)

(Em % da RCL total)

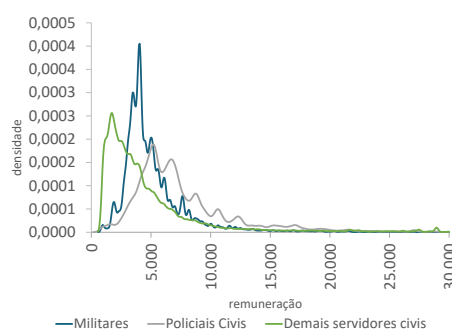


Fonte: Execução Orçamentária de Estados e Relatório Resumido de Execução Orçamentária/STN.



A remuneração dos militares inativos é superior à dos ativos ao longo de toda a distribuição. Cabe notar que os benefícios previdenciários apresentam um peso maior na folha de pagamentos militar (50%) do que na dos servidores civis (35%). No que se refere aos ativos, é interessante observar que, no caso dos estados, os rendimentos dos militares não são normalmente inferiores aos dos servidores civis, que formam um grupo bastante heterogêneo. Os policiais civis, porém, apresentam rendimentos superiores (gráfico 2).

GRÁFICO 2  
Densidade das remunerações dos militares ativos, policiais civis e demais servidores estatutários nos estados brasileiros (dez./2016)



Fonte: SPREV/Ministério da Economia.

Nesse contexto, a contenção da expansão da folha de pagamentos militar representa um grande desafio para os governos estaduais. Isto posto, as duas seções seguintes descreverão o que se pode denominar de determinantes estruturais da evolução dos gastos, a saber, as regras que regem as carreiras militares e estabelecem as condições em que pode ou deve ocorrer a transferência para a inatividade.

### 3 Panorama das carreiras militares

#### 3.1 Categorias e hierarquia

Existem duas categorias de militares: praças e oficiais. Um praça começa a carreira como soldado, geralmente após um curso de formação, e pode ser promovido a cabo, depois a sargento (vários níveis) e a subtenente. Um oficial, por sua vez, começa a carreira como aluno do curso de formação de oficiais e, ao se formar, passa a tenente – depois, pode ser promovido a capitão, major, tenente-coronel e coronel.

A tabela 2 mostra a quantidade de praças e oficiais por estado de acordo com o nível hierárquico em 2017. A ampla maioria é de praças, que correspondem a mais de 90% dos quase 480 mil militares estaduais. Cabe notar que os efetivos militares são estabelecidos em leis que moldam as duas carreiras de modo piramidal, atribuindo uma quantidade maior de pessoal para os níveis hierárquicos mais baixos.

Esses dados consideram os policiais e bombeiros indistintamente, cabendo observar que a polícia responde por cerca de 85% do pessoal militar. Na realidade, a importância relativa dos bombeiros varia bastante entre as UFs. Enquanto no Piauí os bombeiros representam aproximadamente 5% do total, no Distrito Federal e no Amapá suas participações superam 30%. De todo modo, a diferenciação entre as duas corporações não é relevante para este estudo. Embora na grande maioria dos estados os bombeiros sejam institucionalmente independentes das polícias (com exceção de Paraná e São Paulo, onde continuam como comandos das

polícias militares), apenas em três casos (Distrito Federal, Goiás e Rio de Janeiro) existem estatutos diferentes para as duas corporações atualmente.<sup>6</sup>



TABELA 2  
Número de militares de acordo com a categoria e a posição na hierarquia (2017)

	Praças					Oficiais					
	Aluno	Soldado	Cabo	Sargento	Subtenente	Aspirante ou tenente	Capitão	Major	Tenente-coronel	Coronel	Total
AC	247	711	504	1.169	90	145	37	31	27	12	2.973
AL	370	2.354	2.377	3.376	366	538	297	153	114	55	10.000
AM	18	4.467	1.392	2.945	10	681	152	105	103	49	9.922
AP	3	1.188	612	1.190	238	498	182	11	45	13	3.980
BA	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	34.013
CE	2	7.576	2.485	5.912	1.297	732	189	261	219	37	18.710
DF	0	1.758	2.716	9.357	1.106	570	351	489	352	122	16.821
ES	0	4.646	2.899	2.185	257	381	280	140	91	33	10.912
GO	120	4.887	3.260	5.903	686	917	284	248	150	46	16.501
MA	216	4.726	1.858	3.025	294	460	305	214	128	59	11.285
MG	325	11.580	14.728	16.946	1.000	2.756	791	555	311	74	49.066
MS1	0	2.406	1.562	2.075	231	258	100	130	89	34	6.885
MT	86	4.008	2.040	1.875	287	328	79	192	164	39	9.098
PA	109	2.561	6.797	6.518	802	322	313	348	214	85	18.069
PB	115	3.587	2.102	3.172	157	596	304	116	31	11	10.191
PE	8	10.104	4.174	5.332	476	259	598	381	177	68	21.577
PI	0	1.759	2.331	799	177	289	249	98	64	32	5.798
PR	127	15.189	1.596	2.099	283	741	423	177	78	22	20.735
RJ	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	61.647
RN	0	2.127	4.023	1.422	182	153	159	72	59	26	8.223
RO	292	2.668	1.165	1.271	62	127	108	9	31	32	5.765
RR2	0	1.162	218	556	72	120	5	3	9	0	2.145
RS3	32	12.604	6	4.468	0	407	375	275	83	24	18.274
SC	42	5.754	2.461	3.646	234	295	219	147	172	52	13.022
SE	13	1.267	1.907	1.680	205	211	160	94	49	19	5.605
SP	338	30.204	36.633	10.152	1.296	2.273	1.665	517	258	77	83.413
TO	0	572	225	2.174	582	192	143	180	56	11	4.135
Total4	3.507	173.666	121.354	126.696	13.616	18.257	9.954	6.353	3.996	1.366	478.765

Fonte: Portais da transparência dos estados, dez./2017; e Demonstrativos de Resultados da Avaliação Atuarial/SPREV, dez./2016.

Notas: <sup>1</sup> Mato Grosso do Sul divulga dados agregados em "cabos e soldados", "sargentos e subtenentes", "oficiais subalternos", "oficiais intermediários" e "oficiais superiores". Na tabela, essas quantidades estão rateadas de acordo com os percentuais médios observados dos demais estados.

<sup>2</sup> Os militares de Roraima estão distribuídos entre as patentes de acordo com os percentuais verificados nos microdados da avaliação atuarial.

<sup>3</sup> A estrutura organizacional da Brigada Militar do Rio Grande do Sul é diferente das demais do país, não havendo mais as graduações de cabo e subtenente.

<sup>4</sup> As estimativas dos totais por patente consideram que os militares da Bahia e do Rio de Janeiro estão distribuídos nas camadas da hierarquia de acordo com os percentuais médios dos demais estados.

### 3.2 Estruturas remuneratórias

A remuneração do militar ativo é geralmente constituída por soldos e gratificações. O soldo é a parte básica do salário e as gratificações são pagamentos extras que visam incentivar os militares a continuar no exercício ativo (de acordo com o tempo de serviço), aumentar suas qualificações profissionais (mediante aprovação em cursos de formação) ou aceitar atividades e condições de trabalho mais rigorosas (por exemplo, policiamento ostensivo e exercício em regiões inóspitas). Outra forma de remuneração é o subsídio, que corresponde a uma parcela única, presente em alguns estados (tabela 3, coluna 2). Nesse caso, as parcelas extras a título de gratificações, abonos, prêmios e verbas de representação são normalmente vedadas. Sob qualquer uma das modalidades de remuneração descritas, os militares eventualmente recebem indenizações, que são ressarcimentos de despesas impostas pelo exercício da atividade, a exemplo das diárias resultantes de viagens a trabalho e da ajuda de custo quando ocorre a mudança do local de exercício.

<sup>6</sup> Pacheco (2015) discute a emancipação do Corpo de Bombeiros da Polícia Militar de Santa Catarina, tratando brevemente dos motivos por trás da onda de emancipações que seguiu a Constituição de 1988. As últimas ocorreram no Rio Grande do Sul e na Bahia em 2014.

O valor do provento do militar inativo é, na maioria dos casos, igual ao soldo recebido pelo militar ativo na mesma posição hierárquica e com o mesmo tempo de serviço, adicionado de outras parcelas que variam de acordo com a UF – gratificações incorporadas, auxílio-invalidez e adicional de inatividade. As exceções são aqueles estados nos quais a remuneração do militar ativo consiste de uma única parcela, onde o valor do provento é igual ao subsídio recebido pelo militar ativo.

A gratificação por tempo de serviço configura um estímulo para que os militares permaneçam em atividade, sobretudo porque na maioria dos casos ela é incorporada aos proventos. O militar geralmente acumula quotas de 5% do seu soldo de acordo com o número de quinquênios na atividade, mas existem variações (diferenças nos prazos e no tamanho das quotas). É interessante notar que alguns estados que instituíram subsídios incluíram adicionais por tempo de serviço nas tabelas remuneratórias (tabela 3, coluna 3). Outro incentivo para a permanência na atividade é o abono de permanência, concedido aos militares que completaram o tempo de serviço necessário para a saída voluntária com proventos integrais (detalhes na seção 4). O abono é um percentual do soldo ou da base de contribuição previdenciária, não sendo incorporado aos proventos (coluna 4).

TABELA 3  
Descrição da remuneração dos militares de cada estado

	Subsídio	Adicional por tempo de serviço	Abono de permanência	Promoção na passagem para a reserva e a pedido	Adicional de inatividade
AC		✓	✓	✓	✓
AL, MS, TO	✓	✓			
AM, GO, PI, RJ		✓		✓	
AP	✓	✓	✓		
BA		✓	✓		✓
CE				✓	✓
DF		✓			✓
ES, MA, PA, PB		✓		✓	✓
MG, SC		✓	✓	✓	
MT, RR	✓				
PE, RO, SP				✓	
PR, RN	✓	✓		✓	
RS		✓	✓		
SE	✓			✓	

Fonte: Legislações estaduais (apêndice B).

Vários estados promovem os militares a uma patente acima na passagem para a inatividade, desde que cumpram determinado número de anos de serviço, igual ou maior ao necessário para a saída com proventos integrais (tabela 3, coluna 5). Para um subtenente, a patente de segundo-tenente é considerada a graduação imediatamente superior. No caso de coronel, é concedido um percentual do soldo estabelecido em lei, uma vez que não existe patente acima. Ademais, alguns estados pagam um adicional de inatividade, que é um percentual do soldo que muda de acordo com o tempo de serviço (coluna 6).

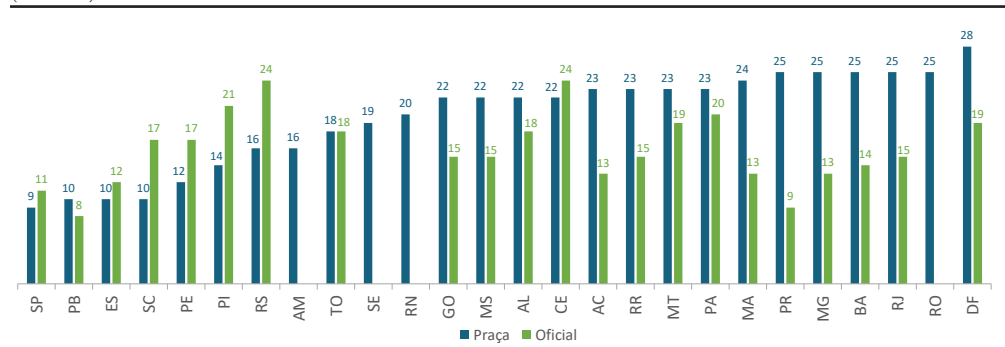
### 3.3 Critérios de promoção

A remuneração do militar aumenta conforme ele progride na hierarquia. Os critérios legais para a promoção são o interstício mínimo na patente, o tempo de serviço arregimentado – exercício de funções específicas, normalmente em unidades operacionais, estabelecimentos militares de ensino ou departamentos e diretorias dos órgãos de direção geral – e a conclusão de cursos de formação ou aperfeiçoamento.

O gráfico 3 mostra o tempo mínimo necessário para que um praça e um oficial cheguem ao topo da carreira, de acordo com a UF, considerando somente o interstício mínimo. Na maioria dos estados, os praças precisam de mais anos do que os oficiais para atingir o nível mais elevado da carreira. Takahashi, Lemos e Souza (2015) sugerem que as restrições à promoção figuram entre as causas dos desligamentos do serviço militar e das aposentadorias precoces entre os praças paranaenses.

GRÁFICO 3

Tempo mínimo necessário para chegar ao topo da carreira de acordo com a categoria e o estado<sup>1</sup>  
(Em anos)



Fonte: Legislações estaduais (apêndice B).

Nota: <sup>1</sup> Não disponível para os oficiais de alguns estados. Nenhuma informação disponível no caso do Amapá.

A realização de cursos constitui requisito de acesso apenas para algumas patentes, dependendo da UF. No caso dos praças, tal exigência é verificada normalmente para as graduações de soldado, cabo, terceiro e primeiro-sargento. Os oficiais, por seu turno, geralmente precisam cumprir esse requisito para os postos de segundo-tenente, major e coronel. Como as vagas ofertadas para tais cursos são limitadas, existem processos seletivos para a seleção dos militares que poderão participar.

Os militares que preenchem os requisitos para a promoção são classificados segundo os critérios de antiguidade (tempo de serviço) e merecimento (assiduidade, disciplina, qualidade do trabalho, capacidade física, desempenho nos cursos de formação e de aperfeiçoamento etc.), pois o número de vagas pode ser inferior ao de indivíduos que satisfazem tais exigências. A legislação estadual estabelece, no âmbito de cada patente, a proporção de vagas destinadas à promoção por antiguidade e merecimento. Quanto mais elevada a patente, maior tende a ser a parcela que progride por mérito. Na maioria dos estados, o acesso à patente de coronel nunca se dá por antiguidade.

#### 4 Passagem para a inatividade

O militar geralmente passa para a inatividade por meio da reserva remunerada, situação transitória na qual ele fica sujeito a ser convocado para retornar à atividade. Durante esse período, ele pode ainda retornar à atividade para assumir um cargo comissionado ou por meio de grupamentos de voluntários, remunerados por uma gratificação específica, a pedido do governo do estado.<sup>7</sup> A partir de determinada idade-limite, que varia de acordo com a patente e a UF, o militar passa para a refor-

<sup>7</sup> Vários estados têm incentivado tais grupamentos de voluntários recentemente, visando suprir suas necessidades mais urgentes de pessoal e evitar os custos da contratação de novos militares.

ma, não podendo mais ser convocado, mesmo no caso de guerra. Caso o militar venha a se invalidar, ele é reformado diretamente, sem passar pela reserva.<sup>8</sup>



Existem duas modalidades de transição para a reserva remunerada: a pedido e por determinação (*ex officio*). A passagem para a reserva a pedido requer um tempo de serviço mínimo, que não varia muito entre os estados. Não obstante, diferenças nas idades-limite de entrada no serviço militar e na possibilidade de contagem do tempo de contribuição como civil podem gerar variações nos padrões de entrada na inatividade. Outro aspecto relevante é a viabilidade da saída precoce com proventos proporcionais, verificada em alguns estados. A passagem por determinação, por sua vez, pode ocorrer por três razões principais: *i*) idade ou tempo de serviço máximos permitidos; *ii*) quotas compulsórias de renovação das diferentes patentes; e *iii*) limites de tempo em licenças específicas.

#### 4.1 Reserva a pedido

A tabela 4 resume as condições para a passagem para a reserva remunerada a pedido. As informações se referem aos indivíduos do sexo masculino, que são a imensa maioria dos militares. De modo geral, as UFs requerem um mínimo de 30 anos de serviço (coluna 2). As exceções são o AP e o RJ (25 anos), que apresentam uma regra mais generosa nesse sentido.

Cabe observar que o Espírito Santo não conta com previsão legal para essa modalidade, mas sim obriga o militar a se tornar inativo após trinta anos de efetivo serviço. Minas Gerais possui uma norma um pouco ambígua, no sentido de que prevê a transferência no mesmo prazo, podendo ela ocorrer a pedido ou de modo compulsório.

Apesar de a maioria dos estados exigir o mesmo tempo de serviço, existem diferenças importantes que estão relacionadas a dois abatimentos permitidos: a licença especial não gozada e o tempo de contribuição como civil. As licenças especiais são geralmente concedidas a cada cinco anos e possuem duração de três meses.<sup>9</sup> Quando não usufruídas, tais licenças podem ser convertidas em dinheiro ou descontadas, em dobro, do tempo de serviço em alguns estados (tabela 4, coluna 7). Cumpre notar que essa contagem de tempo fictício é capaz de abater o tempo de serviço necessário em mais de um ano. O tempo de contribuição anterior ao ingresso na carreira militar pode ser descontado do tempo de serviço requerido em vários estados (coluna 8).<sup>10</sup> Alguns deles estabelecem limites para isso, fixando um tempo mínimo de efetivo serviço (coluna 3). O Ceará é o único estado que prevê uma idade mínima para a reserva a pedido, igual a 53 anos, mas ela só é exigida dos militares que ingressaram a partir da aprovação do último estatuto (2006).

As condições descritas anteriormente valem para a reserva remunerada com proventos integrais. No entanto, alguns estados admitem a passagem com menos anos

8 Ver Fernandes (2016) e Lopes e Leite (2015) a respeito de mortes violentas de militares e da reforma por deficiência adquirida no trabalho, respectivamente.

9 No Espírito Santo e no Distrito Federal, a licença especial é concedida a cada dez anos, mas a duração é de seis meses no Distrito Federal e de três no Espírito Santo.

10 Hoje em dia, o tempo anterior como civil é considerado pelos estados de modo geral – mas, evidentemente, não como tempo de efetivo serviço militar. No passado, antes da Constituição assegurar a contagem do tempo recíproco, a previsão de contagem do tempo como civil deveria ser mais importante.



de serviços e proventos proporcionais (tabela 4, colunas 5 e 6). Essa pode ser uma alternativa atrativa para muitos militares que adquirem habilidades valorizadas pelo setor privado durante sua carreira.<sup>11</sup> O caso mais extremo é o do Amapá, onde a saída com proventos proporcionais é permitida após dezesseis anos de efetivo serviço.<sup>12</sup>

TABELA 4  
Condições para entrada na reserva remunerada a pedido<sup>1</sup>

	Integral (anos)			Proporcional (anos)		Inclui no tempo de serviço	
	Tempo de serviço	Tempo de efetivo serviço militar	Idade	Tempo de serviço	Tempo de efetivo serviço militar	Licença especial não gozada (dobro do tempo)	Tempo de serviço/contribuição como civil
AC	30						✓
AL	30					✓	✓
AM	30					✓	
AP	25	16			16		✓
BA	30						
CE	30	25	53				✓
DF	30					✓	✓
ES	n.a.						
GO	30					✓	
MA	30						✓
MG	30						
MS	30				20	✓	
MT	30	20		25	20		✓
PA	30					✓	✓
PB	30					✓	
PE	30					✓	✓
PI	30					✓	
PR	30			25		✓	
RJ	25					✓	
RN	30					✓	
RO	30			25			✓
RR	30						✓
RS	30					✓	
SC	30	25				✓	
SE	30						
SP	30	20					✓
TO	30	10					✓

Fonte: Legislações estaduais (apêndice B).

Nota: 1 Acre, Alagoas, Amazonas, Maranhão, Minas Gerais, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Pernambuco, Rondônia, Roraima, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Tocantins adotam tempos de serviço diferenciados para mulheres (cinco anos a menos, em geral). No entanto, 90% dos militares estaduais são homens.

Obs.: n.a. – não se aplica.

## 4.2 Por determinação

A primeira situação que pode ensejar a transferência compulsória para a reserva remunerada diz respeito aos limites máximos de idade ou tempo de serviço pre-

<sup>11</sup> Ver CBO (2006) para uma discussão sobre a retenção dos militares no âmbito das Forças Armadas americanas.

<sup>12</sup> O projeto de Lei Federal no 6.442/2009 pretendia estabelecer a passagem para a reserva remunerada a pedido com proventos proporcionais após dez anos de serviço militar no âmbito dos estados. Essa proposta, entretanto, foi arquivada em 2011.

vistos nos estatutos. Na tabela 5, esses critérios são descritos para cada UF. Os limites de idade existem em todos os estados. Cabe notar que alguns especificam uma idade máxima igual para todos e outros estabelecem uma diferenciação por categoria, permitindo a permanência dos oficiais até uma idade um pouco mais avançada, mas a maioria discrimina os limites por patente. Os limites para o tempo de serviço também estão presentes, de alguma forma, em quase todas as UFs, exceto no Amapá e em Roraima. Na realidade, em menos da metade dos estados há um limite para o tempo total de serviço. No restante dos casos, o que existe é um prazo para a permanência nas patentes, quase sempre apenas para os oficiais e, às vezes, somente no último posto da hierarquia.

Independentemente da UF, os limites de idade para os oficiais são iguais ou próximos a 60 anos. No caso dos praças, existe maior heterogeneidade: em alguns estados, os militares das graduações mais baixas são transferidos para a reserva antes dos 50 anos de idade, enquanto em outros eles podem continuar em atividade por mais cinco ou dez anos, desde que não excedam os limites globais de tempo de serviço (30 ou 35 anos) ou os prazos para a permanência nas patentes (seis anos é a moda, mas eles são incomuns para os praças), presentes em alguns estados.

Antes de prosseguir, vale ressaltar que tais limites devem ser relevantes em situações específicas. Em primeiro lugar, os limites globais de tempo de serviço são iguais ou superiores ao tempo mínimo necessário para a transferência a pedido com proventos integrais. Os prazos de permanência nas patentes normalmente não se aplicam aos praças, que constituem a ampla maioria dos militares. Assim, eles devem fazer diferença apenas para aqueles oficiais que não são capazes de progredir na hierarquia. Os limites de idade, por seu turno, devem afetar sobretudo os praças que não progredem na hierarquia ou entram relativamente tarde no serviço militar. Cabe notar que o ingresso depois dos 30 anos de idade geralmente não é permitido. A mediana da idade de entrada é próxima de 24 anos e o percentil 75 é menor do que 27 anos, não havendo variações muito grandes entre os estados.

O segundo motivo para a transferência por determinação são as quotas compulsórias, que visam garantir a renovação, o equilíbrio e a regularidade no acesso a determinadas posições na hierarquia militar. As corporações devem assegurar anualmente um certo número de vagas para progressão. No entanto, o número de promoções para determinada patente, somado ao total de militares que está naquela posição (e não progredirá nem passará para a inatividade por outros motivos), não pode ser superior ao efetivo máximo estabelecido na legislação. Se isso ocorrer, a quantidade excedente é transferida para a reserva remunerada compulsoriamente.<sup>13</sup>

<sup>13</sup> Considere que o efetivo legal de majores na Polícia Militar de um determinado estado seja 500, que este efetivo esteja completo em um dado ano e que devem ser abertas 100 vagas para esse posto todo ano (quota compulsória), de modo a garantir o acesso dos capitães. Suponha que 50 majores desse estado sejam promovidos para tenente-coronel e que outros 30 passem para a reserva remunerada por outras razões. Nesse caso, o número de militares que estão ocupando a patente de major e que não serão promovidos nem passarão para a inatividade é de, em princípio, 420 (500 menos 80). Porém, dado que 100 capitães devem ser promovidos pela quota compulsória, haverá um excedente de 20 majores em relação ao efetivo máximo ( $420 + 100 - 500 = 20$ ). Esse excedente deverá ser transferido compulsoriamente para a reserva remunerada.

TABELA 5  
Condições para entrada na reserva remunerada por determinação (limites de idade e tempo de serviço)<sup>1</sup>

	Idades expulsórias		Categoria	Patente	Tempo máximo de serviço	Específico por categoria/patente
	Mínimo (anos)	Máximo (anos)				
AC	60	60				Oficial: 5 anos no último posto
AL	55	62		✓	35 anos de efetivo serviço	
AM	48	59		✓	30 anos de efetivo serviço	
AP	60	60				
BA	60	60				Oficial: 9/6 anos no penúltimo/último posto, desde com que 30 anos de serviço ou mais
CE	54	59		✓	35 anos (25 efetivos, no mínimo)	
DF	51	62		✓	35 anos para policial militar	Oficial: 6 anos no último posto, desde que com 30 anos de serviço ou mais
ES	56	65		✓	30 anos	
GO	62	62				Policial: 6 anos no último posto; bombeiro: 6 anos no último posto ou 8 nos demais, desde que com 30 anos de serviço ou mais
MA	60	62	✓		35 anos	Praça/oficial: 5 anos na última graduação/último posto, desde que com 30 anos ou mais de serviço
MG	60	60			30 anos de efetivo serviço	
MS	55	60	✓		30 anos de efetivo serviço	
MT	65	65				Praça/oficial: 30 anos de efetivo serviço, quando ocupante do último posto ou graduação
PA	56	60		✓		Oficial intermediário: 8 anos no posto, desde que com 30 anos de serviço; superior: 6 anos no último posto
PB	48	59		✓		Oficial intermediário/superior: 6/8 anos no posto, quando este for o último da hierarquia do quadro, ou possuir 30 anos de serviço
PE	51	59		✓		Oficial: 6 anos de permanência no posto ou 2 no último, desde que com 30 anos de efetivo serviço
PI	54	59		✓		Oficial intermediário/superior: 6/8 anos no posto, quando este for o último da hierarquia do quadro
PR	47	66		✓	Oficial: 35 anos	
RJ	60	60				Oficial: 6 anos de permanência no posto ou 4 no último, desde que com 30 anos de efetivo serviço
RN	51	62		✓		Oficial intermediário/superior: 6/5 anos no posto, quando este for o último da hierarquia do quadro, ou possuir 30 anos de serviço
RO	48	59		✓		Oficial superior: 6 anos no último posto, desde que com 30 anos de contribuição ou mais
RR	58	60	✓			
RS	54	59		✓	Oficial: 35 anos de efetivo serviço	Oficial superior: 6 anos no último posto, desde que com 30 anos de contribuição ou mais
SC	55	60		✓		Oficial: 6 anos no posto, quando este for o último da hierarquia do quadro, desde que com 30 anos de serviço ou mais
SE	52	63		✓		Oficial: 5 anos no último posto, desde que com 30 anos de serviço ou mais
SP	60	60				Oficial: 5 anos no último posto, desde que com 30 anos de serviço ou mais
TO	54	60		✓		Praça/oficial: 3/5 anos na mesma graduação/último posto, desde que com 30 anos de serviço ou mais

Fonte: Legislações estaduais (apêndice B).

Nota: Alagoas, Maranhão e Mato Grosso do Sul adotam idades máximas menores para as mulheres.

Inicialmente, são incluídos na quota os militares da patente que solicitarem, desde que possuam mais de um determinado tempo de exercício (20 ou 25 anos, dependendo do estado). Se o número de voluntários não atingir a quantidade necessária, a quota será preenchida, por determinação, pelos que contam com um certo tempo de serviço (20, 28 ou 30 anos) e possuem interstício para a promoção. Se o número resultante não for suficiente, a quota deverá ser completada por aqueles que têm maior tempo de serviço, independentemente dos requisitos para a promoção.

Isto posto, cabe observar que as quotas estão previstas em somente sete estados atualmente. Além daqueles que estão na tabela 6, a Paraíba também admite a transferência compulsória por essa razão em seu estatuto. São Paulo, que também possuía quotas para a promoção, eliminou tal determinação de seu estatuto recentemente (2017). Além disso, cabe destacar que as quotas em vigor hoje em dia dizem respeito apenas às patentes mais altas, sendo irrelevantes para a maioria dos militares.

TABELA 6  
Quotas compulsórias e efetivos máximos observados<sup>1</sup>

	Patente	Efetivo nas patentes		Quota
		Máximo	Ativos	
BA <sup>2</sup>	Coronel e tenente-coronel	224	191	Ambos: 1/12
CE <sup>3</sup>	Coronel e tenente-coronel	n.d.	322	Ambos: 1/6
DF	Polícia: coronel e tenente-coronel	132	132	Coronel: 1/6; tenente-coronel: 1/8
PE	Coronel e tenente-coronel	57	55	Coronel: 1/6; tenente-coronel: 1/8
RJ	Coronel, tenente-coronel e major	1.099	980	Coronel: 1/4; tenente-coronel: 1/10; major: 1/15
RS	Coronel e tenente-coronel	122	107	Coronel: 1/5; tenente-coronel: 1/12

Fonte: Legislações estaduais (apêndice B).

Nota: <sup>1</sup> No caso da Paraíba, a regulação das quotas previstas no estatuto não foi encontrada.

<sup>2</sup> No caso da Bahia, há quota também para os capitães do quadro administrativo (a tabela se concentra nos quadros de combatentes, que representam a imensa maioria dos militares).

<sup>3</sup> No Ceará, o efetivo máximo é estabelecido de acordo com a carreira, não por patente.

Finalmente, a terceira razão que pode ensejar a transferência compulsória de militares para a reserva remunerada são as licenças temporárias para: *i*) interesse particular; e *ii*) tratamento de saúde em pessoa da família.<sup>14</sup> Essas licenças são concedidas pelo comandante-geral da corporação a pedido dos militares – quando se estendem por mais de dois anos, resultam na transferência para a reserva com proventos proporcionais ao tempo de serviço na maioria dos estados (tabela 7). O militar mantém sua remuneração integral durante a licença para tratamento da saúde de familiar, mas o afastamento para tratar de interesse particular é sem vencimentos.

Alguns estados preveem a transferência compulsória apenas no caso de licença para tratamento da saúde de familiares. A sua concessão envolve a análise por uma junta médica militar e, em alguns casos, exames médicos periódicos para comprovar a necessidade. A licença para interesse particular, por sua vez, depende apenas do desejo do militar e da anuência do comandante, mas ela só pode ser concedida depois que o militar tiver cumprido um tempo mínimo de efetivo serviço, que normalmente é igual a dez anos (cinco, em alguns casos). O cancelamento desse

<sup>14</sup> Os militares podem tirar outros três tipos de licenças (licença-prêmio, maternidade/paternidade e para tratamento de sua própria saúde), mas que não geram transferência para a reserva remunerada.

tipo de licença, de acordo com as legislações consultadas, geralmente pressupõe alguma emergência social.<sup>15</sup>



TABELA 7

Previsão de transferência para a reserva remunerada em virtude de tempo excessivo de afastamento por meio de licenças

	Interesse particular	Tratamento de saúde de familiares
AC	✓	✓
AL	✓	✓
AM	✓	✓
AP	✓	✓
BA		
CE		
DF	✓	✓
ES	✓	✓
GO	✓	✓
MA		
MG		
MS	✓	✓
MT		
PA	✓	✓
PB		
PE	✓	✓
PI	✓	✓
PR	✓	✓
RJ	✓	✓
RN	✓	✓
RO	✓	✓
RR	✓	✓
RS		✓
SC		✓
SE		
SP	✓	✓
TO		✓

Fonte: Legislações estaduais (apêndice B).

## 5 Análise dos dados

### 5.1 Fontes de dados

Para estudar os padrões de entrada na inatividade, este trabalho baseia-se na Rais, do Ministério da Economia. No entanto, as informações sobre o motivo do desligamento existentes na Rais não são satisfatórias, inviabilizando a identificação das saídas para a reserva remunerada. De modo geral, quando um indivíduo é desligado de um órgão público por qualquer motivo, aquela unidade simplesmente deixa de declarar aquela pessoa entre seus funcionários, não reportando adequadamente tal movimentação (Santos *et al.*, 2018).

Outras fontes de dados consultadas são os portais da transparência dos estados (dezembro de 2017). Na maioria dos casos, os portais apresentam informações sobre a folha de pagamento no nível individual. Entretanto, os atributos mais relevantes para este estudo (datas de nascimento e de ingresso no serviço militar) não estão presentes. Para obter tais características, torna-se necessário realizar o pareamento com a Rais pelo nome, uma vez que inexiste outra chave comum nos dois conjuntos de dados. Indivíduos com informações inconsistentes são descartados.<sup>16</sup>

<sup>15</sup> Apesar da previsão formal, existem questionamentos sobre a transferência automática para a reserva remunerada depois de expirado o prazo da licença para tratar de interesse particular, inclusive no Superior Tribunal de Justiça. Por exemplo, a corte negou, há alguns anos, o pedido de um militar do estado do Pernambuco, avaliando que tal dispositivo poderia configurar um prêmio pelo desinteresse da atividade na caserna. Ver Recurso Ordinário em Mandado de Segurança nº 32.788 (2010/0149327-0). Disponível em: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21083254/recurso-ordinario-em-mandado-de-seguranca-rms-32788-pe-2010-0149327-0-stj/relatorio-e-voto-21083256>>.

<sup>16</sup> Vínculo temporário na Rais, patente incompatível com a idade ou tempo de serviço e idade de ingresso anterior aos 18 ou posterior aos

Tal procedimento considera apenas os que passaram para a inatividade de 2004 a 2016 e que estavam vivos em dezembro de 2017, gerando alguma sobre-representação daqueles que se aposentaram mais cedo. O conjunto de dados abrange 21 estados, com cobertura variável (apêndice C).

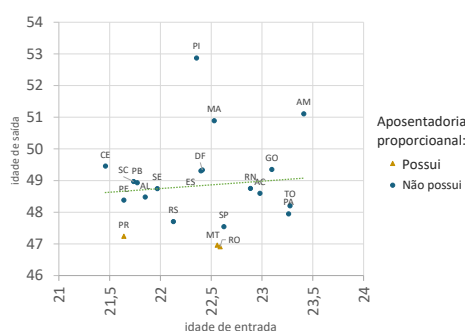
Para realizar as projeções, bem como para estudar os padrões de entrada na inatividade de algumas UFs, este estudo se beneficia dos dados administrativos usados nas avaliações atuariais dos estados, cedidos pela SPREV (a data-base é dezembro de 2016). O apêndice C apresenta mais detalhes sobre as bases de dados.

## 5.2 Estatísticas descritivas

A exposição anterior sugere que a entrada na inatividade deve ser especialmente afetada pelas regras de acesso à reserva remunerada a pedido, incluindo as especificidades na contagem do tempo de serviço. Ademais, a transferência por determinação deve ser relevante nos casos em que as idades-limite são muito baixas. As outras modalidades de aposentadoria compulsória não devem fazer a diferença no agregado. Para verificar se essa intuição está correta, a seguir são apresentadas algumas análises exploratórias.

O gráfico 4 mostra que existe uma ampla variação nas idades de entrada na inatividade, incapaz de ser explicada pelas diferenças nas idades de ingresso no serviço militar. Vale ressaltar que as idades mais baixas de aposentadoria, mesmo controlando pela entrada, são verificadas nos três estados que permitem a saída a pedido com proventos proporcionais a partir de 25 anos de serviço. Mato Grosso e Rondônia admitem ainda a contagem do tempo de contribuição como civil (limite de cinco anos no primeiro caso), enquanto o Paraná desconta em dobro as licenças especiais não usufruídas. Além disso, cabe observar que Rondônia e Mato Grosso adotam a aposentadoria compulsória antes dos 50 anos para as patentes mais baixas.<sup>17</sup>

GRÁFICO 4  
Idades médias de entrada e de saída no serviço militar por UF  
(Em anos)



Fonte: Rais/Ministério da Economia; portais da transparência dos estados; e SPREV/Ministério da Economia.

35 anos de idade.

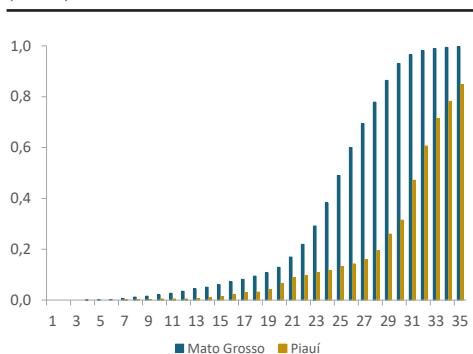
17 Rondônia apresenta uma cobertura muito baixa.

tros estados que concedem ampla margem de desconto no tempo de serviço e exibem idades médias de saída inferiores (o Amapá não possui dados de inativos em seu portal). O Ceará apresenta idade média inferior à mínima estabelecida em 2006, dado que a nova regra passou a valer apenas para os militares que entraram a partir daquele ano.

O gráfico 5 mostra o percentual acumulado de inativos de acordo com o tempo de serviço em duas UFs.<sup>18</sup> Visando ilustrar mais claramente o efeito das regras estatutárias de passagem para a inatividade, os dados se referem a estados com legislações bastante distintas nesse aspecto: enquanto no Mato Grosso o militar pode se aposentar com proventos proporcionais com 25 anos de serviço e contar até cinco anos de contribuição como civil. Não existem diferenças relevantes nas idades máximas, mas apenas o Piauí prevê a transferência por determinação em decorrência de licenças por tempo excessivo. Vale ressaltar que quase 60% dos aposentados do Mato Grosso saíram com 26 ou menos anos de serviço, enquanto no Piauí essa parcela é inferior a 15%.

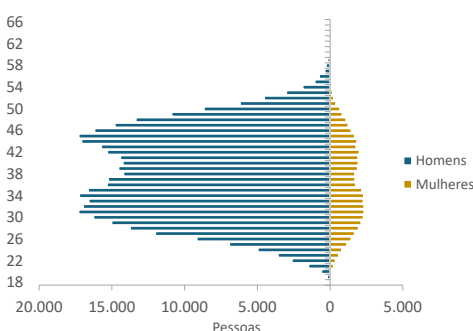
Os gráficos 6 e 7 apresentam a distribuição por idade e sexo dos militares estaduais de todo o país de acordo com a condição (ativos e inativos) a partir dos dados cadastrais usados nas avaliações atuariais dos estados: 40% dos militares ativos possuem 40 anos ou mais e 60% dos inativos não passaram dos 60 anos de idade. O número de ativos tende a permanecer mais ou menos constante devido à reposição, dado que reduções grandes nos efetivos poderiam apresentar reflexos na segurança pública do país. A quantidade de inativos, por sua vez, deverá apresentar crescimento, uma vez que as concessões de benefícios deverão ser maiores que os cancelamentos gerados por mortalidade.

GRÁFICO 5  
Percentual acumulado de inativos de acordo com o tempo de serviço no Mato Grosso e Piauí (Em %)



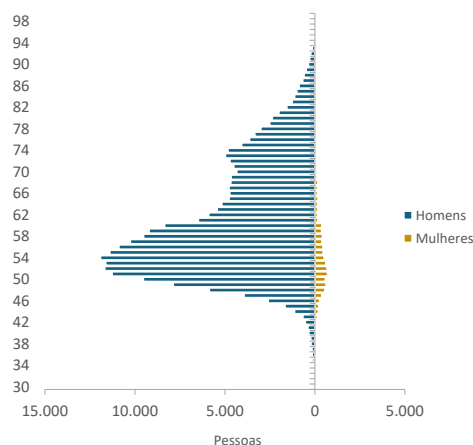
Fonte: Fonte: Rais/Ministério da Economia; portais da transparência dos estados; e SPREV/Ministério da Economia.  
Elaboração: Grupo de Conjuntura da Dimac/Ipea.

GRÁFICO 6  
Distribuição etária dos militares estaduais de acordo com a condição (dez./2016) - Ativos



Fonte: SPREV/Ministério da Economia; Portal da Transparência do Maranhão; e Rais/Ministério da Economia (Maranhão apenas).  
Elaboração: Grupo de Conjuntura da Dimac/Ipea.

GRÁFICO 7  
Distribuição etária dos militares estaduais de acordo com a condição (dez./2016) - Inativos



Fonte: SPREV/Ministério da Economia; Portal da Transparência do Maranhão; e Rais/Ministério da Economia (Maranhão apenas).  
Elaboração: Grupo de Conjuntura da Dimac/Ipea.

18 Não é possível estimar adequadamente o risco de aposentadoria por idade ou tempo de serviço a partir dos dados disponíveis.

A tabela 8 apresenta informações mais detalhadas por UF. Os estados de Sul e Sudeste exibem uma participação maior de inativos, enquanto o Norte mostra as melhores estatísticas sob essa ótica. Os casos mais extremos são o Rio Grande do Sul, que possui mais inativos que ativos, e Amapá e Roraima, que quase não possuem inativos nas suas folhas de pagamentos, pois a maioria tornou-se responsabilidade da União. Os dados do Distrito Federal não são considerados, uma vez que todos os militares são pagos pelo governo federal. Mato Grosso do Sul, localizado na região Centro-Oeste do país, está em segundo lugar no *ranking* (0,74 inativo para cada ativo militar).

TABELA 8

**Distribuição dos militares estaduais de acordo com a idade e condição (ativos e inativos)**

	Militares			Ativos: distribuição etária (%)				Inativos: distribuição etária (%)			
	Inativos (1)	Ativos (2)	(1)/(2) (%)	(17,30]	(30,40]	(40,50]	(50,75]	(17,40]	(40,60]	(60,75]	(75,115]
AC	1.197	3.513	34	24	32	34	9	0	76	23	0
AL	4.826	8.643	56	19	32	39	10	1	69	24	6
AM	2.988	9.881	30	21	45	29	6	3	60	32	6
AP	29	4.220	1	20	46	33	1	24	72	3	0
BA	13.600	34.012	40	15	39	40	6	0	60	29	10
CE	5.138	18.976	27	24	34	34	8	1	47	34	18
ES	4.154	11.108	37	38	24	34	5	1	59	33	6
GO	6.520	12.418	53	5	37	50	8	1	67	26	6
MA <sup>1</sup>	3.717	11.296	33	22	43	31	5	3	55	34	8
MG	31.038	47.535	65	26	39	33	2	0	58	29	13
MS	5.107	6.915	74	24	40	32	4	1	61	33	5
MT	2.901	9.035	32	41	35	22	2	2	77	18	3
PA	5.902	18.115	33	17	31	46	5	1	68	24	7
PB	4.362	9.237	47	20	40	33	7	1	67	21	12
PE	12.075	21.209	57	15	43	36	6	1	62	30	7
PI	3.240	6.249	52	17	23	47	13	0	47	43	10
PR	12.899	20.711	62	32	40	25	3	1	65	25	9
RJ	31.636	61.863	51	14	46	34	6	1	51	38	10
RN	3.566	8.677	41	21	48	27	4	3	62	25	10
RO	1.091	5.653	19	23	53	21	2	1	60	29	10
RR	9	1.854	0	29	59	12	0	56	44	0	0
RS	23.129	19.026	122	32	35	30	3	0	59	30	10
SC	9.457	13.009	73	27	39	31	3	0	71	23	6
SE	2.500	4.470	56	2	32	61	5	1	60	29	10
SP	59.680	84.700	70	25	38	36	1	1	55	31	13
TO	1.326	4.275	31	14	40	43	4	2	78	19	1
<b>Total</b>	<b>252.087</b>	<b>456.600</b>	<b>55</b>	<b>22</b>	<b>39</b>	<b>35</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>59</b>	<b>30</b>	<b>10</b>

Fonte: SPREV/Ministério da Economia; Portal da Transparência do Maranhão; e Rais/Ministério da Economia (Maranhão apenas).  
Nota: <sup>1</sup> Os militares do Maranhão foram encontrados no Portal da Transparência e suas características foram extraídas da Rais.

Existe certa variabilidade nas estruturas etárias dos militares. O percentual do pessoal ativo com 40 anos ou mais varia de 12% em Roraima até mais de 60% no Piauí e em Sergipe. Já a participação dos militares com 60 anos ou menos entre os inativos é menor que 50% no Piauí e Ceará e próxima de 80% no Acre, Mato Grosso e em Tocantins. Os inativos de Roraima e do Amapá também são jovens, mas pouco numerosos. De modo geral, os estados de Sul e Sudeste não figuram entre aqueles que possuem os ativos mais velhos ou os inativos mais jovens, apesar de apresentarem proporcionalmente mais inativos do que as demais UFs.



### 5.3 Projeções



Os resultados apresentados a seguir visam quantificar a tendência de crescimento do número de inativos, dadas as regras previdenciárias vigentes em agosto de 2018. O número de inativos em determinado ano será igual à quantidade que sobreviveu no ano anterior, acrescida dos militares que passaram para a inatividade a pedido, por determinação ou porque adquiriram invalidez. Nessas simulações, considera-se que as probabilidades de morte por idade e sexo seguem a tábua elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) a partir dos dados de 2014 referentes à população em geral, extrapolada para alcançar as idades mais avançadas verificadas nos cadastros (Castro, 2015), e que as probabilidades de entrada em invalidez refletem a experiência do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) entre 1999 e 2002 (Gomes, Figoli e Ribeiro, 2010). Ademais, admite-se que todas as saídas geram reposição. Mais especificamente, quando um militar se aposenta ou morre, seu estado contrata outro com as mesmas características do militar substituído quando da entrada em serviço desse último.

Com relação às regras de transferência para a inatividade, as simulações consideram o tempo de serviço necessário para homens e mulheres obterem o benefício integral em cada estado.<sup>19</sup> A maior idade-limite dos praças é usada como critério de aposentadoria compulsória. A aposentadoria proporcional, porém, é desconsiderada.

A tabela 9 mostra as projeções da quantidade acumulada de saídas do serviço militar por estado como percentual dos atuais ativos para diferentes horizontes. Esse número inclui as transferências para a reserva remunerada a pedido e por determinação, bem como as reformas decorrentes de invalidez e mortes esperadas. Trata-se de uma estimativa de quantos militares cada estado deverá admitir para manter o efetivo constante. Cabe notar que os militares não continuam trabalhando por muito tempo depois de adquirirem a qualificação para a inatividade, de modo que poucos já haviam se qualificado em 2016. As estimativas deste estudo sugerem que entre 15% e 20% dos militares totais devem sair a cada cinco anos. Aqueles admitidos a partir de 2017 começam a se aposentar na década de 2040, como evidenciam os coeficientes maiores do que a unidade nas duas últimas colunas da tabela.

Avaliando somente por essa perspectiva, os estados do Sul e Sudeste não apresentam situações tão críticas. Na verdade, as UFs com percentuais de saída acima da média nacional no horizonte de dez anos estão localizadas predominantemente nas regiões Nordeste e Norte do país. Existem alguns casos específicos dignos de nota: Goiás, Pará, Piauí e Sergipe deverão experimentar muitas saídas até 2026 (superiores à metade do efetivo atual), enquanto Mato Grosso, Rondônia e Roraima, além de Paraná e Rio de Janeiro, estão no outro extremo (menos de um quarto deverá sair nesse período).

<sup>19</sup> O tempo de contribuição como civil foi imputado de acordo com a data de entrada no serviço militar, após analisarem-se as informações disponíveis para os servidores civis e militares de alguns estados. Os militares que entraram com 30 anos recebem cinco anos de tempo anterior e aqueles que ingressaram com 25 obtêm aproximadamente dois anos. Os que entraram por volta dos 20 anos de idade recebem alguns meses apenas.

Vale ressaltar que não é esperada uma expansão no ritmo de concessões no país como um todo, mas sim uma corrente relativamente constante de novos inativos (gráfico 8), que deverão realizar essa transição perto dos 50 anos de idade.

TABELA 9

**Número acumulado de saídas do serviço militar por estado (2017-2046)<sup>1</sup>**

(Em números absolutos e em % dos atuais ativos)

	Números absolutos						Atuais ativos (%)					
	2021	2026	2031	2036	2041	2046	2021	2026	2031	2036	2041	2046
AC	772	1.523	1.958	2.505	3.395	4.036	22	43	56	71	97	115
AL	3.009	4.130	5.194	7.001	8.486	10.095	35	48	60	81	98	117
AM	1.291	3.093	4.562	6.316	8.096	10.639	13	31	46	64	82	108
AP	1.219	1.897	2.954	4.184	4.794	5.923	29	45	70	99	114	140
BA	4.755	10.574	18.515	23.685	30.483	36.068	14	31	54	70	90	106
CE	3.837	7.643	10.468	12.660	17.306	21.127	20	40	55	67	91	111
ES	2.070	3.760	5.283	6.029	8.242	11.769	19	34	48	54	74	106
GO	2.951	6.221	8.857	11.063	12.438	13.464	24	50	71	89	100	108
MA	1.744	3.719	6.286	8.684	10.899	12.649	15	33	56	77	96	112
MG	4.845	16.120	21.498	29.013	43.144	49.085	10	34	45	61	91	103
MS	1.096	2.030	3.550	4.898	6.353	7.503	16	29	51	71	92	109
MT	900	2.028	3.873	5.404	7.184	9.729	10	22	43	60	80	108
PA	3.783	9.374	11.052	13.915	17.892	20.075	21	52	61	77	99	111
PB	2.242	3.801	4.574	6.508	8.447	9.731	24	41	50	70	91	105
PE	5.995	9.128	11.607	16.523	21.644	23.573	28	43	55	78	102	111
PI	1.725	3.803	4.263	4.808	5.905	6.670	28	61	68	77	94	107
PR	2.030	5.070	8.111	11.416	16.121	21.795	10	24	39	55	78	105
RJ	7.457	14.031	29.717	40.415	51.838	65.812	12	23	48	65	84	106
RN	1.252	2.595	5.014	6.660	9.059	9.429	14	30	58	77	104	109
RO	752	1.354	2.163	3.940	5.508	6.158	13	24	38	70	97	109
RR	54	202	728	1.175	1.652	2.024	3	11	39	63	89	109
RS	3.123	6.509	8.331	11.622	16.617	19.893	16	34	44	61	87	105
SC	1.723	4.319	5.968	7.590	10.064	13.321	13	33	46	58	77	102
SE	1.076	2.534	3.545	4.237	4.695	4.822	24	57	79	95	105	108
SP	12.509	30.999	48.324	63.449	78.451	93.079	15	37	57	75	93	110
TO	916	1.999	2.735	3.762	4.298	4.833	21	47	64	88	101	113
<b>Total</b>	<b>70.425</b>	<b>155.755</b>	<b>236.429</b>	<b>314.761</b>	<b>410.310</b>	<b>490.601</b>	<b>15</b>	<b>34</b>	<b>52</b>	<b>69</b>	<b>90</b>	<b>107</b>

Elaboração dos autores.

Nota: Alguns estados (Bahia, Piauí, Rio de Janeiro, Rondônia e Sergipe) não diferenciam os militares dos civis nos cadastros de inativos. Nesses casos, a partir do número agregado de militares obtido dos relatórios dos RPPS, atribui-se a condição de militar por sorteio de modo a replicar a distribuição etária verificada nos demais estados. As estimativas para o Maranhão foram elaboradas a partir de dados agregados, a fim de viabilizar a apresentação de resultados para o país como um todo (os dados cadastrais não foram disponibilizados, os inativos do portal não possuem informações da idade atual, de entrada ou saída, e o pareamento com a Rais apresentou uma cobertura satisfatória). Por isso, acredita-se que não faz sentido apresentar as estimativas desse estado individualmente.

O gráfico 9 apresenta a evolução do estoque de militares inativos no país sob as regras previdenciárias vigentes em agosto de 2018. As simulações feitas apontam que o número de inativos deve dobrar em aproximadamente 25 anos, quando deverá atingir a marca de quinhentos mil indivíduos. A quantidade de inativos passa a diminuir devagar a partir de metade da década de 2040. Esse resultado está relacionado, de um lado, ao perfil etário dos atuais inativos: a maioria possui 60 anos ou menos e apresenta expectativa de sobrevida superior a vinte anos; e, de outro, à duração esperada dos benefícios concedidos – um brasileiro médio que chega aos 50 anos deve viver, em média, quase mais trinta anos.

GRÁFICO 8

Benefícios concedidos (reserva remunerada ou reforma) (2010-2046)

(Em um mil unidades)



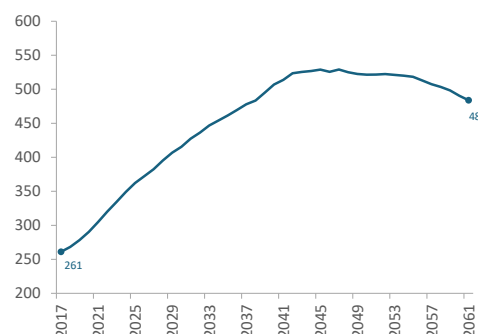
Elaboração dos autores.

Nota: A série de 2010 a 2016 foi elaborada a partir dos dados administrativos.

GRÁFICO 9

Distribuição etária dos militares estaduais de acordo com a condição (dez./2016) - Inativos

(Em um mil)



Elaboração dos autores.



## 6 Considerações finais

Este estudo apresenta um quadro comparativo dos militares estaduais brasileiros com ênfase nas normas que geram diferenças nos padrões de passagem para a inatividade. Mais especificamente, são analisadas as estruturas das carreiras militares de praças e oficiais, as estruturas remuneratórias e os critérios de promoção, além das regras de passagem a pedido e por determinação para a reserva remunerada.

O número total de militares estaduais deverá apresentar crescimento nos próximos anos: por um lado, a quantidade de ativos tende a permanecer mais ou menos constante com a reposição daqueles que deixam o serviço militar por qualquer razão; por outro, a de inativos deverá aumentar bastante, uma vez que as concessões de benefícios deverão ser muito superiores aos cancelamentos por morte. Este trabalho tenta quantificar essas tendências a partir dos dados cadastrais dos estados. As projeções baseadas nas regras atuais mostram um crescimento agregado de mais de metade do número de inativos no prazo de quinze anos.

## Referências



ASCH, B. J.; MATTOCK, M. G.; HOSEK, J. **A new tool for assessing workforce management policies over time**. Washington, United States: Rand Corporation, 2013.

AUSINK, J.; WISE, D. The military pension, compensation, and retirement of U.S. Air Force Pilots. In: WISE, D. (Ed.). **Advances in the economics of aging**. Chicago: University of Chicago Press, 1996. p. 83-109.

CBO – CONGRESSIONAL BUDGET OFFICE. **Recruiting, retention, and future levels of military personnel**. Washington: The Congress of the United States, Congressional Budget Office, 2006.

CASTRO, L. G. **Metodologia adotada pelo Ministério da Previdência Social na extrapolação das tábuas de mortalidade IBGE para as idades acima de 80 anos**. Brasília: Ministério do Trabalho e Previdência Social, 2015. (Nota Técnica). Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/06/NOTA-TECNICA-ATUARIAL-EXTRAPOLACAO-DA-TABUA-IBGE-MPS.pdf>>.

COSTA, D. L. Pensions and retirement: evidence from union army veterans. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 110, n. 2, p. 297-319, 1995.

FERNANDES, A. Vitimização policial: análise das mortes violentas sofridas por integrantes da Polícia Militar do estado de São Paulo (2013-2014). **Revista Brasileira de Segurança Pública**, v. 10, n. 2, p. 192-219, 2016.

GOMES, M. M. F.; FIGOLI, M. G. B.; RIBEIRO, A. J. F. Da atividade à invalidez permanente: um estudo utilizando dados do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) do Brasil no período 1999-2002. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 27, n. 2, p. 297-316, 2010.

LOPES, E. M. C.; LEITE, L. P. Deficiência adquirida no trabalho em policiais militares: significados e sentidos. **Psicologia & Sociedade**, v. 27, n. 3, p. 668-677, 2015.

PACHECO, A. S. **Como ocorreu o processo de emancipação no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina**. 2015. 134 f. Monografia (Especialização) – Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas, Universidade do Estado de Santa Catarina, Florianópolis, 2015.

PHILLIPS, D.; WISE, D. Military versus civilian pay: a descriptive discussion. In: WISE, D. (Ed.). **Public sector payrolls**. Chicago: University of Chicago Press, 1987. p. 19-46.

SANTOS, C. H. M. et al. O quão compatíveis são os dados da Rais e dos demonstrativos previdenciários brasileiros: estimativas preliminares para o período 2006-2015. In: \_\_\_\_\_. **Regimes previdenciários e situação atuarial**. Brasília: Ministério da Fazenda, Secretaria de Previdência, 2018. p. 150-182. (Coleção Previdência Social, Série Estudos, n. 36).

TAKAHASHI, A. R. W.; LEMOS, M. R.; SOUZA, C. P. S. Motivação no serviço público e permanência na carreira militar da Polícia Militar do Paraná/Brasil. **Desenvolvimento em Questão**, v. 13, n. 29, p. 311-354, 2015.



## Apêndice A



### Gastos por UF

TABELA A.1

Gastos estaduais com pessoal militar ativo (2006-2017)

(Em % da RCL)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
AC	3,98	3,66	3,47	3,31	3,59	3,45	3,69	3,66	3,89	4,29	3,85	5,03
AL	7,11	7,51	8,75	9,57	8,11	7,54	7,63	7,59	8,61	8,63	8,03	8,52
AM	4,04	3,56	3,52	4,14	3,85	3,64	4,29	4,85	5,70	6,39	6,58	6,18
AP	5,00	4,17	4,17	4,91	4,42	5,17	6,29	5,08	6,22	5,93	4,31	5,29
BA	6,03	5,99	5,89	6,41	6,26	6,58	6,72	7,28	7,31	8,07	8,38	8,10
CE	4,49	4,52	4,45	4,92	4,94	5,09	5,92	5,69	6,25	6,88	6,27	6,54
DF	13,20	13,30	13,80	14,10	13,40	14,10	13,20	12,70	11,90	12,50	11,50	10,70
ES	3,96	3,77	3,75	4,67	4,85	4,40	4,40	5,02	5,42	5,86	5,98	5,74
GO	5,94	6,91	7,17	7,08	6,41	6,61	6,53	6,33	6,83	7,65	7,22	7,47
MA	4,23	4,34	4,27	4,83	4,87	4,31	4,29	4,44	4,49	5,09	5,53	6,47
MG	5,84	5,92	6,19	6,42	6,63	6,33	6,37	6,68	7,30	8,60	8,52	8,39
MS	6,41	5,60	4,76	5,11	5,76	5,34	5,45	5,43	5,43	5,89	5,67	5,85
MT	4,13	4,13	3,67	4,08	4,23	4,42	4,40	4,40	4,59	5,55	7,28	7,17
PA	5,53	5,06	4,72	5,30	4,93	5,04	5,14	4,99	5,27	5,53	5,30	5,43
PB	5,49	5,56	5,34	5,80	5,98	5,23	6,06	6,20	7,02	6,92	6,30	6,57
PE	5,12	5,01	4,66	5,21	5,40	5,55	5,86	5,95	6,09	6,27	5,82	6,48
PI	3,37	3,93	3,39	3,22	3,32	3,56	3,77	4,15	4,52	4,39	4,49	4,37
PR	4,02	4,03	3,62	3,64	3,79	4,21	4,67	4,61	4,56	4,20	4,44	4,37
RJ	5,05	5,03	4,65	5,73	5,79	6,01	7,34	7,95	8,45	7,99	9,73	9,21
RN	3,76	4,58	4,93	4,86	4,72	5,04	5,74	5,88	5,75	5,91	6,00	5,35
RO	5,57	5,14	4,63	5,18	5,61	5,24	6,00	6,09	5,37	5,42	5,35	5,65
RR	1,46	1,50	1,59	1,88	2,04	1,63	1,79	1,94	3,40	4,65	4,79	5,50
RS	3,76	3,91	3,37	3,58	3,61	3,62	3,94	4,18	4,45	4,48	4,17	4,80
SC	6,30	5,48	4,51	4,70	4,68	4,43	4,88	5,03	5,92	5,62	5,36	5,33
SE	4,07	4,29	4,56	6,06	6,81	7,84	7,40	6,74	6,48	6,56	6,14	6,34
SP	3,80	3,96	3,64	3,78	3,49	3,65	3,97	3,69	4,12	4,21	4,23	4,00
TO	4,48	4,64	3,98	4,28	5,32	5,97	5,94	5,72	5,18	5,13	4,55	5,60
<b>Total</b>	<b>4,91</b>	<b>4,96</b>	<b>4,76</b>	<b>5,12</b>	<b>5,04</b>	<b>5,14</b>	<b>5,48</b>	<b>5,52</b>	<b>5,85</b>	<b>6,13</b>	<b>6,18</b>	<b>6,14</b>

Fonte: Execução Orçamentária de Estados/STN.  
Elaboração: Grupo de Conjuntura da Dimac/Ipea.

TABELA A.2

**Gastos estaduais com militares inativos e pensões militares (2006-2017)**

(Em % da RCL)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
AC	1,78	1,61	1,58	1,83	2,05	2,19	2,31	2,43	2,59	3,30	3,22	4,24
AL	3,44	3,42	4,09	4,53	4,02	3,96	4,46	4,73	5,66	6,26	6,39	7,56
AM	1,31	1,18	1,01	1,43	1,33	1,30	1,47	1,66	1,90	2,26	2,74	2,72
AP	0,05	0,05	0,05	0,07	0,08	0,07	0,07	0,09	0,11	0,09	0,10	0,15
BA	2,85	2,90	2,88	3,61	3,52	3,88	4,07	4,49	3,91	3,86	4,30	4,77
CE	3,04	3,42	2,82	2,61	2,45	2,45	2,98	3,21	3,20	3,31	2,86	3,20
DF	5,94	6,03	6,48	6,55	6,47	6,62	5,67	6,19	5,96	7,39	8,15	9,41
ES	3,06	3,30	2,84	3,47	3,64	3,38	3,39	3,79	3,90	4,18	4,46	4,76
GO	2,70	3,02	3,19	3,34	3,11	2,92	3,15	3,22	3,43	4,34	4,32	4,81
MA	2,18	2,14	2,17	2,48	2,48	2,07	2,06	2,24	2,30	2,58	2,73	3,31
MG	6,38	6,39	5,40	5,70	6,63	6,76	7,23	7,86	8,73	11,20	11,50	11,70
MS	2,33	2,29	2,07	2,45	2,50	2,67	2,73	2,92	3,09	3,85	3,85	4,62
MT	1,40	1,45	1,34	1,52	1,73	1,86	1,91	2,09	2,20	2,54	3,17	3,49
PA	3,26	3,45	3,22	3,38	3,29	3,30	3,72	3,93	3,92	4,27	4,36	4,52
PB	2,83	2,66	2,48	2,96	3,44	3,23	3,38	3,28	3,26	3,14	3,32	3,43
PE	5,05	4,71	4,41	4,90	4,47	4,35	4,42	4,45	5,09	5,80	6,76	6,61
PI	3,37	2,95	2,61	2,97	3,32	3,37	3,05	3,46	3,71	3,94	4,09	4,12
PR	1,72	2,16	2,23	2,63	3,39	3,81	4,83	4,66	4,54	4,29	4,69	4,53
RJ	4,67	4,10	3,80	4,49	4,43	4,76	5,44	5,82	6,97	6,23	7,83	10,30
RN	2,44	2,54	2,62	3,12	2,90	2,70	2,54	3,04	3,69	3,88	4,41	4,93
RO	1,01	1,05	1,09	1,51	1,56	1,50	1,62	2,13	1,49	1,39	1,53	1,88
RR	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,04	0,02
RS	5,69	6,24	5,84	6,37	6,41	6,43	6,83	6,95	7,63	8,26	8,78	10,30
SC	3,35	3,26	2,80	3,10	3,29	3,41	3,81	3,96	4,56	5,36	6,28	6,42
SE	1,85	1,84	1,76	2,61	2,87	3,84	4,55	4,79	4,64	4,01	4,50	5,37
SP	3,91	3,20	3,35	3,46	3,33	3,78	5,15	4,58	5,04	5,25	5,58	5,39
TO	0,68	0,64	0,58	0,71	0,96	1,10	1,21	1,40	1,51	2,43	2,55	4,04
<b>Total</b>	<b>3,80</b>	<b>3,59</b>	<b>3,44</b>	<b>3,77</b>	<b>3,84</b>	<b>4,03</b>	<b>4,60</b>	<b>4,67</b>	<b>5,03</b>	<b>5,49</b>	<b>5,90</b>	<b>6,37</b>

Fonte: Relatório Resumido de Execução Orçamentária/STN.

Elaboração: Grupo de Conjuntura da Dimac/Ipea.

## Apêndice B



### Legislações consultadas

Quadro B.1 a

Legislação referente aos militares dos estados e do Distrito Federal

	Estatuto	Remuneração
AC	Lei Complementar (LC) nº 164/2006	Lei nº 1.236/1997
AL	LC nº 5.346/1992	Lei nº 6.456/2004
AM	Lei nº 1.154/1975	Lei nº 3.725/2012
AP	LC nº 84/2014	LC nº 113/2018
BA	Lei nº 7.990/2001	Lei nº 10.957/2008
CE	Lei nº 13.729/2006	Lei nº 11.167/1986
DF	Leis Federais nºs 7.289/1984 (policiais) e 7.479/1986 (bombeiros)	Lei Federal nº 10.486/2002
ES	Lei nº 3.196/1978	Lei nº 2.701/1972
GO	Leis nºs 8.033/1975 (policiais) e 11.416/1991 (bombeiros)	Lei nº 11.866/1992
MA	Lei nº 6.513/1995	Lei nº 4.175/1980
MG	Lei nº 5.301/1969	
MS	LC nº 53/1990	LC nº 127/2008
MT	LC nº 555/2014	LC nº 273/2007
PA	Lei nº 5.251/1985	Lei nº 4.491/1973
PB	Lei nº 3.909/1977	Lei nº 4.410/1982
PE	Lei nº 6.783/1974	Lei nº 10.426/1990
PI	Lei nº 3.808/1981	Lei nº 5.378/2004
PR	Lei nº 1.943/1954	Lei nº 17.169/2012
RJ	Leis nºs 443/1981 (policiais) e 880/1985 (bombeiros)	Lei nº 279/1979
RN	Lei nº 4.630/1976	LC nº 463/2012
RO	Decreto nº 09-A/1982	Lei nº 1.063/2002
RR	LC nº 194/2012	LC nº 224/2014
RS	LC nº 10.990/1997	Lei nº 6.196/1971
SC	Lei nº 6.218/1983	Lei nº 5.645/1979
SE	Lei nº 2.066/1976	LC nº 278/2016
SP	Decreto-Lei nº 260/1970 (inatividade), LCs nºs 1.150/2011 (inatividade e promoção) e 893/2001 (regulamento disciplinar)	
TO	Lei nº 2.578/2012	Lei nº 2.823/2013

Elaboração dos autores.



Quadro B.1 b

Legislação referente aos militares dos estados e do Distrito Federal

	Estatuto	Promoção
AC	Lei Complementar (LC) nº 164/2006	Decretos nºs 140/1975 (praças) e 114/1975 (oficiais)
AL	LC nº 5.346/1992	Lei nº 7.656/2014
AM	Lei nº 1.154/1975	Leis nºs 4.044/2014 (praças) e 1.116/1974 (oficiais)
AP	LC nº 84/2014	LC nº 19/2002 (soldados e cabos)
BA	Lei nº 7.990/2001	Decreto nº 28.792/1982 (oficiais)
CE	Lei nº 13.729/2006	Lei nº 15.797/2015 (oficiais)
DF	Leis Federais nºs 7.289/1984 (policiais) e 7.479/1986 (bombeiros)	Lei Federal nº 12.086/2009
ES	Lei nº 3.196/1978	LC nº 467/2008 (praças) e Lei nº 1.142/1956 (oficiais)
GO	Leis nºs 8.033/1975 (policiais) e 11.416/1991 (bombeiros)	Leis nºs 15.704/2006 (praças) e 8.000/1975 (oficiais)
MA	Lei nº 6.513/1995	Decretos nºs 19.833/2003 (praças) e 11.964/1991 (oficiais)
MG	Lei nº 5.301/1969	
MS	LC nº 53/1990	Decreto nº 10.769/2002 (praças)
MT	LC nº 555/2014	Lei nº 10.076/2014
PA	Lei nº 5.251/1985	Leis nºs 8230/2015 (praças) e 8.388/2016 (oficiais)
PB	Lei nº 3.909/1977	Decretos nºs 8.463/1980 (praças) e 7.507/1978 (oficiais)
PE	Lei nº 6.783/1974	Decretos nºs 45.713/2018 (praças) e 45.714/2018 (oficiais)
PI	Lei nº 3.808/1981	LC nº 68/2006 (praças) e Lei nº 3.936/84 (oficiais)
PR	Lei nº 1.943/1954	Leis nºs 5.940/1969 (praças) e 5.944/1969 (oficiais)
RJ	Leis nºs 443/1981 (policiais) e 880/1985 (bombeiros)	Decretos nºs 7.766/1984 (praças) e 532/1975 (oficiais)
RN	Lei nº 4.630/1976	LC nº 515/2014 (praças) e Lei nº 4.533/1975 (oficiais)
RO	Decreto nº 09-A/1982	Decreto nº 4.923/1990 (praças) e Decreto-Lei nº 11/1982 (oficiais)
RR	LC nº 194/2012	Decretos nºs 229/1987 (praças) e 1.836/1989 (oficiais)
RS	LC nº 10.990/1997	Decreto nº 30.618/1982 (praças) e Lei nº 12.577/2006 (oficiais)
SC	Lei nº 6.218/1983	LC nº 318/2006 (praças) e Decreto nº 19.236/1983 (oficiais)
SE	Lei nº 2.066/1976	Leis nºs 15.704/2006 (praças) e 2.101/1977 (oficiais)
SP	Decreto-Lei nº 260/1970 (inatividade), LCs nºs 1.150/2011 (inatividade e promoção) e 893/2001 (regulamento disciplinar)	LC nº 1.150/2011 (inatividade e promoção) e Decreto-Lei nº 13.654/1943 (oficiais)
TO	Lei nº 2.578/2012	Lei nº 2.575/2012

Elaboração dos autores.



## Apêndice C

### Bases de dados



Os dados da Rais são insuficientes para analisar os padrões de entrada em inatividade porque os desligamentos não são registrados adequadamente. Para contornar esse problema, este estudo realiza o pareamento dos militares inativos encontrados nos portais da transparência com a Rais do setor público do respectivo estado (dados da Rais a partir de 2004). Os dados das folhas de pagamento não estão disponíveis de modo amigável em todos os casos, mas obteve-se uma cobertura razoável por meio de procedimentos de raspagem. Ademais, é possível parear os dados das avaliações atuariais de três estados com a Rais.

No agregado, são consideradas vinte Ufs (tabela C.1).<sup>20</sup> O pareamento é realizado pelo nome completo do indivíduo dentro do setor público de cada estado. O procedimento desconsidera os homônimos e realiza algumas padronizações para minimizar erros. A cobertura total é igual a 50% do total de inativos dos estados considerados. Na realidade, a taxa de sucesso dos pareamentos é superior a 80%, desde que se considere que os registros da Rais usados são de 2004 em diante.

TABELA C.1

Descrição das informações usadas nas análises exploratórias (militares inativos)<sup>1</sup>

	Inativos			Cobertura	
	Total (A)	A partir de 2004 (B)	Dados consistentes (C)	(C/A)	(C/B)
AC	1.333	1.023	828	0,62	0,81
AL	4.826	n.d.	3.107	0,64	n.d.
AM	3.211	2.191	2.419	0,75	1,10
CE <sup>2</sup>	5.182	2.717	1.552	0,30	0,57
DF	13.992	n.d.	8.045	0,57	n.d.
ES	4.924	3.365	2.555	0,52	0,76
GO	6.520	n.d.	4.043	0,62	n.d.
MA	4.032	n.d.	1.888	0,47	n.d.
MT <sup>3</sup>	2.901	1.894	1.877	0,65	0,99
PA	6.292	3.478	3.058	0,49	0,88
PB	4.362	2.745	2.302	0,53	0,84
PE	13.058	8.373	6.628	0,51	0,79
PI	3.494	n.d.	929	0,27	n.d.
PR	14.188	n.d.	7.819	0,55	n.d.
RN	3.751	2.414	1.371	0,37	0,57
RO	1.094	n.d.	102	0,09	n.d.
RS <sup>2</sup>	23.629	14.127	10.883	0,46	0,77
SC	10.025	8.285	5.674	0,57	0,68
SE	2.667	n.d.	1.057	0,40	n.d.
SP	60.299	34.503	30.994	0,51	0,90
TO	1.471	1.215	956	0,65	0,79
<b>Total<sup>4</sup></b>	<b>190.157</b>	<b>86.330</b>	<b>98.087</b>	<b>0,51</b>	<b>0,82</b>

Fonte: Rais/Ministério da Economia; portais da transparência dos estados; e SPREV/Ministério da Economia.

Elaboração: Grupo de Conjuntura da Dimac/Ipea.

Notas:

<sup>1</sup> Os dados das colunas (A) e (B) são os totais obtidos dos registros disponibilizados pela SPREV (maioria dos casos), enquanto a coluna (C) mostra a quantidade de observações com informações consistentes na Rais.

<sup>2</sup> Para Ceará e Rio Grande do Sul, o pareamento com a Rais foi realizado a partir dos cadastros disponibilizados pela SPREV.

<sup>3</sup> No caso do Mato Grosso, os dados dos inativos da SPREV possuem a data de ingresso no ente federativo, sendo desnecessário o pareamento com a Rais.

<sup>20</sup> Amapá e Roraima possuem poucos militares inativos e, por isso, foram desconsiderados. Bahia, Minas Gerais e Rio de Janeiro não apresentam dados identificados dos militares inativos no portal ou na base da SPREV. Por fim, os dados do Mato Grosso do Sul obtidos na Rais apresentam problemas sérios na data de admissão.

Para realizar as projeções, este estudo utiliza os dados dos militares ativos presentes nas bases de registros administrativos usadas pelos estados nas avaliações atuariais e disponibilizadas pela SPREV (tabela C2).<sup>21</sup>

TABELA C.2  
Descrição das informações usadas nas projeções (militares ativos e inativos)

	Inativos			Cobertura	
	Total (A)	A partir de 2004 (B)	Dados consistentes (C)	(C/A)	(C/B)
AC	1.333	1.023	828	0,62	0,81
AL	4.826	n.d.	3.107	0,64	n.d.
AM	3.211	2.191	2.419	0,75	1,10
CE <sup>2</sup>	5.182	2.717	1.552	0,30	0,57
DF	13.992	n.d.	8.045	0,57	n.d.
ES	4.924	3.365	2.555	0,52	0,76
GO	6.520	n.d.	4.043	0,62	n.d.
MA	4.032	n.d.	1.888	0,47	n.d.
MT <sup>3</sup>	2.901	1.894	1.877	0,65	0,99
PA	6.292	3.478	3.058	0,49	0,88
PB	4.362	2.745	2.302	0,53	0,84
PE	13.058	8.373	6.628	0,51	0,79
PI	3.494	n.d.	929	0,27	n.d.
PR	14.188	n.d.	7.819	0,55	n.d.
RN	3.751	2.414	1.371	0,37	0,57
RO	1.094	n.d.	102	0,09	n.d.
RS <sup>2</sup>	23.629	14.127	10.883	0,46	0,77
SC	10.025	8.285	5.674	0,57	0,68
SE	2.667	n.d.	1.057	0,40	n.d.
SP	60.299	34.503	30.994	0,51	0,90
TO	1.471	1.215	956	0,65	0,79
<b>Total<sup>4</sup></b>	<b>190.157</b>	<b>86.330</b>	<b>98.087</b>	<b>0,51</b>	<b>0,82</b>

Fonte: SPREV/Ministério da Economia; Portal da Transparência do Maranhão; e Rais/Ministério da Economia (Maranhão apenas).

Elaboração: Grupo de Conjuntura da Dimac/Ipea.

Nota: Os militares do Maranhão foram encontrados no Portal da Transparência e suas características foram extraídas da Rais.

<sup>21</sup> Os dados do Maranhão são do Portal da Transparência. As características dos militares foram obtidas por meio do pareamento com a Rais. O Distrito Federal é desconsiderado porque a folha da segurança pública é de responsabilidade da União.

## **Diretoria de Estudos e Políticas Macroeconômicas (Dimac)**

José Ronaldo de Castro Souza Júnior – Diretor  
Francisco Eduardo de Luna e Almeida Santos – Diretor Adjunto



## **Grupo de Conjuntura**

### **Equipe Técnica:**

Estêvão Kopschitz Xavier Bastos  
Leonardo Mello de Carvalho  
Marcelo Nonnenberg  
Maria Andréia Parente Lameiras  
Mônica Mora Y Araujo de Couto e Silva Pessoa  
Paulo Mansur Levy  
Sandro Sacchet de Carvalho

### **Equipe de Assistentes:**

Adriana Cabrera Baca  
Ana Cecília Kreter  
Augusto Lopes dos Santos Borges  
Felipe dos Santos Martins  
Janine Pessanha de Carvalho  
Leonardo Simão Lago Alvite  
Matheus Souza Peçanha  
Pedro Mendes Garcia

---

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ou do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.