



# PROPOSTA DE REESTRUTURAÇÃO DA VERTICALIDADE SALARIAL DA BRIGADA MILITAR E DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

## 1. APRESENTAÇÃO E CONTEXTUALIZAÇÃO DA PROPOSTA

A presente Exposição de Motivos tem por finalidade apresentar e justificar proposta de reestruturação da verticalidade remuneratória da Brigada Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio Grande do Sul, com base em critérios de proporcionalidade, equilíbrio hierárquico, valorização profissional e fortalecimento institucional das carreiras militares estaduais.

A proposta parte da premissa de que a segurança pública é função essencial do Estado, nos termos do artigo 144 da Constituição Federal, e que sua efetividade depende diretamente da valorização humana, funcional e remuneratória dos profissionais que a executam, especialmente aqueles que atuam em regime de risco permanente, sob rígida hierarquia e disciplina.

Nesse contexto, busca-se corrigir distorções acumuladas ao longo do tempo na estrutura remuneratória, notadamente o achatamento entre postos e graduações, bem como a perda de atratividade das carreiras militares estaduais, fatores que impactam diretamente na eficiência operacional e na qualidade do serviço prestado à sociedade.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO CONSTITUCIONAL E PRINCIPIOLÓGICA

A proposta encontra amparo direto na Constituição Federal de 1988, especialmente nos seguintes fundamentos:

Art. 1º, III – dignidade da pessoa humana;



Art. 37, caput – princípios da Administração Pública: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência;

Art. 39, §1º – política remuneratória adequada e valorização das carreiras;

Art. 144 – segurança pública como dever do Estado e direito de todos;

Regime constitucional das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares como forças auxiliares e reservas do Exército, organizadas com base na hierarquia e disciplina.



Do ponto de vista principiológico, destacam-se ainda:

- Princípio da eficiência, que exige estrutura funcional compatível com a complexidade das atribuições;
- Princípio da razoabilidade e proporcionalidade, que impõe coerência entre responsabilidade, risco e remuneração;
- Princípio da valorização do servidor público, como instrumento de fortalecimento do Estado;
- Princípio da continuidade do serviço público, especialmente relevante na segurança pública.

A Constituição do Estado do Rio Grande do Sul reforça tais diretrizes ao estabelecer a valorização das instituições militares estaduais como pilares da segurança pública.



### 3. JUSTIFICATIVA DA VERTICALIDADE REMUNERATÓRIA

A proposta estabelece uma estrutura de verticalidade salarial baseada em progressão equilibrada entre os postos e graduações, com média aproximada de evolução de 13,4% entre níveis hierárquicos, garantindo coerência interna e previsibilidade na carreira.

A referência central do modelo estabelece que o subsídio do Soldado corresponda a 25% do subsídio do Coronel, assegurando proporcionalidade entre o início e o topo da carreira.

Essa lógica visa:

- garantir coerência entre responsabilidades crescentes;
- preservar a atratividade da ascensão funcional;
- evitar compressão salarial entre níveis hierárquicos;
- fortalecer a motivação interna da tropa;
- assegurar justiça remuneratória proporcional ao risco e complexidade das funções.

### 4. ESTRUTURA PROPOSTA DE SUBSÍDIOS

Considerando o subsídio atual de referência do Coronel como 100% (atualmente no valor de R\$ 32.009,36), apresenta-se a seguinte estrutura vertical:

**Soldado: – 25,00%**

**Cabo: – 28,35%**

**3º Sargento: – 32,17%**



**2º Sargento: – 36,48%**

**1º Sargento: – 41,39%**

**Subtenente: – 46,94%**

**2º Tenente: – 53,26%**

**1º Tenente: – 60,41%**

**Capitão: – 68,50%**

**Major: – 77,72%**

**Tenente-Coronel: – 88,16%**

**Coronel: - 100,00%**

A progressão proposta garante equilíbrio sistêmico, evitando distorções entre base e topo da carreira, além de preservar a lógica de ascensão funcional como elemento estruturante da hierarquia militar.



## **5. VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL E QUALIDADE DO SERVIÇO PRESTADO**

A valorização remuneratória das carreiras militares estaduais possui impacto direto na qualidade do serviço prestado à população.

Profissionais melhor remunerados e com carreira estruturada apresentam:

- maior estabilidade emocional e funcional;
- maior comprometimento institucional;
- redução de índices de afastamento e adoecimento;
- maior retenção de efetivo qualificado;
- incremento na qualidade do atendimento operacional à sociedade.



A segurança pública, por sua natureza, depende não apenas de estrutura material, mas principalmente do fator humano, sendo este o principal ativo institucional da Brigada Militar e do Corpo de Bombeiros Militar.

## 6. HIERARQUIA, DISCIPLINA E ESTRUTURA DE CARREIRA

A verticalidade remuneratória coerente reforça a própria estrutura de hierarquia e disciplina, pilares constitucionais das instituições militares estaduais.

A progressão salarial equilibrada:

- valoriza o mérito;
- fortalece a cadeia de comando;
- reduz tensões internas decorrentes de distorções remuneratórias;
- preserva a autoridade institucional;
- reforça a previsibilidade remuneratória.

A ausência de proporcionalidade adequada entre níveis hierárquicos tende a fragilizar a motivação interna e comprometer a eficiência organizacional.

## 7. ADOECIMENTO, SOBRECARGA E IMPACTOS HUMANOS



As carreiras militares estaduais são marcadas por elevada carga emocional, exposição constante ao risco e pressão psicológica permanente.

O cenário atual evidencia:

- aumento de adoecimento mental;
- afastamentos por estresse ocupacional;
- desgaste físico e psicológico acumulado;
- impacto direto na vida familiar dos servidores.

A valorização remuneratória adequada atua como instrumento de mitigação desses efeitos, contribuindo para estabilidade emocional, reconhecimento institucional e redução de evasão funcional.



## **8. RETENÇÃO DE EFETIVO E ATRATIVIDADE DA CARREIRA**

Assim como a falta de uma carreira atrativa às praças, a ausência de uma estrutura remuneratória equilibrada compromete o fomento das carreiras militares estaduais, dificultando a reposição de efetivo e favorecendo a evasão para outras carreiras públicas ou privadas.

A proposta apresentada busca:

- tornar a carreira mais atrativa;
- reduzir perdas de profissionais qualificados;
- fortalecer a permanência no serviço ativo;
- assegurar continuidade operacional.



## **9. JUSTIÇA INSTITUCIONAL E EQUILÍBRIO REMUNERATÓRIO**

A verticalidade proposta atende ao princípio da justiça institucional, ao reconhecer que diferentes níveis hierárquicos implicam diferentes níveis de responsabilidade, risco e complexidade decisória.

O equilíbrio entre base e topo da carreira evita distorções e reforça a legitimidade da estrutura organizacional, trazendo verdadeiramente um contexto de instituição sólida, única e sem divisões institucionais interna.

## **10. CONCLUSÃO PRELIMINAR**

Diante do exposto, a presente proposta de reestruturação da verticalidade salarial da Brigada Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio Grande do Sul se apresenta como medida de caráter estratégico, institucional e constitucionalmente adequada.

Trata-se de iniciativa que visa não apenas à recomposição remuneratória, mas ao fortalecimento estrutural da segurança pública, à valorização dos profissionais militares estaduais e à melhoria direta da prestação do serviço à sociedade gaúcha.

A adoção de uma carreira mais equilibrada, justa e proporcional representa investimento direto na eficiência do Estado, na proteção da população e na preservação das instituições militares como pilares da ordem pública.

## **11. ENQUADRAMENTO NORMATIVO E DIRETRIZES LEGISLATIVAS DA PROPOSTA**



A presente proposta de reestruturação da verticalidade remuneratória pode ser convertida em Projeto de Lei de iniciativa do Poder Executivo, tendo como base a reorganização dos subsídios dos militares estaduais, nos termos do regime jurídico específico da Brigada Militar e do Corpo de Bombeiros Militar.

A implementação da estrutura remuneratória proposta exige observância aos seguintes parâmetros:

- respeito ao regime de subsídio em parcela única, conforme diretrizes constitucionais aplicáveis;
- observância da Lei de Responsabilidade Fiscal, especialmente quanto ao impacto financeiro e compensações orçamentárias;
- compatibilidade com o planejamento plurianual e a lei de diretrizes orçamentárias;
- preservação da hierarquia funcional e da estrutura de carreira vigente, com ajustes apenas na base remuneratória e na proporcionalidade interna.

A proposta não altera a estrutura organizacional das corporações (proposta já apresentada em outro projeto), mas estabelece nova lógica de distribuição remuneratória interna, corrigindo distorções acumuladas e garantindo coerência sistêmica.

## **12. DA PROPORCIONALIDADE ENTRE RESPONSABILIDADE, RISCO E REMUNERAÇÃO**

O exercício das funções militares estaduais envolve níveis crescentes de responsabilidade decisória, risco pessoal e complexidade operacional à medida que se ascende na carreira.



Nesse sentido:

- o Soldado executa funções operacionais diretas sob comando;
- os graduados acumulam funções de coordenação tática e supervisão;
- os oficiais assumem funções de comando, planejamento estratégico e gestão institucional.

A lógica remuneratória deve refletir essa progressão funcional, garantindo que a remuneração acompanhe a responsabilidade atribuída a cada nível hierárquico.

A ausência de proporcionalidade adequada compromete a lógica de mérito, desestimula a ascensão funcional e fragiliza a estrutura de comando.



### **13. DO INTERESSE PÚBLICO E DO IMPACTO NA SEGURANÇA DA SOCIEDADE**

A valorização das carreiras militares estaduais não constitui medida corporativa isolada, mas sim política pública de interesse coletivo.

A segurança pública eficiente depende diretamente de:

- motivação e estabilidade dos profissionais;
- retenção de efetivo qualificado;
- redução de afastamentos e rotatividade;
- fortalecimento da cadeia de comando;
- previsibilidade institucional.



*Assim, a presente proposta possui impacto direto na capacidade do Estado de prevenir e responder a crimes, situações de emergência e desastres, refletindo-se na proteção da vida e do patrimônio da população.*

#### **14. DO COMBATE AO ACHATAMENTO SALARIAL E DA RECUPERAÇÃO DA ATRATIVIDADE DA CARREIRA**

O achatamento salarial entre postos e graduações compromete a percepção de justiça interna e reduz o estímulo à progressão funcional.

A correção dessa distorção visa:

- restaurar a lógica de ascensão gradual e motivadora;
- reduzir desinteresse por promoções intermediárias;
- fortalecer a permanência na carreira;
- recuperar a atratividade das corporações militares estaduais.

A progressão equilibrada proposta (média de 13,4%) busca recompor essa lógica de forma sustentável e coerente.

#### **15. DA VALORIZAÇÃO HUMANA COMO POLÍTICA DE ESTADO**

A valorização das carreiras militares estaduais deve ser compreendida como política permanente de Estado, e não como medida episódica ou conjuntural.



Isso porque o fator humano é elemento central da segurança pública, sendo insubstituível na execução das atividades operacionais.

Investir na valorização profissional significa:

- reconhecer o risco inerente à atividade;
- reduzir impactos psicológicos e sociais da profissão;
- aumentar a eficiência institucional;
- fortalecer o compromisso do servidor com a missão pública.

## 16. CONSIDERAÇÕES FINAIS E ENCAMINHAMENTO

Diante de todo o exposto, resta evidenciado que a proposta de reestruturação da verticalidade remuneratória da Brigada Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio Grande do Sul:

- está alinhada à Constituição Federal e aos princípios da Administração Pública;
- promove justiça remuneratória e equilíbrio institucional;
- fortalece a hierarquia e disciplina;
- melhora a qualidade do serviço prestado à sociedade;
- contribui para a retenção e valorização dos profissionais;
- corrige distorções históricas da estrutura remuneratória.

Dessa forma, recomenda-se o encaminhamento da presente proposta para análise técnica, orçamentária e legislativa, com vistas à sua transformação em Projeto de Lei de reestruturação remuneratória das carreiras militares estaduais.



## 17. MINUTA DE ESTRUTURA NORMATIVA – PROJETO DE LEI PROJETO DE LEI Nº \_\_/2026

Dispõe sobre a reestruturação da verticalidade remuneratória dos militares estaduais da Brigada Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio Grande do Sul, estabelece critérios de proporcionalidade entre postos e graduações e dá outras providências.

Art. 1º - Fica instituída a nova estrutura de subsídios dos militares estaduais da Brigada Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio Grande do Sul, observada a verticalidade remuneratória proporcional entre os postos e graduações.

Art. 2º - A estrutura remuneratória observará o princípio da proporcionalidade entre o subsídio do posto mais elevado e o subsídio inicial da carreira, sendo fixado o Coronel como referência máxima equivalente a 100% (cem por cento) da estrutura remuneratória e o Soldado como base inicial equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) desse valor.

Art. 3º - A progressão remuneratória entre os postos e graduações obedecerá a critério de verticalidade média equilibrada, assegurando diferenciação remuneratória compatível com as atribuições, responsabilidades, complexidade das funções e riscos inerentes a cada nível hierárquico.

Art. 4º - A tabela de subsídios dos militares estaduais, tendo como base de 100% o subsídio do posto de Coronel, passa a vigorar da seguinte forma:

**Soldado – 25,00%**

**Cabo – 28,35%**



**3º Sargento – 32,17%**

**2º Sargento – 36,48%**

**1º Sargento – 41,39%**

**Subtenente – 46,94%**

**2º Tenente – 53,26%**

**1º Tenente – 60,41%**

**Capitão – 68,50%**

**Major – 77,72%**

**Tenente-Coronel – 88,16%**

**Coronel – 100,00%**

Art. 5º - A implementação desta Lei não implica alteração da estrutura organizacional das corporações militares estaduais, mantendo-se inalterados os princípios constitucionais da hierarquia e disciplina.

Art. 6º - As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias, observados os limites estabelecidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal, bem como compatibilidade com o Plano Plurianual e a Lei de Diretrizes Orçamentárias.

Art. 7º - A implementação da nova tabela de subsídios prevista nesta Lei não importará em absorção, compensação, supressão ou incorporação da parcela de irredutibilidade remuneratória eventualmente percebida pelos servidores, a qual permanecera destacada e preservada.

Art. 8º - Fica vedada a criação, ampliação, reestruturação ou implementação de funções gratificadas, gratificações, adicionais, vantagens remuneratórias ou quaisquer parcelas de natureza remuneratória destinadas aos militares estaduais, quando tais medidas resultarem em remuneração



superior àquela decorrente da aplicação dos percentuais de verticalidade estabelecidos nesta Lei.

§ 1º A vedação prevista no caput permanecerá vigente enquanto houver posto ou graduação com subsídio fixado em desacordo com os percentuais de verticalidade definidos nesta Lei.

§ 2º Nenhuma vantagem remuneratória poderá ser utilizada para compensar, substituir ou antecipar a adequação dos subsídios aos percentuais de verticalidade previstos nesta Lei.

§ 3º A criação ou alteração de funções gratificadas e demais vantagens remuneratórias somente poderá ocorrer após a integral implementação da estrutura remuneratória prevista nesta Lei, observada a manutenção da proporcionalidade entre postos e graduações.

§ 4º Os atos administrativos ou normativos editados em desacordo com este artigo serão considerados nulos de pleno direito, sem prejuízo da responsabilização da autoridade competente.

Art. 9º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos financeiros conforme cronograma de implementação definido pelo Poder Executivo.

Porto Alegre, / /2026

Fim do documento.





## 18. FECHAMENTO TÉCNICO-JURÍDICO E DEMONSTRATIVO DE VERTICALIDADE REMUNERATÓRIA

A presente proposta consolida um modelo de reestruturação remuneratória das carreiras da Brigada Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio Grande do Sul baseado em critérios objetivos de proporcionalidade, coerência hierárquica e valorização funcional, assegurando equilíbrio interno da carreira e fortalecimento institucional das forças de segurança pública.

A lógica estruturante do modelo parte da fixação do subsídio do Coronel como referência máxima, correspondente a 100% da estrutura remuneratória, estabelecendo-se o Soldado como base inicial da carreira no patamar de 25% desse valor, garantindo proporcionalidade entre o início e o topo da hierarquia.

Essa relação percentual não se trata de mero critério aritmético, mas de expressão da lógica constitucional da Administração Pública, especialmente no que se refere aos princípios da eficiência, razoabilidade, proporcionalidade e valorização do servidor público, previstos no artigo 37 da Constituição Federal, bem como da própria natureza das instituições militares, regidas pelos pilares da hierarquia e disciplina.

A progressão entre os postos e graduações foi estruturada de forma equilibrada, com média de evolução compatível com a crescente complexidade das atribuições, responsabilidades e riscos assumidos ao longo da carreira, preservando estímulo à ascensão funcional e evitando o achatamento remuneratório.

Nesse sentido, a estrutura remuneratória proposta apresenta a seguinte correspondência percentual em relação ao subsídio do Coronel:

**Soldado: R\$ 8.002,34 – 25,00%**



**Cabo: R\$ 9.077,05 – 28,35%**

**3º Sargento: R\$ 10.296,10 – 32,17%**

**2º Sargento: R\$ 11.678,94 – 36,48%**

**1º Sargento: R\$ 13.247,45 – 41,39%**

**Subtenente: R\$ 15.026,64 – 46,94%**

**2º Tenente: R\$ 17.044,68 – 53,26%**

**1º Tenente: R\$ 19.333,88 – 60,41%**

**Capitão: R\$ 21.930,49 – 68,50%**

**Major: R\$ 24.875,89 – 77,72%**

**Tenente-Coronel: R\$ 28.216,93 – 88,16%**

**Coronel: R\$ 32.009,36 – 100,00%**

Tal modelagem demonstra de forma objetiva a coerência interna da proposta, assegurando que cada avanço hierárquico corresponda a uma progressão remuneratória compatível com a responsabilidade institucional assumida, com a complexidade das funções exercidas e com o risco inerente à atividade policial e bombeiro militar.

Do ponto de vista jurídico-administrativo, a proposta observa os limites constitucionais e infraconstitucional aplicáveis, estando alinhada ao regime de subsídio, à responsabilidade fiscal do Estado e à necessidade de planejamento orçamentário compatível com a valorização das carreiras típicas de Estado.

Sob a ótica institucional, a medida contribui diretamente para o fortalecimento da segurança pública, uma vez que a valorização remuneratória impacta positivamente na retenção de efetivo qualificado, na redução do adoecimento funcional, no aumento da motivação profissional e na melhoria da qualidade do serviço prestado à sociedade gaúcha.



Dessa forma, a proposta não se limita a uma readequação salarial, mas constitui verdadeira política de fortalecimento estrutural das instituições militares estaduais, reafirmando seu papel essencial na preservação da ordem pública, da segurança da população e da estabilidade social.

Atenciosamente,

## Fórum de Entidades de Classe da Brigada Militar e Corpo de Bombeiros Militar do Rio Grande do Sul



**PAULO RICARDO DA SILVA**  
Presidente da AOFERGS



**APARICIO SANTELANO**  
Presidente da ASSTBM



**FABIO RODRIGUES**  
Presidente da FERPM



**MARCELO SANDIM**  
Presidente da ASPRA



**MAICO VOLZ**  
Presidente da ABAMF



Porto Alegre RS, 02 de junho de 2026.