



RELATÓRIO | 20 de PESSOAL | 23

Sumário

Resumo Executivo	04
1. Introdução	06
2. Evolução da Despesa com Pessoal e Encargos Sociais	07
3. Evolução da Folha de Pagamento	11
3.1. Poder Executivo - Administração Direta - Quantitativo.....	12
3.2. Poder Executivo (Administração Direta) – Folha de Pagamento Anual.....	13
3.3. Outros Poderes e Órgãos Autônomos - Quantitativo.....	15
3.4. Outros Poderes e Órgãos Autônomos - Folha de Pagamento Anual.....	16
3.5. Pensões Previdenciárias - Quantitativo e Folha de Pagamento Anual.....	18
3.6. Administração Indireta - Quantitativo e Folha de Pagamento Anual.....	20
3.7. Administração Direta – Folha de Pagamento Anual.....	22
4. Composição do Quadro de Pessoal do Estado	23
4.1. Quadro de Pessoal.....	23
4.2. Análise do Poder Executivo (Administração Direta).....	24
4.3. Análise dos Quadros do Poder Executivo (Administração Direta) - Ativos.....	25
4.4. Análise por gênero e faixa etária do Poder Executivo (Administração Direta) - Ativos.....	27
4.5. Novo Quadro Geral.....	28
5. Repercussão de Alterações Normativas	30
5.1. Reajustes salariais.....	30
5.2. Nomeações.....	32
5.3. Outras alterações.....	32
6. Limites da Lei de Responsabilidade Fiscal – LRF	33
7. Previdência	37
7.1. Breve Histórico.....	37
7.2. Fundos de Previdência – Quantitativo e Recursos.....	38
7.3. Receitas, Despesas e Déficit Previdenciário do Plano Financeiro.....	40
7.4. Idades médias de aposentadoria dos servidores estaduais.....	43
7.4.1. Regra Geral.....	44
7.4.2. Magistério.....	44
7.4.3. Militares (carreiras da Brigada Militar e do Corpo de Bombeiro Militar).....	45

7.4.4. Polícia Civil.....	46
7.4.5. Superintendência de Serviços Penitenciários – SUSEPE.....	46
7.4.6. Instituto-Geral de Perícias – IGP	47
7.5. Avaliação Atuarial	48

Anexo I – Resumo Reformas Administrativa e Previdenciária 2019/2020.....50

Anexo II – Nota Técnica do Histórico das Reformas da Previdência e seus Efeitos no Estado do Rio Grande do Sul.....53

1 - Regras de Concessão de Aposentadoria e Pensão dos Servidores Civis.....	53
1.1 - Constituição Federal de 1988.....	53
1.1.1 – Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998, DOU de 16/12/1998	54
1.1.2 – Emenda Constitucional nº 41, de 19/12/2003, DOU de 31/12/2003	54
1.1.2.1 - Regras de transição	55
1.1.3 – Emenda Constitucional nº 47, de 05/07/2005, DOU de 06/07/2005.....	56
1.1.4 – Emenda Constitucional nº 88, de 07/05/2015, DOU de 8/05/2015.....	56
1.1.5 – Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/2019, DOU de 13/11/2019.....	57
1.2 – Constituição Estadual e Legislação Previdenciária Estadual.....	57
1.2.1 - Segregação de massas.....	57
1.2.2 - Criação do Regime de Previdência Complementar - RPC e da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público do Estado do Rio Grande do Sul (RS-Prev) para os servidores civis - Lei Complementar nº 14.750, de 15/10/2015.....	57
1.2.3 – Lei Complementar Estadual nº 15.142, de 05/04/2018	58
1.2.4 – Emenda à Constituição do Estado nº 78, de 04/02/2020, nos moldes da Emenda à Constituição Federal nº 103, de 13/11/2019, e Leis Complementares nº 15.429/19 e nº 15.453/20 (policiais civis e agente penitenciários)	58
1.2.4.1 - Regras de transição	60
1.2.4.2 – Regras do período adicional de contribuição (pedágio)	61
2 - Regras de Inatividade e Pensão dos Militares.....	62
3 – Evolução das Alíquotas Previdenciárias.....	64

Anexo III – Lista das Autarquias e das Fundações Públicas do Estado do RS.....66

Anexo IV – Lista de Siglas Utilizadas no Relatório de Pessoal.....67

Resumo Executivo

O presente Relatório de Pessoal, referente ao exercício de 2023, traz seguintes destaques:

- 1) a Despesa com Pessoal e Encargos Sociais foi de R\$ 36,001 bilhões, que representou um crescimento nominal de 8,8% em relação a 2022. Em termos reais, houve acréscimo de 4%, o maior aumento desde 2014;
- 2) a Folha de Pessoal da Administração Direta, considerando todos os Poderes e Órgãos Autônomos, totalizou R\$ 31,056 bilhões, o que representa um crescimento nominal de 6,0% e real de 1,36% sobre 2022; e decorreu, principalmente, do aumento do Piso Nacional do Magistério (R\$ 488,23 milhões), de nomeações e contratações (R\$ 298,8 milhões);
- 3) na distribuição por lotação, o Poder Executivo representou 71,7% da folha de pagamentos, 16,9% se referiam aos Poderes Legislativo e Judiciário, Ministério Público e Defensoria Pública e, por fim, 11,4% às pensões previdenciárias;
- 4) os servidores ativos representaram 39,3% do grupo e os aposentados e pensionistas, 60,7% (1 ativo para cada 1,55 beneficiário) da Administração Direta (incluindo todos os Poderes e Órgãos Autônomos);
- 5) o quadro de pessoal era composto por 358,5 mil vínculos, sendo que o Poder Executivo concentra o maior quantitativo com 92,8% (88,4% na Administração Direta e 4,4% na Administração Indireta), seguido do Poder Judiciário com 4,6%, Legislativo com 1,1%, Ministério Público e Defensoria Pública com 1,0% e 0,4% dos vínculos, respectivamente;
- 6) dos servidores ativos, no que se refere apenas ao Poder Executivo - Administração Direta, a educação (Magistério e Servidores de Escola) representou 60,3%, a segurança pública (Brigada Militar e Bombeiros Militares, Polícia Civil, IGP e a SUSEPE) totalizaram 28,6% e 11,1% se distribuem nas demais categorias como Quadro Geral, Analistas, Saúde, Fazenda, PGE, entre outras com menor quantitativo. Os ativos são compostos por 62,1% de mulheres e 37,9% de homens, com idade média de 45 anos;

- 7) em termos fiscais, no 3º quadrimestre de 2023, o comprometimento da despesa com pessoal do Poder Executivo em relação à Receita Corrente Líquida foi inferior ao limite prudencial de 46,55%, estabelecido na LRF, resultando em 45,03%. No consolidado do estado, o índice atingiu 53,22%, abaixo do limite prudencial de 57%;
- 8) o déficit previdenciário do Plano Financeiro apresentou crescimento de 4,4% em relação ao ano anterior, totalizando R\$ 9,7 bilhões (17,2% da RCL de 2023). Em valores reais, atualizados pelo IPCA, o valor do déficit de 2023 ficou levemente abaixo do déficit corrigido de 2022 e equivale ao verificado em 2011; e,
- 9) a idade média de aposentadoria aumentou em 10,1 anos, no período de 1988 a 2023, sendo de 11,0 anos para as mulheres e 7,4 anos para os homens (crescimento inferior por conta dos requisitos de inatividade das carreiras militares, em que o número de homens é muito maior que o de mulheres).

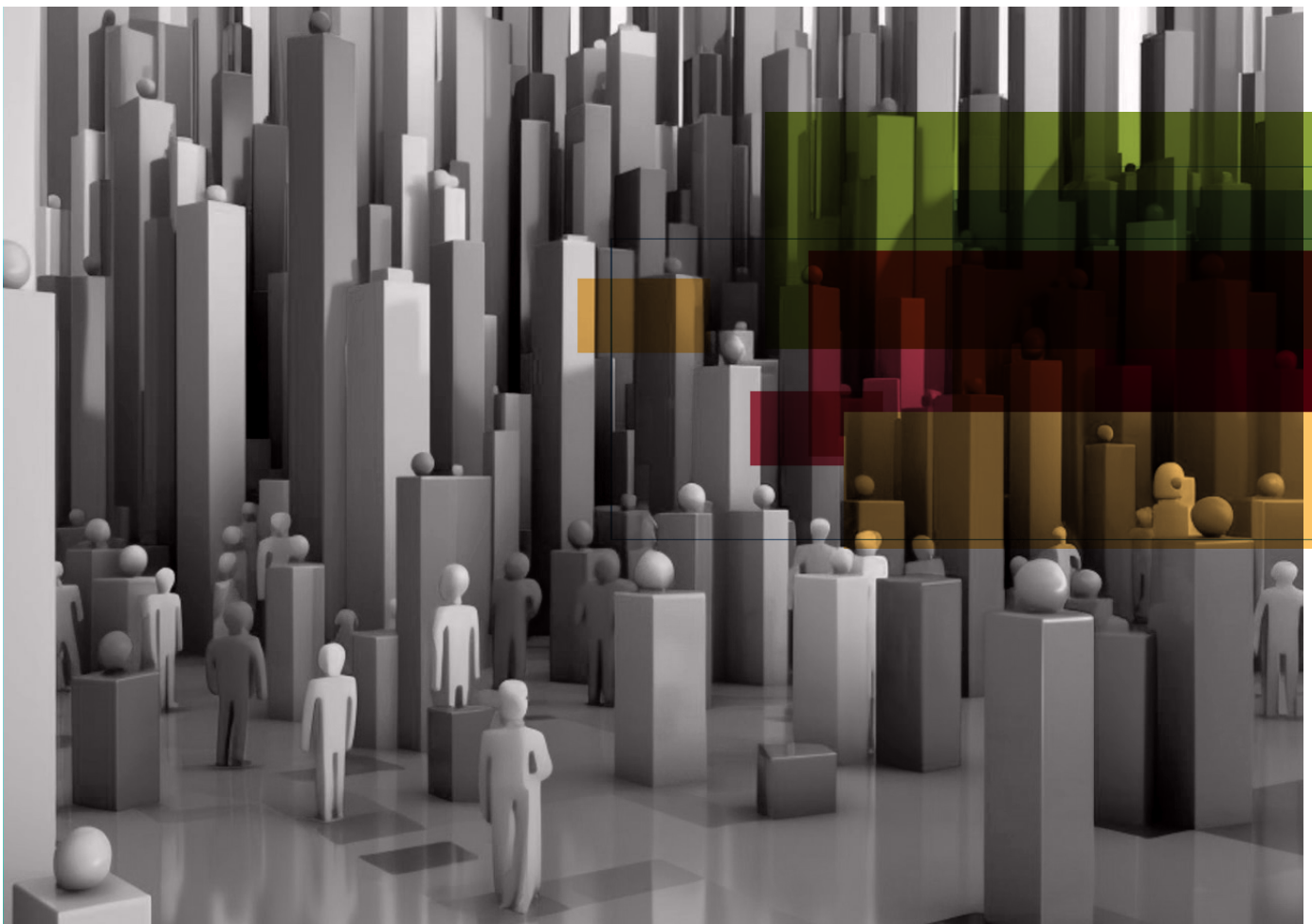


1. Introdução

O Relatório de Pessoal de 2023 tem como objetivo detalhar a despesa com pessoal do Estado do Rio Grande do Sul, apresentando-a sob dois enfoques: 1) contábil, com a análise dos valores totais empenhados no grupo 1 - despesa com pessoal e encargos sociais; e, 2) específico da folha de pagamento do quadro de servidores ativos, inativos e pensionistas.

Além disso, serão apresentadas as duas grandezas, do período de 2011 a 2023, em itens que destacam a evolução e a composição do quadro de pessoal, por situação e lotação. Para o Poder Executivo inclui-se o detalhamento por quadro, faixa etária e gênero.

Em seguida, elencam-se os eventos que impactaram o crescimento da folha de pagamentos do Poder Executivo em 2023, os indicadores de despesa de pessoal definidos na Lei de Responsabilidade Fiscal e, para concluir, há um capítulo sobre a previdência dos servidores públicos estaduais.



2. Evolução da Despesa com Pessoal e Encargos Sociais

A análise da despesa engloba todos os dispêndios com o pagamento do quadro de pessoal do estado e os encargos decorrentes, como salários, proventos de aposentadorias e pensões, contribuições previdenciárias, indenizações trabalhistas, entre outras. Em 2023 a despesa com pessoal representou 59% do total da despesa pública do Estado do Rio Grande do Sul.

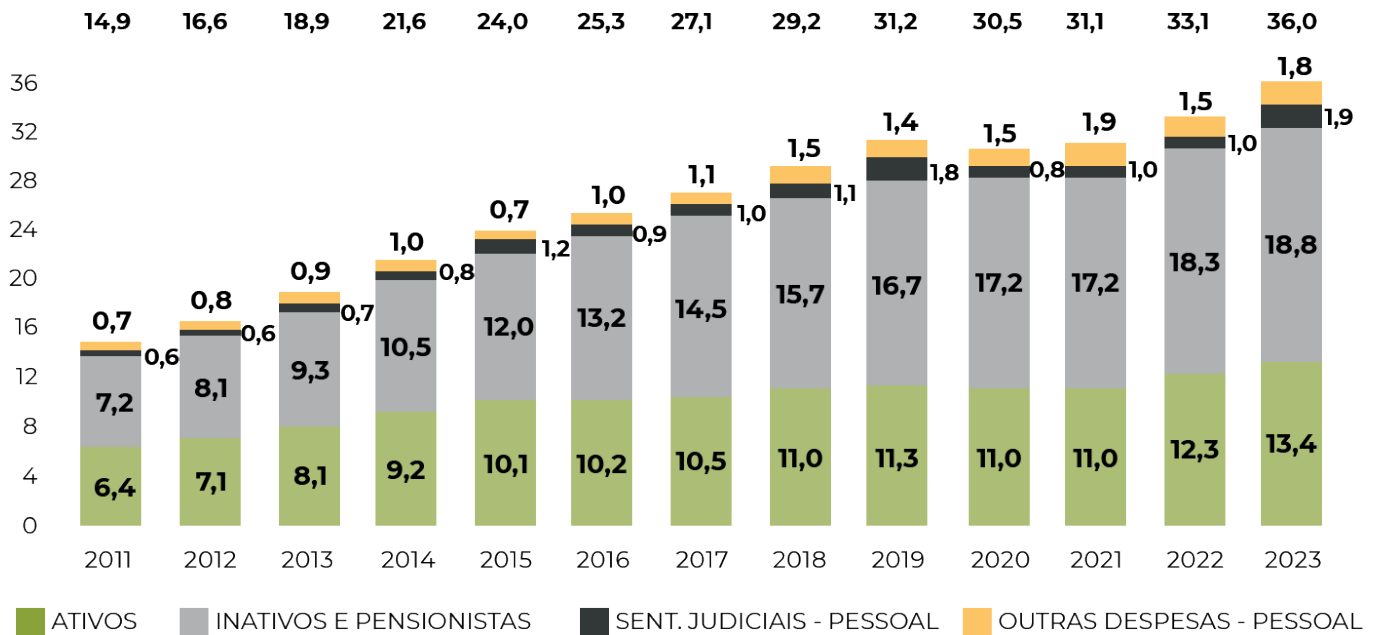
Para simplificar a análise, dividiu-se o montante da despesa com pessoal e encargos sociais em grupos: Ativos, Inativos e Pensionistas, Sentenças Judiciais (SJ) e Outras Despesas com Pessoal (ODP). As SJ se referem às ações de precatórios e Requisições de Pequeno Valor – RPV, oriundas de matérias de pessoal (pagas aos servidores/empregados públicos ou seus dependentes/herdeiros). Por fim, as ODP abarcam os demais benefícios distintos de salários e proventos, como: auxílio-doença, licença-maternidade, horas extras, substituições, gratificações, abonos e despesas de exercícios anteriores - DEA.

O Gráfico 1 a seguir demonstra o histórico dos anos de 2011 a 2023 da despesa com pessoal, em termos nominais. A despesa de pessoal foi dividida em quatro componentes: Ativos, Inativos e Pensionistas, Sentenças Judiciais e Outras Despesas com Pessoal, com destaque dos totais no topo das colunas.



Gráfico 1 – Histórico da Despesa com Pessoal e Encargos Sociais Detalhada – 2011 a 2023

Valores em R\$ bilhões

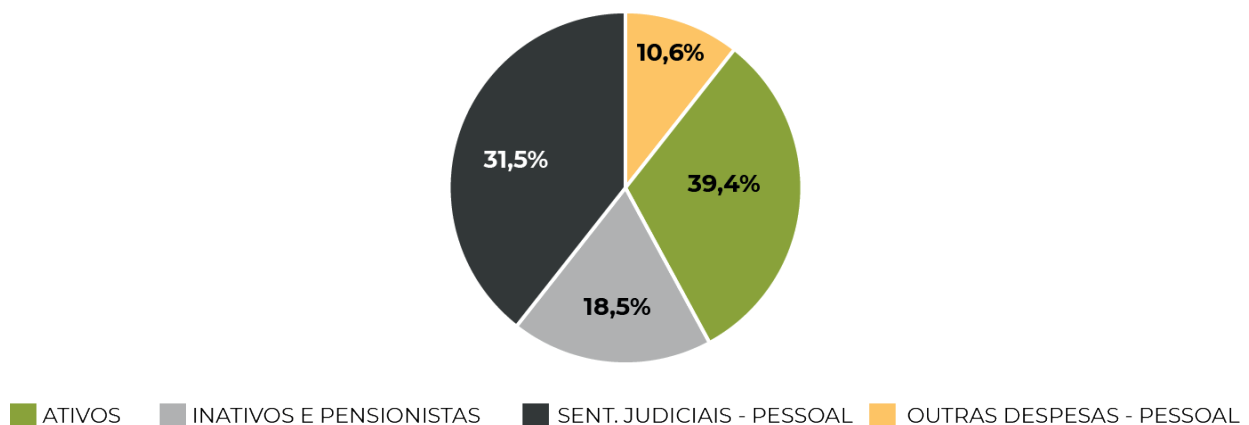


Fonte: Cubos DW - Sistema Finanças Públicas do Estado – FPE.

Nota: Não incluem as operações intraorçamentárias (dupla contagem contábil).

O Gráfico 2 mostra a distribuição percentual do aumento da despesa com pessoal verificado no último ano, que totaliza R\$ 2,916 bilhões. Identifica-se que a maior parcela foi destinada ao grupo dos ativos, por conta de reajustes e benefícios concedidos, bem como pelo ingresso de novos servidores (R\$ 1,148 bilhão). Em segundo lugar ficaram as SJ, com expressivo incremento devido ao maior fluxo de pagamento de precatórios (R\$ 919 milhões). Por fim, destacam-se, o crescimento nos proventos de inativos e pensionistas (R\$ 540 milhões) e nas ODP (R\$ 310 milhões) impulsionado pela DEA (R\$ 263 milhões).

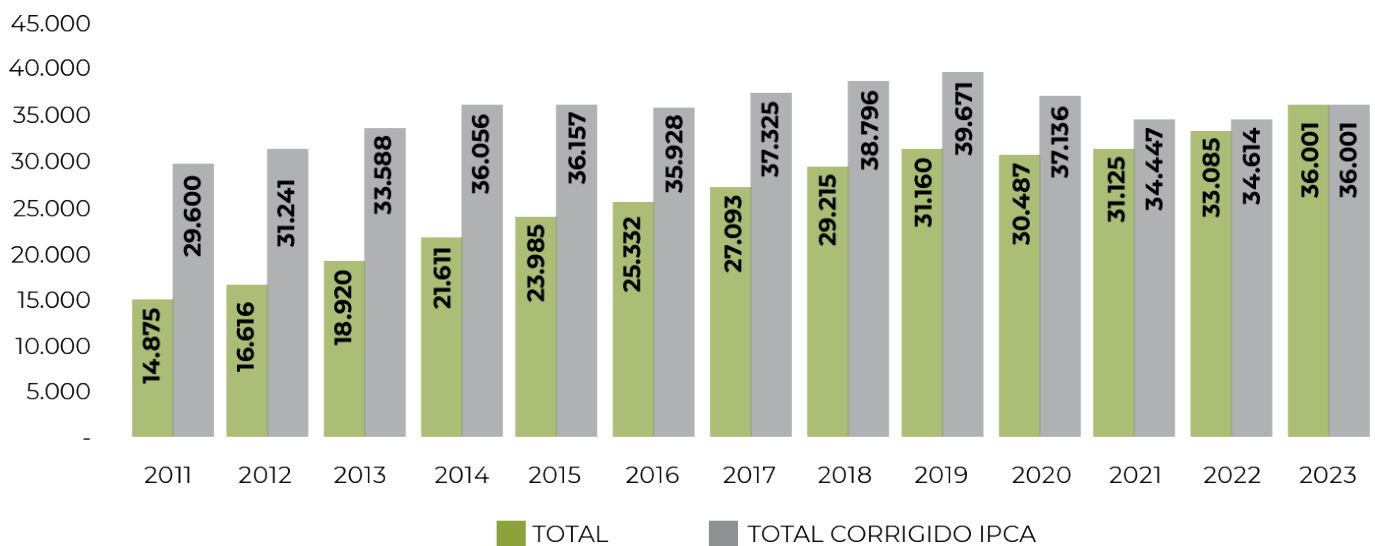
Gráfico 2 - Distribuição do aumento da despesa com pessoal em 2023 em relação a 2022



A análise do histórico mostra quatro fases distintas da condução da política de pessoal. A primeira fase é caracterizada por elevada expansão das despesas com pessoal (2011 a 2015). Em seguida houve um período de crescimento moderado (2016 a 2019). Posteriormente ocorre um forte ajuste fiscal (2020 e 2021) e, mais recentemente, evidencia-se uma retomada gradual da recomposição dos quadros e vencimentos (2022 e 2023). A trajetória da despesa com pessoal, nominal e real, em cada ciclo, pode ser observada no Gráfico 3.

Gráfico 3 – Histórico da Despesa com Pessoal e Encargos Sociais Nominal e Real – 2011 a 2023

Valores em R\$ milhões



Assim, no primeiro período de 2011 a 2015, diversos reajustes foram concedidos aos servidores públicos civis e militares, resultando em um crescimento médio anual de 12,4%. Contudo, em 2015, devido ao agravamento da situação fiscal do estado, novas concessões foram suspensas. Apesar disso, havia o compromisso de honrar a legislação que outorgou aumentos parcelados semestralmente até novembro de 2018 aos Quadros da Brigada Militar, Polícias Civil e Penal (esse último se refere à Superintendência de Serviços Penitenciários - SUSEPE). Esse cenário resultou num crescimento médio anual de 6,8% nas despesas de pessoal de 2016 a 2019 (segundo período).

Com a implementação das reformas administrativa e previdenciária no final de 2019 e no início de 2020, detalhadas no Anexo I deste relatório, verifica-se o terceiro período destacado, em que houve uma acentuada queda no ritmo, resultando em um biênio 2020/2021 sem crescimento nominal (redução de 0,1%) da despesa com pessoal.

Entretanto, em 2022, houve um novo movimento impulsionado pela necessidade de recomposição das perdas salariais e da redução do grupo de ativos devido às aposentadorias, verificando um aumento nominal de 6,3% por conta, principalmente, da aprovação da revisão geral anual (que ocorreu 16 anos após a última). O ano de 2023 seguiu a tendência ascendente, registrando um incremento de 8,8% em relação ao ano anterior – o maior desde 2015, cujas nuances serão esclarecidas no capítulo 5 deste documento. Sendo assim, o último período se encerrou com um aumento médio anual de 7,5%.

Por fim, ao se observar a série corrigida pelo IPCA identifica-se crescimento real médio de 5,0% ao ano de 2011 a 2015, desacelerando para 2,3% ao ano entre 2016 e 2019. De 2020 a 2021, verificou-se uma queda real média anual de 6,8%. Nos dois últimos anos, a tendência se inverteu, com um aumento real médio de 2,2%. Assim, a despesa de pessoal em 2023 retoma, em termos reais, o patamar de 2016, apesar de uma inflação acumulada de cerca de 66,8% ao longo de nove anos, como indicado pelos dados do IPCA, como pode ser observado no Gráfico 3.



3. Evolução da Folha de Pagamento

O conceito de folha de pagamento difere da definição de despesa com pessoal e encargos sociais, pois não engloba todos os custos relacionados com pessoal, como: encargos, precatórios, RPV, obrigações patronais, contribuições previdenciárias (INSS e IPE Prev), contribuição para o plano de saúde (IPE Saúde), Despesas de Exercícios Anteriores, verbas indenizatórias não pagas em folha como, por exemplo: jetons, diárias, indenizações, ressarcimentos e demais despesas que não constam no contracheque dos servidores e empregados públicos do Estado.

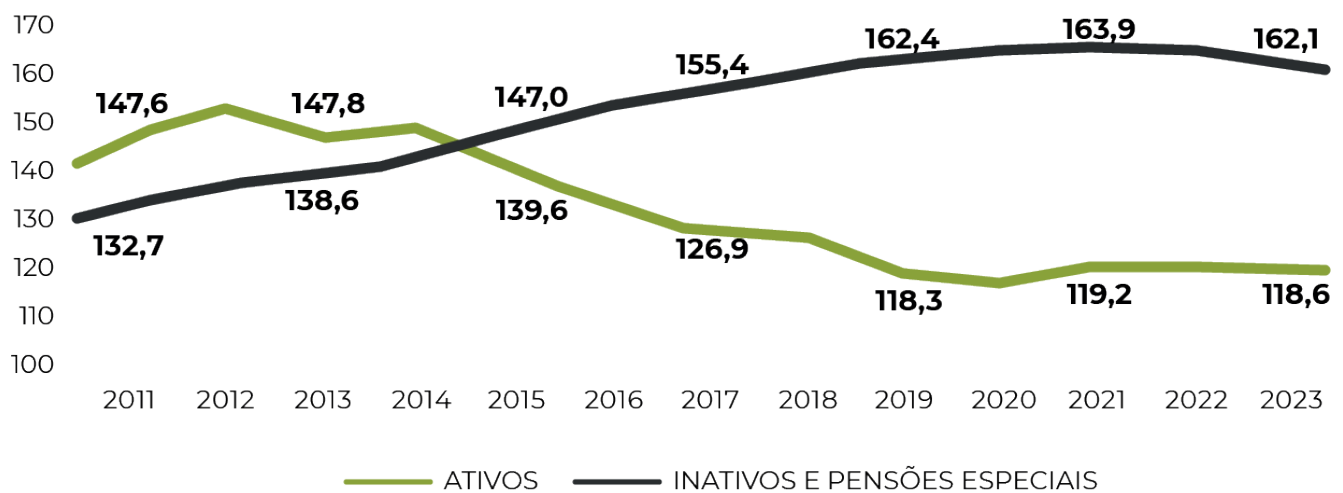
No capítulo 2 foi apresentado o histórico do dispêndio total com pessoal. Neste capítulo, tem-se o objetivo de avaliar o comportamento da folha de pagamento corrente do quadro de pessoal do Estado, considerando-se somente os valores devidos nas referidas competências sem retroativos, vantagens parceladas ou sazonais que distorcem o histórico e comprometem a análise.

Além disso, considerando que a folha de pagamento estadual é composta por quase 360 mil matrículas, segregou-se em: Poder Executivo (Administração Direta), outros Poderes e Órgãos Autônomos e Pensões Previdenciárias. As informações sobre as entidades da Administração Indireta serão apresentadas separadamente. Importante destacar que a sistematização da folha de pensões previdenciárias ocorreu apenas em 2015, razão pela qual a análise consolidada da folha de pagamento só é possível a partir desse ano.

3.1. Poder Executivo - Administração Direta - Quantitativo

Primeiramente será demonstrada no Gráfico 4 a evolução do número de vínculos (matrículas), dos últimos 13 anos, do quadro de pessoal ativo, inativo e de pensões especiais do Poder Executivo (Administração Direta) do Estado do Rio Grande do Sul. As pensões especiais são custeadas pelo Tesouro do estado, decorrem da responsabilidade civil do estado ou de lei específica, como, por exemplo, aquelas consequentes de morte de militar ou de servidor da Polícia Civil, IGP ou SUSEPE em serviço, pensões estatutárias de natureza infortunistica e indenizatória, as pensões devidas aos ex-governadores, entre outros casos determinados judicialmente. Vale frisar que essas pensões não se confundem com aquelas de caráter previdenciário, oriundas do falecimento do servidor que são competência do IPE Prev, denominadas de pensões previdenciárias.

**Gráfico 4 –
Relação Quantitativa de Vínculos – Poder Executivo – Adm. Direta (em milhares)**



Fonte: Cubos DW - Sistema de Recursos Humanos do Estado - RHE.

No início da série, observava-se tendência de queda na quantidade de vínculos (matrículas) do grupo de ativos (servidores públicos, militares, empregados públicos, cargos em comissão, contratados, temporários, entre outros), enquanto o quantitativo de servidores inativos e de pensões especiais crescia até 2019. Importante destacar que até 2014 o número de ativos era superior ao de inativos e, a partir de 2015, essa relação se inverteu com o quantitativo de inativos e pensões especiais ultrapassando o de ativos.

Devido à grave crise fiscal que o Rio Grande do Sul atravessou nos entre 2015 e 2019, houve a redução significativa das contratações (ingressos) de novos servidores, militares e empregados públicos. Tal fato tem sido relativizado desde 2019 com um planejamento de reposições paulatinas de servidores que se aposentaram, em especial na Segurança Pública e Educação, evitando o comprometimento dos serviços prestados.

Por outro lado, o crescimento do número de servidores inativos se dá pelas novas concessões de aposentadorias, bem como pela alta expectativa de vida registrada pelo grupo. Nota-se, assim, que o alongamento das idades mínimas e dos tempos de contribuição, trazido pela reforma previdenciária, atenuou esse movimento e, associado à reposição parcial dos aposentados, demonstra mudança na tendência de afastamento das curvas de ativos e inativos, com estabilidade nos últimos 5 anos.

3.2. Poder Executivo (Administração Direta) – Folha de Pagamento Anual

A Tabela 1, a seguir, apresenta o histórico da folha de pagamento do Poder Executivo - Administração Direta no período de 2011 a 2023. Os índices de crescimento da série dessa tabela não são idênticos ao verificados no Capítulo 2, devido às diferenças conceituais entre despesa com pessoal e folha de pagamento, descritos anteriormente. Porém, o comportamento de ambas é similar por conta das duas serem oriundas de remunerações e proventos dos servidores e demais colaboradores do quadro de pessoal do RS.

**Tabela 1 –
Vantagens do Poder Executivo (Administração Direta)**

Valores em R\$ milhões

ANO	ATIVOS	INATIVOS E P. ESPECIAIS	TOTAL	% CRESC. ATIVOS	% CRESC. INAT. E P. ESPEC.	% CRESC. TOTAL
2011	4.138,5	4.622,9	8.761,4	12,5%	12,2%	12,3%
2012	4.654,8	5.250,3	9.905,0	12,5%	13,6%	13,1%
2013	5.394,4	6.082,1	11.476,5	15,9%	15,8%	15,9%
2014	6.211,1	6.983,2	13.194,3	15,1%	14,8%	15,0%
2015	6.876,4	8.060,5	14.936,9	10,7%	15,4%	13,2%
2016	6.831,6	8.973,0	15.804,6	-0,7%	11,3%	5,8%
2017	6.977,1	9.985,0	16.962,1	2,1%	11,3%	7,3%
2018	7.506,1	10.885,3	18.391,5	7,6%	9,0%	8,4%
2019	7.701,8	11.476,7	19.178,6	2,6%	5,4%	4,3%
2020	7.503,3	11.883,5	19.386,8	-2,6%	3,5%	1,1%
2021	7.458,3	11.954,7	19.413,0	-0,6%	0,6%	0,1%
2022	8.400,6	12.754,3	21.154,8	12,6%	6,7%	9,0%
2023	9.077,8	13.191,6	22.269,4	8,1%	3,4%	5,3%

Fonte: Cubos DW - Sistema de Recursos Humanos do Estado - RHE.

Nota-se que o crescimento da folha de pagamento verificado apresenta índices anuais médios de 13,8% entre 2011 e 2015. Esse ritmo de crescimento sofreu uma desaceleração significativa no período de 2016 a 2019, onde o incremento médio anual foi reduzido para 6,3%.

O biênio 2020/2021 evidenciou uma queda ainda mais pronunciada, decorrente de uma desaceleração iniciada em 2019, culminando em um crescimento médio anual de 0,4%. Esse resultado foi efeito da implementação das reformas administrativa e previdenciária, sem novas concessões de reajustes de salários e/ou criação de benefícios ou vantagens.

No entanto, nos anos subsequentes de 2022 e 2023, houve uma reversão nessa tendência, com a folha de pagamento apresentando um aumento médio anual de 6,9%, indicando um retorno no crescimento dessa despesa. Em 2023, as principais causas se deram pelo reajuste do piso nacional do magistério e da reestruturação dos cargos de gestão do Poder Executivo, detalhadas no Capítulo 5.

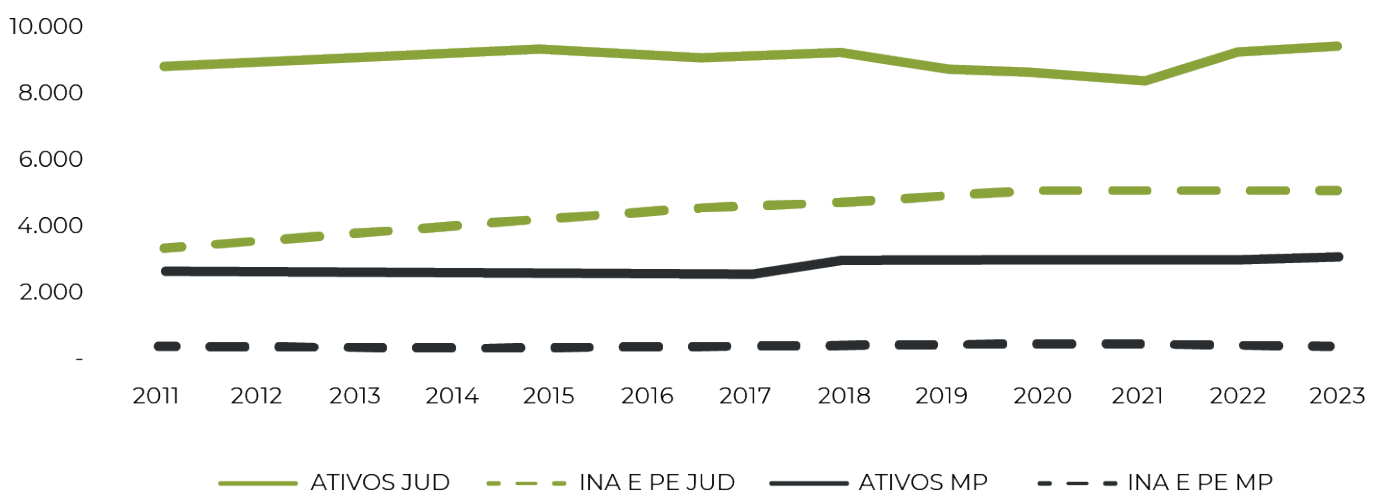
3.3. Outros Poderes e Órgãos Autônomos - Quantitativo

Após a análise do Poder Executivo - Administração Direta, em quantitativo e total de vantagens, detalham-se aqui os dados dos outros Poderes e Órgãos Autônomos, isoladamente. Uma vez que cada um dos referidos órgãos possui quadros de pessoal de tamanhos variados, será exibido o histórico do Poder Judiciário - JUD (Tribunal de Justiça e Tribunal Militar de Justiça) juntamente com o Ministério Público - MP no Gráfico 5. Em seguida, do Tribunal de Contas do Estado - TCE, da Assembleia Legislativa - AL e da Defensoria Pública do Estado - DPE, no Gráfico 6.

Observa-se que o número de servidores ativos se manteve praticamente constante na série analisada (2011 a 2023), com exceção da DPE que apresentou incremento médio de 9,8% ao ano. Diferentemente do Poder Executivo, observa-se que os outros Poderes e Órgãos Autônomos fizeram a recomposição do quadro de ativos em um grau levemente superior (0,8%) ao quantitativo das vacâncias (aposentadorias, exonerações, falecimentos, entre outras formas de desligamento).

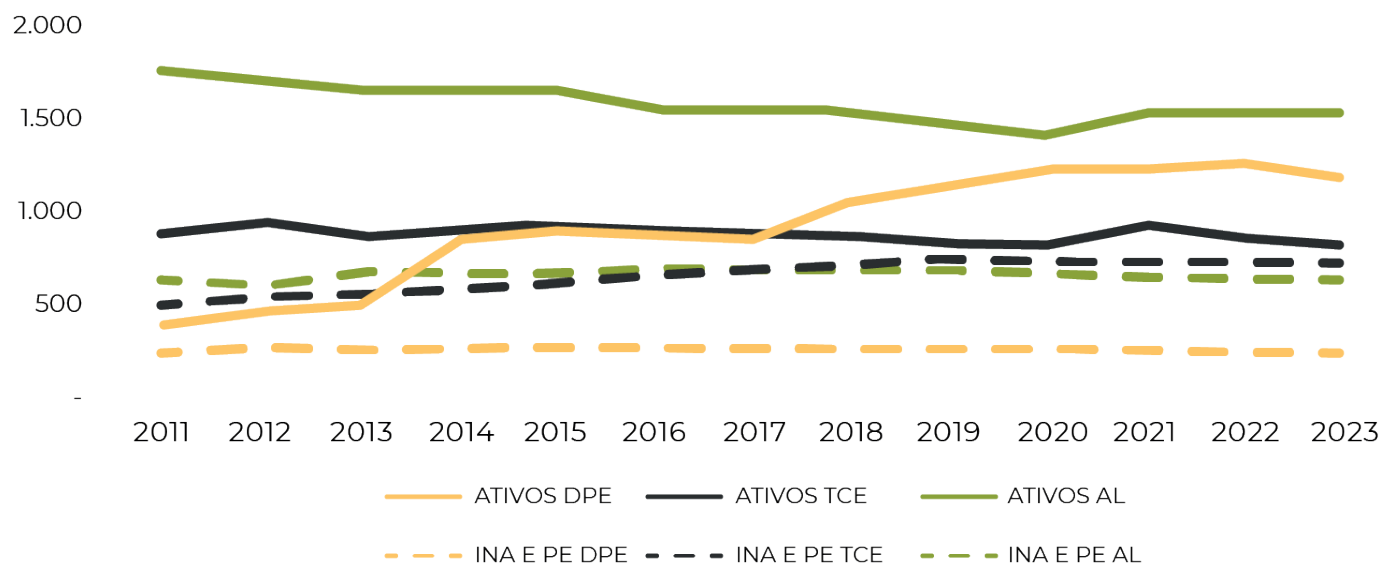
Quanto aos inativos e pensões especiais, não houve aumento do grupo na DPE e AL. No judiciário, TCE e MP houve um aumento médio de 3,4% ao ano, por conta de novas aposentadorias concedidas.

Gráfico 5 – Histórico de Vínculos – Poder Judiciário e Ministério Público



Fonte: Cubos DW - Sistema de Recursos Humanos do Estado - RHE.

Gráfico 6 – Histórico de Inativos e Pensões Especiais (Vínculos) - outros Poderes e Órgãos Autônomos



Fonte: Cubos DW - Sistema de Recursos Humanos do Estado - RHE.

3.4. Outros Poderes e Órgãos Autônomos - Folha de Pagamento Anual

As tabelas a seguir apresentam a evolução da folha de pagamento do Poder Legislativo (Assembleia Legislativa - AL e Tribunal de Contas do Estado - TCE - órgão auxiliar), do Poder Judiciário - JUD (Tribunal de Justiça - TJ e Tribunal de Justiça Militar - TJM), do Ministério Público - MP e da Defensoria Pública do Estado - DPE.

Verificou-se um forte incremento nas remunerações dos servidores ativos, tendo todos os Poderes apresentado crescimento em 2023, superior à média anual do período (5,9%), que pode ser verificado na Tabela 2. Esse fato se torna mais relevante quando verificado com o item anterior, em que foi mostrado um crescimento quantitativo irrelevante no último exercício.

**Tabela 2 –
Vantagens dos Ativos dos outros Poderes e Órgãos Autônomos**

Valores em R\$ milhões

ANO	DP	% CRESC DP	TCE	% CRESC TCE	AL	% CRESC AL	PJ	% CRESC PJ	MP	% CRESC MP	TOTAL	% CRESC TOTAL
2011	85,4	-	136,4	-	163,4	-	838,8	-	366,0	-	1.590,0	-
2012	94,2	10,2%	170,3	24,8%	180,4	10,4%	905,2	7,9%	384,4	5,0%	1.734,3	9,1%
2013	106,4	13,0%	180,1	5,8%	180,8	0,2%	955,1	5,5%	436,4	13,6%	1.858,9	7,2%
2014	121,8	14,4%	189,7	5,3%	198,9	10,0%	1.052,0	10,1%	496,0	13,7%	2.058,4	10,7%
2015	152,5	25,2%	198,4	4,6%	205,7	3,4%	1.177,9	12,0%	577,8	16,5%	2.312,3	12,3%
2016	160,1	4,9%	200,8	1,2%	210,5	2,3%	1.237,6	5,1%	593,2	2,7%	2.402,2	3,9%
2017	166,6	4,1%	201,7	0,5%	209,1	-0,7%	1.287,4	4,0%	612,5	3,2%	2.477,4	3,1%
2018	184,6	10,8%	207,9	3,1%	211,8	1,3%	1.325,1	2,9%	613,8	0,2%	2.543,3	2,7%
2019	206,8	12,0%	210,3	1,1%	203,6	-3,9%	1.346,8	1,6%	608,9	-0,8%	2.576,4	1,3%
2020	208,2	0,7%	195,7	-7,0%	198,1	-2,7%	1.283,2	-4,7%	598,9	-1,7%	2.484,0	-3,6%
2021	211,7	1,7%	202,5	3,5%	196,9	-0,6%	1.327,5	3,5%	600,5	0,3%	2.539,1	2,2%
2022	225,4	6,5%	212,5	4,9%	207,3	5,3%	1.500,8	13,1%	631,6	5,2%	2.777,6	9,4%
2023	266,8	18,4%	249,0	17,2%	245,1	18,2%	1.669,3	11,2%	734,6	16,3%	3.164,9	13,9%

Fonte: Cubos DW - Sistema de Recursos Humanos do Estado - RHE.

Quanto aos proventos dos servidores inativos e às pensões especiais observou-se que o Poder Judiciário e o Ministério Público apresentaram aumentos inferiores à média anual da série (7,0%), demonstrado na Tabela 3.



Tabela 3 – Vantagens dos Inativos e Pensões Especiais dos outros Poderes e Órgãos Autônomos

Valores em R\$ milhões

ANO	DP	% CRESC DP	TCE	% CRESC TCE	AL	% CRESC AL	PJ	% CRESC PJ	MP	% CRESC MP	TOTAL	% CRESC TOTAL
2011	42,8	-	100,3	-	104,6	-	414,6	-	86,7	-	749,1	-
2012	54,4	27,0%	124,4	24,0%	122,4	17,0%	467,7	12,8%	78,5	-9,5%	847,4	13,1%
2013	59,5	9,3%	139,6	12,3%	137,4	12,3%	519,1	11,0%	113,1	44,0%	968,7	14,3%
2014	63,7	7,2%	162,7	16,5%	156,7	14,0%	585,2	12,7%	125,4	10,9%	1.093,7	12,9%
2015	74,2	16,4%	183,8	13,0%	165,5	5,7%	656,4	12,2%	121,8	-2,9%	1.201,7	9,9%
2016	74,8	0,8%	202,0	9,9%	179,1	8,2%	703,4	7,2%	124,6	2,3%	1.283,8	6,8%
2017	75,3	0,6%	222,3	10,1%	190,9	6,6%	751,4	6,8%	129,5	3,9%	1.369,3	6,7%
2018	75,3	0,1%	244,1	9,8%	193,5	1,4%	769,1	2,4%	133,2	2,9%	1.415,2	3,4%
2019	75,2	-0,1%	277,3	13,6%	193,0	-0,3%	816,4	6,1%	141,9	6,5%	1.503,9	6,3%
2020	73,5	-2,2%	287,2	3,6%	194,4	0,7%	850,0	4,1%	145,8	2,7%	1.550,9	3,1%
2021	71,7	-2,6%	283,4	-1,3%	190,7	-1,9%	841,6	-1,0%	141,9	-2,6%	1.529,3	-1,4%
2022	73,7	2,8%	292,4	3,1%	194,0	1,7%	868,0	3,1%	144,8	2,0%	1.572,8	2,8%
2023	82,3	11,8%	330,4	13,0%	214,8	10,8%	903,3	4,1%	151,9	4,9%	1.682,8	7,0%

Fonte: Cubos DW - Sistema de Recursos Humanos do Estado - RHE.

3.5. Pensões Previdenciárias - Quantitativo e Folha de Pagamento Anual

As pensões previdenciárias, foram separadas dos grupos analisados anteriormente por serem benefícios decorrentes do falecimento dos servidores, abranger todos os Poderes e Órgãos Autônomos, bem como sua concessão e administração ser de responsabilidade do IPE Prev. O histórico da Tabela 4, diferentemente dos anteriormente apresentados neste relatório, se inicia em 2015, ano em que ocorreu a sistematização da folha das pensões previdenciárias.

**Tabela 4 –
Quantidade de pensionistas e folha de pagamento – 2015 a 2023**

Valores em R\$ milhões

ANO	PENSIONISTAS	FOLHA ANUAL	% CRESC. VÍNCULOS	% CRESC. FOLHA
2015	45.322	2.364,6	-	-
2016	45.229	2.555,5	-0,2%	8,1%
2017	45.019	2.785,9	-0,5%	9,0%
2018	44.826	2.994,2	-0,4%	7,5%
2019	44.778	3.140,6	-0,1%	4,9%
2020	45.047	3.194,8	0,6%	1,7%
2021	45.228	3.250,7	0,4%	1,8%
2022	45.237	3.418,0	0,0%	5,1%
2023	44.410	3.535,8	-1,8%	3,4%

Fonte: Qlik Sense – Sistema de Recursos Humanos do Estado - RHE.

Observa-se que houve ligeira redução na quantidade de pensionistas na série analisada (2015 a 2023) e que o crescimento médio anual dos proventos, para o mesmo período, foi de 4,4%.

A partir de 2019, nota-se desaceleração no crescimento, pois nesse período novos reajustes não foram implementados com reflexos nas pensões já concedidas, associada ao início da vigência das novas regras de cálculo para as cotas de pensão por morte, introduzidas pela reforma da previdência em Dez/19.

A revisão geral anual, concedida em Mai/22, que reajustou em 6% a folha de pagamento do estado, gerou impacto também na folha de pensões de 2023, uma vez que incidiu sobre o ano completo. Assim, observou-se crescimento de 3,4% nos proventos, em relação a 2022, apesar de uma redução de 1,8% na quantidade de vínculos.

3.6. Administração Indireta - Quantitativo e Folha de Pagamento Anual

As autarquias e fundações públicas são as entidades da Administração Indireta que estão incluídas na folha de pagamento do estado. A partir da criação do Sistema de Recursos Humanos do Estado (RHE), em 2006, as folhas de pagamento das referidas entidades foram migradas ao longo dos anos de ferramentas descentralizadas de elaboração de folha para esse sistema único, com sua conclusão em 2019. A lista dos nomes das entidades elencadas nessa seção se encontra no Anexo I.

Cabe destacar que, a partir de 2016, houve a extinção das autarquias SPH e SUPRG (transformada em Portos RS), bem como das seguintes fundações públicas: FUNDERGS, CIENTEC, FDRH, FEE, FZB, TVE, FEPA-GRO e FIGTF e METROPLAN. Parte dos colaboradores dos seus quadros de pessoal foi desligada e outra parte foi incorporada à folha do Poder Executivo - Administração Direta. A METROPLAN teve sua extinção autorizada em lei, mas continua em atividade. Assim, os dados históricos referentes aos valores de folha das entidades mencionadas foram excluídos das análises deste capítulo.

Além das razões acima citadas que prejudicaram o histórico, a folha de pagamento das autarquias e fundações públicas em 2023 representou 3,3% da folha total. A seguir, a Tabela 5 apresenta os dados posicionados em dezembro de 2023.

Em comparação com 2022, observou-se um aumento de R\$ 128,7 milhões, equivalente a 14,2%, no valor total da folha de pagamento das entidades, sendo R\$ 44,6 milhões (6,6%) com ativos e R\$ 84,1 milhões (35,7%) com inativos. O principal motivo do aumento dos inativos foi a incorporação dos ex-autárquicos da CEEE que, com um total de 654 inativos, representou um impacto financeiro adicional de R\$ 90,3 milhões na folha da Administração Indireta.

**Tabela 5 –
Administração Indireta – Quantitativo e Folha de Pagamento 2023**

Valores em R\$

ENTIDADE	ATIVOS	FOLHA ATIVOS	INATIVOS E P. ESPEC.	FOLHA INAT. E P. ESPECIAIS	TOTAL	FOLHA TOTAL
AGERGS	80	10.338.012	6	943.028	86	11.281.040
DAER	732	39.427.818	2.130	101.098.142	2.862	140.525.959
DETRAN/RS	662	82.646.353	40	4.497.522	702	87.143.875
IPERGS	207	21.226.423	987	90.405.934	1.194	111.632.357
IRGA	221	12.605.895	196	14.692.450	417	27.298.345
SUPRG	267	23.594.928	150	17.046.477	417	40.641.405
AGDI	39	4.595.914	0	-	39	4.595.914
JUCERGS	48	3.861.805	3	432.880	51	4.294.685
FOSPA	126	14.032.886	0	-	126	14.032.886
FAPERGS	37	2.940.376	0	-	37	2.940.376
FADERS	101	10.144.039	0	-	101	10.144.039
FASE	1.551	191.286.773	4	77.966	1.555	191.364.739
FETLSVC	271	47.808.060	0	-	271	47.808.060
FGTAS	465	36.448.861	1	7.635	466	36.456.496
METROPLAN	91	8.721.831	0	-	91	8.721.831
FEPAM	307	54.585.300	2	92.850	309	54.678.149
FUNPERGS	671	69.698.429	1	7.644	672	69.706.074
FTSP	17	1.250.877	0	-	17	1.250.877
UERGS	428	68.621.516	0	-	428	68.621.516
IPE SAÚDE	159	12.444.380	0	-	159	12.444.380
CEEE Ex-aut.	0	-	654	90.292.754	654	90.292.754
Total Geral	6.480	716.280.475	4.174	319.595.282	10.654	1.035.875.757

Fonte: Cubos DW – Sistema de Recursos Humanos do Estado - RHE.

3.7. Administração Direta – Folha de Pagamento Anual

Para fins de evidenciar a análise da folha de pagamento de todos os órgãos do Poder Executivo – Administração Direta, dos outros Poderes e Órgãos Autônomos e das pensões previdenciárias, segue o histórico unificado de 2015 a 2022, excluídas da análise as autarquias e entidades que compõem a Administração Indireta.

Dessa forma, em 2023 foi registrado crescimento total de 6,0% em comparação ao ano anterior, como pode ser verificado na Tabela 6. O grupo dos ativos teve um crescimento mais expressivo de 9,6%, enquanto dos inativos e pensionistas teve um incremento de 3,8%.

Em termos reais (atualizada pelo IPCA), o aumento em 2023 da folha de pagamento foi de 1,4%, valor superior à média anual histórica, que permanece negativa (-0,3%).

**Tabela 6 –
Administração Direta – Folha de Pagamento Anual**

Valores em R\$ milhões

ANO	ATIVOS	INATIVOS E PENSÕES	TOTAL	%CRESC. ATIVOS	%CRESC. INATIVOS E PENSÕES	%CRESC. TOTAL	TOTAL CORRIGIDO IPCA	%CRESC. TOTAL CORRIGIDO
2015	9.381,4	11.727,0	21.108,4	-	-	-	31.820,1	-
2016	9.434,0	12.919,4	22.353,4	0,6%	10,2%	5,9%	31.703,4	-0,4%
2017	9.660,9	14.254,4	23.915,3	2,4%	10,3%	7,0%	32.947,4	3,9%
2018	10.209,4	15.392,4	25.601,8	5,7%	8,0%	7,1%	33.997,5	3,2%
2019	10.492,6	16.246,4	26.739,0	2,8%	5,5%	4,4%	34.041,8	0,1%
2020	10.194,0	16.758,3	26.952,3	-2,8%	3,2%	0,8%	32.830,2	-3,6%
2021	10.208,8	16.862,0	27.070,8	0,1%	0,6%	0,4%	29.960,2	-8,7%
2022	11.409,3	17.876,0	29.285,4	11,8%	6,0%	8,2%	30.638,7	2,3%
2023	12.506,4	18.550,4	31.056,8	9,6%	3,8%	6,0%	31.056,8	1,4%

Fonte: Qlik Sense e Cubos DW – Sistema de Recursos Humanos do Estado - RHE.

4. Composição do Quadro de Pessoal do Estado

O quadro de pessoal do Estado do Rio Grande do Sul é composto por servidores públicos, civis e militares, empregados públicos e contratados, de acordo com a natureza do vínculo empregatício ser respectivamente estatutário ou celetista, bem como de servidores inativos e pensionistas (dependentes previdenciários e outros casos específicos classificados como pensões especiais). O presente capítulo apresenta todos os dados posicionados em Dez/23.

4.1. Quadro de Pessoal

A Tabela 7 apresenta a distribuição total do quadro de pessoal por Poder, Órgão ou entidade a que estavam vinculados os servidores, empregados, contratados e pensionistas, bem como por situação funcional. Nota-se que o Poder Executivo representa quase 93% de todos os vínculos do estado, sendo 88% na Administração Direta e pouco mais de 4% pertencentes à Administração Indireta. Os outros Poderes e Órgãos Autônomos representam juntos 7% do quantitativo, tendo o Poder Judiciário (Tribunal de Justiça e Tribunal de Justiça Militar) a maior participação, seguido do Poder Legislativo (Assembleia Legislativa e Tribuna de Contas do Estado), Ministério Público e a Defensoria Pública, nessa ordem.

**Tabela 7 –
Distribuição por Poder/Órgão Autônomo e Situação**

Poder/Órgão	Ativos		Inativos e P. Espec.		Pensões previd. ¹		TOTAL	
	Vínculos	%	Vínculos	%	Vínculos	%	Vínculos	%
Defensoria Pública	1.172	0,8%	224	0,1%	69	0,2%	1.465	0,4%
Poder Executivo	125.111	88,7%	166.245	95,9%	41.366	94,1%	332.722	92,8%
Direta	118.631	84,1%	162.071	93,4%	36.264	82,5%	316.966	88,4%
Indireta	6.480	4,6%	4.174	2,4%	5.102	11,6%	15.756	4,4%
Poder Judiciário	9.410	6,7%	5.124	3,0%	1.919	4,4%	16.453	4,6%
Poder Legislativo	2.348	1,7%	1.311	0,8%	424	1,0%	4.083	1,1%
Ministério Público	3.019	2,1%	530	0,3%	184	0,4%	3.733	1,0%
TOTAL	141.060	100,0%	173.434	100,0%	43.962	100,0%	358.456	100,0%

Fonte: Cubos DW – Sistema de Recursos Humanos do Estado - RHE.

1. Excluídas as pensões de convênios (Prefeituras e Câmaras de Vereadores) que não são oriundas do quadro de pessoal do ERS.

4.2. Análise do Poder Executivo (Administração Direta)

Por conta do Poder Executivo - Administração Direta corresponder a maioria absoluta dos vínculos, a Tabela 8 apresenta os principais quadros (carreiras) de servidores que o compõem. Nota-se que o Magistério representa mais da metade do total de vínculos, seguido pela Brigada Militar e, se considerar essa última conjuntamente com os Bombeiros Militares (pois ambas são as únicas carreiras militares do estado), totalizam 16,7%. Além dos militares, a Polícia Civil e o IGP formam a Secretaria da Segurança Pública - SSP. Ao se acrescentar a Polícia Penal (SUSEPE), que era vinculada à SSP e recentemente passou a fazer parte da Secretaria de Sistemas Penal e Socioeducativo, tem-se 24,2% dos vínculos.

Dessa forma, conclui-se que Educação (Magistério e Servidores de Escola) e Segurança totalizam 88,7% dos vínculos. O restante, que representa 11,3%, está distribuído entre o Quadro Geral (servidores de nível médio), Saúde, Fazenda (auditores, técnicos tributários e carreiras de apoio), Analistas (antigos Técnico-científicos com cargos de nível superior que atuam em diversas secretarias) e Procuradoria-Geral do Estado (procuradores e carreiras de apoio). Os quadros especiais agrupados no presente relatório, foram criados a partir de carreiras extintas, sendo a mais numerosa o quadro especial que contém os servidores oriundos da extinta Caixa Econômica Estadual.

**Tabela 8 –
Poder Executivo (Administração Direta) - Distribuição de Vínculos por Quadro**

QUADRO	ATIVO	INATIVO E PE	TOTAL	%
MAGISTÉRIO	55.868	100.478	156.346	55,7%
BRIGADA MILITAR	17.865	25.206	43.071	15,3%
SERVIDORES ESCOLA	15.689	9.183	24.872	8,9%
POLÍCIA CIVIL	5.735	5.868	11.603	4,1%
GERAL	1.730	6.925	8.655	3,1%
SUSEPE	6.103	1.840	7.943	2,8%
ANALISTAS	2.256	3.337	5.593	2,0%
ESPECIAIS	1.236	4.301	5.537	2,0%
SAÚDE	2.577	1.397	3.974	1,4%
BOMBEIRO MILITAR	3.372	525	3.897	1,4%
FAZENDA	1.469	2.039	3.508	1,2%
NOVO QUADRO GERAL	2.163	-	2.163	0,8%
IGP	851	554	1.405	0,5%
PGE	1.171	257	1.428	0,5%
OUTROS	546	161	707	0,3%
TOTAL	118.631	162.071	280.702	100,0%

Fonte: Cubos DW – Sistema de Recursos Humanos do Estado - RHE.

4.3. Análise dos Quadros do Poder Executivo (Administração Direta) - Ativos

A seguir será analisado o perfil do quadro de pessoal do Poder Executivo (Administração Direta), considerando apenas os servidores ativos. No que se refere à função que estão vinculados, 60,3% compõem a educação (Magistério e Servidores de Escola), 28,6% a segurança pública (Brigada e Bombeiro Militar, IGP e SUSEPE), 2,2% a saúde e 8,9% concentram todas as outras atividades exercidas pelo Poder Executivo.

A Tabela 9, apresenta os cinco maiores quadros (carreiras) de servidores ativos, responsáveis por 88,2% do total de vínculos (matrículas), e demonstra tendências distintas em suas composições na série histórica de 2011 a 2023. Notavelmente, as categorias vinculadas à área de educação, especificamente Magistério e Servidores de Escola, registraram o menor número de vínculos em toda a série histórica em 2023, com redução de 27% e 19% no período analisado, respectivamente.

Por outro lado, o contingente da Segurança Pública, que inclui a Brigada Militar, Bombeiros Militares (considerados como um quadro único até 2018 e aqui somados para fins de comparação de histórico), SUSEPE e Polícia Civil, apresentou uma recuperação no seu efetivo nos últimos anos.

Tabela 9 – Poder Executivo (Administração Direta) – Maiores Quadros de Ativos – 2011 a 2023

ANO	MAGISTÉRIO	MILITARES ¹	SERVIDORES ESCOLA	SUSEPE	POLÍCIA CIVIL
2011	77.344	23.338	19.441	4.189	5.473
2012	79.283	24.851	20.397	3.863	5.807
2013	77.478	23.502	19.888	3.791	5.537
2014	78.317	22.199	20.038	4.280	5.917
2015	74.051	20.105	19.659	4.733	5.517
2016	69.319	19.256	19.014	4.603	5.303
2017	65.725	18.520	18.492	4.425	5.121
2018	62.155	20.688	17.449	4.968	5.015
2019	57.490	19.819	16.102	5.237	5.342
2020	56.936	19.685	15.993	5.037	5.305
2021	58.325	20.439	16.378	5.356	5.553
2022	56.938	20.877	15.993	5.801	5.584
2023	55.868	21.237	15.689	6.103	5.735

Fonte: Cubos DW – Sistema de Recursos Humanos do Estado - RHE.

1. Considera Brigada Militar e Corpo de Bombeiro Militar

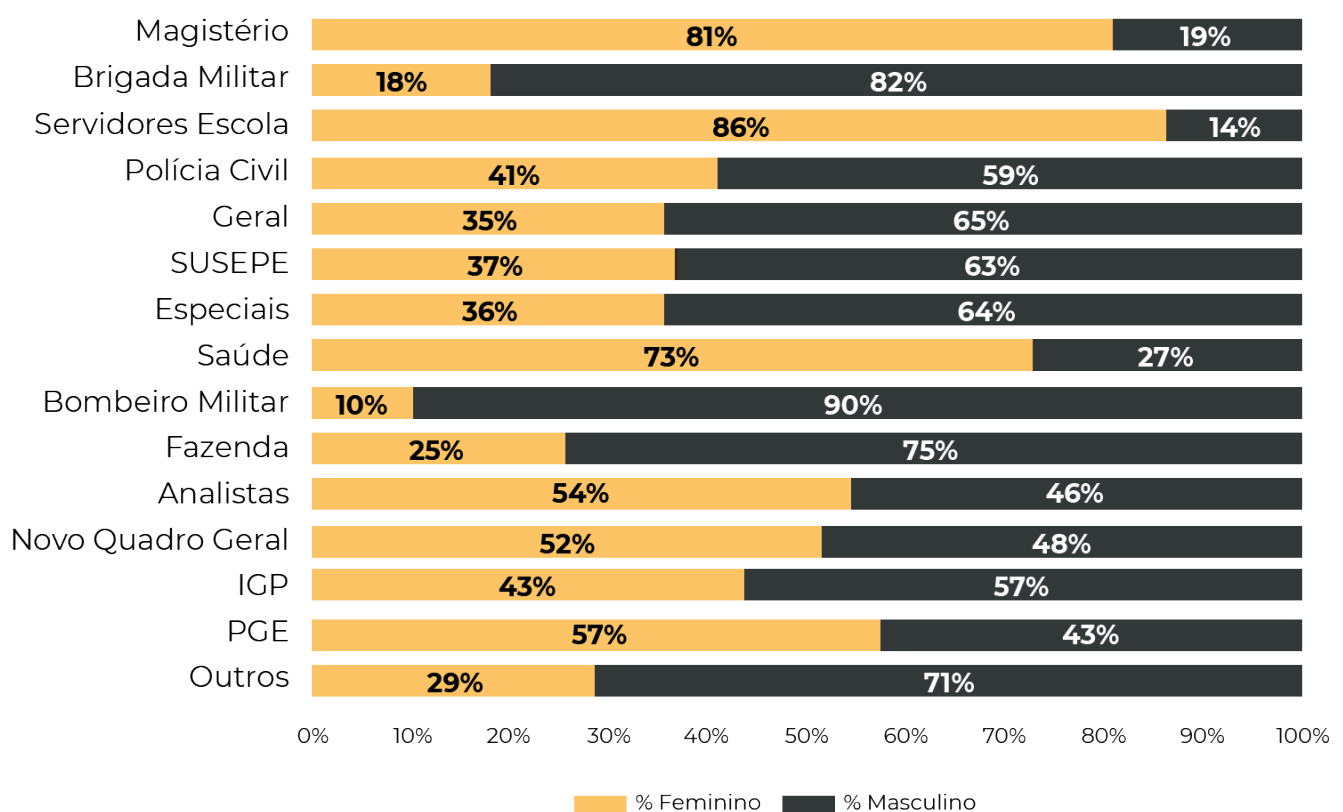
Ainda referente ao grupo total de servidores ativos, a distribuição quanto ao tipo de vínculo mostra que 64,9% são servidores efetivos, 30,6% são contratos temporários (97% concentrados no Magistério e Servidores de Escola) e 1,8% de comissionados (ver item 4.5). Os 2,7% restantes são compostos por Corpo Voluntário de Militares Estaduais Inativos - CVMI, extranumerários, contratos emergenciais, membros de conselho, agentes políticos, entre outros tipos de vínculos ativos com menor representatividade no grupo.

4.4. Análise por gênero e faixa etária do Poder Executivo (Administração Direta) - Ativos

Observa-se que na distribuição por gênero, o sexo feminino representa 62% dos vínculos ativos, enquanto o sexo masculino, 38%. O Gráfico 7 apresenta a proporção de ativos por gênero dos quadros dispostos na Tabela 8.

Os quadros com maior predominância do gênero feminino são os do Magistério (81%), Servidores de Escola (86%), Saúde (73%) e PGE (57%), que concentram 83% do total de mulheres. A proporção de mulheres nas outras categorias cai drasticamente, com destaque para o quadro de Bombeiro Militar (10%), Brigada Militar (18%) e Fazenda (25%).

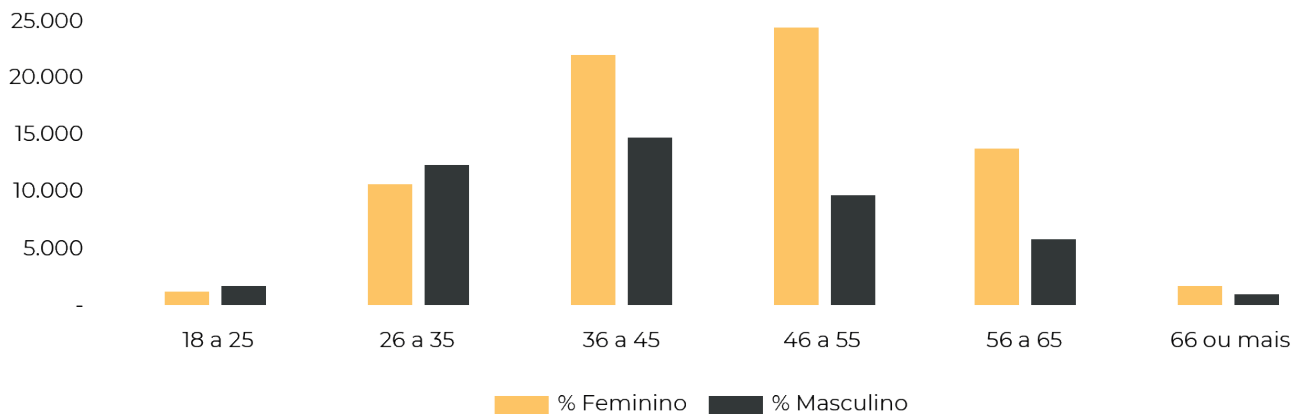
Gráfico 7 – Representatividade dos ativos por quadro e gênero - Poder Executivo (Adm. Direta)



A idade média do grupo de ativos é de 45 anos, sendo de 46,5 para as mulheres e 42,5 para os homens. O Gráfico 8 exibe a distribuição por gênero e por faixa etária. Nota-se que a faixa etária de 36 a 45 anos possui a maior concentração de vínculos, somando 31% do grupo de ativos, seguida da faixa de 46 a 55 anos com 29%. As outras faixas representam individualmente percentuais inferiores a 20%.

Observa-se que apenas as duas primeiras faixas etárias apresentam um quantitativo masculino superior ao feminino, por conta das carreiras militares. As demais faixas concentram as mais de 30 mil mulheres que excedem o total de homens do grupo de ativos. Dessa forma, conclui-se que o Magistério determina o perfil modal do servidor público estadual: uma professora de 47 anos.

Gráfico 8 – Distribuição de ativos por faixa etária e gênero - Poder Executivo (Adm. Direta)



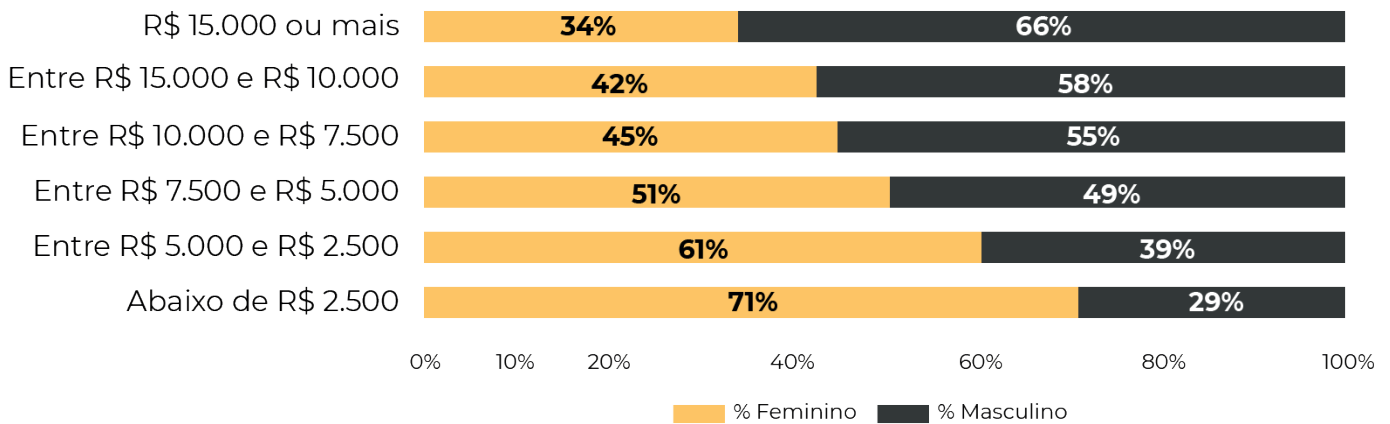
4.5. Novo Quadro Geral

Importante destacar que a Lei nº 15.935/23 instituiu o Novo Quadro Geral – NQG, reestruturando os cargos de direção, chefia e assessoramento do Poder Executivo. Foi criado em Jan/23 para os Cargos em Comissão, destinados a qualquer cidadão que atenda aos requisitos de investidura do cargo, e para as Funções Gratificadas, atribuídas somente aos servidores efetivos, civis ou militares, e aos empregados públicos.

Antes da aprovação da referida lei, as vagas dos vínculos comissionados estavam em sua maioria alocados na categoria Quadro Geral (92%) e as demais nas categorias relacionadas com o órgão que atuavam. Com essa alteração, atualmente os comissionados encontram-se concentrados na categoria Novo Quadro Geral, com exceção de poucos cargos em extinção.

A seguir será analisada a ocupação das vagas de Gratificações de Função (Cargo em Comissão e Função Gratificada) por gênero. Identificou-se diferenças notáveis entre a ocupação das vagas pelo sexo feminino e masculino, tanto em termos de valor médio da Gratificação de Função por vínculo quanto na distribuição por faixas de valor do cargo ocupado, detalhados no Gráfico 9.

Gráfico 9 – Representatividade por gênero e faixas de valor - Gratificações de Função



Do grupo total de 11,8 mil cargos/funções ocupados, o gênero feminino preenche 7,6 mil (65%) com vantagens de R\$ 20,120 milhões, resultando em um valor médio por vínculo de R\$ 2.648,88. Para o sexo masculino, o montante foi de R\$ 14,955 milhões, com 4,2 mil (35%) cargos, culminando em um valor médio por vínculo de R\$ 3.592,45. Esse dado indica que, embora as mulheres tenham um número maior de vínculos e uma soma total de vantagens financeiras maior, o valor médio por vínculo masculino é superior, refletindo uma desigualdade na remuneração dos ocupantes dos referidos cargos.

Considerando apenas o valor da gratificação de função mostra que, à medida que a remuneração aumenta, o percentual de mulheres em posições de gestão se reduz significativamente, conforme mostrado no Gráfico 9. Na primeira faixa salarial, com valores até R\$ 2.500,00, as mulheres representam 71% das ocupações, enquanto na faixa mais alta, acima de R\$ 15.000,00, a participação feminina se reduz para apenas 34%.

Esse padrão sugere uma concentração feminina em cargos de menor remuneração e uma sub-representação em cargos de alta remuneração, destacando potenciais desigualdades de gênero na distribuição de cargos gratificados e posições de chefia.

5. Repercussão de Alterações Normativas

Este capítulo elenca as principais alterações legais e infralegais de 2023 que foram aprovadas, implementadas e que impactaram na folha de pagamento do Poder Executivo, bem como as decisões discricionárias do governo, com suas repercussões financeiras para o ano corrente e o exercício seguinte. Ou seja, o contexto refere-se ao impacto bruto decorrente das alterações com a publicação de cada lei, decreto, portaria ou acordo citados. Portanto, cumpre esclarecer que o volume financeiro apresentado neste capítulo se refere somente ao incremento à folha, de acordo com os dados que acompanham o projeto de lei.

5.1. Reajustes salariais

- a) **Piso Nacional do Magistério:** a Lei Federal nº 11.738/08 estabelece o piso salarial dos docentes da Educação Básica e determina que deve ser reajustado anualmente, de acordo com a variação no valor anual mínimo por aluno. Este valor é definido pelo Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais de Educação (Fundeb) e é pago para profissionais com formação de Nível Médio, em início de carreira, e carga horária de 40 horas semanais. Em Abr/23, o reajuste foi de 9,46%, a contar de Jan/23, sendo que o valor mínimo para 40h da categoria passou de R\$ 3.845,63 para R\$ 4.420,57, em todo o País.

Repercussão 2023: R\$ 488,2 milhões

b) **Acordos coletivos de trabalho das fundações públicas:** todos os anos, a partir do mês de março, iniciam-se as negociações salariais com os sindicatos representativos das categorias profissionais das fundações públicas que compõem a Administração Indireta do estado, regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

- **FADERS, FAPERGS, FASE, FEPAM, FGTAS, FPERGS, FTSPEDRO, METROPLAN e UERGS (funcionários):** reajustes de 6% a partir de Mar/22, 1,02% a partir de Jun/22 e 4,44% a partir de Nov/22.
- **FETLSVC e UERGS (professores):** reajustes de 6% a partir de Mar/22, 1,96% a partir de Jun/22 e 3,1% a partir de Nov/22.

Repercussão 2023: R\$ 112,0 milhões

Repercussão 2024: R\$ R\$ 74,8 milhões

c) **Auxílio-refeição:** a Lei Estadual nº 16.041/23 institui o auxílio-refeição para todos os servidores ativos do Poder Executivo, bem como militares estaduais ativos. O valor, em substituição ao vale-refeição, foi estabelecido em R\$ 366,60 mensais, a partir de Out/23, e passará a valer R\$ 400,00 a contar de Mai/24.

Repercussão 2023: R\$ 67,5 milhões

Repercussão 2024: R\$ 277,6 milhões

d) **Piso Salarial Estadual:** a Lei Estadual nº 16.040/23 dispõe sobre o reajuste de 10,6% do piso salarial, no âmbito do Estado do Rio Grande do Sul, a contar de Fev/23.

Repercussão 2023: R\$ 30,0 milhões

Repercussão 2024: R\$ R\$ 32,5 milhões

e) **Reestruturação dos cargos de chefia do Poder Executivo:** a Lei Estadual nº 15.935/23 instituiu Novo Quadro Geral dos Cargos em Comissão e Funções Gratificadas do Poder Executivo, majorando os valores pagos.

5.2. Nomeações

Com o objetivo de recompor o quadro de pessoal ativo, foram aprovadas nomeações de servidores. A seguir são listadas as nomeações do Poder Executivo - Administração Direta, de maior impacto financeiro.

- a) **Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão:** 419 analistas de projetos e políticas públicas.
Repercussão 2023: R\$ R\$ 43,1 milhões
Repercussão 2024: R\$ 52,8 milhões
- b) **Brigada Militar e Corpo de Bombeiros:** 400 soldados e 100 soldados bombeiros.
Repercussão 2023: R\$ R\$ 15,7 milhões
Repercussão 2024: R\$ 39,8 milhões
- c) **SEFAZ:** 54 Auditores-Fiscais da Receita Estadual, 02 Auditores do Estado e 33 Técnicos Tributários da Receita Estadual.
Repercussão 2023: R\$ R\$ 27,4 milhões
Repercussão 2024: R\$ 33,5 milhões
- d) **Pessoal PGE:** 27 Procuradores do Estado.
Repercussão 2023: R\$ R\$ 9,6 milhões
Repercussão 2024: R\$ 11,8 milhões
- e) **Polícia Civil:** 26 Delegados de Polícia, 246 Agentes de Polícia (sendo 121 Escrivães de Polícia e 125 Inspetores de Polícia).
Repercussão 2023: R\$ R\$ 22,0 milhões
Repercussão 2024: R\$ 34,5 milhões
- f) **SUSEPE:** 15 Agentes Penitenciários Administrativos, 26 Agentes Penitenciários e 03 Técnicos Superiores Penitenciários.
Repercussão 2023: R\$ R\$ 23,3 milhões
Repercussão 2024: R\$ 35,5 milhões
- g) **Outras nomeações/contratações**
Repercussão 2023: R\$ R\$ 8,0 milhões
Repercussão 2024: R\$ 58,9 milhões

5.3. Outras alterações

Além de outros reajustes e nomeações de valores menos expressivos, também foram aprovadas promoções, progressões, horas extras e contratações temporárias para outras categorias de servidores que totalizaram R\$ 149,7 milhões para 2023 e R\$ 625,7 milhões para 2024.

6. Limites da Lei de Responsabilidade Fiscal – LRF

No ano 2000 entrou em vigor a Lei de Responsabilidade Fiscal – LRF que estabelece um conjunto de normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal, mediante ações para prevenir riscos e corrigir desvios que possam afetar o equilíbrio das contas públicas.

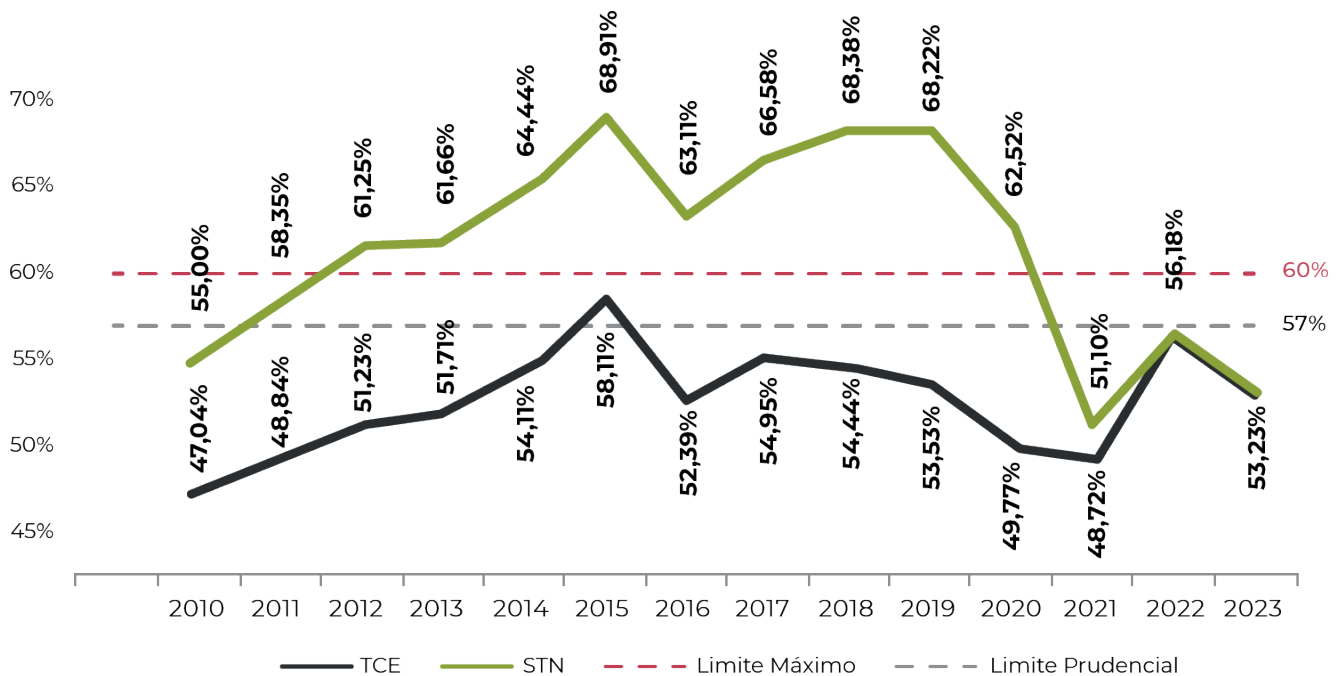
Desde então o estado apura a Despesa com Pessoal (DP) e a Receita Corrente Líquida (RCL) de acordo com a metodologia estabelecida nos Manuais de Demonstrativos Fiscais elaborados pela Secretaria do Tesouro Nacional - STN, ajustada por critérios e entendimentos do Tribunal de Contas do Estado – TCE/RS, órgão competente em fiscalizar os entes federativos no âmbito contábil, financeiro, orçamentário, operacional e patrimonial.

Porém, o cálculo da apuração do percentual de comprometimento da RCL com a DP de acordo com o entendimento do TCE/RS diferia do critério adotado pela STN. Ao compararem-se os resultados encontrados na relação DP/RCL por cada uma das metodologias destes dois órgãos, a partir de 2011, nota-se divergência de até 14 pontos percentuais, que podem ser observados no Gráfico 10. As principais divergências dos critérios estavam na possibilidade de excluir os gastos com pensionistas da DP, bem como de deduzir o Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) incidente tanto sobre a DP como sobre a RCL, ambas no critério adotado pelo TCE/RS.

Com o advento da Lei Complementar Federal nº 178/21 e da Emenda Constitucional nº 109/21 em janeiro de 2021, que trouxe mudanças importantes no cômputo dos limites da LRF, o estado iniciou a convergência dos critérios de apuração numa 1ª etapa em 2021 e a 2ª e última etapa em 2022. Importante destacar que os dados são anualizados (somatório dos últimos 12 meses), razão pela qual apenas no final do exercício de 2022 os critérios foram totalmente unificados e passaram a ser publicados somente pelo critério STN.

A LRF fixa os limites de gastos com pessoal como percentual das receitas para os Poderes/Órgãos da União, Estados, Distrito Federal e Municípios. No que tange aos estados, os limites máximos com pessoal são de 60% da RCL, sendo de 3% para o Poder Legislativo (incluindo o Tribunal de Contas), 6% para o Poder Judiciário, 2% para o Ministério Público e 49% para o Poder Executivo. O Gráfico 10 apresenta o histórico do comprometimento da RCL com a DP, percentuais resultantes das metodologias TCE/RS e STN, desde 2011.

**Gráfico 10 –
Comprometimento da RCL com a Despesa com Pessoal Consolidada**



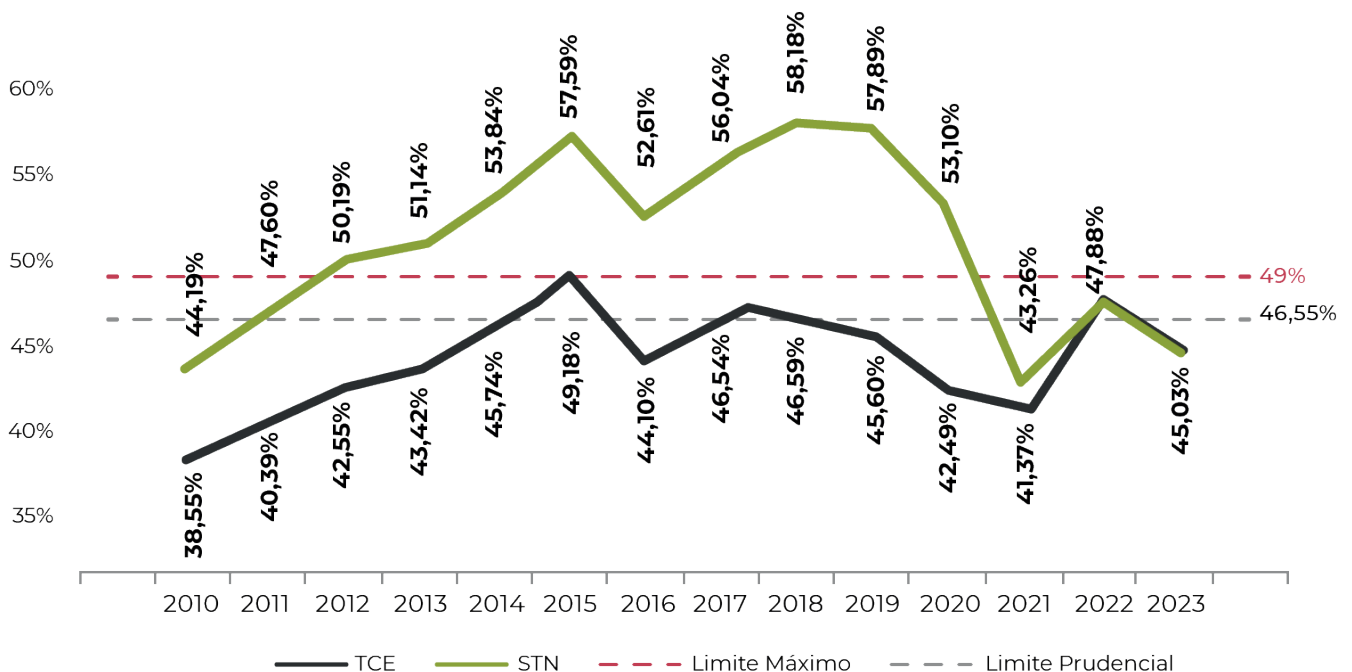
Observa-se a redução significativa no comprometimento da RCL a partir de 2021, que pelo critério STN superava o limite legal máximo de 60%, determinado pela LRF, desde 2012. Além da diminuição auferida no biênio 2020/2021 por conta do ajuste fiscal realizado, nota-se também a redução da diferença percentual entre as metodologias, nos últimos anos. No fechamento do exercício de 2022, os critérios foram completamente uniformizados, resultando em 56,18% da RCL. Para 2023, o indicador caiu para 53,23%. O valor ainda se encontra abaixo do limite prudencial de 57% (90% do limite legal).

No que se refere ao comprometimento do Poder Executivo, apresenta-se no Gráfico 11, que possui limite máximo de 49% da RCL com pessoal, verifica-se a tendência similar à apuração consolidada, por conta de o referido dispêndio representar mais de 85% no total da equação.

Em 2023, o comprometimento foi inferior ao limite prudencial de 46,55%, fechando o ano em 45,03% da RCL. A melhora no indicador foi resultado, principalmente, do aumento de R\$ 6 bilhões da RCL (12%) frente ao crescimento menos expressivo da despesa com pessoal de 5%.

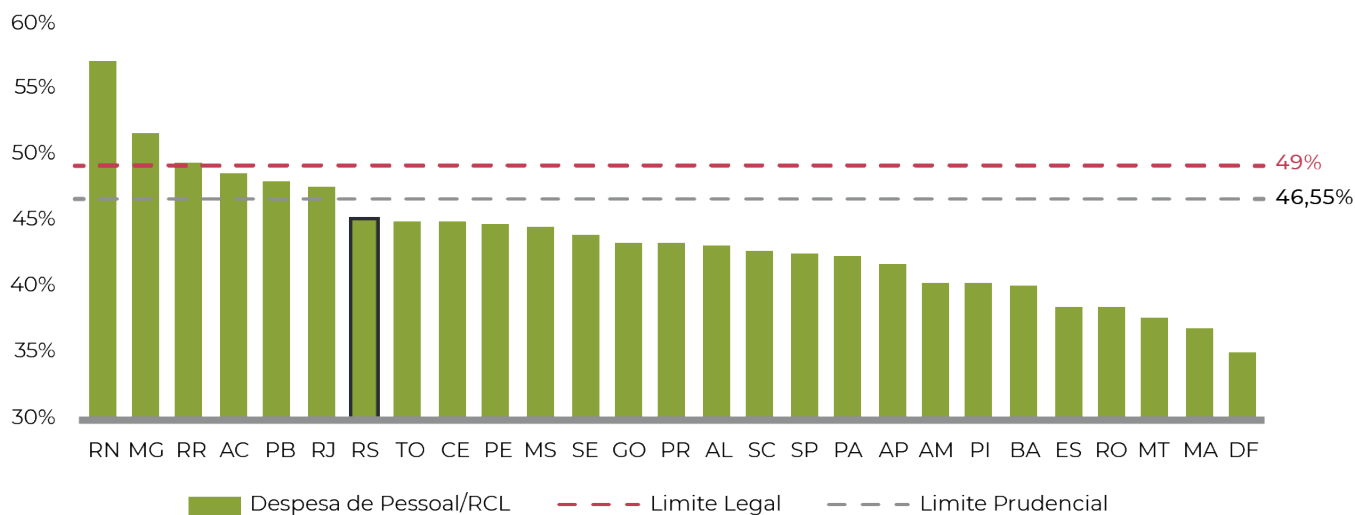
O incremento observado na RCL foi devido, principalmente, à compensação realizada pela União em virtude da perda de arrecadação decorrente da Lei Complementar Federal nº 194/22 (sendo R\$ 995 milhões referentes a 2023 e R\$ 1,35 bilhão por conta do adiantamento do exercício de 2024, totalizando R\$ 2,343 bilhões e representado um aumento líquido de aproximadamente R\$ 1,4 bilhão), às receitas provenientes de dividendos da CORSAN (R\$ 1,4 bilhão) e à apropriação dos rendimentos financeiros do Sistema Integrado de Administração de Caixa (R\$ 627 milhões). Outra parte substancial do incremento em relação a 2022 decorreu do aumento na arrecadação tributária, notadamente pela implementação das alíquotas *ad rem* para os combustíveis e pela inclusão, na base de cálculo do ICMS, das Tarifas de Uso do Sistema de Distribuição (TUSD) e do Sistema de Transmissão (TUST) da energia elétrica.

**Gráfico 11 –
Comprometimento da RCL com a Despesa com Pessoal do Poder Executivo**



Comparado aos demais estados brasileiros, o Poder Executivo do Rio Grande do Sul é o 7º com a maior despesa com pessoal em relação à RCL (Gráfico 12), de acordo com dados do Sistema de Informações Contábeis e Fiscais do Setor Público Brasileiro (Siconfi). Em 2022, o RS ocupava a 3º colocação nesse ranking, mostrando uma melhora na comparação com outros entes federados.

Gráfico 12 – Comprometimento da RCL com a Despesa com Pessoal do Poder Executivo



7. Previdência

A despesa destinada ao pagamento dos benefícios previdenciários de aposentadoria e pensão previdenciária é tratada separadamente, com legislação e regramento próprios, porém compõe a despesa total com pessoal. A seguir será apresentado um breve histórico da Previdência Pública dos servidores estaduais, a fotografia atual dos fundos de previdência existentes e o histórico dos resultados previdenciários da última Avaliação Atuarial - AA.

7.1. Breve Histórico

Para se adequar às normas constitucionais e à Lei Federal nº 9.717/98, que dispõe sobre regras gerais para a organização e o funcionamento dos Regimes Próprios de Previdência Social - RPPS dos servidores públicos civis e militares da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, o Rio Grande do Sul editou a Lei nº 12.065/04 que dispôs sobre as contribuições mensais para o RPPS. Posteriormente, a Lei nº 12.395/05 reestruturou o Instituto de Previdência do Estado do Rio Grande do Sul – IPERGS, confirmando esta autarquia como gestora única do RPPS/RS. Em 2008, a Lei nº 12.909 definiu o funcionamento da gestão do RPPS/RS.

Em julho de 2011 foram aprovadas as Leis Complementares nº 13.757 e nº 13.758 instituindo o FUNDOPREV/MILITAR e o FUNDOPREV para os novos militares e servidores públicos civis, respectivamente. Assim, o RPPS/RS, que até então funcionava exclusivamente sob o regime financeiro de repartição simples, passou a ser financiado também mediante capitalização, regime obrigatório pela legislação federal. Dessa forma, os servidores que ingressaram no serviço público estadual até 15/07/2011 ficaram vinculados ao Plano Financeiro (repartição simples) e os servidores públicos admitidos a partir dessa data ficam submetidos ao FUNDOPREV e ao FUNDOPREV/MILITAR (regime de capitalização).

A Lei nº 14.750/15 instituiu o Regime de Previdência Complementar - RPC para os servidores públicos estaduais, fixando o teto do Regime Geral de Previdência Social - RGPS como o limite máximo para a concessão de benefícios pelo RPPS/RS. Em janeiro de 2016 foi criada a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público do Estado do Rio Grande do Sul - RS-PREV, que começou a vigorar para os novos servidores que ingressaram a partir de 19/08/2016, oferecendo plano de benefícios na modalidade contribuição definida para complementar o provento dos servidores ou dependentes.

As Leis Complementares nº 15.143/18 e nº 15.145/18 reestruturaram o IPERGS, segregando-o em duas autarquias distintas: Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores Públicos do Rio Grande do Sul - IPE Saúde e Instituto de Previdência do Estado do Rio Grande do Sul - IPE Prev. Importante destacar que, juntamente com essa reorganização, a Lei Complementar nº 15.142/18 alterou o regramento sobre o RPPS/RS que, entre outras disposições, alterou a temporariedade das pensões por morte a serem concedidas, sendo vitalícia apenas para cônjuges/companheiros com mais de 43 anos, tendo como referência a alteração na legislação federal.

No final do ano de 2019 foi aprovada a Lei Complementar nº 15.429/19 e, no início de 2020, a Emenda à Constituição do Estado nº 78, introduzindo a reforma previdenciária dos servidores públicos e dos militares, anteriormente detalhada. Em agosto de 2020 a Lei Complementar nº 15.511 instituiu o benefício especial como forma de incentivo à migração dos servidores civis mais antigos ao RPC, bem como alterou a data de corte do FUNDOPREV (de 2011 para 2016) dos servidores civis para coincidir com a data do início do funcionamento da RS-PREV.

7.2. Fundos de Previdência – Quantitativo e Recursos

Atualmente o RPPS/RS possui quatro fundos de previdência, sendo dois de repartição simples e dois de capitalização, segregados por servidores (civis) e militares. A distribuição quantitativa, em vínculos, posicionada em Dez/23, por situação funcional e poder de provimento, está apresentada na Tabela 10.

**Tabela 10 –
Quantitativo de vínculos por Fundo de Previdência,
Situação funcional e Poder de Provimento**

SITUAÇÃO	PLANO CAPITALIZADO		PLANO FINANCEIRO		TOTAL
	FUNDOPREV	FUNDO PREVMILITAR	CIVIL	MILITAR	
ATIVO	10.721	10.069	60.649	10.796	92.235
DEFENSORIA PÚBLICA	433	-	641	-	1.074
MINISTÉRIO PÚBLICO	289	-	2.122	-	2.411
PODER EXECUTIVO	8.109	10.069	50.955	10.796	79.929
ADM DIRETA	7.842	10.069	49.469	10.796	78.176
ADM INDIRETA	267	-	1.486	-	1.753
PODER JUDICIÁRIO	1.792	-	6.035	-	7.827
PODER LEGISLATIVO	98	-	896	-	994
INATIVO	59	11	146.014	24.366	170.450
DEFENSORIA PÚBLICA	1	-	223	-	224
MINISTÉRIO PÚBLICO	1	-	527	-	528
PODER EXECUTIVO	49	11	138.906	24.366	163.332
ADM DIRETA	47	11	135.814	24.366	160.238
ADM INDIRETA	2	-	3.092	-	3.094
PODER JUDICIARIO	6	-	5.053	-	5.059
PODER LEGISLATIVO	2	-	1.305	-	1.307
PENSIONISTAS¹	90	43	31.909	12.368	44.410
DEFENSORIA PÚBLICA	5	-	64	-	69
MINISTÉRIO PÚBLICO	-	-	184	-	184
PODER EXECUTIVO	80	43	28.875	12.368	41.366
ADM DIRETA	71	43	23.782	12.368	36.264
ADM INDIRETA	9	-	5.093	-	5.102
PODER JUDICIARIO	2	-	1.917	-	1.919
PODER LEGISLATIVO	3	-	421	-	424
DEMAIS CONVÊNIOS ²	-	-	448	-	448
TOTAL	10.870	10.123	238.572	47.530	307.095

Fonte: Qlik Sense – Portal de Gestão de Pensionistas.

OBS 1: O quantitativo de pensionistas inclui as pensões previdenciárias e as pensões especiais vinculadas ao RPPS.

OBS 2: Convênios com órgãos que não são estaduais como Prefeituras e Câmaras de Vereadores.

Os fundos capitalizados, diferentemente dos fundos financeiros, acumulam recursos das contribuições que, juntamente com os rendimentos auferidos, irão arcar com os benefícios futuros de aposentadoria e pensão da própria massa segurada. Em dezembro de 2023 o FUNDOPREV possuía patrimônio constituído de R\$ 3,640 bilhões e o FUNDOPREV/MILITAR de R\$ 1,266 bilhão.

7.3. Receitas, Despesas e Déficit Previdenciário do Plano Financeiro

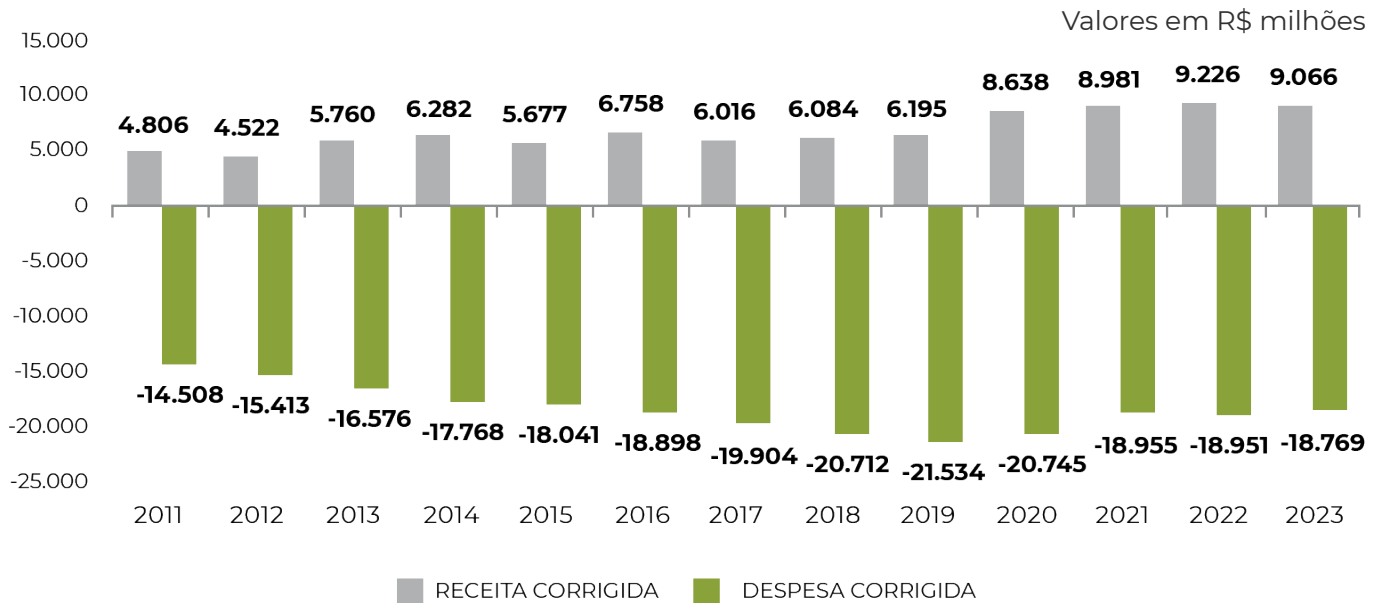
Nesta seção será analisado o comportamento da receita e despesa previdenciárias do Fundos Financeiros, corrigidas pelo IPCA. A seguir será demonstrado o déficit previdenciário nominal e real e, por fim, a projeção das três grandezas até a extinção dos grupos de segurados de servidores civis e militares do regime de repartição simples.

Nota-se que, no período de 2011 a 2023, a receita apresentou crescimento real de 89%. Fica evidente o efeito das majorações das alíquotas previdenciárias de 11% para 13,25% em 2013 e, posteriormente, para 14% em 2016. Em 2020 entraram em vigor as alíquotas progressivas de 7,5% a 22%, bem como a ampliação da base de contribuição dos inativos e pensionistas, passando a incidir sobre a parcela dos proventos que supera um salário mínimo (anteriormente se descontava apenas sobre a parcela dos proventos maiores que o teto do RGPS).

Por outro lado, ao observar-se o comportamento da despesa, percebe-se crescimento real de 29%. Até 2019, houve aumentos (média de 5,1% ao ano), com quedas em 2020 e 2021 e estabilidade em 2022. Em 2023, a despesa voltou a cair em termos reais (aproximadamente 1%).

No início da série apresentada (2011), a receita corrigida representava 33% da despesa corrigida, enquanto em 2023 passou ao patamar de 48%. Assim, conclui-se que as receitas tiveram incremento real duas vezes maior que as despesas, como resultado das diversas reformas previdenciárias do período.

Gráfico 13 - Histórico da receita e despesa previdenciárias corrigido pelo IPCA



Fonte: Relatórios Resumidos da Execução Orçamentária da CAGE.

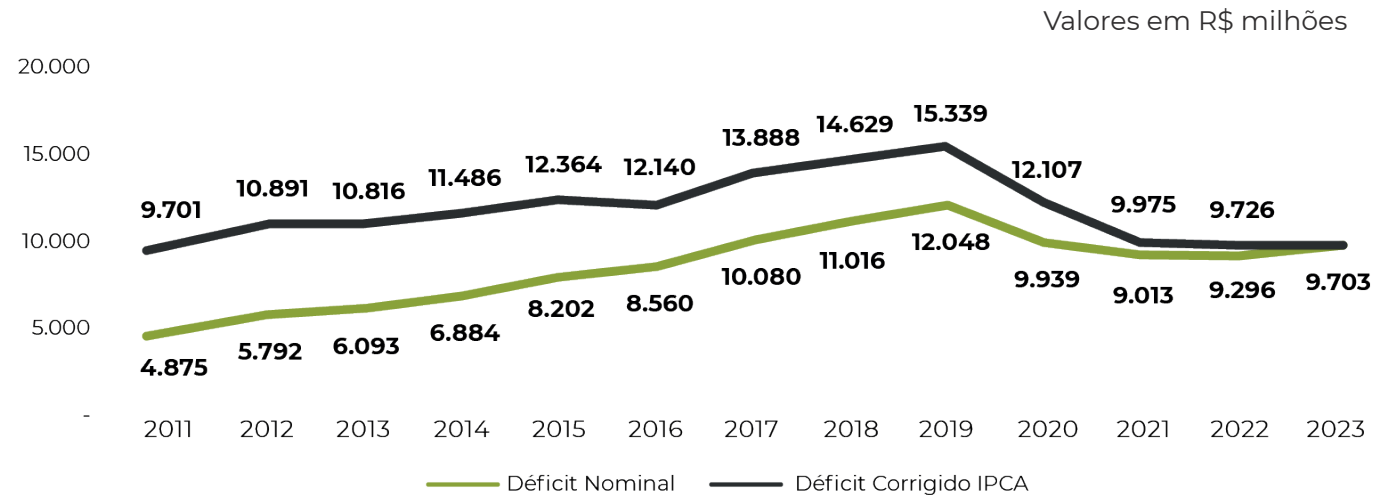
O histórico do déficit previdenciário, que representa a diferença a menor entre as receitas e as despesas previdenciárias, do Plano Financeiro dos servidores públicos e militares, está demonstrado no Gráfico 14. Observa-se o impacto da reforma da previdência na diminuição do resultado negativo a partir de 2020, tanto em termos nominais como reais. Isso se deve ao crescimento das contribuições dos servidores e da cota patronal equivalente ao dobro, gerando a redução da cobertura da insuficiência custeada por recursos do Estado.

Ao se avaliar os valores do déficit, percebe-se que de 2011 a 2019 ocorreu um crescimento médio de 12,1% ao ano e que, em 2020, com a aprovação da reforma da previdência, há uma queda de 17,5%, seguida de nova redução em 2021 de 9,3%. Em 2022, ocorreu leve crescimento de 3,1% e 2023 fechou com novo aumento, de 4,4%, ambos abaixo da inflação dos respectivos anos.

Em valores reais (corrigidos pelo IPCA), o crescimento anual médio até a reforma era de 6%, com quedas sucessivas de 21,1%, 17,6% e 2,5% em 2020, 2021 e 2022, respectivamente. O exercício de 2023 apresentou estabilização (- 0,2%), retornando ao patamar do déficit corrigido de 2011.

Importante destacar que o entendimento sobre as despesas administrativas (com a estrutura do RPPS/RS) foi alterado, passando-se a classificá-las separadamente das despesas previdenciárias e, conseqüentemente, não compondo mais o déficit previdenciário. Dessa forma, o Gráfico 14 apresenta a série ajustada, com dedução na despesa administrativa que registrou no período valores médios anuais de aproximadamente R\$ 400 milhões.

Gráfico 14 – Histórico do Déficit Previdenciário

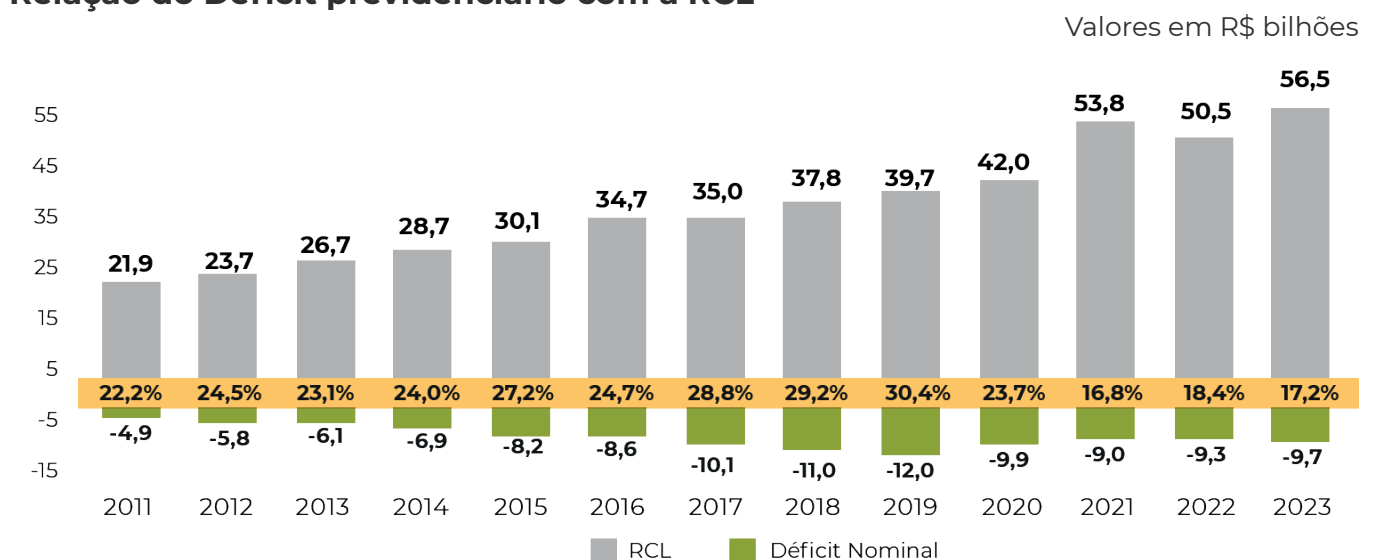


Fonte: Relatórios Resumidos da Execução Orçamentária da CAGE.

Considerando que o déficit previdenciário representa uma parcela significativa da despesa com pessoal, torna-se importante monitorar sua evolução em relação à RCL, à semelhança dos acompanhamentos de comprometimento trazidos pela LRF.

Verifica-se no Gráfico 15 que a relação entre as duas grandezas se encontrava entre 22% e 24% nos primeiros anos da série analisada (2011 a 2016). A partir de 2017 começou a elevar-se o comprometimento, chegando a 30,4% em 2019. Em 2020 apresentou uma queda brusca para 23,7%, reduzindo para 16,8% em 2021, o menor índice da série. Em 2022, com a queda da RCL, aumentou para 18,4%. Em 2023 a RCL voltou a crescer (conforme descrito no Capítulo 6), fazendo a relação com o déficit cair para 17,2%.

Gráfico 15 – Relação do Déficit previdenciário com a RCL



7.4. Idades médias de aposentadoria dos servidores estaduais

A presente sessão apresenta as idades médias de aposentadoria, por biênio, desde 1988, dos servidores do Poder Executivo (Administração Direta). Os dados disponíveis no sistema RHE apontam para 168,1 mil vínculos inativos do Poder Executivo e segurados do RPPS/RS, sendo que aproximadamente 5 mil deles já não se encontram mais na folha por falecimento. A intenção deste levantamento é observar a evolução das idades médias de aposentadoria ao longo do período.

O Poder Executivo (Administração Direta) contempla elevado quantitativo de servidores que possuem direito à aposentadoria especial, representando 82,5% do grupo de inativos analisado nesse estudo (1988 a 2023). O magistério lidera o ranking com 60,3% dos aposentados, seguido dos militares com 17,1%, Polícia Civil com 3,6%, SUSEPE com 1,2% e IGP com 0,3%. Além disso, é importante ressaltar, que os outros Poderes, Órgãos Autônomos e as entidades da Administração Indireta não foram considerados nesse levantamento, uma vez que representam apenas 6,2% dos inativos atuais do Estado.

O grupo total foi segregado de acordo com sua regra previdenciária, sendo o primeiro quadro dos inativos pela regra geral, que abarca todos os servidores públicos civis que não possuem regra especial de aposentadoria. Os demais quadros discriminam as categorias com regras diferenciadas de inativação como redução no tempo de contribuição e/ou idade mínima inferior, bem como direito à integralidade e paridade mesmo após a EC 41/2003: Magistério, Militares, Polícia Civil, SUSEPE e IGP.



7.4.1. Regra Geral

Aumento da idade média de aposentadoria em 9,8 anos, sendo 9,3 para as mulheres e 11,6 para os homens.

Triênio	Feminino		Masculino		Total	
	Vínculos	Idade Média	Vínculos	Idade Média	Vínculos	Idade Média
1988-1990	801	52,53	457	52,46	1.258	52,50
1991-1993	1.127	53,13	686	52,52	1.813	52,90
1994-1996	1.307	50,27	982	51,92	2.289	50,98
1997-1999	2.267	50,77	1.193	51,75	3.460	51,11
2000-2002	1.002	53,49	504	54,89	1.506	53,96
2003-2005	977	55,38	339	58,36	1.316	56,15
2006-2008	1.063	58,02	291	60,02	1.354	58,45
2009-2011	2.030	58,16	659	60,63	2.689	58,77
2012-2014	2.155	58,43	775	60,36	2.930	58,94
2015-2017	2.926	58,69	1.169	61,02	4.095	59,36
2018-2020	3.493	59,66	1.059	62,21	4.552	60,25
2021-2023	1.810	61,84	447	64,08	2.257	62,28
TOTAL	20.836	-	8.526	-	29.362	-

7.4.2. Magistério

Com o direito a se aposentar 5 anos antes que os servidores da regra geral (redução tanto no tempo de contribuição como na idade), apresentou incremento de 11 anos, sendo 10,8 anos para as mulheres (90% de predominância nas aposentadorias do período) e 10,1 anos para os homens.

Triênio	Feminino		Masculino		Total	
	Vínculos	Idade Média	Vínculos	Idade Média	Vínculos	Idade Média
1988-1990	6.158	47,35	409	51,94	6.567	47,63
1991-1993	5.644	47,90	648	52,22	6.292	48,35
1994-1996	10.301	47,28	1.029	51,47	11.330	47,66
1997-1999	10.045	48,07	1.143	51,43	11.188	48,41
2000-2002	4.733	51,83	477	56,07	5.210	52,22
2003-2005	5.847	52,97	720	57,26	6.567	53,44
2006-2008	7.511	54,08	998	58,29	8.509	54,57
2009-2011	9.899	54,09	1.438	58,60	11.337	54,66
2012-2014	7.501	54,63	948	59,46	8.449	55,17
2015-2017	10.360	55,52	949	60,03	11.309	55,89
2018-2020	8.314	56,79	742	60,44	9.056	57,09
2021-2023	4.817	58,15	654	62,02	5.471	58,61
TOTAL	91.130	-	10.155	-	101.285	-

7.4.3. Militares (carreiras da Brigada Militar e do Corpo de Bombeiro Militar)

Apresentaram o menor crescimento em comparação às demais carreiras analisadas (Poder Executivo) de 5,4 anos no período, sendo de apenas 2,2 anos para as mulheres e 5,6 anos para os homens. Isso é reflexo do regimento que não exige idade mínima para serem transferidos para a reserva ou reforma, apenas tempo de contribuição. Como é uma característica da carreira iniciarem muito novos, os militares completam o tempo de contribuição de 30 anos com menos de 50 anos de idade. A partir da última reforma (2019) o tempo mínimo de contribuição foi majorado para 35 anos, elevando a primeira idade possível de aposentadoria para 53 anos.

Triênio	Feminino		Masculino		Total	
	Vínculos	Idade Média	Vínculos	Idade Média	Vínculos	Idade Média
1988-1990	4	47,00	548	46,30	552	46,30
1991-1993	41	50,54	1.160	46,92	1.201	47,04
1994-1996	145	52,15	3.697	53,37	3.842	53,33
1997-1999	223	51,11	1.385	47,10	1.608	47,65
2000-2002	78	52,82	1.566	47,32	1.644	47,58
2003-2005	110	53,67	2.537	47,34	2.647	47,60
2006-2008	131	52,92	3.262	47,43	3.393	47,65
2009-2011	212	51,72	2.137	47,51	2.349	47,89
2012-2014	165	45,88	2.494	47,92	2.659	47,79
2015-2017	455	45,30	4.637	48,06	5.092	47,81
2018-2020	217	47,45	2.282	49,09	2.499	48,95
2021-2023	98	49,19	1.160	51,91	1.258	51,70
TOTAL	1.879	-	26.865	-	28.744	-



7.4.4. Polícia Civil

Seus servidores também possuem idade e tempo de contribuição mínimos inferiores à regra geral. Aumentaram a idade média de aposentadoria em 7,7 anos, sendo 6,9 anos para as mulheres e 8,1 anos para os homens.

Triênio	Feminino		Masculino		Total	
	Vínculos	Idade Média	Vínculos	Idade Média	Vínculos	Idade Média
1988-1990	4	48,00	187	48,52	191	48,51
1991-1993	19	46,95	369	48,95	388	48,85
1994-1996	26	47,65	333	48,92	359	48,83
1997-1999	43	47,88	433	48,73	476	48,66
2000-2002	28	51,29	280	50,93	308	50,96
2003-2005	45	50,62	293	51,87	338	51,71
2006-2008	32	52,97	259	52,68	291	52,71
2009-2011	89	52,25	505	53,92	594	53,67
2012-2014	149	53,09	678	55,28	827	54,88
2015-2017	350	51,56	826	54,31	1.176	53,49
2018-2020	221	52,67	416	54,35	637	53,76
2021-2023	112	54,90	337	56,61	449	56,18
TOTAL	1.118	-	4.916	-	6.034	-

7.4.5. Superintendência de Serviços Penitenciários – SUSEPE

Com requisitos de idade e tempo de contribuição mínimos inferiores à regra geral, os servidores aumentaram a idade média de aposentadoria em 5,6 anos (ambos os sexos). Todo o quadro da SUSEPE tinha direito à aposentadoria especial, mas após a Emenda Constitucional nº 103/19 apenas o cargo de agente penitenciário está incluído no § 4º-B do art. 40 da Constituição Federal e manteve o benefício.

Triênio	Feminino		Masculino		Total	
	Vínculos	Idade Média	Vínculos	Idade Média	Vínculos	Idade Média
1988-1990	6	48,17	15	50,00	21	49,48
1991-1993	22	46,82	26	51,38	48	49,29
1994-1996	45	48,22	61	48,07	106	48,13
1997-1999	51	48,31	104	48,36	155	48,34
2000-2002	11	48,73	14	48,79	25	48,76
2003-2005	12	49,50	13	52,77	25	51,20
2006-2008	23	57,22	22	52,32	45	54,82
2009-2011	18	52,17	78	56,19	96	55,44
2012-2014	74	52,76	388	52,86	462	52,84
2015-2017	237	50,19	223	51,59	460	50,87
2018-2020	187	52,16	172	52,76	359	52,45
2021-2023	49	53,78	102	55,65	151	55,04
TOTAL	735	-	1.218	-	1.953	-

7.4.6. Instituto-Geral de Perícias – IGP

Com idade e tempo de contribuição mínimos inferiores à regra geral, o grupo apresentou aumento na idade média de aposentadoria em 11,5 anos, sendo 5,2 anos para as mulheres e 14,7 anos para os homens. Todo o quadro da IGP tinha direito à aposentadoria especial, mas após a Emenda Constitucional nº 103/19, por não estarem enquadrados no rol de cargos do § 4-B, do art. 40 da Constituição Federal, seus servidores perderam os requisitos diferenciados.

Triênio	Feminino		Masculino		Total	
	Vínculos	Idade Média	Vínculos	Idade Média	Vínculos	Idade Média
1988-1990	4	50,50	17	48,76	21	49,10
1991-1993	22	46,23	43	50,60	65	49,12
1994-1996	49	45,22	44	49,89	93	47,43
1997-1999	36	45,50	22	47,36	58	46,21
2000-2002	3	39,33	4	52,25	7	46,71
2003-2005	10	53,10	5	52,60	15	52,93
2006-2008	9	49,11	3	55,00	12	50,58
2009-2011	7	56,00	12	61,33	19	59,37
2012-2014	17	53,65	38	56,45	55	55,58
2015-2017	68	54,63	67	57,72	135	56,16
2018-2020	32	56,22	54	58,22	86	57,48
2021-2023	9	55,67	16	63,44	25	60,64
TOTAL	266	-	325	-	591	-

Considerando os efeitos das últimas reformas, em especial quanto ao cálculo de aposentadoria pela média (trazida pela Emenda Constitucional nº 41/03 e com a forma de cálculo enrijecida pela Emenda Constitucional nº 103/19), mas ainda com representação singela de apenas 5,9% do total de inativos, bem como da limitação aos cargos da SUSEPE diferentes de agente penitenciário e da exclusão do quadro do IGP, uma vez que deixou de ter o direito à aposentadoria especial, projeta-se redução da despesa previdenciária de forma gradual nos próximos anos.

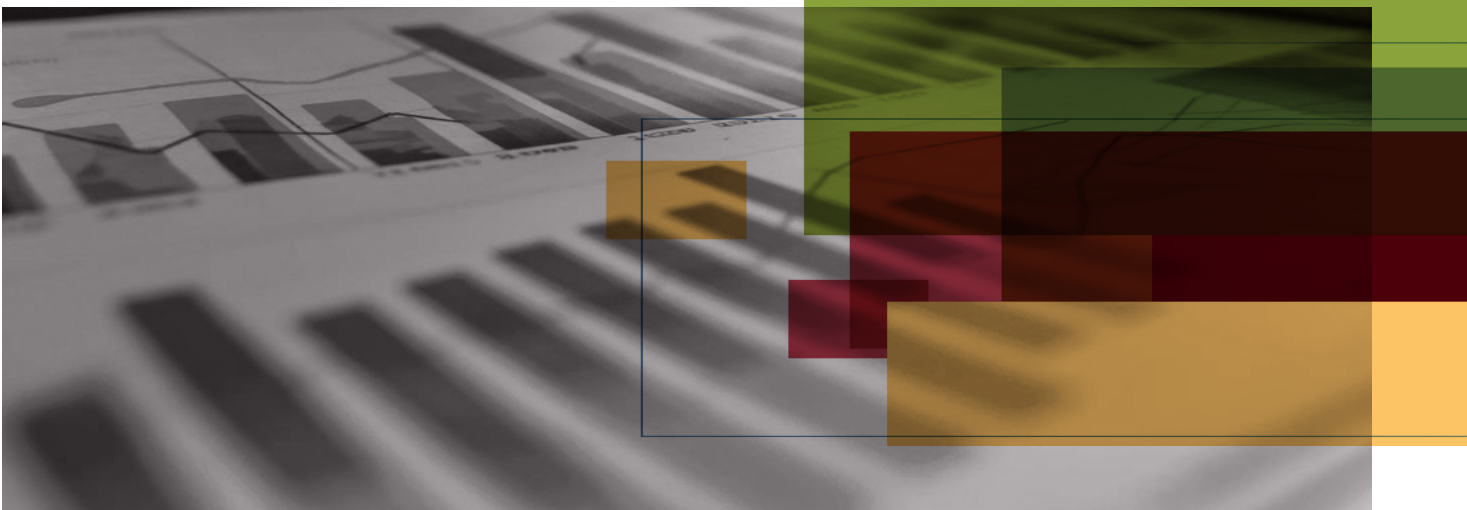
7.5. Avaliação Atuarial

Conforme determina a legislação federal, anualmente os RPPS devem realizar a Avaliação Atuarial (AA), que é o estudo técnico desenvolvido pelo atuário, baseado nas características biométricas, demográficas e econômicas da população analisada, com o objetivo principal de estabelecer, de forma suficiente e adequada, os recursos necessários para a garantia dos pagamentos dos benefícios.

A Avaliação Atuarial de 2024, realizada no início do exercício, com base de dados posicionada em setembro de 2023, utilizou as mesmas premissas da avaliação anterior (AA 2023), com exceção da taxa de juros, sendo as principais: taxa de crescimento real dos salários de 1% ao ano e dos benefícios de 0% ao ano, tábua de mortalidade AT-2000 segregada por sexo, tábua de invalidez Álvaro Vindas, entre outras escolhidas por serem as mais aderentes à massa segurada.

Sobre a taxa de juros, nas duas avaliações anteriores (2021 e 2022), foi utilizado o índice de 4% ao ano. A Portaria MF nº 1.467/2022 trouxe uma modificação em que determina como taxa de desconto para a apuração do valor presente dos fluxos de benefícios e contribuições do RPPS a taxa de juros equivalente à taxa de juros parâmetro cujo ponto da Estrutura a Termo de Taxa de Juros Média – ETTJ seja o mais próximo à duração do passivo do RPPS. Assim, esse foi o segundo ano em que as taxas foram determinadas por essa nova metodologia, sendo para este ano adotadas as taxas anuais de 5,04% para os dois FUNDOPREV, 4,73% para o Fundo Financeiro Civil e 4,75% para o Fundo Financeiro Militar.

A Tabela 11 resume os resultados encontrados e a variação em comparação com a Avaliação Atuarial de 2023.



**Tabela 11 –
Resultados da Avaliação Atuarial 2024**

Valores em R\$ milhões

	PLANO CAPITALIZADO		PLANO FINANCEIRO	
	FUNDOPREV	FUNDOPREV/ MILITAR	CIVIL	MILITAR
1 - Ativos Financeiros	3.639,545	1.265,618	368,186	0,000
2 - Compromissos (Reservas Matemáticas)	(393,352)	1.148,002	118.297,527	49.831,697
3 - Resultado Atuarial (3=1-2)	4.032,897	117,616	(117.929,341)	(49.831,697)
Var. Anual 2024/2023 (nominal)	647,237	137,622	(8.410,111)	(1.849,777)

Fonte: Avaliação Atuarial 2024

Analisando o resultado como um todo, nota-se melhora em comparação com o ano anterior. Quanto aos fundos capitalizados, o FUNDO-PREV apresentou crescimento do superávit (verificado desde a reforma da previdência), enquanto o FUNDO-PREV/MILITAR teve redução expressiva do déficit. Já os fundos financeiros apresentaram pequena redução do déficit. A principal razão da variação positiva verificada nos quatro fundos se deve à elevação na taxa de juros utilizada nessa avaliação atuarial, explicada anteriormente.

Ao avaliar conjuntamente o Plano Financeiro dos civis e dos militares e unificando os fluxos futuros, projetados com base no cumprimento dos requisitos para concessão de aposentadoria ou no evento de morte para as novas pensões, nota-se que o pico do déficit previdenciário foi atingido em 2019 com tendência de queda nos próximos anos.

**Tabela 12 –
Fluxo das receitas, despesas e resultado previdenciários – 2024 a 2098**

Valores em R\$ milhões

ANO	RECEITAS	DESPESAS	DÉFICIT	ANO	RECEITAS	DESPESAS	DÉFICIT
2024	7.863,11	17.891,68	(10.028,57)	2040	2.652,11	6.957,43	(4.305,32)
2025	7.444,42	17.367,36	(9.922,94)	2050	1.064,16	3.108,33	(2.044,17)
2026	7.019,87	16.491,94	(9.472,06)	2060	360,63	1.112,38	(751,75)
2027	6.609,83	15.617,74	(9.007,91)	2070	99,55	335,07	(235,52)
2028	6.220,15	14.798,46	(8.578,31)	2080	18,92	71,51	(52,58)
2029	5.841,72	13.985,91	(8.144,18)	2090	1,63	6,74	(5,11)
2030	5.480,95	13.190,90	(7.709,95)	2098	0,08	0,32	(0,25)

Fonte: Avaliação Atuarial 2024

Anexo I – Resumo Reformas Administrativa e Previdenciária 2019/2020

Reforma Administrativa²

A fim de reduzir os custos do crescimento vegetativo da folha e alinhar os direitos dos servidores públicos estaduais aos dos servidores federais, pré-requisito para adesão ao Regime de Recuperação Fiscal - RRF, foram adotadas como principais medidas:

- extinção das vantagens temporais atribuídas aos servidores públicos civis e militares do estado decorrentes de avanços, anuênios, triênios, quinquênios, adicionais ou gratificações de 15 (quinze) ou 25 (vinte e cinco) anos de serviço, sendo preservadas aquelas existentes até a data da reforma, cessado o acúmulo de novas;
- vedação da incorporação de vantagens de caráter temporário ou vinculadas ao exercício de função de confiança ou de cargo em comissão à remuneração do cargo efetivo ou ao provento de inatividade, sendo preservadas aquelas incorporações existentes até a data da reforma;
- extinção do Abono de Incentivo à Permanência em Serviço pago aos quadros da Brigada Militar, do Magistério e do Instituto-Geral de Perícias (IGP); e, redução do percentual pago às demais categorias, mantido o Abono de Permanência (devolução da contribuição previdenciária para os ativos em condição de aposentadoria);
- alteração na concessão do benefício do abono-família para os dependentes, que pela nova regra será pago apenas para o servidor de baixa renda;
- revisão do vale-refeição, aumentando a faixa de isenção para a coparticipação do servidor de 2 (duas) vezes para 4,5 (quatro vezes e meia) o menor vencimento básico inicial do estado - padrão 1 do Quadro Geral;
- instituição de novo Plano de Carreira ao Magistério, reformando o vigente que era de 1974 (o mais antigo do Brasil) e transformando a forma de remuneração dos professores em subsídio;
- implantação de subsídio nas carreiras da Brigada Militar e do IGP; e,

2. Reforma Administrativa: EC nº 78/20, LC nº 15.450/20 (alterou o Estatuto dos Servidores Públicos do RS - LC nº 10.098/94), LC nº 15.451/20, LC nº 15.452/20, LC nº 15.453/2020 e LC nº 15.454/20.

- alteração no Estatuto dos Militares, com parte das mudanças propostas aos servidores civis, como as no desconto do vale-refeição, a concessão do abono-família para os menores salários e as novas regras para o trabalho extraordinário.

Reforma Previdenciária³

Dos servidores civis:

- adoção de alíquotas previdenciárias progressivas de 7,5% a 22%, respeitando uma alíquota efetiva máxima de 16,78%, idêntica à contribuição aplicada aos servidores civis federais;
- ampliação da base de contribuição dos inativos e pensionistas, passando a incidir a partir de 1 salário mínimo. Antes da alteração, a incidência ocorria sobre o valor excedente ao teto do Regime Geral de Previdência Social - RGPS⁴. Essa possibilidade de ampliação foi autorizada na reforma da previdência apenas para os Regime Próprio de Previdência Social - RPPS que apresentam déficit;
- aplicação das regras de concessão de benefícios idênticas à Reforma Federal (EC nº 103/2019), destacando-se:
 - a) aumento da idade mínima de aposentadoria para 62 anos, se mulher, e 65 anos, se homem. Para professores passa a ser obrigatória aos 57 anos, se mulher, e aos 60 anos, se homem. E para os policiais, idade mínima de 55 anos, independente do sexo;
 - b) alteração das regras de transição: (i) somatório da idade e do tempo de contribuição: 86 para mulheres e 96 para homens, subindo 1 ponto por ano até 2033 (chamada de regra dos pontos); (ii) período adicional de 100% do tempo mínimo de contribuição que faltava para atingir 35 anos, para homens, e 30 anos, para mulheres, na data da aprovação da reforma (regra conhecida como do pedágio);
 - c) ampliação da idade da aposentadoria compulsória de 70 anos para 75 anos, para ambos os sexos;

3. Reforma Previdenciária: EC Federal nº 103/19, Lei Federal nº 13.954/19 (Estatuto das Forças Armadas), Decreto-Lei Federal nº 667/69 (aplicação aos Estados do Sistema de Proteção Social dos Militares), EC Estadual nº 78/20, LC nº 15.429/2019, LC nº 15.511/20 e LC nº 15.602/21.

4. R\$ 7.507,49 no ano de 2023.

- d) nova fórmula de cálculo para a aposentadoria pela média de 60% para 20 anos de contribuição, acrescido de 2% por ano excedente, multiplicado pela média de todos os salários (antes a regra era: benefício de 100% da média dos 80% maiores salários);
 - e) limitação na acumulação de benefícios previdenciários (duas pensões por morte de instituidores diferentes ou de pensão por morte com aposentadoria), não sendo mais permitido receber ambos na sua totalidade, exceto para os casos permitidos por lei. Por exemplo, se vier a falecer o cônjuge de servidor aposentado, esse terá direito a receber integralmente o maior benefício e parcela do menor provento de acordo com seu valor. Assim, terá direito a 60% do valor que exceder a um salário mínimo (SM) até o limite de dois SM, 40% da faixa entre dois e três SM, 20% entre três e quatro SM e de 10% para a parcela superior a quatro SM;
 - f) valor da cota de pensão será de 50% da aposentadoria do servidor ou a que teria direito se aposentado por incapacidade permanente na data do óbito, acrescido de 10% por dependente, limitado a 100% do benefício;
- criação do Benefício Especial como incentivo à migração ao Regime de Previdência Complementar - RPC e nova segregação de massa dos fundos financeiro e capitalizado igualando as datas de início do FUNDOPREV à da RS-PREV (Fundação de Previdência Complementar do servidor público do Estado do Rio Grande do Sul);
 - antes da citada reforma, em 2018, as pensões por morte deixaram de ser vitalícias aos cônjuges com até 43 anos de idade na data do óbito do servidor.

Dos militares:

- aumento do tempo de contribuição para 35 anos (antes da reforma os homens contribuíaam por 30 anos e as mulheres por 25 anos), idêntica à reforma federal das Forças Armadas;
- adoção das mesmas alíquotas progressivas e ampliação da base de contribuição já aplicadas aos servidores públicos civis.



Anexo II – Nota Técnica do Histórico das Reformas da Previdência e seus Efeitos no Estado do Rio Grande do Sul

O objetivo desta Nota Técnica é mostrar os efeitos das alterações realizadas nos últimos anos na legislação previdenciária dos servidores públicos civis e militares do Estado do Rio Grande do Sul, tanto em âmbito federal quanto estadual, bem como projetar os desafios da questão previdenciária.

1. REGRAS DE CONCESSÃO DE APOSENTADORIA E PENSÃO DOS SERVIDORES CIVIS

Neste primeiro capítulo serão elencadas as reformas previdenciárias federais e estaduais com um resumo das principais mudanças que atingiram os servidores civis.

1.1. CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A Constituição Federal de 1988 trouxe o conceito de Previdência para a garantia da proteção social em um tripé, juntamente com Saúde e Assistência Social.

A Constituição Federal passou a exigir contribuição dos segurados e do empregador, tempo mínimo de serviço, sendo de 30 anos de serviço para as mulheres e de 35 anos de serviço para os homens. Porém, não exigia idade mínima para concessão de aposentadoria, bem como tempo mínimo de serviço público ou no cargo.

A nova constituição definiu, ainda, que a base de cálculo do benefício de aposentadoria seria a última remuneração da ativa (integralidade) e para a pensão por morte, o valor da aposentadoria ou da remuneração, se o servidor falecesse em atividade.

Para o reajuste de ambos os benefícios determinava o mesmo índice ou valor concedido aos ativos (paridade) e que a aposentadoria compulsória se daria aos 70 anos de idade e proporcional ao tempo de serviço.

1.1.1. Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998, DOU de 16/12/1998

Para a aposentadoria voluntária, a EC nº 20 incluiu a exigência dos seguintes critérios de elegibilidade:

- a. idade mínima de 55 anos para as mulheres e 60 anos para os homens;
- b. tempo mínimo de efetivo exercício no serviço público de 10 anos;
- c. tempo mínimo no cargo, 5 anos.

A EC nº 20 passou a adotar o conceito de tempo de contribuição no lugar de tempo de serviço, mantendo em 30 anos para as mulheres e de 35 anos de contribuição para os homens.

Essa alteração constitucional manteve como base de cálculo do benefício de aposentadoria o valor da última remuneração da ativa (integralidade) e, para a pensão por morte, modificou o cálculo do provento para o valor equivalente ao da aposentadoria compulsória que teria direito, se fosse concedida na data do óbito (caso o servidor falecesse em atividade).

A EC nº 20 extinguiu a contagem de tempo de contribuição fictício.

Para o reajuste das aposentadorias e pensões manteve a previsão do mesmo índice ou valor concedido aos ativos (paridade) para ambos os benefícios.

Regra de transição: para que os servidores pudessem se aposentar a partir de 48 anos de idade (mulheres) ou 53 (homens), instituiu um período adicional de contribuição (pedágio) de 20% no tempo de contribuição que faltava completar. Essa regra de transição foi revogada pela EC nº 41/2003, que trouxe nova regra similar, porém com mais exigências.

1.1.2 – Emenda Constitucional nº 41, de 19/12/2003, DOU de 31/12/2003

A EC nº 41, para a aposentadoria voluntária, manteve os seguintes critérios de elegibilidade:

- a. idade mínima de 55 anos para as mulheres e 60 anos para os homens;
- b. 20 anos de efetivo exercício no serviço público;
- c. 10 anos de carreira; e
- d. 5 anos de efetivo exercício no cargo em que se desse a aposentadoria.

Aos servidores que ingressaram em cargo público efetivo após a Emenda Constitucional nº 41 (a partir de 2004), a base de cálculo do benefício de aposentadoria passou a ser a média das 80% maiores remunerações desde julho/94 até o momento da aposentadoria.

Para a pensão por morte a EC nº 41 manteve o valor do provento (se o servidor estivesse aposentado na data do óbito), mas alterou para o valor da aposentadoria a que teria direito se concedida na data do óbito (caso o servidor falecesse em atividade). E para o reajuste determinou que seria a inflação para garantir o valor real dos benefícios.

A EC 41 instituiu um redutor de 30% sobre a parcela das pensões por morte que superassem o limite máximo de benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), ou seja, até o teto do RGPS a pensão seria de 100% da aposentadoria ou do valor que teria direito se o servidor falecesse na ativa; e, do excedente, corresponderia a 70%.

Por fim, determinou o valor do subsídio dos ministros do STF como teto remuneratório dos servidores e passou a ser cobrada contribuição previdenciária dos inativos e pensionistas.

Para a aposentadoria voluntária de professor, manteve os critérios de elegibilidade:

- a. idade mínima de 50 anos para as mulheres e 55 anos para os homens;
- b. tempo de contribuição de 25 anos para as mulheres e 30 anos para os homens;
- c. tempo mínimo de efetivo exercício no serviço público de 10 anos;
- d. tempo mínimo no cargo, 5 anos;
- e. a forma de cálculo e o reajuste das aposentadorias ficou a mesma dos demais servidores civis (média das 80% maiores remunerações e inflação).

Para a aposentadoria voluntária de policial e agentes penitenciário ou socioeducativo, manteve os critérios de elegibilidade:

- a. sem exigência de idade mínima;
- b. tempo de contribuição de 25 anos para as mulheres e de 30 anos para os homens, sendo 20 anos e 18 anos de exercício de natureza estritamente policial, respectivamente;
- c. forma de cálculo e reajuste: integralidade e paridade.

1.1.2.1 - Regras de transição

A EC nº 41 estabeleceu as seguintes regras de transição para os servidores que estavam no serviço ativo:

- a. servidores que ingressaram antes de 16/12/1998: redefiniu a regra de transição trazida pela Emenda Constitucional nº 20/98. Para que os servidores pudessem se aposentar a partir de 48 anos de idade (mulheres) ou 53 anos (homens), precisariam cumprir um período adicional de contribuição (pedágio) de 20% do tempo de contribuição que faltava para completar o requisito para a aposentadoria. Incluiu um redutor de 3,5% (se o servidor se tornasse elegível até 2005) ou de 5% (se o servidor se tornasse elegível a partir de 2006) por ano antecipado às idades de 55 anos e 60 anos. E, por essa regra, os servidores se aposentariam com proventos calculados pela média e com reajuste pela inflação;
- b. servidores que ingressaram antes de 2004: exigia os mesmos critérios de elegibilidade trazidos pela regra permanente da Emenda Constitucional nº 41, qual seja, 55/60 anos de idade, 30/35 anos de contribuição e 5 anos no cargo, para mulheres e homens, respectivamente. Incluiu a exigência de 10 anos de carreira e aumentou de 10 anos para 20 anos o tempo de serviço público. Por essa regra de transição, a integralidade e a paridade estavam garantidas. Essa regra de transição foi revogada pela EC nº 103 pela regra de um período adicional de contribuição (pedágio).

1.1.3 – Emenda Constitucional nº 47, de 05/07/2005, DOU de 06/07/2005

A EC nº 47 complementou a EC nº 41 com uma nova regra de transição para os servidores que ingressaram antes da EC nº 20, conhecida como Regra dos 85/95 pontos. A nova regra de transição trouxe a possibilidade do servidor se aposentar quando sua idade, somada ao seu tempo de contribuição, totalizasse 85 pontos para as mulheres e 95 pontos para os homens.

Além disso, ampliou a exigência para 25 anos de tempo de serviço público e 15 anos de tempo na carreira, mas manteve 5 anos no cargo. Por essa regra o servidor também teria direito à integralidade e à paridade, assim como as pensões decorrentes das aposentadorias concedidas por esse disposto.

1.1.4 – Emenda Constitucional nº 88, de 07/05/2015, DOU de 8/05/2015

A EC nº 88 possibilitou o aumento de 70 anos para 75 anos de idade do limite máximo para a aposentadoria compulsória (ambos os sexos), na forma de lei complementar.

A Lei Complementar Federal nº 152, de 03/12/2015, determinou que a aposentadoria compulsória seja aos 75 anos de idade, com aplicação para a União, Estados, Distrito Federal e Municípios.

1.1.5 – Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/2019, DOU de 13/11/2019

A Emenda Constitucional nº 103 descentralizou as regras previdenciárias, conferindo aos entes federativos competência para legislar sobre o tema.

1.2 – CONSTITUIÇÃO ESTADUAL E LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA ESTADUAL

As alterações na legislação previdenciária estadual se deram tanto por emenda à Constituição do Estado quanto por mudanças nas normas infraconstitucionais. A seguir são apresentadas as principais alterações havidas a partir de 2011.

1.2.1 - Segregação de massas

Com o advento das Leis Complementares nº 13.757 (aplicável aos militares estaduais), e nº 13.758 (aplicável aos servidores civis), ambas de 15/07/2011, foi realizada a segregação de massas, determinando que os servidores civis e os militares que ingressaram até 15/07/2011 ficassem vinculados ao Fundo Financeiro (repartição simples), enquanto aqueles que ingressassem após essa data ficariam vinculados ao Fundo Previdenciário (capitalização). Foram criados dois fundos, o FUNDOPREV/CIVIL e o FUNDOPREV/MILITAR.

Em 2020 houve a revisão da segregação do FUNDOPREV/CIVIL, transferindo a data de corte de 15/07/2011 para 18/08/2016 para coincidir com o início do funcionamento da RS-Prev (Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público do Estado do Rio Grande do Sul).

Em 2014 foram publicados decretos concedendo integralidade e paridade às carreiras da segurança pública (Polícia Civil, SUSEPE e IGP) mesmo após a EC nº 41/2003 e até a instituição do Regime de Previdência Complementar – RPC.

1.2.2 - Criação do Regime de Previdência Complementar - RPC e da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público do Estado do Rio Grande do Sul (RS-Prev) para os servidores civis - Lei Complementar nº 14.750, de 15/10/2015

Os servidores civis que ingressaram no Regime Próprio de Previdência Social do Estado do Rio Grande do Sul (RPPS/RS) e não eram servidores de outros entes da Federação (sem interrupção) tiveram suas contribuições previdenciárias, bem como futuros proventos de aposentadoria e

pensão por morte, limitados ao teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). A mesma regra vale para os servidores que já estavam no serviço público do Estado e optaram pela migração ao RPC. O plano RS-Futuro, administrado pela RS-Prev, começou a operar em 19/08/2016.

Para os servidores civis da segurança pública (policiais civis e quadros da SUSEPE e IGP) foi assegurada a integralidade para os que ingressaram até a entrada em vigor da Lei Complementar nº 14.750/15 para aqueles que não migraram ao RPC/RS, desde que tivessem 55 anos de idade (para ambos os sexos), e média limitada ao teto do RGPS para os que ingressaram depois.

1.2.3 – Lei Complementar Estadual nº 15.142, de 05/04/2018

A LC nº 15.142/18 introduziu alterações no regramento do RPPS/RS, com destaque ao fim da vitaliciedade da pensão por morte aos cônjuges. Passou a exigir como requisitos para a concessão no mínimo 2 anos de casamento ou união estável e 18 contribuições mensais do servidor ao RPPS. A temporariedade do benefício de pensão por morte depende da idade do cônjuge ou companheiro na data do óbito do servidor.

De acordo com a LC nº 15.142/18, acarreta a perda da qualidade de beneficiário o decurso dos seguintes períodos, estabelecidos de acordo com a idade do pensionista na data do óbito do servidor:

- a. 3 anos, para o(a) pensionista com menos de 21 anos de idade;
- b. 6 anos, entre 21 anos e 26 anos de idade;
- c. 10 anos, entre 27 anos e 29 anos de idade;
- d. 15 anos, entre 30 anos e 40 anos de idade;
- e. 20 anos, entre 41 anos e 43 anos de idade.

Por exceção, a pensão por morte será vitalícia se, na data do óbito do servidor(a), o(a) pensionista tiver 44 anos ou mais de idade.

Contudo, se os requisitos não forem cumpridos, a pensão por morte a que faz jus o cônjuge, a companheira ou o companheiro terá duração de 4 meses.

1.2.4 – Emenda à Constituição do Estado nº 78, de 04/02/2020, nos moldes da Emenda à Constituição Federal nº 103, de 13/11/2019, e Leis Complementares nº 15.429/19 e nº 15.453/20 (policiais civis e agente penitenciários)

O Estado do Rio Grande do Sul aprovou a reforma previdenciária dos servidores civis por meio da Lei Complementar nº 15.429, de 22/12/2019, trazendo as mesmas regras previstas pela EC Federal nº 103. Em data posterior, a Assembleia Legislativa alterou a Constituição Estadual por meio da Emenda Constitucional nº 78, incorporando à Carta Estadual as normas introduzidas pela EC Federal nº 103, conforme comando constitucional de descentralização das normas previdenciárias. Além disso, a nova legislação estabeleceu a possibilidade de ampliação da base de contribuição dos inativos e pensionistas, que passaram a recolher a contribuição à previdência sobre o valor excedente ao valor do salário mínimo, em virtude de o estado possuir déficit atuarial no RPPS/RS.

A reforma da previdência estadual alterou os critérios de elegibilidade, que passaram a ser os seguintes:

- a. idade mínima de 62 anos para as mulheres e 65 anos para os homens; e
- b. tempo mínimo de contribuição de 25 anos.

Por sua vez, foram mantidos os seguintes critérios:

- a. tempo mínimo de efetivo exercício no serviço público de 10 anos; e
- b. tempo mínimo no cargo, de 5 anos.

Para os servidores que ingressaram após a EC 41/2003, a forma de cálculo pela média passou a considerar 100% dos salários de contribuição multiplicada por um fator de 60% acrescido de 2% ao ano que exceder 20 anos, completando o fator de 100% aos 40 anos de tempo de contribuição.

Para o reajuste da aposentadoria manteve a determinação de índice de inflação para garantir o valor real dos benefícios.

Para a aposentadoria voluntária de professor, modificou os critérios de elegibilidade:

- a. idade mínima de 57 anos para as mulheres e 60 anos para os homens;
- b. tempo de contribuição de 25 anos de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil, no ensino fundamental e médio;
- c. tempo mínimo de efetivo exercício no serviço público de 10 anos;
- d. tempo mínimo no cargo, de 5 anos;
- e. forma de cálculo: a média de 100% das remunerações multiplicada por 60% acrescido de 2% por ano de contribuição que exceder 20 anos de contribuição;
- f. reajuste pelos índices de inflação.

Para a aposentadoria voluntária de policial, agentes penitenciário ou socioeducativo, modificou os critérios de elegibilidade:

- a. idade mínima de 55 anos;
- b. tempo de contribuição mínimo de 30 anos, sendo 25 anos de exercício em cargos dessas carreiras;
- c. forma de cálculo: média de 100% das remunerações multiplicada por 60% acrescido de 2% por ano de contribuição que exceder 20 anos;
- d. reajuste pelos índices inflação.

Os servidores do Instituto Geral de Perícias deixaram de ter direito à aposentadoria especial, sendo preservado o direito adquirido dos que implementaram os requisitos até 17/02/2020.

A aposentadoria por incapacidade permanente será calculada pela mesma regra da aposentadoria compulsória, qual seja, a média de 100% das remunerações multiplicada por fator igual a 70% mais 2% por ano que exceder 20 anos de contribuição. Haverá diferença no cálculo se a aposentadoria por incapacidade permanente decorrer de acidente de trabalho, doença profissional ou do trabalho, sendo no valor de 100% da média, sem redutor por tempo de contribuição.

A aposentadoria compulsória será aos 75 anos de idade e equivalente a 60% da média multiplicada por um fator $TC/20$ (limitado a 1), onde TC é o tempo de contribuição. Exemplo: o valor da aposentadoria de um servidor com 15 anos de contribuição será de $60\% \times \text{média} \times (15/20) = 45\% \times \text{média}$.

1.2.4.1 - Regras de transição

A reforma da previdência estadual feita por meio da LC nº 15.429/19 introduziu as seguintes regras de transição para os servidores civis:

- a. regra dos pontos: aumento de um ponto por ano decorrido, sendo 86/96 em 2019, 87/97 anos em 2020 até o limite de 100 pontos para as mulheres em 2033 e 105 pontos para os homens em 2028. Exige idade mínima de 57 anos (mulheres) e 62 anos (homens), 30/35 anos de contribuição, respectivamente, 20 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 anos no cargo, com proventos calculados pela média e reajuste pela inflação;
- b. para os professores, a regra é a mesma, todavia com redução de 5 anos na idade e no tempo de contribuição. A pontuação parte em 2019 de 81 pontos (mulheres), e 91 pontos (homens), aumentando um ponto por ano até atingir 92, para as mulheres, em 2030 e 100 para os homens,

em 2028. Os demais critérios são os mesmos, com redução de 5 anos na idade mínima e no tempo de contribuição, tendo que ser de efetivo exercício das funções de magistério na educação básica;

- c. para os policiais civis, agentes penitenciários ou socioeducativos a idade mínima é de 55 anos para ambos os sexos, 30 anos de contribuição (homens) e 25 anos (mulheres), 20 anos (homens) e 15 anos (mulheres) de exercício em cargo de natureza estritamente policial.

Para os servidores que ingressaram no serviço público antes da EC nº 41 e querem preservar o direito à integralidade e à paridade é necessário idade mínima de 62 anos, se mulher, e 65 anos, se homem. Para os professores as idades mínimas serão de 57 anos, se mulher, e 60 anos, se homem. Já para os que ingressaram a partir de 2004, os benefícios serão calculados pela média (mas com a forma de cálculo da EC nº 41 - média antiga) e o reajuste se dará pela inflação.

1.4.2.2 – Regras do período adicional de contribuição (pedágio)

A LC nº 15.429/19, para a aposentadoria, passou a exigir um período adicional de contribuição (pedágio) e mais o seguinte:

- a. idade mínima de 57 anos para as mulheres e 60 anos para os homens;
- b. 30 anos de contribuição para as mulheres e 35 anos para os homens;
- c. 20 anos de serviço público;
- d. 5 anos no cargo;
- e. o período adicional deve ser de 100% do tempo de contribuição que faltava para a aposentadoria na data da reforma (23/12/2019). Este período adicional de contribuição ficou conhecido como “pedágio”.

As novas regras garantem a integralidade e a paridade da remuneração no serviço ativo com os proventos de aposentadoria para quem ingressou no serviço público antes da EC nº 41 e, para quem ingressou a partir de 2004, a aposentadoria será calculada pela média das remunerações, conforme a forma de cálculo antiga (das 80% maiores remunerações), com o reajuste do benefício sendo feito pela inflação.

Para os professores, considera-se a redução de 5 anos na idade e no tempo de contribuição, desde que comprovem tempo de efetivo exercício das funções de magistério, 5 anos no cargo e pedágio de 100%.

Para policiais civis poderem se aposentar a partir de 52 anos de idade (mulher) ou 53 anos (homens), serão necessários 30 anos de contribui-

ção para os homens e 25 anos para as mulheres, 20 anos (homens) e 15 anos (mulheres) de exercício em cargo de natureza estritamente policial mais o pedágio de 100%

Para a pensão por morte, a reforma manteve o valor do provento (se o servidor estivesse aposentado na data do óbito), mas alterou para o valor da aposentadoria por incapacidade permanente que teria direito se concedida na data do óbito (caso o servidor falecesse em atividade).

Além disso, o valor da pensão será de 50% do valor dos proventos mais 10% por dependente, limitado a 100%, ou seja, só se o servidor deixar 5 ou mais dependentes a pensão se igualará ao valor da aposentadoria que percebia ou da aposentadoria por incapacidade permanente a que teria direito na data do óbito (no falecimento em atividade).

A limitação de pensão com aposentadoria:

- a. até 1 salário mínimo (SM), 100%;
- b. entre 1 SM e 2 SM, 60%;
- c. entre 2 SM e 3 SM, 40%;
- d. entre 3 SM e 4 SM, 20%; e
- e. maior que 4 SM, 10%.

A pensão por morte de policiais civis, agentes penitenciários ou socio-educativos que seja decorrente de agressão sofrida no exercício ou em razão da função será vitalícia para o cônjuge e equivalente à remuneração no cargo.

2 - REGRAS DE INATIVIDADE E PENSÃO DOS MILITARES

Neste capítulo serão elencadas as reformas previdenciárias federais e estaduais com um resumo das principais mudanças relativas aos militares. As normas constitucionais aplicáveis aos militares são as seguintes:

- a. Constituição Federal de 1988, que dispôs quanto à competência privativa da União para legislar sobre normas gerais das polícias militares e corpos de bombeiros militares (art. 22, XXI), remetendo à lei do ente estatal a competência para fixar regras;
- b. Emenda Constitucional nº 3, de 17/03/1993, que instituiu o dever de custeio para os militares;
- c. Emenda Constitucional nº 18, de 05/02/1998, atribuiu caráter militar, paridade na inativação e integralidade às pensões;

- d. Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998, fixou a integralidade e paridade para inativos e pensionistas;
- e. Emenda Constitucional nº 41, de 19/12/2003, devolveu à legislação do ente federativo a competência para fixar regras;
- f. Emenda Constitucional nº 103, de 12/11/2019, em que a União avocou a competência para editar normas gerais de organização, efetivos, material bélico, garantias, convocação e mobilização, inatividades e pensões das polícias militares e dos corpos de bombeiros militares.

No Estado do Rio Grande do Sul a Lei Complementar nº 10.990, de 18/08/1997, dispõe sobre o Estatuto dos Militares Estaduais.

A Lei Federal nº 13.954, de 16/12/2019, alterou o estatuto das Forças Armadas, determinou a aplicação do Decreto-Lei nº 667/69 no âmbito dos estados e dispôs sobre o sistema de proteção social dos militares.

O art. 24 do Decreto-Lei nº 667, de 02/07/1969, com a redação dada pela Lei nº 13.954/19, assim estabelece (*verbis*):

Art. 24. Os direitos, os deveres, a remuneração, as prerrogativas e outras situações especiais dos militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios são estabelecidos em leis específicas dos entes federativos, nos termos do § 1º do art. 42, combinado com o inciso X do § 3º do art. 142 da Constituição Federal.

No bojo do diploma legal há regras gerais estabelecidas pela União que devem ser observadas de imediato pelos estados, e outras que podem ser suplementadas de acordo com o entendimento acerca das matérias, conforme dispõem os arts. 24-A a 24-J, com a redação dada pela Lei Federal nº 13.954/19.

Portanto, hoje no RS as regras de transferência para inatividade são as previstas na LC Estadual nº 10.990/97 (Estatuto dos Militares Estaduais), respeitadas as regras gerais previstas na Lei Federal nº 13.954/19. A regra era de 30/25 anos de tempo de serviço com no mínimo 25/20 anos de exercício de atividade de natureza militar, para homens e mulheres, respectivamente. Com as alterações passou a ser de 35 anos de tempo de serviço com no mínimo 30 anos de exercício de atividade de natureza militar, para ambos os sexos. Também passou a vedar a promoção para grau superior hierárquico na transferência para a reserva.

A transferência para a reserva remunerada pode ser a pedido e será concedida se for cumprido o tempo de contribuição, ou poderá ser “ex-offi-

cio” ao serem atingidas as idades limite de 65 anos para militares oficiais (exceto o posto de coronel, que será aos 67 anos) e 60 anos para os militares “praças”; ou ao completar 35 anos de efetivo exercício. A passagem do militar da reserva à reforma se dará “ex-officio” no atingimento das idades limites de 70 anos para oficiais e 65 anos para praças.

O valor do provento de transferência para a reserva remunerada (inclusive por incapacidade), reforma ou pensão por morte será o da última remuneração da ativa (integralidade), com reajuste idêntico aos ativos (paridade). A regra de transição exige um tempo adicional (pedágio) de 17% do tempo de serviço que faltava para completar 30 anos para os homens e 25 anos para as mulheres, em 31/12/2019. A partir de janeiro de 2021, será necessário cumprir, além do pedágio, mais 4 meses por ano faltante para atingir o tempo mínimo de atividade de natureza militar, limitado a 5 anos.

3 – EVOLUÇÃO DAS ALÍQUOTAS PREVIDENCIÁRIAS

Após a apresentação resumida das alterações das regras previdenciárias de concessão dos benefícios de aposentadoria e pensão por morte e forma de cálculo dos proventos desde a CF/88, destaca-se a evolução histórica das alíquotas de contribuição previdenciária dos servidores públicos do Regime Próprio de Previdência Social do Rio Grande do Sul – RPPS/RS. As diversas alterações nas alíquotas de contribuição ao RPPS/RS se deram da seguinte forma:

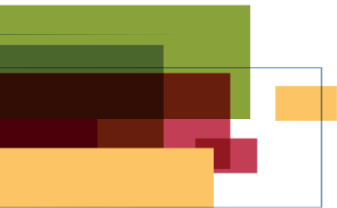
- a. Lei Complementar nº 12.065/04: majoração da contribuição mensal dos servidores civis e dos militares ao RPPS/RS de 7,4% para 11% sobre o salário de contribuição para os servidores ativos; de 5,4% para 11% sobre a parcela que excedesse ao teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), para os inativos e pensionistas, destacando-se que pensionistas não recolhiam contribuição previdenciária; entretanto, por liminar judicial, os servidores militares, ativos e inativos, até fevereiro de 2010, contribuíam com as alíquotas anteriores à LC n.º 12.065/2004, ou seja, 7,4% para os ativos e 5,4% para os inativos;
- b. Lei Complementar nº 13.431/10: estabelecimento de alíquota de 11% para os servidores militares ativos, de forma escalonada, sendo 7,5% a contar de 01/03/2010 e 11% a partir de 01/03/2011. Para os inativos e pensionistas militares estas mesmas alíquotas, no mesmo escalonamento, passaram a incidir sobre a parcela que excedesse o teto do RGPS. Com essas alterações foram dirimidas as questões judiciais que até então impediam a cobrança da alíquota integral estabelecida, originalmente, pela LC n.º 12.065/2004, dos servidores militares;

Anexo III – Lista das Autarquias e das Fundações Públicas do estado do RS

- AGDI** - Agência Gaúcha de Desenvolvimento e Promoção do Investimento
- AGERGS** - Agência Estadual de Regulação dos Serviços Públicos Delegados do Rio Grande do Sul
- CIENTEC** - Fundação de Ciência e Tecnologia (extinta)
- DAER** - Departamento Autônomo de Estradas de Rodagem
- DETRAN** - Departamento Estadual de Trânsito
- FADERS** - Fundação de Articulação e Desenvolvimento de Políticas Públicas para PcD e PcAH
- FAPERGS** - Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio Grande do Sul
- FASE** - Fundação de Atendimento Sócio-Educativo do Rio Grande do Sul
- FDRH** - Fundação para o Desenvolvimento de Recursos Humanos (extinta)
- FEE** - Fundação de Economia e Estatística (extinta)
- FEPAGRO** - Fundação Estadual de Pesquisa Agropecuária (extinta)
- FEPAM** - Fundação Estadual de Proteção Ambiental Henrique Luis Roessler
- FETLSVC** - Fundação Escola Técnica Liberato Salzano Vieira da Cunha
- FGTAS** - Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social
- FIGTF** - Fundação Instituto Gaúcho de Tradição e Folclore (extinta)
- FOSPA** - Fundação Orquestra Sinfônica de Porto Alegre
- FTSP** - Fundação Teatro São Pedro
- FUNDERGS** - Fundação de Esporte e Lazer do Estado do RS (extinta)
- FUNPERGS** - Fundação de Proteção Especial
- FZB** - Fundação Zoobotânica (extinta)
- IPE Prev** - Instituto de Previdência do Estado do Rio Grande do Sul
- IPE Saúde** - Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores Públicos do Rio Grande do Sul
- IRGA** - Instituto Rio Grandense do Arroz
- JUCERGS** - Junta Comercial do Estado do Rio Grande do Sul
- METROPLAN** - Fundação Estadual de Planejamento Metropolitano e Regional
- SPH** - Superintendência de Portos e Hidrovias (extinta)
- SUPRG** - Superintendência do Porto de Rio Grande (extinta)
- TVE** - Fundação Piratini (extinta)
- UERGS** - Universidade Estadual do Rio Grande do Sul

Anexo IV – Lista de Siglas Utilizadas no Relatório de Pessoal

- AA** - Avaliação Atuarial
- CAGE** - Contadoria e Auditoria-Geral do Estado do RS
- DEA** - Despesas de Exercícios Anteriores
- DPE** - Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul
- FF** - Fundo Financeiro de Previdência
- FUNDOPREV** - Fundo de previdência de capitalização dos servidores civis
- FUNDOPREV/MILITAR** - Fundo de previdência de capitalização dos militares
- IGP** - Instituto-Geral de Perícias
- INSS** - Instituto Nacional de Seguridade Social
- IPCA** - Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo
- IPE Prev** - Instituto de Previdência do Estado do Rio Grande do Sul
- IPE Saúde** - Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores Públicos do Rio Grande do Sul
- LRF** - Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar Federal nº 101/2000)
- MP** - Ministério Público
- RCL** - Receita Corrente Líquida
- RGPS** - Regime Geral de Previdência Social
- RHE** - Sistema de Recursos Humanos do Estado
- RPC** - Regime de Previdência Complementar
- RPPS** - Regime Próprio de Previdência Social
- RPV** - Requisição de Pequeno Valor
- RRF** - Regime de Recuperação Fiscal
- RS-PREV** - Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público do Estado do Rio Grande do Sul
- SM** - Salário mínimo
- STN** - Secretaria do Tesouro Nacional
- SUSEPE** - Superintendência de Serviços Penitenciários
- TCE** - Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul
- TJ** - Tribunal de Justiça
- TJM** - Tribunal de Justiça Militar



SECRETÁRIA DA FAZENDA: Pricilla Maria Santana.

SECRETÁRIO DA FAZENDA ADJUNTO: Itanielson Dantas Silveira Cruz.

SUBSECRETÁRIO DO TESOURO: Eduardo Rosemberg Lacher.

SUBSECRETÁRIOS ADJUNTOS DO TESOURO: Juliana Debaquer,
Elói Astir Stertz,
Cristiano Martyniak de Lima.

CHEFE DA DIVISÃO DE ESTUDOS ECONÔMICOS E FISCAIS E QUALIDADE DO

GASTO: Marcos Antonio Bosio.

CHEFE DA SEÇÃO DE POLÍTICAS FISCAIS: Gabriel Zuanazzi Dornelles.

EQUIPE TÉCNICA: Silvia Teixeira da Motta,
Renan Backer Mendes.

DIAGRAMAÇÃO: Andrea Alves Pereira (Comunicação Tesouro).



RELATÓRIO

de PESSOAL

20

23