



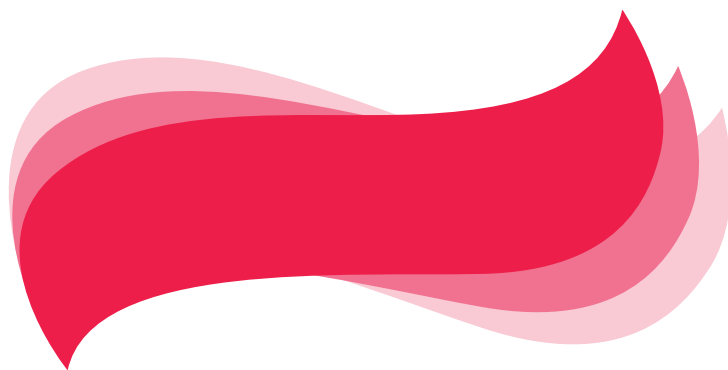
RELATÓRIO DE PESSOAL

20
25



RELATÓRIO
DE PESSOAL

|
2025



SECRETÁRIA DA FAZENDA

Pricilla Maria Santana

SECRETÁRIO DA FAZENDA ADJUNTO

Itanielson Dantas Silveira Cruz

SUBSECRETÁRIA DO TESOIRO DO ESTADO

Juliana Debaquer

SUBSECRETÁRIOS ADJUNTOS DO TESOIRO DO ESTADO

Área Institucional: Jacó Braatz

Área Financeira: Elói Astir Stertz

Área Orçamentária: Cristiano Martyniak de Lima

**CHEFE DA DIVISÃO DE ESTUDOS ECONÔMICOS E FISCAIS E
QUALIDADE DO GASTO**

Élinton Alves Correia

CHEFE DA SEÇÃO DE ESTUDO ECONÔMICOS E FISCAIS

Gabriel Zuanazzi Dornelles

EQUIPE TÉCNICA

Felipe Conter Leite

Luciano Lauri Flores

Mariana da Silva Coelho

Renan Backer Mendes

Sílvia Teixeira da Motta (coordenadora)

CHEFE DE GABINETE

Patrícia Agnes Pereira da Silva

REVISÃO TEXTUAL

Tatiana Zismann

ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO DO TESOIRO

Sandra Eliane Olivera Bitencourt Genro

Kevin Holz Oswaldt

PROJETO GRÁFICO

Adriano Diogo Medeiros

SU má rio

Resumo Executivo	6
1. Introdução	8
2. Evolução da Despesa com Pessoal e Encargos Sociais.....	10
3. Evolução da Folha de Pagamento	14
3.1 Quantitativo da Administração Direta do Poder Executivo	15
3.2 Folha de pagamento anual da Administração Direta do Poder Executivo.....	16
3.3 Quantitativo dos outros poderes e órgãos autônomos	17
3.4 Folha de pagamento dos outros poderes e órgãos autônomos.....	19
3.5 Pensões previdenciárias - quantitativo e folha de pagamento anual	21
3.6 Administração Indireta do Poder Executivo - quantitativo e folha de pagamento anual	22
3.7 Folha de pagamento anual da Administração Direta.....	23
4. Composição do Quadro de Pessoal do Estado	25
4.1 Quadro de Pessoal	26
4.2 Análise da Administração Direta do Poder Executivo.....	27
4.3 Análise dos Quadros da Administração Direta do Poder Executivo - Ativos.....	28
4.4 Análise por sexo e faixa etária da Administração Direta do Poder Executivo - Ativos.....	29
5. Repercussão de Alterações Normativas	31
5.1 Reestruturação das carreiras do Poder Executivo.....	32
5.2 Reajustes salariais	32
5.3 Nomeações e contratações.....	33

6. Limites da Lei de Responsabilidade Fiscal – LRF	34
7. Previdência.....	38
7.1 Breve histórico.....	39
7.2 Fundos de Previdência – quantitativo e recursos	40
7.3 Receitas, despesas e déficit previdenciário do plano financeiro	41
7.4 Idades médias de aposentadoria dos servidores estaduais.....	44
7.5 Avaliação Atuarial	48
8. Perspectivas	50
Apêndice	52
Apêndice A - Servidores ativos da Administração Direta por poder e órgão autônomo.....	53
Apêndice B - Reestruturação do Poder Executivo do Rio Grande Do Sul (Leis n.º 16.165/24, n.º 16.248/24, n.º 16.266/24 E Lei Complementar n.º 16.181/24)	54
Apêndice C - Nota Técnica do Histórico das Reformas da Previdência e seus efeitos no Estado do Rio Grande Do Sul	57
Apêndice D - Lista das Autarquias e das Fundações Públicas do Estado do RS	65
Apêndice E - Lista de siglas utilizadas no Relatório de Pessoal.....	66



Resumo

Executivo

O **Relatório de Pessoal 2025** apresenta a evolução da Despesa com Pessoal, a composição do quadro de servidores e os impactos fiscais e previdenciários associados, com dados consolidados até dezembro.

No exercício de 2025, a Despesa com Pessoal e Encargos Sociais atingiu R\$ 41,2 bilhões, registrando crescimento nominal de 11,5% e real de 6,95%, em relação a 2024. Esse resultado decorre, principalmente, da recomposição remuneratória e da reorganização de carreiras no âmbito do Poder Executivo, cujos efeitos passaram a vigorar ao longo do exercício.

A folha de pagamento da Administração Direta totalizou R\$ 34,7 bilhões, com aumento nominal de 6,6% e real de 2,2% na comparação com o ano anterior. O Poder Executivo concentrou 70,8% da folha, enquanto os demais poderes e órgãos autônomos responderam por 18,7%, e as pensões previdenciárias por 10,5%.

O quadro de pessoal do Estado somou 360,2 mil vínculos, dos quais 92,7% estavam lotados no Poder Executivo. Na Administração Direta, os aposentados e pensionistas corresponderam a 59,4% dos vínculos frente a 40,6% de servidores ativos, mantendo a razão aproximada de 1 servidor ativo para cada 1,46 beneficiário. Entre os ativos do Poder Executivo, a Educação detinha 61,1% dos vínculos, e a Segurança Pública, 27,9%.



Sob a ótica fiscal, a despesa com pessoal do Poder Executivo correspondeu a 44,16% da Receita Corrente Líquida (RCL) no terceiro quadrimestre de 2025, permanecendo abaixo do limite prudencial de 46,55%, previsto na Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF). No consolidado do Estado, o comprometimento alcançou 52,59% da RCL, também inferior ao limite prudencial de 57%, preservando a margem de segurança fiscal mesmo diante do crescimento observado em 2025.

No âmbito previdenciário, o déficit do Plano Financeiro totalizou R\$ 10,2 bilhões em 2025 (15,6% da RCL), com crescimento nominal de 4,0%, em relação ao ano anterior. Em termos reais, o déficit permaneceu abaixo dos níveis históricos corrigidos desde 2011, evidenciando os efeitos das reformas previdenciária e administrativa sobre a contenção do avanço dessa despesa.

Por fim, observa-se que a idade média de aposentadoria dos servidores estaduais aumentou 9,9 anos entre 1988 e 2025, sendo 10,5 anos para as mulheres e 7,1 anos para os homens. Esse movimento está associado às mudanças nas regras previdenciárias e ao maior tempo de permanência na ativa. O menor incremento observado entre os homens decorre, principalmente, da reforma aplicada aos militares — que elevou o tempo de contribuição, sem exigir idade mínima para inativação — quadro que representa mais da metade do grupo de homens aposentados analisado.





Introdução

O **Relatório de Pessoal 2025** integra o conjunto de instrumentos de transparência ativa do Tesouro do Estado do Rio Grande do Sul e tem por finalidade ampliar o acesso à informação, oferecendo à sociedade, aos órgãos de controle e aos gestores públicos um panorama abrangente, preciso e comparável da Despesa com Pessoal no Estado.

O documento consolida informações referentes ao período de 2011 a 2025, permitindo a análise histórica da evolução dos gastos, da composição do quadro de servidores e colaboradores ativos, inativos e pensionistas, bem como de seus impactos fiscais e previdenciários. Essa abordagem possibilita a identificação de tendências estruturais, bem como a avaliação dos efeitos de mudanças legais, institucionais e econômicas ao longo do tempo.



A apresentação dos dados segue os princípios de clareza, rastreabilidade e coerência metodológica, alinhada às competências legais do Tesouro do Estado, com especial ênfase na gestão fiscal e previdenciária e no monitoramento dos limites estabelecidos pela LRF. As informações são organizadas de modo a assegurar consistência conceitual e comparabilidade entre exercícios, respeitando as normas vigentes e os critérios técnicos aplicáveis.

Além dos valores orçamentários do grupo de Despesa com Pessoal e Encargos Sociais, o Relatório examina detalhadamente a folha de pagamento dos poderes e órgãos autônomos, evidencia a distribuição dos vínculos por quadro e função, analisa a dinâmica de recomposição e redução de efetivos e acompanha a evolução das aposentadorias e pensões.

O Relatório também aprofunda a avaliação dos fatores que influenciaram a Despesa com Pessoal em 2025, incluindo os efeitos das reestruturações de carreira aprovadas em 2024, o crescimento diferenciado entre ativos e inativos, as mudanças legais e infralegais com impacto direto na folha e o comportamento dos regimes previdenciários e a evolução do déficit do Plano Financeiro. O documento dedica, ainda, capítulo específico às repercussões das reformas previdenciárias, ressaltando seus efeitos sobre o equilíbrio atuarial e sobre a sustentabilidade fiscal de longo prazo.

Dessa forma, o Relatório de Pessoal reafirma o compromisso do Tesouro do Estado com a gestão responsável dos recursos públicos, a transparência dos gastos e a produção de informações estratégicas que subsidiam o processo decisório, o planejamento governamental e o controle social.



2.

Evolução

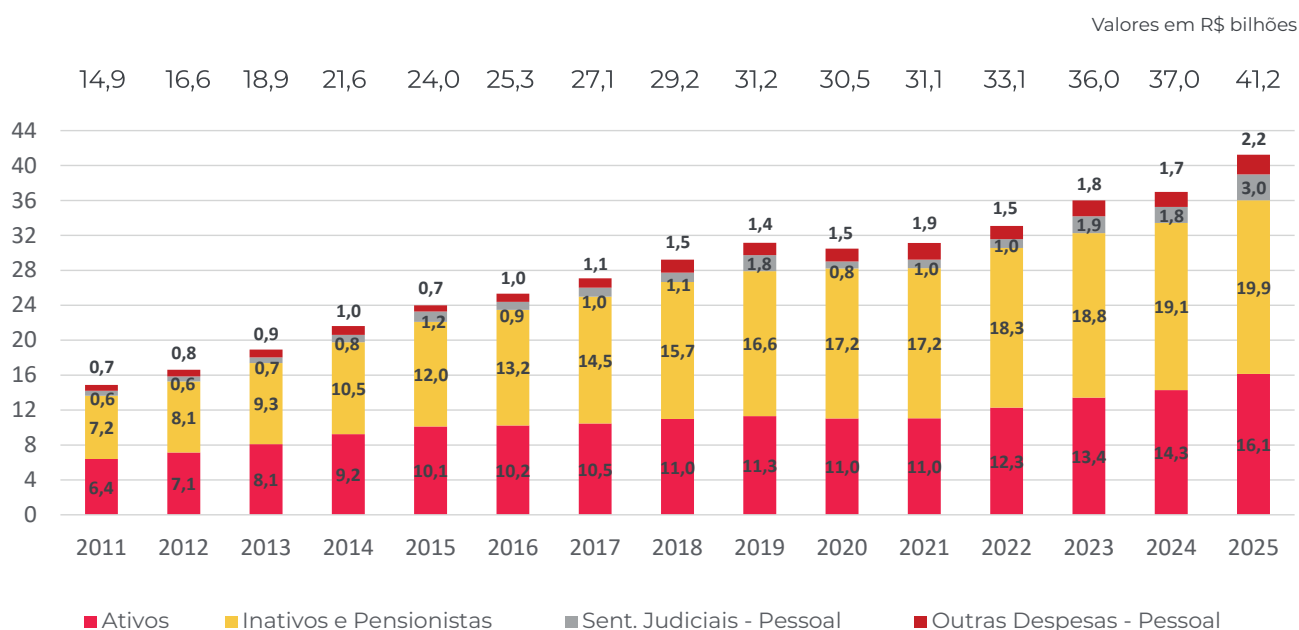
Despesa com Pessoal e Encargos Sociais

Em 2025, a Despesa com Pessoal e Encargos Sociais, denominado neste relatório de Despesa com Pessoal, atingiu R\$ 41,2 bilhões, representando 59% do total da despesa pública do Estado. Esse agregado compreende todos os dispêndios com o pagamento do quadro de pessoal e os encargos decorrentes, como salários, proventos de aposentadorias e pensões, contribuições previdenciárias, indenizações trabalhistas, entre outros.

A Despesa com Pessoal está dividida em quatro grupos: Ativos, Inativos e Pensionistas, Sentenças Judiciais (SJs) e Outras Despesas de Pessoal (ODPs). As Sentenças Judiciais se referem às despesas decorrentes de ações judiciais que ensejam a emissão de precatórios e Requisições de Pequeno Valor (RPVs), relacionadas a matérias de pessoal, pagas aos servidores, empregados públicos ou seus dependentes e herdeiros. As ODPs abrangem benefícios distintos de remuneração, salários e proventos, como: auxílio-doença, licença-maternidade, licença à gestante, horas extras, substituições, gratificações, abonos e Despesas de Exercícios Anteriores (DEAs).

O Gráfico 1 apresenta a evolução histórica da Despesa com Pessoal entre 2011 e 2025, em valores nominais, discriminada entre os quatro grupos mencionados, com indicação do total anual no topo das colunas, o que permite visualizar tanto a trajetória agregada quanto a participação relativa de cada componente.

Gráfico 1 – Despesa com Pessoal e Encargos Sociais – 2011 a 2025

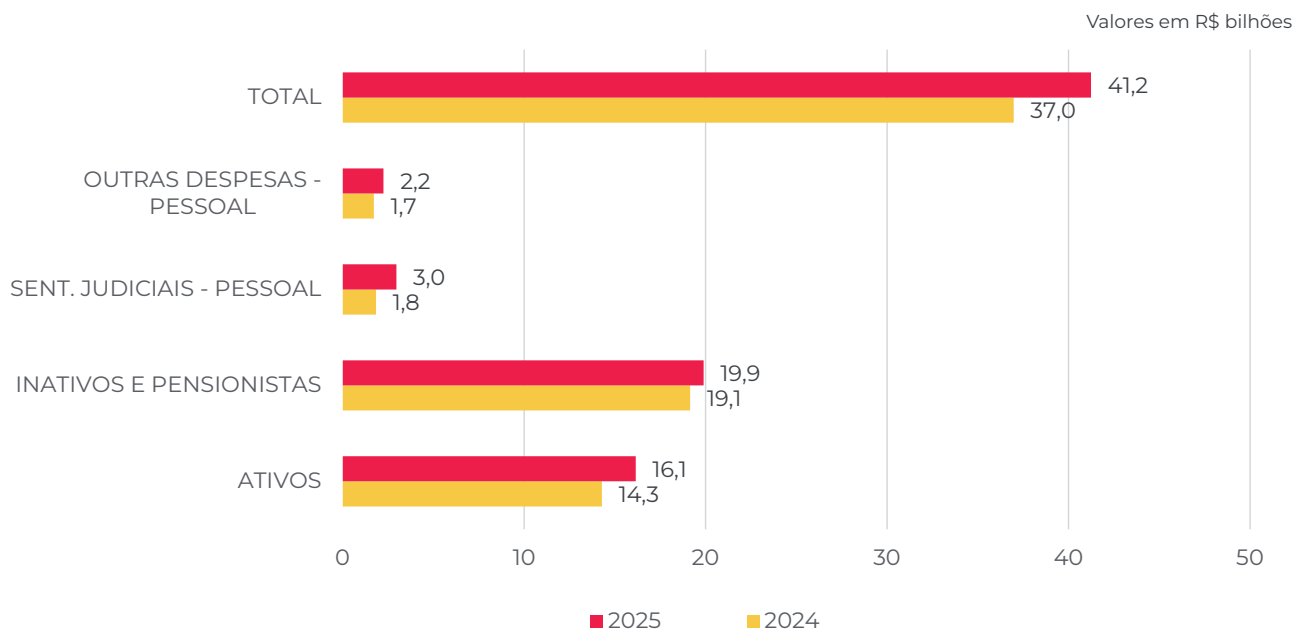


Fonte: Cubos DW - Sistema Finanças Públicas do Estado - FPE.
 Nota: Não incluem as operações intraorçamentárias (dupla contagem contábil).

O Gráfico 2 evidencia a variação da Despesa com Pessoal em 2025 em comparação ao exercício de 2024. As despesas do grupo Ativos apresentaram crescimento de R\$ 1,86 bilhão, enquanto o grupo de Inativos e Pensionistas cresceu 738 milhões em 2025. O grupo Sentenças Judiciais aumentou 1,12 bilhão e as Outras Despesas de Pessoal aumentaram 536 milhões, em 2025. No geral, a Despesa com Pessoal teve crescimento nominal de R\$ 4,258 bilhões, ou 11,5% em termos percentuais, em relação a 2024.

Com relação ao grupo Sentenças Judiciais o expressivo aumento se deve principalmente à execução do plano de pagamento de precatórios do Estado. O valor apresentado é relativo aos desembolsos pelo Tesouro do Estado e o detalhamento dos pagamentos pelo Poder Executivo pode ser consultado no Painel de Precatórios e RPVs, no site <https://precatórios.rs.gov.br>.

Gráfico 2 – Comparação da Despesa com Pessoal de 2025 em relação a 2024



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

A análise histórica mostra que, entre 2011 e 2015, a Despesa com Pessoal registrou crescimento real. No intervalo de 2016 a 2019, esse aumento ocorreu de forma mais moderada, enquanto a partir de 2020, observa-se uma redução em termos reais. A trajetória da Despesa com Pessoal, tanto em valores nominais quanto reais, em cada um desses ciclos, está apresentada no Gráfico 3.

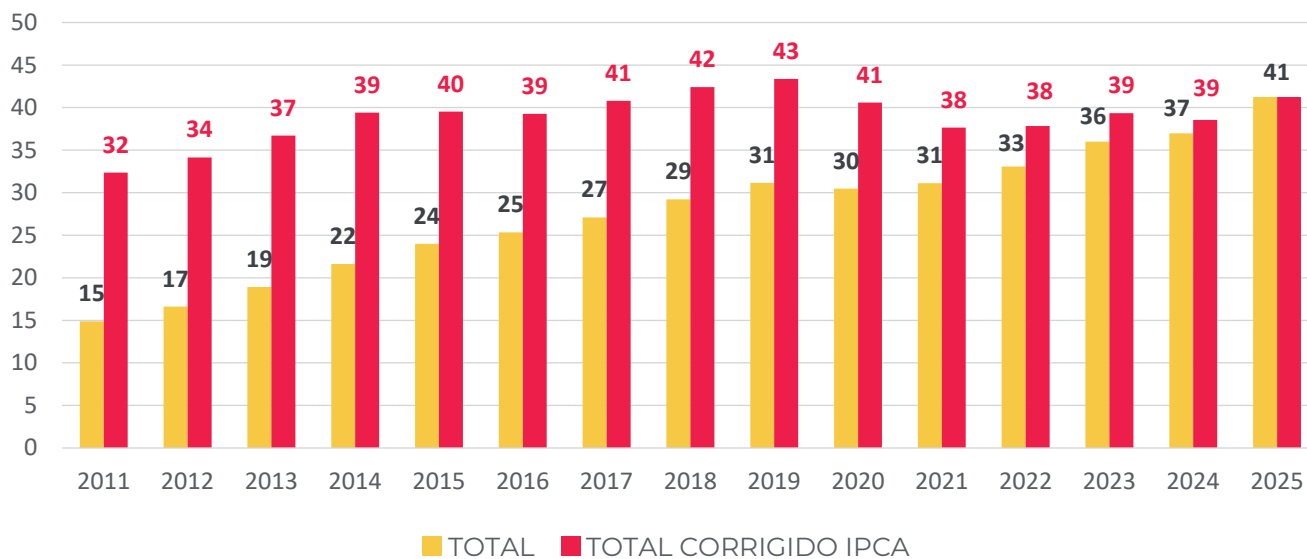
Até 2015, foram concedidos diversos reajustes aos servidores públicos civis e militares, o que resultou em um crescimento médio anual de 12,4%. Tal elevação decorreu, principalmente, da aprovação das Leis n.º 14.073/12, n.º 14.074/12, n.º 14.078/12, n.º 14.188/12, n.º 14.189/12, n.º 14.517/14 e n.º 14.518/14, bem como de suas alterações. Essas normas instituíram reajustes parcelados, concedidos semestralmente até novembro de 2018, abrangendo os Quadros da Brigada Militar (BM), do Corpo de Bombeiros Militar (CBM), da Polícia Civil (PC), da Polícia Penal — anteriormente denominada Superintendência de Serviços Penitenciários (SUSEPE) — e do Instituto-Geral de Perícias (IGP). Somaram-se a esse conjunto o impacto dos reajustes anuais do Piso Nacional do Magistério. Como consequência, entre 2016 e 2019, observou-se uma elevação média anual de 6,8% na Despesa com Pessoal.

A implementação das reformas administrativa e previdenciária, ao final de 2019 e no início de 2020, resultou em um biênio 2020-2021 marcado pela ausência de crescimento nominal da Despesa com Pessoal. Em 2022, contudo, registrou-se aumento nominal de 6,3%, decorrente, principalmente, da aprovação da revisão geral anual (RGA), concedida pela Lei n.º 15.837/22, primeira da série histórica analisada. Contribuiu adicionalmente para esse resultado o reajuste do Piso Nacional do Magistério de 33,2%, o maior percentual desde sua criação em 2009.

Em 2023, o crescimento alcançou 8,8% — o mais elevado desde 2015 — ainda sob os efeitos da RGA e de novo reajuste expressivo no Piso do Magistério (14,9%). Já em 2024, observou-se uma desaceleração, com crescimento de 2,7%. Em 2025, por sua vez, a Despesa com Pessoal voltou a apresentar expansão significativa, com elevação de 11,5%, impulsionada principalmente pela entrada em vigor das Leis n.º 16.165/2024, n.º 16.248/2024, n.º 16.266/2024 e da Lei Complementar (LC) n.º 16.181/2024, que promoveram a reorganização dos quadros de servidores do Poder Executivo, conforme detalhado no Capítulo 5 e no Apêndice B.

Gráfico 3 – Histórico da Despesa com Pessoal nominal e real – 2011 a 2025

Valores em R\$ bilhões



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

Ao analisar a série corrigida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) no Gráfico 3, identifica-se que as despesas apresentaram incremento real médio de 5,0% ao ano entre 2011 e 2015. Esse ritmo diminuiu para 2,3% ao ano no período de 2016 a 2019. Nos anos de 2020 e 2021, houve uma queda real média anual de 6,8%. Já no biênio 2022-2023, registrou um aumento real médio anual de 2,2%. Em 2024, as despesas recuaram 2,0% ao ano em termos reais e, finalmente, em 2025 constatou-se um crescimento real de 7,0%.



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, RPVs, obrigações patronais, contribuições previdenciárias (INSS, IPE Prev e RS-Prev), contribuição para o plano de saúde (IPE Saúde), DEAs, verbas indenizatórias não pagas em folha (por exemplo, jetons, diárias, indenizações e ressarcimentos) e demais despesas que não constam no contracheque dos servidores e empregados públicos do Estado.

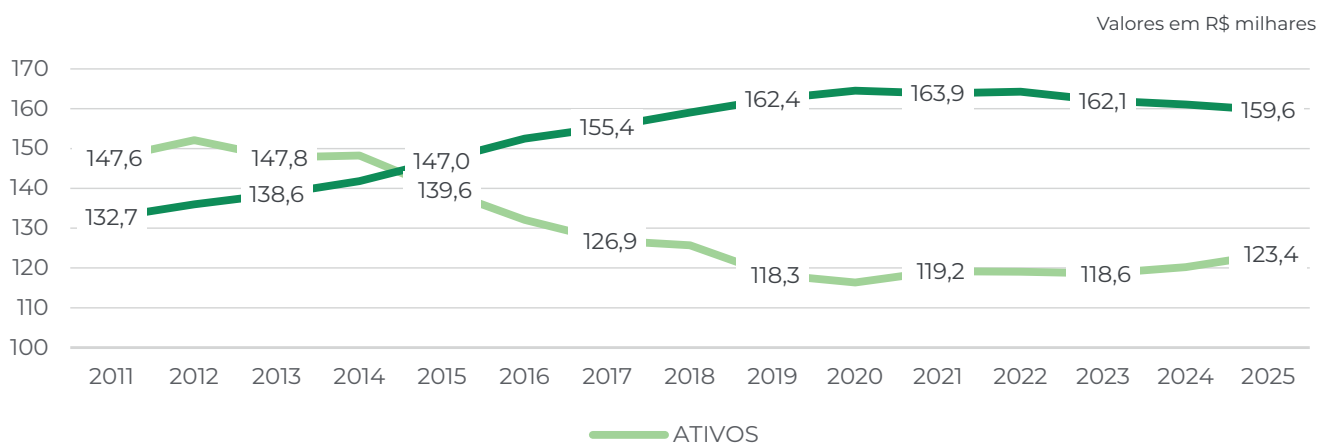
Neste capítulo, tem-se o objetivo de avaliar o comportamento da folha de pagamento de pessoal do Estado do Rio Grande do Sul, considerando-se somente os valores pagos nas referidas competências sem retroativos e vantagens parceladas ou sazonais que distorcem o histórico e comprometem a análise.

Além disso, considerando que a folha de pagamento estadual é composta por um pouco mais de 360 mil matrículas, segregou-se entre Administração Direta do Poder Executivo, outros poderes e órgãos autônomos e pensões previdenciárias. As informações sobre as entidades do Poder Executivo - 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 daquele ano.

3.1 Quantitativo da Administração Direta do Poder Executivo

Primeiramente, **será demonstrada no Gráfico 4** a evolução do número de vínculos (matrículas), dos últimos 15 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 (PEs) são custeadas pelo Tesouro do Estado e 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, do Instituto-Geral de Perícias ou da Polícia Penal 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 Instituto de Previdência do Estado do Rio Grande do Sul (IPE Prev) e denominadas de pensões previdenciárias.

Gráfico 4 – Histórico de vínculos da Administração Direta do Poder Executivo - 2011 a 2025



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

Nos primeiros anos da série histórica observava-se uma **tendência de redução no número** de vínculos do grupo de servidores ativos — abrangendo servidores estatutários, militares, empregados públicos, cargos em comissão, contratados e temporários, entre outros —, ao passo que o contingente de servidores inativos e de pensões especiais apresentava crescimento contínuo até 2020. Cabe ressaltar que, até 2014, o **quantitativo de ativos superava o de inativos**; contudo, a partir de 2015, essa relação se inverteu, passando o número de inativos e de pensões especiais a ultrapassar o de servidores em atividade.



O menor quantitativo de servidores ativos foi registrado em 2020, com posterior estabilização nos anos subsequentes, em decorrência da retomada das nomeações e contratações, especialmente nos quadros da Segurança Pública e da Educação. Ademais, **verifica-se uma desaceleração** no ritmo de concessão de aposentadorias, resultante do alongamento das idades mínimas e dos tempos de contribuição, introduzidos pela reforma previdenciária, o que contribuiu para atenuar a divergência entre as curvas e reduzir a distância entre elas.

3.2 Folha de pagamento anual da Administração Direta do Poder Executivo

A Tabela 1, a seguir, apresenta o histórico da folha de pagamento da Administração Direta do Poder Executivo no período de 2011 a 2025. Os índices de crescimento da série dessa tabela não são idênticos aos dispostos no Capítulo 2, devido às diferenças conceituais entre Despesa com Pessoal e folha de pagamento, descritas no início do Capítulo 3. 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 – Folha de pagamento e crescimento da Administração Direta do Poder Executivo - 2011 a 2025

Valores em R\$ milhões

ANO	ATIVOS	% ATIVOS	INATIVOS E PENSÕES ESPECIAIS	% INATIVOS E PENSÕES ESPECIAIS	TOTAL	% TOTAL
2011	4.138,5	12,5	4.622,9	12,2	8.761,4	12,3
2012	4.654,8	12,5	5.250,3	13,6	9.905,0	13,1
2013	5.394,4	15,9	6.082,1	15,8	11.476,5	15,9
2014	6.211,1	15,1	6.983,2	14,8	13.194,3	15,0
2015	6.876,4	10,7	8.060,5	15,4	14.936,9	13,2
2016	6.831,6	-0,7	8.973,0	11,3	15.804,6	5,8
2017	6.977,1	2,1	9.985,0	11,3	16.962,1	7,3
2018	7.506,1	7,6	10.885,3	9,0	18.391,5	8,4
2019	7.701,8	2,6	11.476,7	5,4	19.178,6	4,3
2020	7.503,3	-2,6	11.883,5	3,5	19.386,8	1,1
2021	7.458,3	-0,6	11.954,7	0,6	19.413,0	0,1
2022	8.400,6	12,6	12.754,3	6,7	21.154,8	9,0
2023	9.077,8	8,1	13.191,6	3,4	22.269,4	5,3
2024	9.459,3	4,2	13.331,6	1,1	22.790,9	2,3
2025	10.840,4	14,6	13.740,5	3,1	24.580,9	7,9

Fonte: Cubos DW - Sistema Finanças Públicas 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%.

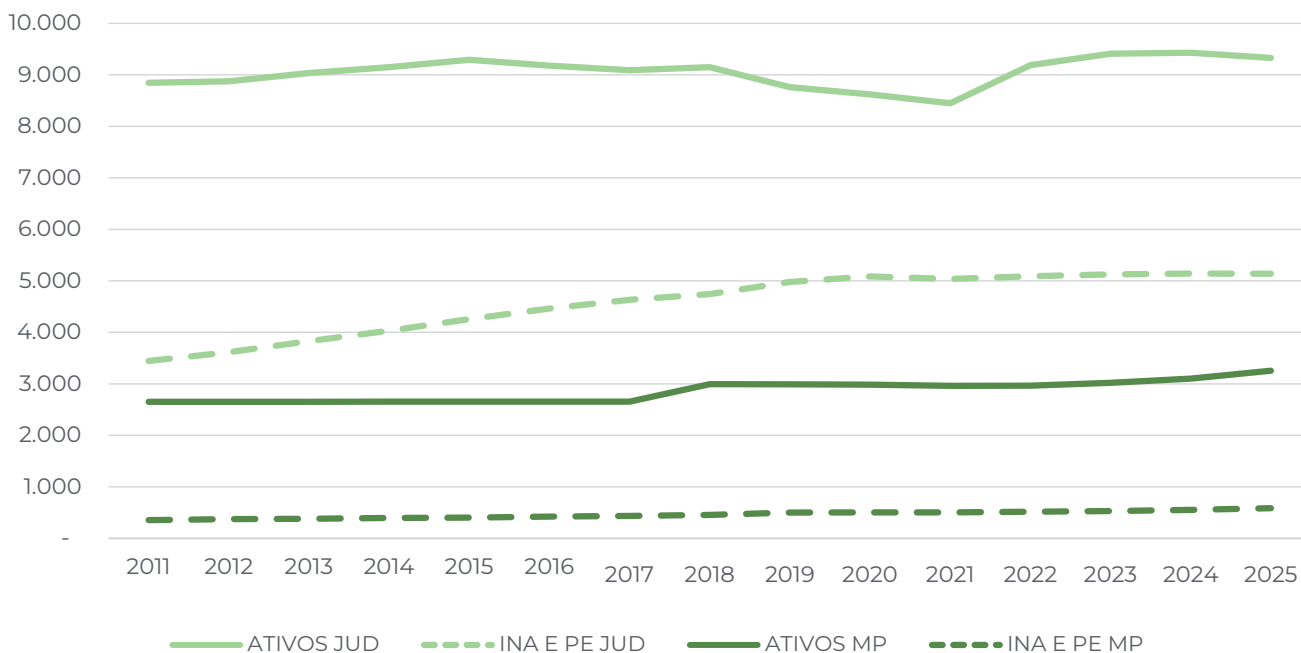
O biênio 2020-2021 evidenciou uma queda ainda mais pronunciada, decorrente de uma desaceleração iniciada em 2019, culminando em um crescimento médio anual de 0,4%. Esse resultado foi efeito da implementação das reformas administrativa e previdenciária, da ausência de concessões de reajustes de salários e da criação de benefícios ou vantagens, além das restrições impostas pela LC n.º 173/20 (calamidade decorrente da pandemia de COVID-19).

No entanto, nos anos subsequentes, de 2022 a 2025 houve uma reversão do movimento verificado no período anterior, com a folha de pagamento apresentando um aumento médio anual de 5,4%.

3.3 Quantitativo dos outros poderes e órgãos autônomos

Após a análise da Administração Direta do Poder Executivo, 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) que abarca Tribunal de Justiça (TJ) e Tribunal de Justiça Militar (TJM), juntamente ao Ministério Público (MP) no Gráfico 5. Em seguida, do Tribunal de Contas do Estado do RS (TCE-RS), da Assembleia Legislativa (AL) e da Defensoria Pública do Estado (DPE) é apresentado no Gráfico 6.

Gráfico 5 – Histórico de vínculos no Poder Judiciário e Ministério Público - 2011 a 2025

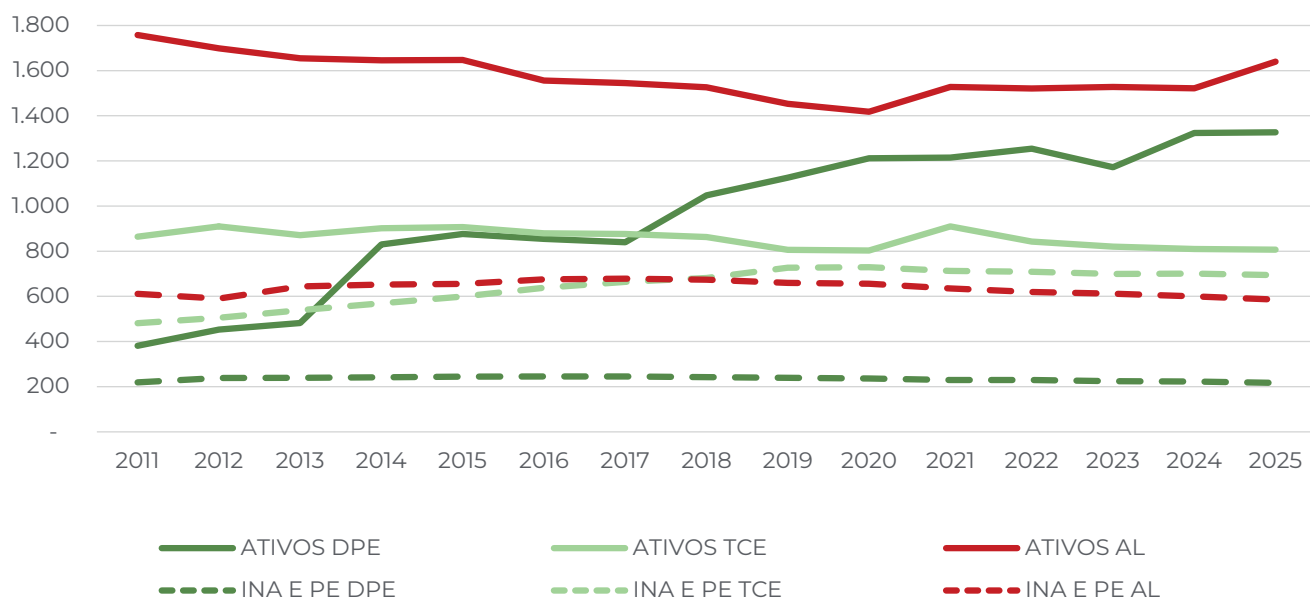


Fonte: Cubos DW - Sistema Finanças Públicas do Estado - RHE.



Identifica-se que o número de servidores ativos se manteve praticamente constante na série analisada (2011 a 2025), com exceção da DPE, que apresentou incremento substancial. 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 (0,9%) ao quantitativo das vacâncias (aposentadorias, exonerações, falecimentos, entre outras formas de desligamento).

Gráfico 6 – Histórico de vínculos de inativos e pensões especiais dos outros Poderes e Órgãos Autônomos - 2011 a 2025



Fonte: Cubos DW - Sistema Finanças Públicas do Estado - RHE.

Quanto aos inativos e pensões especiais, não houve aumento do grupo na DPE e na AL. No Judiciário, no TCE-RS e no MP houve um aumento médio de 3,1% ao ano, por conta de novas aposentadorias concedidas.



3.4 Folha de pagamento dos outros poderes e órgãos autônomos

As tabelas a seguir apresentam a evolução da folha de pagamento do Poder Legislativo (AL e TCE-RS - órgão auxiliar), do Poder Judiciário (TJ e Tribunal de Justiça Militar - TJM), do MP e da DPE.

Tabela 2 – Folha de pagamento e crescimentos dos ativos dos outros poderes e órgãos autônomos - 2011 a 2025

Valores em R\$ milhões

ANO	DPE	% DPE	TCE-RS	% TCE-RS	AL	% AL	JUD	% JUD	MP	% MP	TOTAL	% TOTAL
2011	92,5	-	147,8	-	177,0	-	908,7	-	396,5	-	1.722,5	-
2012	102,0	10,2	184,4	24,8	195,4	10,4	980,6	7,9	416,4	5,0	1.878,8	9,1
2013	115,3	13,0	195,2	5,8	195,8	0,2	1.034,7	5,5	472,8	13,6	2.013,8	7,2
2014	132,0	14,4	205,5	5,3	215,5	10,0	1.139,7	10,1	537,4	13,7	2.229,9	10,7
2015	165,2	25,2	214,9	4,6	222,9	3,4	1.276,0	12,0	625,9	16,5	2.505,0	12,3
2016	173,4	4,9	217,5	1,2	228,1	2,3	1.340,8	5,1	642,7	2,7	2.602,4	3,9
2017	180,5	4,1	218,5	0,5	226,5	-0,7	1.394,7	4,0	663,6	3,2	2.683,8	3,1
2018	200,0	10,8	225,3	3,1	229,5	1,3	1.435,6	2,9	665,0	0,2	2.755,2	2,7
2019	224,0	12,0	227,8	1,1	220,6	-3,9	1.459,0	1,6	659,7	-0,8	2.791,1	1,3
2020	225,5	0,7	212,0	-7,0	214,7	-2,7	1.390,1	-4,7	648,8	-1,7	2.691,0	-3,6
2021	229,4	1,7	219,4	3,5	213,3	-0,6	1.438,1	3,5	650,5	0,3	2.750,7	2,2
2022	244,2	6,5	230,2	4,9	224,6	5,3	1.625,8	13,1	727,0	11,7	3.051,8	10,9
2023	289,0	18,4	269,8	17,2	265,5	18,2	1.808,5	11,2	795,9	9,5	3.428,6	12,3
2024	350,9	21,4	297,0	10,1	311,8	17,4	2.230,4	23,3	920,6	15,7	4.110,9	19,9
2025	379,1	8,0	319,5	7,6	359,7	15,4	2.272,2	1,9	929,2	0,9	4.259,7	3,6

Fonte: Cubos DW - Sistema Finanças Públicas do Estado - RHE.



Em 2024, apurou-se um incremento médio para os servidores ativos dos outros poderes e órgãos autônomos de 19,9%, o mais alto de toda série histórica desde 2011. Nota-se que o crescimento foi impulsionado principalmente pela DPE (21,4%) e JUD (23,3%), apontado na Tabela 2.



Em 2025, contudo, constata-se uma nova desaceleração dessa trajetória, com a folha de pagamento apresentando um crescimento de 3,6% em relação ao exercício anterior, indicando um movimento de estabilização após o forte avanço registrado entre 2022 e 2024. Esse desempenho decorreu, principalmente, da expansão mais contida do Poder Judiciário e do Ministério Público, cujos crescimentos foram de 1,9% e 0,9%, respectivamente.

Tabela 3 – Folha de pagamento e crescimentos dos inativos e pensões especiais dos outros poderes e órgãos autônomos - 2011 a 2025

Valores em R\$ milhões

ANO	DP	% DP	TCE-RS	% TCE-RS	AL	% AL	JUD	% JUD	MP	% MP	TOTAL	% TOTAL
2011	46,4	-	108,7	-	113,3	-	449,1	-	94,0	-	811,5	-
2012	59,0	27,0	134,8	24,0	132,6	17,0	506,7	12,8	85,1	-9,5	918,0	13,1
2013	64,4	9,3	151,3	12,3	148,9	12,3	562,3	11,0	122,5	44,0	1.049,4	14,3
2014	69,1	7,2	176,2	16,5	169,7	14,0	634,0	12,7	135,9	10,9	1.184,9	12,9
2015	80,4	16,4	199,1	13,0	179,3	5,7	711,1	12,2	132,0	-2,9	1.301,9	9,9
2016	81,0	0,8	218,8	9,9	194,0	8,2	762,0	7,2	135,0	2,3	1.390,8	6,8
2017	81,5	0,6	240,9	10,1	206,8	6,6	814,0	6,8	140,3	3,9	1.483,4	6,7
2018	81,6	0,1	264,5	9,8	209,7	1,4	833,2	2,4	144,3	2,9	1.533,2	3,4
2019	81,5	-0,1	300,4	13,6	209,1	-0,3	884,4	6,1	153,7	6,5	1.629,2	6,3
2020	79,7	-2,2	311,1	3,6	210,6	0,7	920,9	4,1	157,9	2,7	1.680,2	3,1
2021	77,6	-2,6	307,1	-1,3	206,6	-1,9	911,7	-1,0	153,8	-2,6	1.656,8	-1,4
2022	79,8	2,8	316,7	3,1	210,1	1,7	940,3	3,1	156,9	2,0	1.703,9	2,8
2023	89,2	11,8	358,0	13,0	232,7	10,8	978,6	4,1	164,5	4,9	1.823,0	7,0
2024	96,9	8,6	389,1	8,7	255,9	10	1.134,3	15,9	215,2	30,8	2.091,5	14,7
2025	100,4	3,7	417,0	7,2	266,7	4,2	1.192,4	5,1	238,3	10,7	2.214,9	5,9

Fonte: Cubos DW - Sistema Finanças Públicas do Estado - RHE.

Quanto aos proventos dos servidores inativos e às pensões especiais, observou-se que os Órgãos e Poderes mantiveram crescimento das vantagens, porém em patamar mais moderado, com aumento total de 5,9%, conforme demonstrado na Tabela 3. Destacam-se, nesse exercício:

- Ministério Público **(10,7%)**
- Tribunal de Contas do Estado **(7,2%)**

- Poder Judiciário **(5,1%)**
 - Assembleia Legislativa **(4,2%)**
 - Defensoria Pública **(3,7%)**
- } apresentaram incremento da folha de pagamento próximo à inflação.

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 inicia-se em 2015, ano em que ocorreu a sistematização da folha das pensões previdenciárias.

Observa-se que houve redução na quantidade de pensionistas de 2,9% na série analisada (2015 a 2025) e que o crescimento médio anual dos proventos, para o mesmo período, foi de 3,7%.

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.

Tabela 4 – Quantidade de pensionistas, folha de pagamento e crescimento - 2015 a 2025

Valores em R\$ milhões

ANO	PENSIONISTAS	% VÍNCULOS	FOLHA ANUAL	% FOLHA
2015	45.322	-	2.364,6	-
2016	45.229	-0,2	2.555,5	8,1
2017	45.019	-0,5	2.785,9	9,0
2018	44.826	-0,4	2.994,2	7,5
2019	44.778	-0,1	3.140,6	4,9
2020	45.047	0,6	3.194,8	1,7
2021	45.228	0,4	3.250,7	1,8
2022	45.237	0,0	3.418,0	5,1
2023	44.410	-1,8	3.535,8	3,4
2024	44.276	-0,3	3.587,7	1,5
2025	43.925	-0,8	3.660,1	2,0

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



Em 2025, a folha de pensionistas apresentou incremento de 2,0%, alinhado à média observada no período pós-reforma. As exceções foram os anos de 2022 e 2023, impactados pela revisão geral anual de 6% concedida a todos os ativos, inativos e pensionistas do Estado do RS, além dos reajustes do Piso Nacional do Magistério de 33,2% (2022) e de 14,9% (2023).

3.6 Administração Indireta do Poder Executivo - 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, cujas siglas estão elencadas nessa seção, encontra-se no Apêndice D.



Cabe destacar que, a partir de 2016, houve a extinção das autarquias Superintendência de Portos e Hidrovias (**SPH**) e Superintendência do Porto do Rio Grande (**SUPRG**), autarquias estaduais cujas atividades passaram a ser desenvolvidas pela Portos RS, bem como das seguintes fundações públicas: **FUNDERGS, CIENTEC, FDRH, FEE, FEEPS, FZB, TVE, FEPAGRO e FIGTF**. Parte dos colaboradores dos seus quadros de pessoal foi desligada e outra parte foi incorporada à folha da Administração Direta do Poder Executivo. A **METROPLAN** teve sua extinção autorizada em lei, mas continua em atividade. Assim, os dados históricos referentes aos valores de folha das entidades extintas 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 2025, representou 3,2% da folha total. A seguir, a Tabela 5 apresenta os dados posicionados de 2025.

Comparativamente ao exercício de 2024, houve incremento nominal de R\$ 110,6 milhões no valor global da folha de pagamento das entidades, concentrado majoritariamente nos ativos, com aumento de R\$ 108,6 milhões (14,9%), enquanto os inativos registraram elevação de R\$ 2,0 milhões (0,6%). Os principais fatores responsáveis por esses impactos serão detalhados no Capítulo 5.

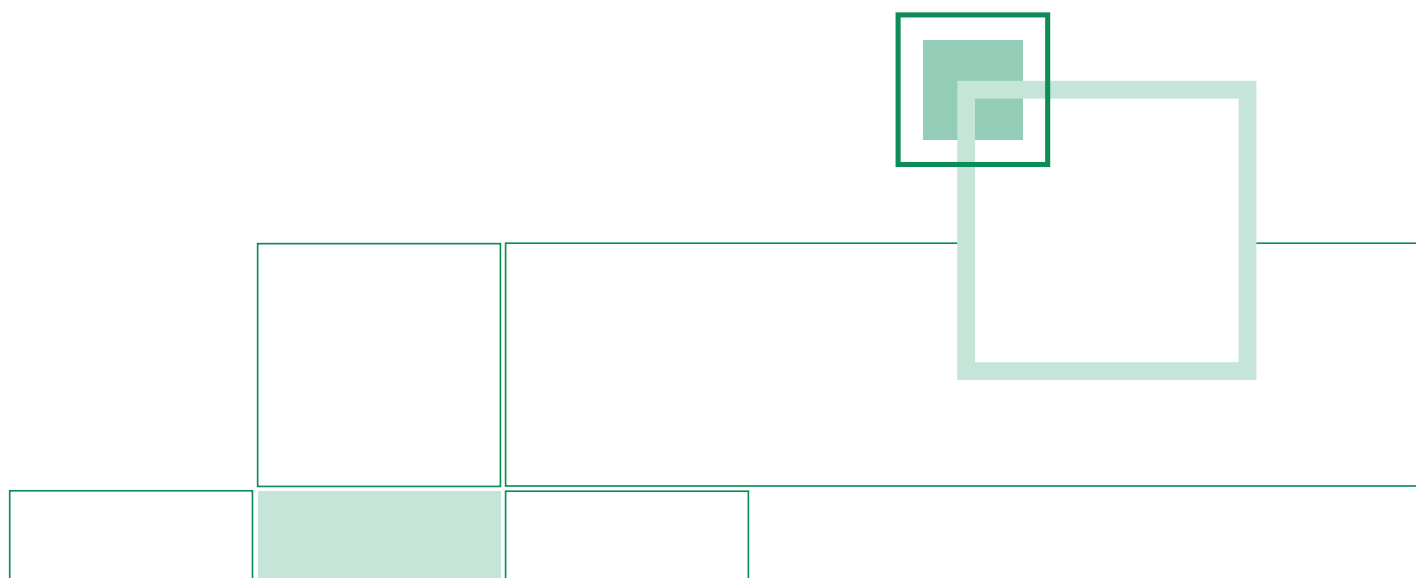


Tabela 5 – Quantitativo e folha de pagamento da Administração Indireta – 2025

Valores em R\$

ENTIDADE	ATIVOS	FOLHA ATIVOS	INATIVOS E PENSÕES ESPECIAIS	FOLHA INATIVOS E PENSÕES ESPECIAIS	TOTAL	FOLHA TOTAL
DAER	732	45.203.293	1.912	102.736.468	2.644	147.939.760
DetranRS	653	96.887.770	50	6.661.406	703	103.549.175
IPE Prev	190	21.918.812	933	85.180.845	1.123	107.099.658
IRGA	209	17.343.857	184	14.184.800	393	31.528.657
SUPRG	235	23.690.100	139	17.896.944	374	41.587.043
EDP	38	5.117.162	0	-	38	5.117.162
JucisRS	57	5.500.474	4	522.239	61	6.022.714
FOSPA	122	16.253.149	0	-	122	16.253.149
FAPERGS	32	3.185.724	0	-	32	3.185.724
FADERS	96	10.996.732	0	-	96	10.996.732
FASE	1.564	224.928.204	4	84.633	1.568	225.012.837
FETLSVC	267	58.753.523	0	-	267	58.753.523
FGTAS	445	39.958.947	1	7.635	446	39.966.582
METROPLAN	83	9.314.199	0	-	83	9.314.199
FEPAM	353	76.438.713	2	106.052	355	76.544.765
FUNPERGS	589	71.333.917	1	7.644	590	71.341.561
FTSP	21	1.656.124	0	-	21	1.656.124
UERGS	417	80.354.222	0	-	417	80.354.222
IPE Saúde	160	15.192.114	0	-	160	15.192.114
CEEE ex-autárquicos	0	-	599	83.742.986	599	83.954.986
Total Geral	6.350	838.942.024	3.836	312.137.557	10.186	1.151.291.582

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

3.7 Folha de pagamento anual da Administração Direta

Para fins de evidenciar a análise da folha de pagamento de todos os órgãos da Administração Direta do Poder Executivo, dos outros poderes e órgãos autônomos e das pensões previdenciárias, segue o histórico unificado de 2015 a 2025, excluídas da análise as autarquias e demais entidades que compõem a Administração Indireta.

Dessa forma, em 2025 foi registrado crescimento total de 6,6% em comparação ao ano anterior, como pode ser verificado na Tabela 6. O grupo dos ativos teve um crescimento mais expressivo de 11,3%, enquanto o dos inativos e pensionistas teve um incremento de 3,2%.

Em termos reais (atualizada pelo IPCA), o aumento em 2025 da folha de pagamento foi de 2,2%, valor superior à média anual histórica, que permanece negativa (-0,2%).

Tabela 6 – Folha de pagamento e crescimento anual da Administração Direta - 2015 a 2025

Valores em R\$ milhões

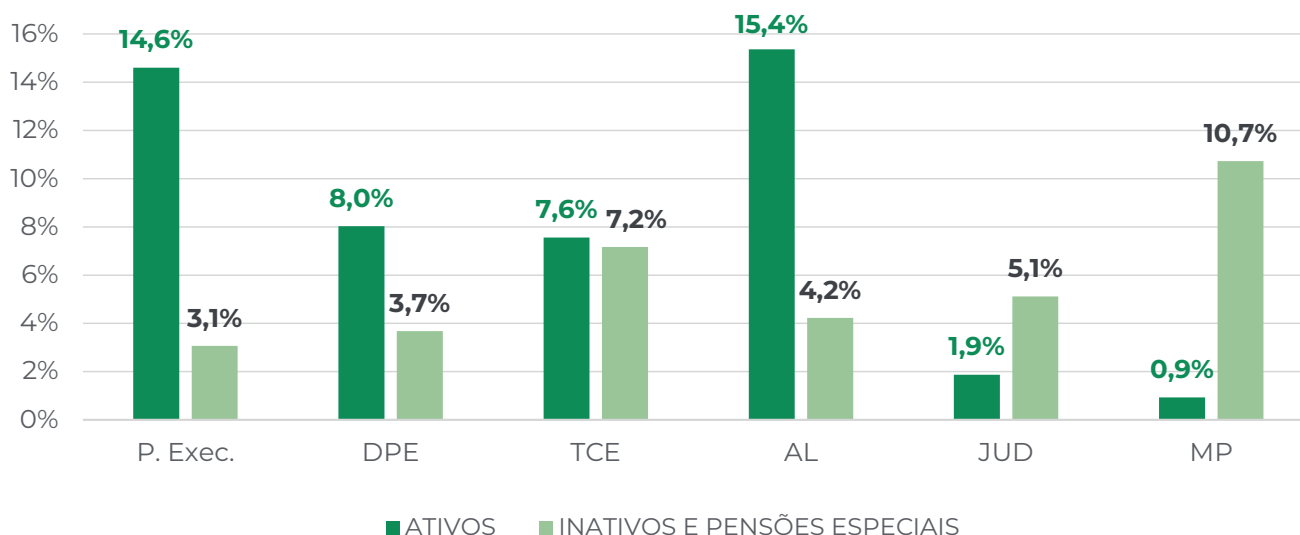
ANO	ATIVOS	% ATIVOS	INATIVOS E PENSÕES	% INATIVOS E PENSÕES	TOTAL	% TOTAL	TOTAL CORRIGIDO IPCA	% TOTAL CORRIGIDO IPCA
2015	9.381,4	-	11.727,0	-	21.108,4	-	34.778,0	-
2016	9.434,0	0,6%	12.919,4	10,2%	22.353,4	5,9%	34.650,5	-0,4%
2017	9.660,9	2,4%	14.254,4	10,3%	23.915,3	7,0%	36.010,2	3,9%
2018	10.209,4	5,7%	15.392,4	8,0%	25.601,8	7,1%	37.157,8	3,2%
2019	10.492,6	2,8%	16.246,4	5,5%	26.739,0	4,4%	37.206,2	0,1%
2020	10.194,0	-2,8%	16.758,3	3,2%	26.952,3	0,8%	35.882,0	-3,6%
2021	10.208,8	0,1%	16.862,0	0,6%	27.070,8	0,4%	32.745,3	-8,7%
2022	11.409,3	11,8%	17.876,0	6,0%	29.285,4	8,3%	33.535,7	2,4%
2023	12.506,4	9,6%	18.550,4	3,8%	31.056,8	5,9%	33.944,1	1,2%
2024	13.570,2	8,5%	19.010,8	2,5%	32.581,0	4,9%	33.969,0	0,1%
2025	15.100,1	11,3%	19.615,5	3,2%	34.715,6	6,6%	34.715,6	2,2%

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

Nota: A coluna "TOTAL CORRIGIDO IPCA" apresenta os valores deflacionados a preços de 2025.

Para finalizar a análise comparativa, o Gráfico 7 destaca os índices de crescimento por situação: ativos ou inativos e pensões especiais, em 2025, de todos os poderes e órgãos autônomos.

Gráfico 7 – Crescimento da folha dos poderes e órgãos autônomos - 2025



www.

Os valores da folha de pagamento apresentados neste capítulo podem ser consultados no Painel de Informações de Pessoal, no site <https://tesouro.fazenda.rs.gov.br/painel-de-informacoes-de-pessoal>.



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, vinculados aos regimes jurídico estatutário e celetista, além de servidores inativos e pensionistas (incluindo dependentes previdenciários e outras situações específicas classificadas como pensões especiais). Este capítulo apresenta os dados consolidados com posição em dezembro de 2025.

4.1 Quadro de Pessoal

A Tabela 7 apresenta a distribuição do quadro total de pessoal por poder, órgão autônomo ou entidade de vinculação, considerando servidores, empregados, contratados e pensionistas, bem como sua situação funcional.

Tabela 7 – Distribuição de pessoal por poder ou órgão autônomo e situação – dez./25

Poder/Órgão	Ativos		Inativos e Pensões Especiais		Pensões previdenciárias ¹		TOTAL	
	Vínculos	%	Vínculos	%	Vínculos	%	Vínculos	%
Poder Executivo	129.799	88,8	163.480	95,8	40.790	94,1	334.069	92,7
Adm. Direta	123.449	84,5	159.644	93,5	36.023	83,1	319.116	88,6
Adm. Indireta	6.350	4,3	3.836	2,2	4.767	11,0	14.953	4,2
Poder Judiciário	9.329	6,4	5.139	3,0	1.880	4,3	16.348	4,5
Ministério Público	3.255	2,2	584	0,3	178	0,4	4.017	1,1
Poder Legislativo	2.447	1,7	1.280	0,7	443	1,0	4.170	1,2
Defensoria Pública	1.327	0,9	217	0,1	77	0,2	1.621	0,4
TOTAL	146.157	100,0	170.700	100,0	43.368	100,0	360.225	100,0

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

NOTA 1 - Excluídas pensões de convênios (prefeituras e câmaras de vereadores) que não são oriundas de servidores do Estado do RS.

Observa-se que:



93%

o **Poder Executivo** concentra cerca de 93% dos vínculos do Estado, dos quais **88,6%** estão na Administração Direta e pouco mais de **4,2%** na Administração Indireta.

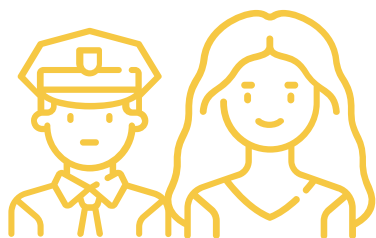


Os **demais poderes** e órgãos autônomos reúnem, em conjunto, aproximadamente, **7% do total**, com destaque para o **Poder Judiciário** (Tribunal de Justiça e Tribunal de Justiça Militar), que possui a maior participação, seguido pelo Poder Legislativo (Assembleia Legislativa e Tribunal de Contas do Estado), pelo Ministério Público e pela Defensoria Pública, nessa ordem.

¹Os 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 Caixa Econômica Estadual.

4.2 Análise da Administração Direta do Poder Executivo

A Administração Direta do Poder Executivo corresponde à maioria absoluta dos vínculos. Na Tabela 8 são apresentados os principais quadros de servidores que o compõem. Nota-se que o Magistério corresponde a mais da metade do total de vínculos, seguido pela Brigada Militar. Analisando-se conjuntamente os quadros militares (Brigada e Corpo de Bombeiros), eles totalizam 16,5%. Adicionando-se os quadros da Polícia Civil, do Instituto Geral de Perícias e a da Polícia Penal, tem-se 24,1% dos vínculos.



A **Administração Direta do Poder Executivo** concentra a ampla maioria dos vínculos. A Tabela 8 apresenta a composição dos principais quadros de pessoal que o integram. O **Magistério responde por mais da metade do total**, seguido pela Brigada Militar. Considerados em conjunto, os quadros militares — Brigada Militar e Corpo de Bombeiros — somam 16,5% dos vínculos. Ao se incluírem a Polícia Civil, o Instituto-Geral de Perícias e a Polícia Penal, a participação das áreas de segurança alcança 24,1%.

Tabela 8 – Administração Direta do Poder Executivo - distribuição de vínculos por quadro – dez./25

QUADRO	ATIVOS	INATIVOS E PENSÕES ESPECIAIS	TOTAL	%
Magistério	59.129	98.535	157.664	55,7
Brigada Militar	17.829	24.985	42.814	15,1
Apoio Escolar/Servidores De Escola	16.259	9.787	26.046	9,2
Polícia Civil	5.642	5.848	11.490	4,1
Polícia Penal	6.791	1.906	8.697	3,1
Trans. Téc. Médio/Geral/Téc. Nív. Méd.	1.995	6.449	8.404	3,0
Trans. Sup./Analistas/Téc. Cient.	3.443	3.103	6.546	2,3
Especiais ¹	1.052	4.041	5.093	1,8
Bombeiro Militar	3.362	595	3.957	1,4
Fazenda	1.575	2.019	3.594	1,3
Carreiras da Saúde	1.521	1.338	2.859	1,0
Novo Quadro Geral	2.222	-	2.222	0,8
Pge	1.628	384	2.012	0,7
Outros	1.041	654	1.695	0,6
TOTAL	123.449	159.644	283.093	100,0

Fonte: Cubos DW – Sistema de Recursos Humanos do Estado - RHE.
 Nota 1: 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 Caixa Econômica Estadual.

Nesse contexto, as áreas de Educação — que englobam o Magistério e o Apoio Escolar, oriundo do quadro em extinção Servidores de Escola — e de Segurança concentram, em conjunto, **89,0% dos vínculos**. Os demais quadros, responsáveis por 11% do total, distribuem-se entre o Transversal Técnico de Nível Médio (proveniente dos quadros em extinção Geral e Técnico de Nível Médio), as Carreiras da Saúde, a área Fazendária (Auditores-Fiscais, Auditores do Estado, Analistas Tributários e Assistentes Administrativos Fazendários), o Transversal de Nível Superior (originário dos quadros em extinção de Analistas e Técnico-Científicos) e a Procuradoria-Geral do Estado (Procuradores e Carreiras de Apoio).

4.3 Análise dos Quadros da Administração Direta do Poder Executivo - Ativos

Na sequência, analisa-se o perfil do quadro de pessoal da Administração Direta do Poder Executivo, considerando-se exclusivamente os servidores ativos. Quanto à distribuição por área de atuação, 61,1% estão vinculados à Educação (Magistério e Apoio Escolar), 27,9% à Segurança Pública (Brigada Militar, Corpo de Bombeiros Militar, Polícia Civil, Instituto-Geral de Perícias e Polícia Penal), 1,2% à Saúde, enquanto os demais 9,8% se distribuem entre as outras atividades desempenhadas pelo Poder Executivo.

A Tabela 9 apresenta os cinco maiores quadros de servidores ativos, responsáveis por 88,3% dos vínculos, e evidencia comportamentos distintos ao longo da série histórica de 2011 a 2025. As categorias da área de Educação, em especial Magistério e Apoio Escolar, registram as maiores reduções no período, situando-se 24% e 16%, respectivamente, abaixo dos níveis observados em 2011.

No caso dos militares — Brigada Militar e Corpo de Bombeiros Militar —, observa-se retração de 9% no efetivo. Por sua vez, a Polícia Civil apresenta leve recuperação, com crescimento de 3% nos últimos anos, enquanto a Polícia Penal registra expansão expressiva de 62%.

Tabela 9 – Maiores quadros de ativos (vínculos) da Administração Direta do Poder Executivo - 2011 a 2025

ANO	MAGISTÉRIO	MILITARES ¹	APOIO ESCOLAR	POLÍCIA PENAL	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
2024	57.020	21.761	15.857	6.388	5.693
2025	59.129	21.191	16.259	6.791	5.642

Fonte: Cubos DW – Sistema de Recursos Humanos do Estado - RHE.
Nota 1: Brigada Militar e Corpo de Bombeiros Militar.

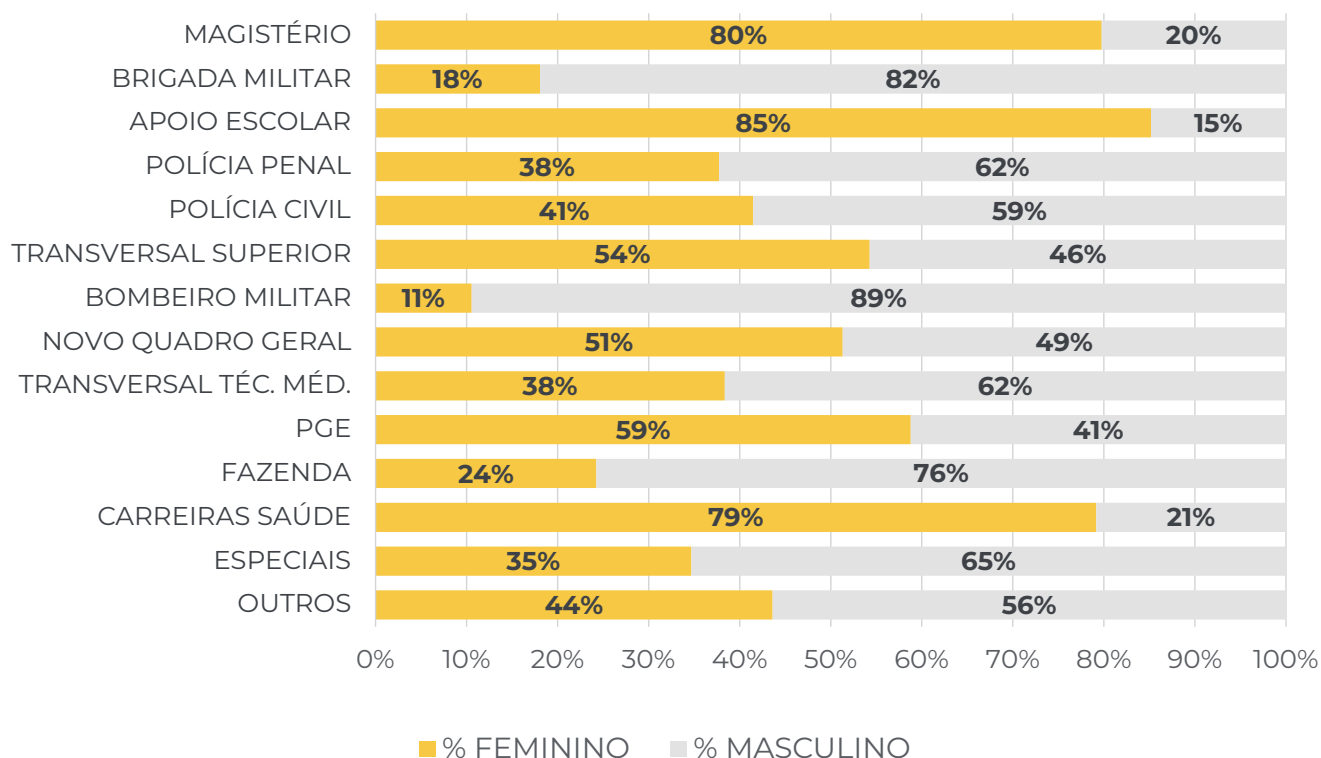
Ainda em relação ao conjunto de servidores ativos, a distribuição por tipo de vínculo indica que 60,4% correspondem a servidores efetivos, 35,4%, a contratos temporários — dos quais cerca de 70% estão concentrados na área da Educação —, e 1,8%, a cargos em comissão. Os 2,4% restantes abrangem vínculos de menor representatividade, como o Corpo Voluntário de Militares Estaduais Inativos (CVMI), extranumerários, contratações emergenciais, membros de conselho e agentes políticos.

4.4 Análise por sexo e faixa etária da Administração Direta do Poder Executivo - Ativos

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

Os quadros com maior predominância do sexo feminino são o Apoio Escolar (85%), Magistério (80%), Carreiras da Saúde (79%) e PGE (59%), que concentram 82% do total de mulheres. A proporção de mulheres nas outras categorias cai drasticamente, com destaque para o quadro de Bombeiro Militar (11%), Brigada Militar (18%) e Fazenda (24%).

Gráfico 8 – Representatividade dos ativos por quadro e sexo - Poder Executivo – dez./25



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

A idade média do grupo de ativos é de 45,7 anos, sendo de **47 anos** para as mulheres e **43,5 anos** para os homens. O Gráfico 9 exhibe a distribuição por sexo 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 30%. As outras faixas representam individualmente percentuais inferiores a 20%.

Gráfico 9 – Distribuição de vínculos de ativos por faixa etária e sexo do Poder Executivo – dez./25



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

Observa-se que:



apenas as duas primeiras faixas etárias apresentam um quantitativo masculino superior ao feminino, em função da composição das carreiras militares. Nas demais, há maior presença feminina, totalizando um excedente de mais de 29 mil mulheres em relação aos homens no conjunto de ativos. Nesse contexto, o Magistério exerce papel determinante na configuração do perfil predominante do servidor estadual, caracterizado, em termos gerais, por uma mulher com cerca de 47 anos de idade (perfil modal).

5.

Repercussão de alterações normativas

Este capítulo elenca as principais alterações legais e infralegais ocorridas ao longo de 2025, que foram aprovadas e/ou implementadas no período. Essas mudanças produziram impactos diretos na folha de pagamento do Poder Executivo. A análise contempla os efeitos decorrentes da publicação e entrada em vigor de leis, decretos, portarias e acordos, com ênfase no detalhamento das mudanças normativas introduzidas em cada ato.

5.1 Reestruturação das carreiras do Poder Executivo

As Leis n.º 16.165/24, n.º 16.248/24, n.º 16.266/24 e LC n.º 16.181/24, aprovadas no segundo semestre de 2024 e com início da vigência em jan./2025, compõem o pacote de reestruturação de carreiras e recomposição remuneratória do Poder Executivo estadual. A seguir, estão listadas as principais implementações ocorridas em 2025:

- a.** Reajuste de 12,49% parcelado igualmente em três datas: jan./25, out./25 e out./26, para os quadros da Brigada Militar, Corpo de Bombeiros Militar, Instituto-Geral de Perícias, Polícia Civil, Polícia Penal e Procuradoria-Geral do Estado;
- b.** Reorganização de carreiras, criação e extinção de quadros do Poder Executivo do Rio Grande do Sul, aumento nas quantidades de funções gratificadas e cargos em comissão das autarquias e Defesa Civil;
- c.** Regime de Sobreaviso da Polícia Civil;
- d.** Contratação temporária, por 24 meses:

DAER: 136 servidores, sendo 30 Assistentes Rodoviários, 25 Técnicos Rodoviários, 75 Especialistas em Infraestrutura Rodoviários e 6 Analistas Rodoviários;

Saúde: 30 servidores, sendo 11 Analistas Enfermeiros, 4 Analistas Farmacêuticos, 1 Analista Sanitarista, 1 Analista Fisioterapeuta, 2 Analistas Administradores, 2 Analistas Psicólogos, 2 Analistas Assistentes Sociais, 3 Analistas Biólogos, 1 Analista Contador, 1 Analista Economista, 1 Especialista em Infraestrutura – Arquiteto e 1 Especialista em Infraestrutura – Engenheiro Civil;

JucisRS: 15 servidores, sendo 9 Analistas de Registro de Comércio, 1 Analista de Administração e 5 Assistentes e Agentes de Registro de Comércio;

SPGG: 1.474 servidores, sendo 546 Analistas de Políticas Públicas e Gestão Governamental, 552 Especialistas em Infraestrutura, 114 Especialistas em Tecnologia da Informação e Comunicação, 15 Pesquisadores, 68 Analistas em Saúde, 25 Médicos, 104 Assistentes de Políticas Públicas e Gestão Governamental e 50 Analistas de Planejamento e Orçamento – APO;

DetranRS: 28 servidores, sendo 9 Especialistas em Trânsito - Administrador, 1 Biblioteconomista, 1 Analista Contador, 9 Analistas Direito, 2 Analistas Engenharia Mecânica, 4 Analistas Informática, 2 Técnicos em Trânsito (atual Agente Técnico);

IPE Prev: 45 servidores, sendo 30 Analistas em Previdência; 10 Peritos e Auditores Médicos e 5 Assistentes em Previdência;

IRGA: 22 servidores, sendo 20 Especialistas em Orizicultura e 2 Analistas Administrativos;

EDP: 13 Especialistas de Portfólios, Programas e Projetos.

5.2 Reajustes salariais

- a.** Piso Nacional do Magistério: a Lei Federal n.º 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 fev./25, a Assembleia Legislativa do Estado aprovou o mesmo reajuste federal de 6,27%, a contar de jan./25, sendo que o valor mínimo para 40 horas da categoria passou de R\$ 4.580,57 para R\$ 4.867,79.
- 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).

Ascar/Emater: reajuste salarial de 18,02% em 4 (quatro) parcelas (fev./24, out./24, abr/25 e out./25). A negociação de 2025, com repercussão a partir de 2026, ainda não foi finalizada. - FADERS, FAPERGS, FASE, FEPAM, FGTAS, FPERGS, FTSP e METROPLAN: reajuste salarial de 18,02% em 4 (quatro) parcelas (fev./24, out./24, abr/25 e out./25), reajuste do vale-rancho e do vale-refeição/alimentação de 3,33% (Jan./25) e reajuste salarial e dos demais benefícios sociais como: auxílio educação infantil, quebra de caixa, auxílio funeral, plano de saúde e seguro de vida em grupo de 3,33% (nov./25).

Liberato e UERGS: reajuste salarial em 4 (quatro) parcelas (fev./24, out./24, abr/25 e out./25) de 18,02% para os empregados da UERGS e de 17,99% para a Liberato e professores da UERGS, reajuste do vale-rancho e do vale-refeição/alimentação de 3,33% (jan./25) para a Liberato e para os empregados da UERGS e de 4,94% para os professores da UERGS; e, reajuste salarial e dos demais benefícios sociais de 4,92% (nov./25) para a Liberato e os professores da UERGS e de 3,33% para os empregados da UERGS.

c. Reajuste do Auxílio-Refeição: em 6,73%, a contar de out./25, e de 4,28% a contar de out./26.

5.3 Nomeações e contratações

Com o objetivo de recompor o quadro de pessoal ativo, além dos atos decorrentes das disposições das leis destacadas no item 5.1, foram aprovadas nomeações e contratações temporárias. A seguir, são listadas as que tiveram maior impacto financeiro, referente à Administração Direta do Poder Executivo.

- a.** Polícia Penal: 69 Agentes Penitenciários Administrativos e 515 Agentes Penitenciários;
- b.** SEFAZ: nomeação de 10 Auditores-Fiscais da Receita Estadual e 30 Auditores do Estado;
- c.** Saúde: contratação temporária de 14 Analistas de Políticas Públicas e Gestão Governamental (APPGs), 37 Analistas em Saúde e 123 Técnicos em Saúde - Técnicos de Enfermagem, conforme Lei Estadual n.º 16.092/2024;
- d.** PGE: nomeação de 18 Procuradores e de 118 Cargos do Quadro de Pessoal dos Serviços Auxiliares da PGE, sendo: 103 Analistas Jurídicos, 2 Analistas Contadores, 4 Técnicos Administrativos e 9 Técnicos em Tecnologia da Informação;
- e.** FASE: contratação de 108 Agentes Institucionais - Agentes Socioeducadores;
- f.** Transversal Superior: contratação temporária de 100 servidores, sendo 80 Analistas Engenheiros e 20 Analistas Arquitetos, conforme Lei Estadual n.º 16.200/24, para a Secretaria de Obras Públicas;
- g.** SPGG: nomeação de 90 Analistas de Planejamento e Orçamento (APO) e 122 Analistas de Políticas Públicas e Gestão Governamental (APPGs);
- h.** Corpo de Bombeiros Militar: contratação temporária de 440 Guarda-Vidas Civis Temporários e realização de Curso de Capacitação para tais profissionais para operação verão 2025-2026;
- i.** Polícia Civil: nomeação de 19 Delegados de Polícia e 1 Inspetor de Polícia (conclusão de curso);
- j.** SEDUC nomeação de 583 Professores.

5.4 Outras alterações

Além de outros reajustes e nomeações, também foram aprovadas promoções, progressões e horas extras.

6.

Limites da

Lei de Responsabilidade Fiscal – LRF

Desde a publicação da **Lei de Responsabilidade Fiscal no ano 2000**, o Estado apura a Despesa com Pessoal (DP) e a 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 TCE-RS, órgão competente em fiscalizar os entes federativos no âmbito contábil, financeiro, orçamentário, operacional e patrimonial.

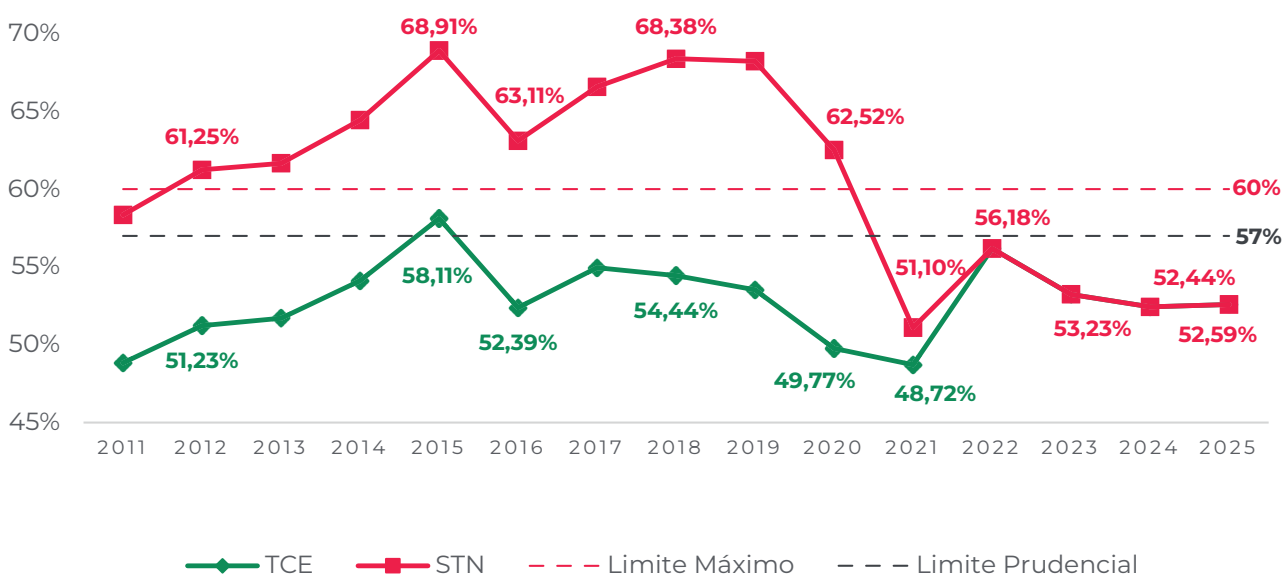
Porém, o cálculo da apuração do percentual de comprometimento da RCL com a DP, de acordo com o entendimento do TCE-RS, diferia do critério adotado pela STN. Ao serem comparados os resultados encontrados na relação DP/RCL por cada uma das metodologias desses dois órgãos a partir de 2011, nota-se divergência de até 14 pontos percentuais, que podem ser comprovados no Gráfico 10. As principais divergências dos critérios estavam na possibilidade de se 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 LC Federal n.º 178/21 e da Emenda Constitucional n.º 109/21, em janeiro de 2021, que trouxeram mudanças importantes no cômputo dos limites da LRF, o Estado iniciou a convergência dos critérios de apuração numa primeira etapa em 2021, e a segunda, e última, 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 e/ou 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.

o Estado iniciou a convergência dos critérios de apuração numa primeira etapa em 2021, e a segunda, e última, em 2022.

Gráfico 10 – Comprometimento da RCL com a Despesa com Pessoal Consolidada - 2011 a 2025



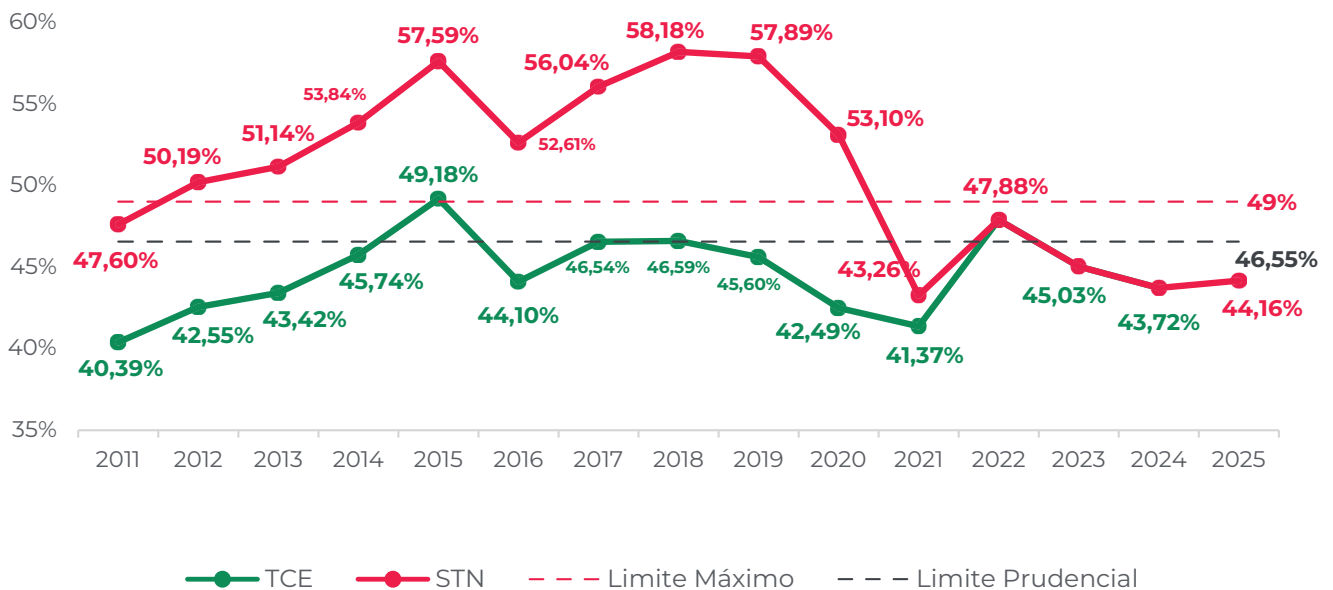
Fonte: Relatório de Gestão Fiscal Consolidado do 3.º Quadrimestre de 2025.

Observa-se uma redução significativa no comprometimento da RCL a partir de 2021. Até então, segundo o critério da STN, esse indicador permanecia acima do limite legal máximo de 60%, estabelecido pela LRF, situação verificada de forma contínua desde 2012. Além da redução observada no biênio 2020–2021, constata-se, nos exercícios subsequentes, a diminuição gradual da diferença percentual entre as metodologias de apuração.

No encerramento do exercício de 2022, os critérios de cálculo foram integralmente uniformizados, resultando em um comprometimento de 56,18% da RCL. Em 2023, esse percentual recuou para 53,23%, voltando a diminuir em 2024, quando atingiu 52,44%. Já em 2025, o indicador apresentou estabilidade, situando-se em 52,59% da RCL, permanecendo, assim, abaixo do limite prudencial de 57%, correspondente a 90% do limite legal.

No que se refere ao Poder Executivo, cujo limite máximo de Despesa com Pessoal é de 49% da RCL, conforme ilustrado no Gráfico 11, o comprometimento manteve-se abaixo do limite prudencial de 46,55% em 2025, encerrando o exercício em 44,16% da RCL. A elevação verificada nesse indicador decorreu, principalmente, do aumento de R\$ 2,6 bilhões na Despesa com Pessoal (9,92%), percentual superior ao crescimento da RCL ajustada, que foi de R\$ 5,28 bilhões (8,84%) no mesmo período. Dessa forma, registrou-se em 2025 o primeiro avanço do indicador desde 2022.

Gráfico 11 – Comprometimento da RCL com a Despesa com Pessoal do Poder Executivo - 2011 a 2025



Fonte: Relatório de Gestão Fiscal Consolidado do 3.º Quadrimestre de 2025.

Em 2024, o Tesouro do Estado propôs alterações na Lei de Responsabilidade Fiscal Estadual (LRFE), as quais resultaram na edição da LC n.º 16.135, publicada em 3 de junho de 2024. Dentre as mudanças introduzidas, destaca-se a revisão da metodologia de apuração do comprometimento da RCL com a Despesa com Pessoal. Além da verificação quadrimestral baseada no acumulado dos últimos 12 meses, conforme previsto na LRF Federal, passou-se a considerar, adicionalmente, um horizonte móvel de 36 meses. Essa inovação metodológica amplia a capacidade de análise do comportamento da Despesa com Pessoal em relação à RCL, ao mitigar os efeitos de oscilações conjunturais e eventos extraordinários, conferindo maior estabilidade e previsibilidade à gestão fiscal.

À luz dessa nova sistemática, a RCL acumulada dos últimos 36 meses totalizou R\$ 181,37 bilhões, enquanto a Despesa com Pessoal do Poder Executivo alcançou R\$ 80,32 bilhões. Dessa forma, no último quadrimestre de 2025, o comprometimento da RCL do Poder Executivo situou-se em 44,29%, permanecendo abaixo do limite prudencial vigente. Considerando-se o conjunto de todos os poderes, a Despesa com Pessoal somou R\$ 95,65 bilhões, correspondente a 52,74% da RCL no período analisado, igualmente em patamar inferior ao limite prudencial estabelecido.

Essa inovação metodológica amplia a capacidade de análise do comportamento da Despesa com Pessoal em relação à RCL,



Previdência

A despesa destinada ao pagamento dos benefícios previdenciários de aposentadoria e de pensão é regida por legislação e regramento próprios, contudo integra o cômputo da despesa total com pessoal do Estado. Nesta seção, apresenta-se um panorama sintético da Previdência Pública dos servidores estaduais, contemplando um breve histórico de sua evolução institucional e normativa, a configuração atual dos fundos previdenciários existentes e os principais resultados previdenciários apurados na Avaliação Atuarial de 2025.

7.1 Breve histórico

Com o **objetivo de adequar-se às disposições** constitucionais e à Lei Federal n.º 9.717/1998, que estabelece normas gerais para a organização e o funcionamento dos Regimes Próprios de Previdência Sociais (RPPSs) dos servidores públicos civis e militares da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, o Estado do Rio Grande do Sul editou a LC n.º 12.065/2004, a qual passou a disciplinar as contribuições mensais destinadas ao RPPS. Posteriormente, a Lei n.º 12.395/2005 promoveu a reestruturação do IPERGS, consolidando-o como gestor único do RPPS/RS, atribuição cujo funcionamento foi regulamentado pela Lei n.º 12.909/2008.

Em julho de 2011, foram aprovadas as Leis Complementares n.º 13.757 e n.º 13.758, que instituíram, respectivamente, o FUNDOPREV/MILITAR e o FUNDOPREV para os novos militares e servidores públicos civis. A partir desse marco, o RPPS/RS, que até então operava exclusivamente sob o regime financeiro de repartição simples, passou a incorporar também o regime de capitalização, conforme exigência da legislação federal. Nesse contexto, os servidores que ingressaram no serviço público estadual até 15 de julho de 2011 permaneceram vinculados ao Plano Financeiro, enquanto os admitidos a partir dessa data passaram a integrar os fundos capitalizados, FUNDOPREV ou FUNDOPREV/MILITAR.



Posteriormente, a LC n.º **14.750/2015** instituiu o Regime de Previdência Complementar (RPC) para os servidores públicos estaduais, fixando o teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) como limite máximo para os benefícios a serem concedidos pelo RPPS/RS. Em decorrência dessa inovação, foi **criada, em janeiro de 2016**, a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público do Estado do Rio Grande do Sul (RS-PREV), cuja operação passou a alcançar os servidores ingressantes a partir de 19 de agosto de 2016, ofertando plano de benefícios na modalidade de contribuição definida, destinado a complementar os proventos de aposentadoria ou as pensões dos dependentes.

No ano de 2018, as Leis Complementares n.º 15.143 e n.º 15.145 promoveram nova reestruturação institucional, culminando na segregação do IPERGS em duas autarquias distintas: o Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores Públicos do Estado do Rio Grande do Sul (IPE Saúde) e o Instituto de Previdência do Estado do Rio Grande do Sul (IPE Prev). De forma correlata, a LC n.º 15.142/2018 introduziu alterações relevantes no regimento do RPPS/RS, notadamente no que se refere à temporariedade das pensões por morte, que passaram a ser vitalícias apenas para cônjuges ou companheiros com idade superior a 43 anos, em consonância com as alterações promovidas na legislação federal.

Por fim, no final de 2019, foi aprovada a LC n.º 15.429/2019 e, no início de 2020, a Emenda à Constituição do Estado n.º 78, que instituíram a reforma previdenciária dos servidores públicos e dos militares estaduais, cujos principais aspectos estão detalhados no Apêndice C do Relatório. Em complemento a esse processo, a LC n.º 15.511/2020 instituiu o benefício especial, com o propósito de incentivar a migração dos servidores civis mais antigos para o RPC, além de alterar a data de corte do FUNDOPREV, de 2011 para 2016, de modo a alinhar o marco temporal à efetiva entrada em funcionamento da RS-PREV.

7.2 Fundos de Previdência – quantitativo e recursos

Atualmente, o RPPS/RS é estruturado em quatro fundos previdenciários, sendo dois organizados sob o regime financeiro de repartição simples e dois sob o regime de capitalização, segregados por servidores civis e militares. A distribuição quantitativa dos vínculos, posicionada em dezembro de 2025, discriminada por situação funcional e poder de provimento, encontra-se detalhada na Tabela 10.

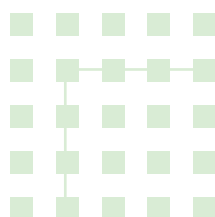
Tabela 10 – Quantitativo de vínculos por Fundo de Previdência, situação funcional e Poder de Provimento – Dez./25

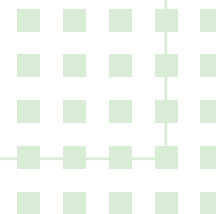
SITUAÇÃO	PLANO CAPITALIZADO		PLANO FINANCEIRO		TOTAL
	FUNDOPREV	FUNDOPREV MILITAR	CIVIL	MILITAR	
Ativo	14.079	11.036	55.580	9.187	89.882
Defensoria Pública	601	-	619	-	1.220
Ministério Público	493	-	2.014	-	2.507
Poder Executivo	11.417	11.036	47.638	9.187	79.278
Adm. Direta	11.154	11.036	46.303	9.187	77.680
Adm. Indireta	263	-	1.335	-	1.598
Poder Judiciário	1.419	-	4.437	-	5.856
Poder Legislativo	149	-	872	-	1.021
Inativo	62	33	143.474	24.218	167.787
Defensoria Pública	1	-	216	-	217
Ministério Público	1	-	581	-	582
Poder Executivo	51	33	136.326	24.218	160.628
Adm. Direta	49	33	36	33	151
Adm. Indireta	2	-	136.290	24.185	160.477
Poder Judiciário	7	-	5.077	-	5.084
Poder Legislativo	2	-	1.274	-	1.276
Pensionistas¹	209	72	31.225	12.419	43.925
Defensoria Pública	7	-	70	-	77
Ministério Público	-	-	178	-	178
Poder Executivo	187	72	28.112	12.419	40.790
Adm. Direta	178	72	23.354	12.419	36.023
Adm. Indireta	9	-	4.758	-	4.767
Poder Judiciário	12	-	1.868	-	1.880
Poder Legislativo	3	-	440	-	443
Demais Convênios ²	-	-	557	-	557
Total	14.350	11.141	230.279	45.824	301.594

Fonte: Qlik Sense – Portal de Gestão de Pensionistas.

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

Nota 2: Convênios com órgãos que não são estaduais, como prefeituras e câmaras de vereadores.





Os fundos capitalizados, diferentemente dos fundos financeiros, operam sob o regime de capitalização, acumulando os recursos provenientes das contribuições dos segurados e do ente federativo, bem como os rendimentos financeiros auferidos, com a finalidade de custear os benefícios futuros de aposentadoria e de pensão da própria massa segurada.

Ressalta-se, entretanto, que, em consonância com o princípio da solidariedade que rege o RPPS, o Tesouro do Estado atua como garantidor das obrigações previdenciárias, respondendo solidariamente pelo pagamento dos benefícios caso os recursos acumulados nos fundos mostrem-se insuficientes para honrar tais compromissos.

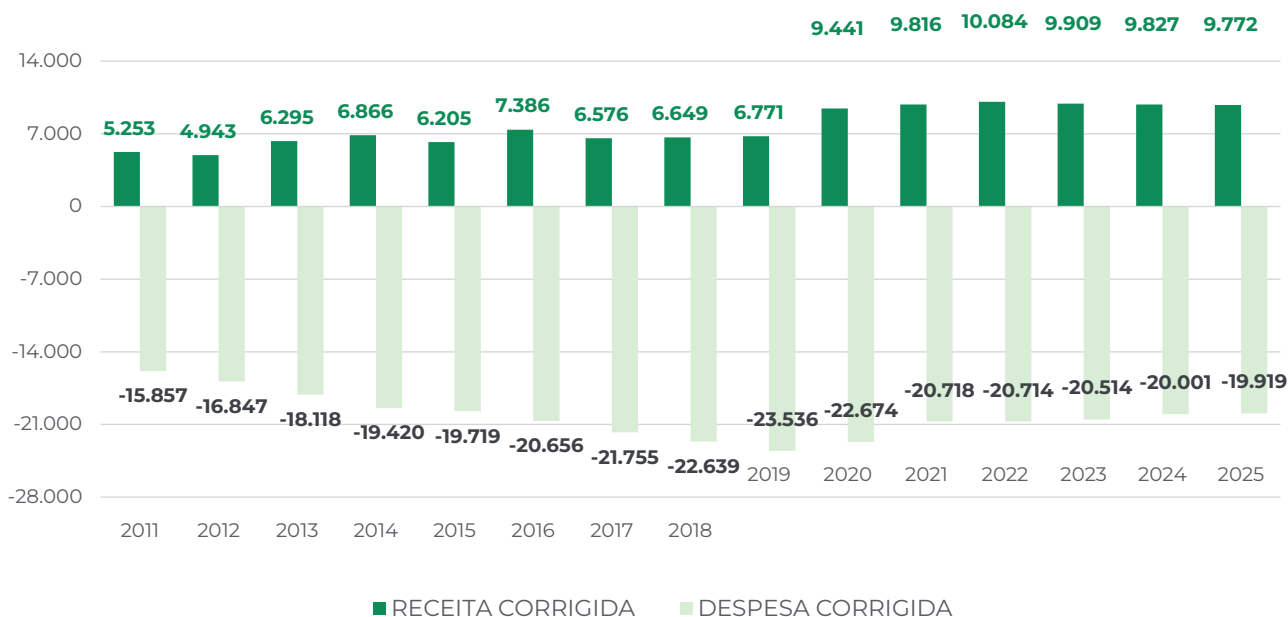
Nesse contexto, o FUNDOPREV apresentava patrimônio constituído de R\$ 5,108 bilhões, enquanto o FUNDOPREV/MILITAR totalizava R\$ 2,029 bilhões, em dezembro de 2025.

7.3 Receitas, despesas e déficit previdenciário do Plano Financeiro

Nesta seção, analisa-se a evolução das receitas e das despesas previdenciárias dos Fundos Financeiros, em valores corrigidos pelo IPCA, de forma a evidenciar seu comportamento em termos reais.

Gráfico 12 – Histórico da receita e despesa previdenciárias corrigido pelo IPCA - 2011 a 2025

Valores em R\$ milhões



Observa-se que:



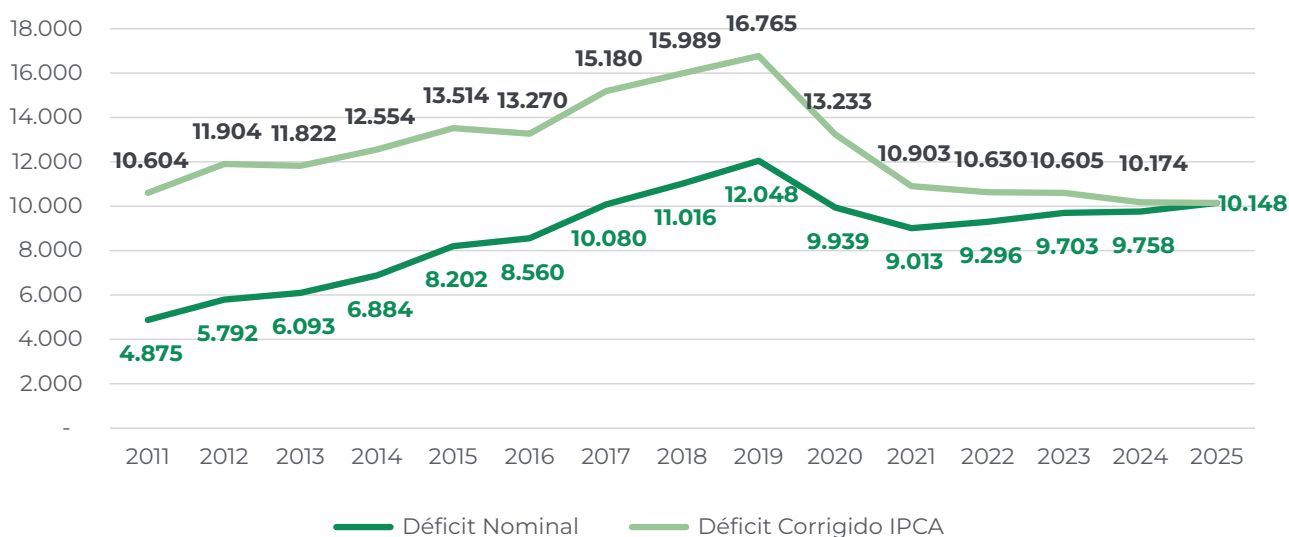
no período de **2011 a 2025**, a receita previdenciária apresentou crescimento real acumulado de 86,0%, evidenciando os efeitos das sucessivas alterações nas alíquotas contributivas. Destacam-se, nesse contexto, as majorações da alíquota previdenciária dos servidores, de 11,0% para 13,25% em 2013 e, posteriormente, para 14,0% em 2016. Adicionalmente, a partir de 2020, **passaram a vigorar as alíquotas progressivas**, variando de 7,5% a 22%, bem como a ampliação da base de incidência das contribuições dos inativos e pensionistas, que passou a abranger a parcela dos proventos que excede um salário mínimo, em substituição ao critério anterior, que considerava apenas os valores superiores ao teto do RGPS.

Por outro lado, a análise da despesa previdenciária indica um crescimento real acumulado de 25,6% no mesmo período. Até 2019, observou-se uma trajetória de elevação consistente, com crescimento médio anual de 5,1%. Contudo, a partir da implementação da reforma previdenciária, em 2020, a despesa passou a apresentar reduções reais sucessivas, ano a ano, conforme evidenciado no Gráfico 12.

No início da série histórica, a receita previdenciária corrigida correspondia a apenas 33,1% da despesa corrigida. Em 2025, essa relação elevou-se para 49,1%, indicando uma melhora gradual na cobertura das despesas previdenciárias pelas receitas próprias. Dessa forma, conclui-se que, ao longo do período analisado, as receitas previdenciárias cresceram, em termos reais, em ritmo aproximadamente duas vezes superior ao das despesas, refletindo os efeitos estruturais das reformas implementadas.

Gráfico 13 – Histórico do déficit previdenciário - 2011 a 2025

Valores em R\$ milhões



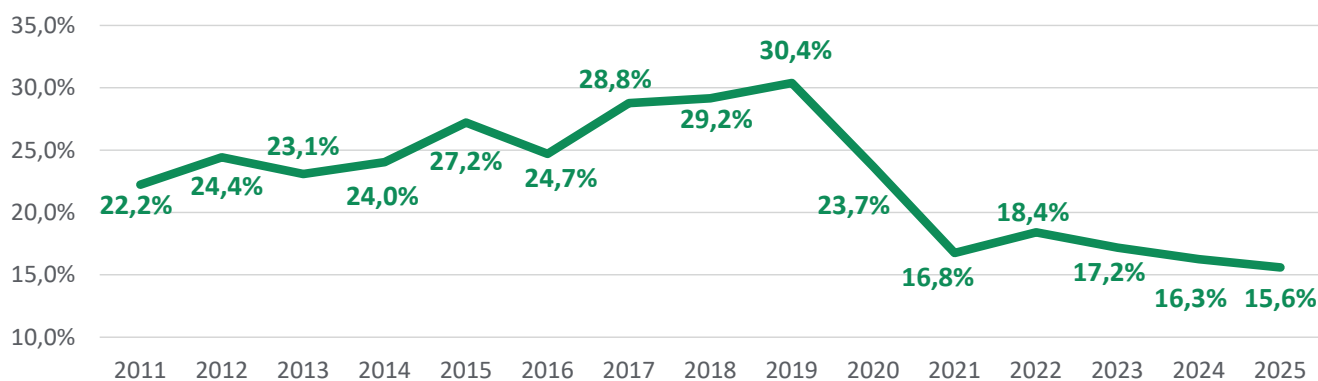
Fonte: Relatórios Resumidos da Execução Orçamentária da CAGE.

O histórico do déficit previdenciário³ do Plano Financeiro dos servidores públicos e militares encontra-se apresentado no Gráfico 13. A partir de 2020, observa-se uma inflexão na trajetória do resultado negativo, com redução do déficit tanto em termos nominais quanto em termos reais.

A análise da série histórica evidencia que, no período de 2011 a 2019, o déficit previdenciário registrou crescimento real acumulado de 58,1%, ao longo de oito anos, correspondente a uma média anual de 5,9%. Em 2020, verifica-se uma queda real expressiva de 21,0%, seguida de nova redução em 2021, da ordem de 17,6%. Nos exercícios subsequentes, entre 2022 e 2025, o déficit manteve trajetória de reduções reais sucessivas, ainda que em magnitude mais moderada, totalizando diminuição real de 6,9% no quadriênio, o que equivale a uma média anual de 1,7%. Destaca-se que, no período compreendido entre 2024 e 2025, o resultado apresentou praticamente estabilidade.

Importa ressaltar que houve alteração no entendimento quanto à classificação das despesas administrativas associadas à estrutura do RPPS/RS, as quais passaram a ser segregadas das despesas previdenciárias propriamente ditas, deixando, portanto, de integrar o cálculo do déficit previdenciário. Em razão desse ajuste metodológico, o Gráfico 13 apresenta a série histórica corrigida, com a dedução das despesas administrativas, que registraram, no período analisado, valor médio anual aproximado de **R\$ 380 milhões**.

Gráfico 14 – Relação do déficit previdenciário com a RCL - 2011 a 2025



Fonte: Relatórios Resumidos da Execução Orçamentária da CAGE.

Conforme evidenciado no Gráfico 14, a relação entre o déficit previdenciário e a RCL manteve-se relativamente estável nos primeiros anos da série analisada, situando-se entre 22% e 24%, no período de 2011 a 2016. A partir de 2017, observa-se uma piora progressiva desse indicador, com elevação do comprometimento da RCL, que atingiu 30,4% em 2019.

- **Em 2020**, verifica-se uma inflexão abrupta dessa trajetória, com redução do indicador para 23,7%, movimento que se intensificou em 2021, quando o comprometimento recuou para 16,8%, o menor patamar de toda a série histórica. Esse comportamento decorre, principalmente, da combinação entre os efeitos da reforma previdenciária e o crescimento extraordinário da RCL observado naquele exercício.
- **Em 2022**, a relação déficit/RCL voltou a apresentar leve elevação, alcançando 18,4%, em razão da queda nominal da RCL registrada no período, apesar da continuidade do processo de contenção do déficit. Já em 2023, com a retomada do crescimento da RCL, o indicador voltou a recuar, situando-se em 17,2%.

- **Nos exercícios de 2024 e 2025**, manteve-se a trajetória de redução gradual do comprometimento, com a relação déficit/RCL atingindo 16,3% e 15,6%, respectivamente. Esse resultado reflete a estabilidade do déficit previdenciário em termos reais, combinada com o novo crescimento da RCL, consolidando um cenário de progressiva redução do peso do déficit previdenciário sobre a capacidade fiscal do Estado.

7.4 Idades médias de aposentadoria dos servidores estaduais

A presente seção apresenta as idades médias de aposentadoria, por biênio, de 1988 a 2025, dos servidores da Administração Direta do Poder Executivo. Os dados disponíveis no sistema RHE apontam para 169,7 mil vínculos inativos do Poder Executivo, segurados do RPPS/RS. A intenção deste levantamento é observar a evolução das idades médias de aposentadoria ao longo do período.

O grupo total foi dividido conforme a regra previdenciária aplicável. O primeiro quadro refere-se aos inativos enquadrados na regra geral, que abrange os servidores públicos civis sem regras especiais de aposentadoria. Nesse conjunto, incluem-se também os servidores do quadro Apoio Escolar que, embora não estejam sujeitos a critérios diferenciados de inativação, apresentaram um padrão de aposentadoria distinto, observado no período analisado. Verificou-se que esses servidores solicitaram aposentadoria tão logo atingiram os requisitos exigidos (primeira elegibilidade), especialmente a idade mínima, sendo um dos principais fatores que impactaram a idade média de aposentadoria desse grupo. Assim, sua segregação permite uma análise mais precisa e evita distorções na comparação com os demais servidores da regra geral, cujo tempo de permanência em atividade é mais prolongado.

Tabela 11 – Aposentados da regra geral por sexo – 1988 a 2025

Período	Feminino		Masculino		Total	
	Vínculos	Idade Média	Vínculos	Idade Média	Vínculos	Idade Média
1988-1994	2.002	52,26	1.281	52,04	3.283	52,17
1995-1999	2.921	50,00	1.864	51,29	4.785	50,50
2000-2004	1.386	53,93	651	55,18	2.037	54,33
2005-2009	1.097	57,48	512	60,41	1.609	58,41
2010-2014	1.880	57,67	1.395	60,79	3.275	59,00
2015-2019	1.487	58,98	1.604	61,03	3.091	60,04
2020-2022	854	61,66	786	65,10	1.640	63,31
2023-2025	386	62,50	301	64,55	687	63,40
TOTAL	12.013	-	8.394	-	20.407	-

A Tabela 11 apresenta o aumento da idade média de aposentadoria do grupo enquadrado na regra geral (excluído o quadro Apoio Escolar), que foi de 11,2 anos, sendo 10,2 para as mulheres e 12,5 para os homens.

Tabela 12 – Aposentados do quadro Apoio Escolar por sexo – 1988 a 2025

Período	Feminino		Masculino		Total	
	Vínculos	Idade	Vínculos	Idade	Vínculos	Idade
1988-1994	108	53,05	13	54,38	121	53,19
1995-1999	208	49,84	10	50,80	218	49,88
2000-2004	298	53,57	12	52,67	310	53,53
2005-2009	791	58,24	32	49,88	823	57,92
2010-2014	1.978	58,91	87	57,13	2.065	58,84
2015-2019	4.191	58,98	270	60,27	4.461	59,06
2020-2022	1.200	61,09	106	62,56	1.306	61,21
2023-2025	1.315	60,19	126	62,23	1.441	60,37
TOTAL	10.089	-	656	-	10.745	-

Para esse grupo de servidores que compõe o Apoio Escolar, constatou-se o incremento de 7,2 anos na idade média de aposentadoria, sendo 7,1 anos para as mulheres e 7,8 anos para os homens, conforme demonstrado na Tabela 12.

Os demais quadros contemplam categorias sujeitas a regras especiais de inativação, que preveem redução do tempo de contribuição e/ou da idade mínima, além da manutenção do direito à integralidade e paridade, inclusive após a Emenda Constitucional n.º 41/2003. São elas: o Magistério, os Militares, a Polícia Civil e a Polícia Penal (restrita aos cargos de Agente Penitenciário).

Tabela 13 – Aposentados do Magistério por sexo – 1988 a 2025

Período	Feminino		Masculino		Total	
	Vínculos	Idade	Vínculos	Idade	Vínculos	Idade
1988-1994	15.334	47,47	1.329	51,84	16.663	47,82
1995-1999	15.983	47,65	1.706	51,21	17.689	48,00
2000-2004	9.050	52,13	935	56,42	9.985	52,53
2005-2009	12.749	54,07	1.746	58,18	14.495	54,57
2010-2014	13.202	54,37	1.763	59,06	14.965	54,92
2015-2019	16.760	55,88	1.527	60,09	18.287	56,23
2020-2022	5.410	58,31	688	61,78	6.098	58,70
2023-2025	3.306	57,77	455	62,78	3.761	58,38
TOTAL	91.794	-	10.149	-	101.943	-

A regra aplicável aos professores prevê a redução de cinco anos tanto no tempo de contribuição quanto na idade mínima para aposentadoria. Assim, conforme evidenciado na Tabela 13, o grupo apresentou um incremento de 10,6 anos na idade média de aposentadoria, sendo 10,3 anos para as mulheres, que responderam por 90% das aposentadorias no período, e 10,9 anos para os homens.

Tabela 14 – Aposentados dos Militares por sexo – 1988 a 2025

Período	Feminino		Masculino		Total	
	Vínculos	Idade Média	Vínculos	Idade Média	Vínculos	Idade Média
1988-1994	59	50,37	1.972	46,70	2.031	46,81
1995-1999	336	51,22	4.223	51,41	4.559	51,40
2000-2004	156	53,33	3.138	47,36	3.294	47,65
2005-2009	216	53,25	4.940	47,38	5.156	47,62
2010-2014	310	48,15	3.678	47,80	3.988	47,83
2015-2019	592	45,70	6.063	48,21	6.655	47,99
2020-2022	136	49,05	1.775	50,93	1.911	50,80
2023-2025	115	47,01	924	51,81	1.039	51,28
TOTAL	1.920	-	26.713	-	28.633	-

Conforme a Tabela 14, os quadros da Brigada Militar e do Corpo de Bombeiros Militar apresentaram o menor crescimento da idade média de aposentadoria entre as carreiras analisadas, com aumento de 4,5 anos no período. Esse resultado decorre da redução de 3,4 anos na idade média de aposentadoria das mulheres, contraposta a um incremento de 5,1 anos observado entre os homens.

Diferentemente do que ocorre com os servidores civis, a regra aplicável aos militares não estabelece idade mínima para a passagem à reserva ou para a reforma, exigindo apenas o cumprimento do tempo de serviço. Considerando que o ingresso nessas carreiras normalmente ocorre em idades próximas à maioridade, era comum que os militares atingissem 30 anos de contribuição antes dos 50 anos de idade.

Com a reforma previdenciária de 2019, o tempo mínimo de serviço foi elevado para 35 anos, o que, em termos teóricos, desloca a idade inicial de inatividade para aproximadamente 53 anos. Entretanto, esse novo patamar ainda não se reflete integralmente na idade média observada, em razão da aplicação das regras de transição aos militares que já se encontravam em atividade no momento da reforma.

Tabela 15 – Aposentados da Polícia Civil por sexo – 1988 a 2025

Período	Feminino		Masculino		Total	
	Vínculos	Idade Média	Vínculos	Idade Média	Vínculos	Idade Média
1988-1994	25	47,44	633	48,69	658	48,64
1995-1999	61	47,80	618	48,71	679	48,63
2000-2004	64	50,72	480	51,23	544	51,17
2005-2009	52	52,73	431	52,97	483	52,95
2010-2014	221	52,78	1.066	54,67	1.287	54,34
2015-2019	444	51,80	1.026	54,44	1.470	53,64
2020-2022	217	53,59	480	55,37	697	54,81
2023-2025	73	56,34	234	56,94	307	56,80
TOTAL	1.157	-	4.968	-	6.125	-

Os policiais civis também estão sujeitos a requisitos de idade mínima e tempo de contribuição inferiores aos previstos na regra geral. Conforme demonstrado na Tabela 15, a idade média de aposentadoria desse grupo apresentou um incremento de 8,2 anos, sendo de 8,9 anos entre as mulheres e de 8,2 anos entre os homens.

Tabela 16 – Aposentados da Polícia Penal
(apenas o cargo de Agente Penitenciário) por sexo – 1988 a 2025

Período	Feminino		Masculino		Total	
	Vínculos	Idade Média	Vínculos	Idade Média	Vínculos	Idade Média
1988-1994	41	47,61	43	49,86	84	48,76
1995-1999	75	47,65	143	48,38	218	48,13
2000-2004	19	47,79	20	50,00	39	48,92
2005-2009	31	56,71	43	53,30	74	54,73
2010-2014	65	52,75	434	53,31	499	53,24
2015-2019	227	50,21	298	51,68	525	51,04
2020-2022	85	51,45	130	54,01	215	53,00
2023-2025	50	54,30	111	54,95	161	54,75
TOTAL	593	-	1.222	-	1.815	-



No âmbito da Polícia Penal, apenas os Agentes Penitenciários estão sujeitos a requisitos de idade mínima e tempo de contribuição inferiores aos da regra geral. Conforme os dados analisados, a idade média de aposentadoria desse grupo aumentou 6,0 anos, sendo 6,7 anos entre as mulheres e 5,1 anos entre os homens.



Ressalta-se que todo o quadro da antiga SUSEPE detinha direito à aposentadoria especial; entretanto, **após a Emenda Constitucional n.º 103/2019**, apenas o cargo de Agente Penitenciário passou a estar expressamente contemplado no § 4.º-B do art. 40 da Constituição Federal, mantendo esse benefício.



Conclui-se, portanto, que a Administração Direta do Poder Executivo **concentra um elevado contingente de servidores com direito à aposentadoria especial**, os quais representam 81,7% do conjunto de inativos analisado neste estudo, no período de 1988 a 2025. Nesse contexto, o Magistério ocupa posição de destaque, respondendo por 60,1% dos aposentados, seguido pelos Militares, com 16,9%, pela Polícia Civil, com 3,6%, e pela Polícia Penal (restrita aos cargos de Agente Penitenciário), com 1,1%.

7.5 Avaliação Atuarial

Nos termos da legislação federal vigente, os RPPS devem realizar, anualmente, a Avaliação Atuarial (AA). Trata-se de um estudo técnico elaborado por atuário legalmente habilitado, fundamentado nas características biométricas, demográficas e econômicas da população segurada, cujo objetivo central é dimensionar, de forma suficiente e adequada, os recursos necessários à garantia do pagamento dos benefícios previdenciários ao longo do tempo.

A Avaliação Atuarial de 2025, elaborada no início do exercício, teve como base cadastral as informações posicionadas em setembro de 2024 e manteve, em linhas gerais, as mesmas premissas adotadas na avaliação anterior, com exceção da taxa de juros atuarial. Entre as principais hipóteses utilizadas, destacam-se a taxa de crescimento real dos salários de 1,0% ao ano, a taxa de crescimento real dos benefícios de 0,0% ao ano, a tábua de mortalidade AT-2000, segregada por sexo, e a tábua de invalidez Álvaro Vindas, além de outras premissas selecionadas por sua aderência às características da massa segurada.

No que se refere à taxa de juros, nas Avaliações Atuariais realizadas nos exercícios de 2021 e 2022 foi adotado o percentual fixo de 4,0% ao ano. Contudo, a Portaria MF n.º 1.467/2022 introduziu nova metodologia para a determinação da taxa de desconto, estabelecendo que o cálculo do valor presente dos fluxos de benefícios e contribuições do RPPS deve utilizar a taxa de juros parâmetro, correspondente ao ponto da Estrutura a Termo da Taxa de Juros Média (ETTJ) mais próximo da duração do passivo atuarial. Assim, a AA de 2025 representa o segundo exercício consecutivo em que as taxas são definidas conforme esse novo critério, tendo sido adotadas as seguintes taxas anuais: 5,13% para o FUNDOPREV, 5,47% para o FUNDOPREV/MILITAR, 4,80% para o Fundo Financeiro Civil e 4,84% para o Fundo Financeiro Militar.

A Tabela 17 sintetiza os principais resultados da AA de 2025, bem como a variação observada em relação aos resultados apurados na avaliação anterior.

Tabela 17 – Resultados da Avaliação Atuarial 2025

	PLANO CAPITALIZADO		PLANO FINANCEIRO	
	FUNDOPREV	FUNDOPREV/ MILITAR	CIVIL	MILITAR
1 - Ativos Financeiros	4.271,417	1.583,895	0,000	0,000
2 - Compromissos (Reservas Matemáticas)	-453,732	634,982	116.806,750	48.945,912
3 - Resultado Atuarial (3=1-2)	4.725,149	948,913	-116.806,750	-48.945,912
Var. Anual 2025/2024 (nominal)	692,252	831,297	1.122,591	885,785

Fonte: Avaliação Atuarial 2025

A análise dos resultados de forma consolidada evidencia uma melhora do quadro previdenciário em relação ao exercício anterior. No âmbito dos fundos capitalizados, tanto o FUNDOPREV quanto o FUNDOPREV/MILITAR apresentaram expansão do superávit atuarial, refletindo o fortalecimento relativo de suas posições patrimoniais. Em sentido semelhante, os fundos financeiros registraram redução, ainda que moderada, do déficit atuarial, sinalizando avanço gradual no processo de ajuste estrutural. A variação positiva observada nos quatro fundos decorre, principalmente, da elevação da taxa de juros adotada na AA, conforme detalhado anteriormente, a qual impacta de forma relevante o cálculo do valor presente das obrigações previdenciárias.

A Tabela 18, analisa de forma conjunta do Plano Financeiro dos servidores civis e militares, mediante a unificação dos fluxos futuros de receitas e despesas, projetados com base no cumprimento dos requisitos legais para concessão de aposentadorias e na ocorrência de óbitos que ensejam novas pensões.

Tabela 18 – Fluxo das receitas, despesas e resultado previdenciários - 2025 a 2090

Valores em R\$ milhões

ANO	RECEITAS	DESPESAS	DÉFICIT	ANO	RECEITAS	DESPESAS	DÉFICIT
2025	8.053,695	18.268,946	(10.215,251)	2040	2.775,161	7.320,640	(4.545,478)
2026	7.598,158	17.799,705	(10.201,547)	2050	1.087,995	3.158,798	(2.070,803)
2027	7.139,075	16.840,579	(9.701,503)	2060	359,056	1.072,950	(713,895)
2028	6.700,432	15.954,397	(9.253,964)	2070	94,068	306,287	(212,219)
2029	6.281,142	15.044,132	(8.762,990)	2080	16,463	64,660	(48,197)
2030	5.876,934	14.211,240	(8.334,305)	2090	1,324	6,312	(4,988)

Fonte: Avaliação Atuarial 2025

Verifica-se que o pico do déficit previdenciário foi alcançado em 2019. A partir desse ponto, as projeções indicam uma trajetória consistente de redução do déficit ao longo dos próximos anos, em decorrência dos efeitos combinados das reformas previdenciárias implementadas, da contenção do crescimento das despesas e da progressiva redução das massas seguradas vinculadas ao regime financeiro de repartição simples.

8.

Perspectivas

No exercício de 2025, a Despesa com Pessoal registrou o maior crescimento observado desde 2014. Em paralelo, a RCL também apresentou expansão, resultando em um cenário de equilíbrio entre a evolução das despesas de pessoal e das receitas correntes. Conforme os critérios de apuração estabelecidos pela STN, essa dinâmica contribuiu para a manutenção da estabilidade do indicador de comprometimento da RCL com a Despesa com Pessoal, o qual se mantém praticamente inalterado ao longo dos últimos três exercícios.

Cumprimenta ressaltar, entretanto, que o comportamento da RCL é sensível à ocorrência de eventos extraordinários, a exemplo das receitas provenientes do Refaz Reconstrução, que, em 2025, totalizaram aproximadamente R\$ 1,2 bilhão, além de outros fatores de natureza eventual que não necessariamente se repetirão nos exercícios subsequentes.

Para os próximos anos, projeta-se a continuidade da elevação da Despesa com Pessoal, em especial em decorrência da implementação gradual das Leis n.º 16.165/2024, n.º 16.248/2024, n.º 16.266/2024 e da LC n.º 16.181/2024, que promoveram a reestruturação de carreiras e a recomposição remuneratória no âmbito do Poder Executivo. Destaca-se que, em 2025, os impactos inicialmente estimados por essas normas não se materializaram em sua integralidade, em razão do descompasso entre o cronograma de contratações e o planejamento considerado à época da aprovação legislativa.

Ademais, os cenários de projeção da Despesa com Pessoal para os próximos exercícios já incorporam concessões anuais de caráter obrigatório, tais como o reajuste do Piso Nacional do Magistério e o acordo firmado com o Ministério Público relativo ao cumprimento dos mínimos constitucionais de Educação e Saúde, os quais prescindem de novas deliberações de natureza política.

Por fim, até a data de publicação deste relatório, não foram identificadas premissas adicionais ou eventos extraordinários relevantes com potencial de alterar de forma significativa a trajetória projetada da Despesa com Pessoal no médio e no longo prazos, permanecendo as estimativas ancoradas nas normas vigentes e nas condições fiscais atualmente observadas.

Piso Nacional do Magistério e o acordo firmado com o Ministério Público relativo ao cumprimento dos mínimos constitucionais de Educação e Saúde

Apêndice

APÊNDICE A - Servidores ativos da Administração Direta por poder e órgão autônomo

Distribuição de Ativos da Administração Direta	Vínculos	Vantagens
Poder Executivo	123.449	10.840,401
Secretaria da Reconstrução Gaúcha	83	7,774
Secretaria do Meio Ambiente e Infraestrutura	478	49,690
Secretaria de Sistemas Penal e Socioeducativo	66	7,473
Superintendência De Serviços Penitenciários	6.833	856,644
Gabinete do Governador	143	15,946
Secretaria da Casa Civil	234	31,371
Gabinete do Vice-Governador	29	4,852
Casa Militar	36	2,485
Secretaria Extraordinária de Relações Institucionais	1	0,154
Secretaria de Comunicação	190	24,025
Procuradoria-Geral do Estado	1.577	344,935
Secretaria da Cultura	247	30,049
Secretaria da Segurança Pública	160	22,377
Brigada Militar	18.317	1.938,377
Polícia Civil	5.746	1.121,994
Instituto-Geral De Perícias	953	186,968
Corpo De Bombeiros Militar do RS	3.403	347,527
Secretaria de Planejamento, Governança E Gestão	1.208	176,732
Secretaria Da Fazenda	1.646	697,000
Sec. Agricultura, Pecuária, Prod. Sustentável E Irrigação	1.136	146,180
Secretaria de Desenvolvimento Econômico	119	13,466
Secretaria de Habitação E Regularização Fundiária	143	16,174
Secretaria de Logística E Transportes	203	14,614
Secretaria da Educação	76.377	4.286,384
Secretaria da Saúde	2.821	342,499
Secretaria de Desenvolvimento Social	148	16,663
Secretaria de Obras Públicas	379	49,607
Secretaria de Turismo	82	8,905
Secretaria da Inovação, Ciência E Tecnologia	179	23,319
Secretaria de Desenvolvimento Urbano E Metropolitano	93	9,866
Secretaria da Justiça, Cidadania E Direitos Humanos	133	14,510
Secretaria do Esporte E Lazer	77	8,142
Secretaria de Desenvolvimento Rural	135	15,287
Secretaria de Trabalho e Desenvolvimento Profissional	74	8,405
Poder Judiciário	9.329	2.272,186
Tribunal De Justiça	9.233	2.248,392
Tribunal De Justiça Militar	96	23,794
Poder Legislativo	2.447	679,201
Assembleia Legislativa	1.640	359,745
Tribunal De Contas Do Estado	807	319,457
Ministério Público	3.255	929,231
Defensoria Pública	1.327	379,120
Total de ativos da Administração Direta	139.807	15.100,139

Fonte: Dados do RHE posicionados em dez./25.

APÊNDICE B - Reestruturação do Poder Executivo do Rio Grande Do Sul (Leis n.º 16.165/24, n.º 16.248/24, n.º 16.266/24 E Lei Complementar n.º 16.181/24)

O conjunto de leis reestruturou, criou e extinguiu quadros e carreiras, padronizando estruturas de cargos, instituindo uma estrutura única de organização funcional baseada na transversalidade das carreiras e na adoção de remuneração por subsídio. Concedeu reajustes a alguns quadros de servidores públicos, bem como tratou de contratações temporárias, cargos em comissão e funções gratificadas do Poder Executivo do Rio Grande do Sul (Administração Direta e Indireta). A seguir estão detalhadas as principais modificações trazidas pelas quatro leis.

1. Criação de Carreiras e Quantitativos de Cargos:

1.1 Carreiras Transversais de Nível Superior (antigos Analistas de Políticas Públicas):

- Analista de Políticas Públicas e Gestão Governamental – **2.800 cargos**
- Especialista em Infraestrutura – **1.300 cargos**
- Especialista em Tecnologia da Informação e Comunicação – **500 cargos**
- Fiscal (Transporte Metropolitano e Estadual Agropecuário) – **650 cargos**
- Pesquisador (Ciências Sociais Aplicadas e Agropecuário) – **200 cargos**
- Médico – **450 cargos**

1.2 Carreiras Transversais de Nível Técnico e Médio (antigo Nível Médio e Quadro Geral):

- Técnico de Políticas Públicas e Gestão Governamental – **550 cargos**
- Assistente de Políticas Públicas e Gestão Governamental – **1.000 cargos**

1.3 Carreira de Guarda-Parque: 130 cargos

1.4 Carreiras da Saúde:

- Analista em Saúde – **1.800 cargos**
- Técnico em Saúde – **550 cargos**

1.5 Carreira de Planejamento

- Analista de Planejamento e Orçamento – **300 cargos**

1.6 Quadro de Apoio Escolar (antigos Servidores de Escola)

- Técnico Educacional – **2.000 cargos**
- Assistente Educacional – **4.000 cargos**
- Auxiliar Educacional – **6.000 cargos**

1.7 Serviços Auxiliares da Procuradoria-Geral do Estado

- Analista (13 especialidades) – **1.289 cargos**
- Técnico (2 especialidades) – **318 cargos**

2. Estrutura de Desenvolvimento Funcional:

- Carreiras estruturadas em 6 graus (A a F) e 3 níveis por grau (I a III).
- Ingresso obrigatoriamente no grau A, nível I (com exceções específicas como Pesquisador).
- Progressão horizontal (níveis) condicionada à avaliação de desempenho e com interstícios de 2 anos nos graus A e B e de 3 anos nos graus C a F.
- Promoção (graus) alternada entre antiguidade e merecimento, para o primeiro nível do grau seguinte, com interstícios de 4 anos nos graus A e B e de 5 anos nos graus C a F.
- Estabelece regras quanto à contagem do tempo de serviço anterior para fins de progressão e promoção.

3. Remuneração com a Adoção Integral do Subsídio e Reajustes

- Implantação do subsídio em parcela única para todas as carreiras abrangidas, vedada a percepção de vantagens permanentes.
- Tabelas remuneratórias específicas com vigência escalonada (2025 e 2026).
- Vedado o uso do subsídio como base de cálculo para vantagens, exceto horas extras, até regulação específica.
- Irredutibilidade dos vencimentos: não haverá perdas remuneratórias nominais com o reenquadramento, mediante instituição de vantagem pessoal, quando aplicável.
- Os quadros e carreiras da Brigada Militar, Bombeiro Militar, Polícia Civil, Polícia Penal, Instituto-Geral de Perícias, Defesa Civil e Procuradoria-Geral do Estado (apenas Procuradores de Estado) obtiveram reajustes de 12,49% parcelado igualmente em 3 datas (Jan./25, Out./25 e Out./26).

4. Jornada de trabalho

- Jornada padrão: 40 horas semanais, ressalvadas as exceções legalmente previstas.
- Médicos e Peritos/Audidores Médicos: 20 horas, com possibilidade de ampliação a 30 ou 40 horas.
- Possibilidade de redução de jornada (mediante anuência e parecer da chefia).

5. Reenquadramento de Carreiras Existentes

- Reenquadramento detalhado para diversas carreiras anteriores, com correspondência por: especialidade, tempo de serviço público e titulação (graduação, especialização, mestrado, doutorado).
- Regras específicas para cada grupo de carreira, com tabelas próprias de transposição.
- Possibilidade de percepção de subsídio especial (fator 1,015) para servidores posicionados no último nível/grau que façam jus a titulação adicional, que teriam redução ao serem reenquadrados na nova tabela.

6. Extinção de Cargos e Quadros Anteriores

- Extinção automática de cargos vagos nas carreiras substituídas, exceto quando necessários para viabilizar promoções.
- Quadros especiais em extinção mantêm atribuições e remunerações até vacância.

7. Entidades Autárquicas – Principais Alterações

- **DAER:** Criação das carreiras de Especialista em Infraestrutura Rodoviário (200 cargos), Analista Rodoviário (150 cargos), Técnico Rodoviário (135 cargos) e Assistente Rodoviário (115 cargos).
- **EDP:** Criação das carreiras de Especialista em Portfólio, Programas e Projetos (51 cargos) e Assistente de Programas e Projetos (16 cargos).
- **DetranRS:** Criação das carreiras de Especialista em Trânsito (964 cargos), Técnico em Trânsito (282 cargos) e Assistente em Trânsito (92 cargos).
- **IRGA:** Criação das carreiras de Especialista em Orizicultura (78 cargos), Analista Administrativo (36 cargos), Técnico em Orizicultura (94 cargos) e Assistente Administrativo (80 cargos).
- **IPE Saúde:** Criação de novos quadros de Carreiras de Especialista em Gestão de Saúde (24 cargos), Analista em Gestão de Saúde (110 cargos), Perito e Auditor Médico (42 cargos) e Assistente em Gestão de Saúde (71 cargos).
- **IPE Prev:** Criação de novos quadros as Carreiras de Especialista em Previdência (24 cargos), Analista em Previdência (110 cargos), Perito e Auditor Médico (28 cargos) e Assistente em Previdência (72 cargos).

- **JucisRS:** Criação das carreiras de Analista JucisRS (146 cargos) e Assistente JucisRS (96 cargos).
- **AGERGS:** Reorganiza atribuições, estrutura administrativa, competências, Conselho Superior e quadro de pessoal (não cria carreiras efetivas, apenas redefine e consolida o quadro que já possuía).

8. Cargos em Comissão e Funções Gratificadas

- Consolidação do Novo Quadro Geral (Lei n.º 15.935/23) de Cargos em Comissão e Funções Gratificadas do Executivo, padronizando os níveis CCS (Cargo Comissionado Superior), CCT (Cargo Comissionado Transversal), FGS (Função Gratificada Superior) e FGT (Função Gratificada Transversal) para cargos de direção, chefia e assessoramento.
- Extinção de cargos e funções criados por leis antigas: principalmente das décadas de 1960 e posteriores, substituídos pelo novo modelo de cargos e funções.
- Criação e/ou ampliação:
 - Defesa Civil (Casa Militar): 102 funções gratificadas;
 - Secretaria da Agricultura, Pecuária Produção Sustentável e Irrigação: 45 FGT 01;
 - 5 FGT 10 de Coordenador Adjunto de Procuradoria Setorial, sendo uma em cada órgão da Segurança Pública e uma na Polícia Penal mais 5 FGT 9 de Assessor Especial IV, nos mesmos órgãos;
 - Autarquias: criação de nova estrutura de direção, assessoramento e chefias padronizando com a Lei n.º 15.935/23.

9. Impacto para os servidores ativos, inativos e pensionistas na data da entrada em vigor da norma, garantido a irredutibilidade dos benefícios:

- **Ativos:** recebem integralmente todos os efeitos funcionais e remuneratórios, incluindo promoções, progressões e regras de reenquadramento.
- **Inativos com paridade:** recebem a nova remuneração (subsídio), refletindo o enquadramento, mas sem direitos a promoções futuras.
- **Pensionistas com paridade:** recebem pensão ajustada conforme o subsídio do cargo e do grau/nível que o instituidor ocuparia.
- **Extranumerários:** são enquadrados apenas para fins remuneratórios no nível I do grau A, sem integração às estruturas funcionais.
- **Aposentados e pensionistas sem paridade:** não foram afetados por esse conjunto de leis.



APÊNDICE C - 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 decorrência de norma 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 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 n.º 20, de 15/12/1998, DOU de 16/12/1998

Para a aposentadoria voluntária, a EC n.º 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 n.º 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 n.º 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 n.º 41/2003, que trouxe nova regra similar, porém com mais exigências.

1.1.2 Emenda Constitucional n.º 41, de 19/12/2003, DOU de 31/12/2003

A EC n.º 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;
- 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 n.º 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 n.º 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 n.º 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 n.º 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 n.º 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 n.º 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 n.º 103 pela regra de um período adicional de contribuição (pedágio).

1.1.3 Emenda Constitucional n.º 47, de 05/07/2005, DOU de 06/07/2005

A EC n.º 47 complementou a EC n.º 41 com uma nova regra de transição para os servidores que ingressaram antes da EC n.º 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 n.º 88, de 07/05/2015, DOU de 8/05/2015

A EC n.º 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 LC Federal n.º 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 n.º 103, de 12/11/2019, DOU de 13/11/2019

A Emenda Constitucional n.º 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 n.º 13.757 (aplicável aos militares estaduais), e n.º 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 e o FUNDOPREV/MILITAR.

Em 2020 houve a revisão da segregação do FUNDOPREV, transferindo a data de corte de 15/07/2011 para 18/08/2016, considerando esta data o último dia no Fundo Financeiro.

Conseqüentemente, e para coincidir com o início do funcionamento da RS-Prev (Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público do Estado do Rio Grande do Sul), apenas os servidores que ingressaram no serviço público a partir de 19/08/2016 ficaram vinculados ao FUNDOPREV.

Em 2014 foram publicados decretos concedendo integralidade e paridade às carreiras da segurança pública (Polícia Civil, Polícia Penal e IGP) mesmo após a EC n.º 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 n.º 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, penais e do IGP) foi assegurada a integralidade e paridade para os que ingressaram até a entrada em vigor da LC n.º 14.750/15 para aqueles que não migraram ao RPC/RS e aposentadoria pela média limitada ao teto do RGPS para os que ingressaram depois.

1.2.3 Lei Complementar Estadual n.º 15.142, de 05/04/2018

A LC n.º 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 n.º 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 n.º 78, de 04/02/2020, nos moldes da Emenda à Constituição Federal n.º 103, de 13/11/2019, e Leis Complementares n.º 15.429/19 e n.º 15.453/20 (policiais civis e agentes penitenciários)

O Estado do Rio Grande do Sul aprovou a reforma previdenciária dos servidores civis por meio da LC n.º 15.429, de 22/12/2019, trazendo as mesmas regras previstas pela EC Federal n.º 103. Em data posterior, a Assembleia Legislativa alterou a Constituição Estadual por meio da Emenda Constitucional n.º 78, incorporando à Carta Estadual as normas introduzidas pela EC Federal n.º 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 n.º 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% x média x (15/20) = 45% x média.

1.2.4.1 Regras de transição

A reforma da previdência estadual feita por meio da LC n.º 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 n.º 41 e querem preservar o direito à integralidade e à paridade é necessária 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 n.º 41 - média antiga) e o reajuste se dará pela inflação.

1.4.2.2 Regras do período adicional de contribuição (pedágio)

A LC n.º 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 n.º 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 contribuição 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 socioeducativos 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 n.º 3, de 17/03/1993, que instituiu o dever de custeio para os militares;
- c)** Emenda Constitucional n.º 18, de 05/02/1998, atribuiu caráter militar, paridade na inativação e integralidade às pensões;
- d)** Emenda Constitucional n.º 20, de 15/12/1998, fixou a integralidade e paridade para inativos e pensionistas;
- e)** Emenda Constitucional n.º 41, de 19/12/2003, devolveu à legislação do ente federativo a competência para fixar regras;
- f)** Emenda Constitucional n.º 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 LC n.º 10.990, de 18/08/1997, dispõe sobre o Estatuto dos Militares Estaduais.

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

O art. 24 do Decreto-Lei n.º 667, de 02/07/1969, com a redação dada pela Lei n.º 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 § 1.º do art. 42, combinado com o inciso X do § 3º do art. 142 da Constituição Federal.

De acordo com o mencionado 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 n.º 13.954/19.

Portanto, hoje no RS as regras de transferência para inatividade são as previstas na LC n.º 10.990/97 (Estatuto dos Militares Estaduais), respeitadas as regras gerais previstas na Lei Federal n.º 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-officio” 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, passou a ser 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 promulgação da Constituição Federal em 1988 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)** LC n.º 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)** LC n.º 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;
- c)** Leis Complementares n.º 13.757/11, n.º 13.758/11, n.º 14.015/12 e n.º 14.016/12: majoração da alíquota para 13,25% da contribuição previdenciária dos servidores públicos civis e militares. Entretanto, em decorrência de liminar concedida pelo Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul na ADI n.º 70051297778, a cobrança da alíquota de contribuição previdenciária de 13,25% foi suspensa. Dessa forma, os servidores ativos, os aposentados e os pensionistas só contribuíam com alíquota de 13,25% no mês de outubro de 2012; a partir de novembro daquele ano as contribuições voltaram ao patamar anterior de 11%. Em abril de 2013 a liminar foi suspensa, retornando-se a cobrança de 13,25% dos servidores públicos do Estado do Rio Grande do Sul;
- d)** Leis Complementares n.º 14.967/16 e n.º 14.968/16: majoração das alíquotas de contribuição previdenciária dos servidores ativos civis e militares, aposentados e pensionistas para 14%;
- e)** LC n.º 15.429/19: adoção de alíquotas progressivas de 7,5% a 22% para servidores civis e ampliação da base de contribuição para inativos e pensionistas civis;
- f)** LC n.º 15.602/21: adoção de alíquotas progressivas de 7,5% a 22% para servidores militares e ampliação da base de contribuição para inativos e pensionistas militares.

APÊNDICE D - Lista das Autarquias e das Fundações Públicas do Estado do RS

AGERGS - Agência Estadual de Regulação dos Serviços Públicos Delegados do Rio Grande do Sul

CEEE Ex-autárquicos - Ex-autárquicos da Companhia Estadual de Energia Elétrica (CEEE), vinculados à Sec. De Planejamento, Governança e Gestão desde 2021

CIENTEC - Fundação de Ciência e Tecnologia (extinta)

DAER - Departamento Autônomo de Estradas de Rodagem

DetranRS - Departamento Estadual de Trânsito

EDP - ESCRITÓRIO DE DESENVOLVIMENTO DE PROJETOS

FADERS - Fundação de Articulação e Desenvolvimento de Políticas Públicas para Pessoas Portadoras de Deficiência e de Altas Habilidades

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

FEPDS - Fundação Estadual de Proteção e Pesquisa em Saúde

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 Theatro 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

JucisRS - 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 do Rio Grande (extinta)

TVE - Fundação Piratini (extinta)

UERGS - Universidade Estadual do Rio Grande do Sul

APÊNDICE E - Lista de siglas utilizadas no Relatório de Pessoal

AA - Avaliação Atuarial

APOs - Analistas de Planejamento e Orçamento

APPGGs - Analistas de Políticas Públicas e Gestão Governamental

BM - Brigada Militar

CAGE - Contadoria e Auditoria-Geral do Estado do RS

CBM - Corpo de Bombeiros Militar

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

DEAs - Despesas de Exercícios Anteriores

DPE - Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul

FF - Fundo Financeiro de Previdência

FGT - Função Gratificada Transversal

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 do Seguro 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

IRRF - Imposto de Renda Retido na Fonte

JUD - Judiciário

LC - Lei Complementar

LRF - Lei de Responsabilidade Fiscal (LC Federal n.º 101/2000)

LRFE - Lei de Responsabilidade Fiscal Estadual (LC n.º 14.836/2016)

MP - Ministério Público Estadual

ODPs - Outras Despesas de Pessoal

PGE - Procuradoria-Geral do Estado

RCL - Receita Corrente Líquida

RGA - revisão geral anual

RGPS - Regime Geral de Previdência Social

RHE - Sistema de Recursos Humanos do Estado

RPC - Regime de Previdência Complementar

RPPS - Regime Próprio de Previdência Social

RPVs - Requisições de Pequeno Valor

RRF - Regime de Recuperação Fiscal

RS-PREV - Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público do Estado do Rio Grande do Sul

SEDUC - Secretaria da Educação

SEFAZ - Secretaria da Fazenda do Estado do Rio Grande do Sul

SJ - Sentenças Judiciais

SM - Salário-mínimo

SPGG - Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão

STN - Secretaria do Tesouro Nacional

SUSEPE - Superintendência de Serviços Penitenciários

TCE-RS - Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul

TJ - Tribunal de Justiça

TJM - Tribunal de Justiça Militar

tesouro.rs.gov.br



GOVERNO DO ESTADO
RIO GRANDE DO SUL
SECRETARIA DA FAZENDA