

Porto Alegre/RS, 27 de agosto de 2026

OFÍCIO Nº 093/2026

PAUTAS PRIORITÁRIAS DOS SERVIDORES DE NÍVEL SUPERIOR DO PODER EXECUTIVO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

O **Sindicato dos Servidores de Nível Superior do Estado do Rio Grande do Sul (SINTERGS)**, entidade representativa de mais de 9.000 servidores de nível superior do Poder Executivo Estadual, formado por profissionais responsáveis por planejar, executar, fiscalizar, formular, inovar e gerenciar políticas públicas fundamentais para o desenvolvimento econômico, social e ambiental do Rio Grande do Sul, vem apresentar principais pautas e reivindicações da categoria.

As pautas a seguir não representam apenas reivindicações corporativas. São medidas necessárias para fortalecer as carreiras públicas, preservar a qualidade dos serviços prestados à sociedade e garantir que o Estado disponha de servidores valorizados, motivados e em condições de exercer plenamente suas responsabilidades. Neste sentido, valorizar esses servidores significa, portanto, **valorizar o serviço público e a própria capacidade do Estado de atender à população.**

1. Organização Sindical e Liberdade de Representação

Reconhecimento, respeito e garantia da plena atuação das entidades sindicais representativas dos servidores públicos estaduais.

É fundamental assegurar condições para que o sindicato possa manter contato permanente com seus representados, inclusive mediante a realização de reuniões, encontros e atividades sindicais nos locais de trabalho, de forma presencial ou virtual.

A democracia nas relações de trabalho exige respeito à representação sindical e ao direito de organização dos trabalhadores.

2. Diálogo Permanente com o Governo

Instituição imediata de um **comitê oficial e permanente de diálogo entre o Governo do Estado e o SINTERGS**, com participação efetiva da representação dos servidores.

Não é razoável que questões que afetam diretamente milhares de servidores sejam discutidas sem a participação daqueles que vivenciam diariamente a realidade do serviço público.

O diálogo deve ser permanente, institucionalizado e capaz de produzir **encaminhamentos e soluções concretas** para problemas relacionados às carreiras, às condições de trabalho, à remuneração e à prestação dos serviços públicos.

3. Correção das Distorções da Reestruturação das Carreiras

Reparação e correção das distorções, prejuízos e perdas provocados pela **Lei nº 16.165/2024**, que promoveu a reestruturação das carreiras dos servidores ativos e aposentados, efetivos e extranumerários.

A reestruturação não pode ser considerada concluída enquanto permanecerem situações de injustiça, desvalorização ou tratamento inadequado entre servidores que exercem responsabilidades e atribuições equivalentes.

É necessário corrigir o que precisa ser corrigido e assegurar que a reestruturação cumpra efetivamente seu papel de valorização das carreiras.

4. Revisão Geral Anual e Data-Base

Garantia da **revisão geral anual das remunerações**, com a instituição de uma **data-base** que assegure periodicidade, previsibilidade e transparência na recomposição salarial dos servidores públicos estaduais.

A ausência de uma política permanente de reposição das perdas inflacionárias provoca, ano após ano, a corrosão do poder de compra dos servidores e representa uma desvalorização silenciosa das carreiras públicas.

A data-base não deve ser tratada como concessão eventual do governo, mas como **instrumento permanente de valorização e de previsibilidade nas relações entre Estado e servidores.**

5. Fim do Confisco Previdenciário

Fim do confisco previdenciário sobre aposentados e pensionistas.



O SINTERGS defende que essa cobrança seja encerrada **incondicionalmente e independentemente das medidas adotadas por outros Estados ou das discussões em âmbito nacional.**

Trata-se de uma questão de justiça. A contribuição previdenciária de quem já cumpriu sua trajetória profissional e contribuiu durante sua vida funcional não pode ser utilizada como instrumento permanente de redução de seus proventos.

O Rio Grande do Sul pode e deve adotar uma posição política de respeito aos seus aposentados e pensionistas.

6. Isonomia e Unificação da Matriz Salarial do Nível Superior

Combater as profundas distorções históricas no âmbito do Executivo Estadual, onde cargos com idêntica exigência de escolaridade de nível superior e responsabilidades equivalentes apresentam vencimentos básicos díspares. Defendemos a unificação da matriz salarial das carreiras de nível superior, tendo como piso inicial o maior vencimento básico vigente na Administração Pública Estadual, retendo talentos e corrigindo assimetrias funcionais.

7. Valorização e Dignidade dos Quadros em Extinção de nível superior, bem como dos aposentados e pensionistas

Garantir política específica de revisão salarial para os servidores de nível superior pertencentes a quadros em extinção. Esse contingente de profissionais, que dedicou sua vida funcional ao Estado, acumula congelamento e defasagem salarial severa e não pode continuar segregado das reestruturações e planos de carreira da Administração Estadual.

8- Promoções e Progressões

Cumprimento efetivo da legislação que assegura promoções e progressões aos servidores, com sua realização periódica e dentro dos prazos sugeridos na legislação.

Direitos previstos em lei não podem permanecer indefinidamente condicionados à conveniência administrativa ou à ausência de planejamento.

Valorizar a carreira significa também respeitar sua evolução funcional.



9. Defesa e Fortalecimento do IPE Saúde

Defender e fortalecer o **IPE Saúde**, assegurando sua sustentabilidade financeira e a qualidade dos serviços de assistência à saúde oferecida aos servidores ativos e inativos, seus dependentes e pensionistas. Bem como a manutenção da gestão paritária e participativa no IPE.

O IPE Saúde é patrimônio dos servidores públicos do Estado e deve ser tratado como uma política pública estratégica, com gestão responsável, transparência e compromisso permanente com seus beneficiários.

Defender o IPE Saúde é defender um direito construído pelos próprios servidores ao longo de décadas.

10. Combate ao Assédio no Serviço Público

Criação e fortalecimento de mecanismos efetivos de prevenção, acolhimento, apuração e combate às diferentes formas de assédio no ambiente de trabalho.

É indispensável que os servidores tenham **canais seguros, independentes e resolutivos** para denunciar situações de assédio, com garantia de proteção e de adequada apuração dos fatos.

Nenhum servidor deve ser submetido a práticas abusivas, perseguições ou constrangimentos no exercício de suas funções.

11. Vale-Refeição

Equiparação do valor da verba indenizatória do **vale-refeição** àquela praticada no Poder Judiciário.

A valorização do servidor também passa pela garantia de condições dignas para o exercício de suas atividades e pela redução das diferenças injustificáveis existentes entre servidores que integram a estrutura do mesmo Estado.

12. Concursos Públicos e Recomposição das Equipes

Retomada e manutenção de uma política permanente de **concursos públicos para recomposição das equipes de nível superior.**



A falta de servidores qualificados sobrecarrega os quadros existentes, compromete a execução das políticas públicas, reduz a capacidade de planejamento do Estado e favorece a precarização dos serviços.

O Estado precisa ter servidores em número suficiente e com qualificação adequada para cumprir suas funções estratégicas.

Concurso público não é despesa: é investimento na capacidade do Estado.

13. Valorização e Participação Profissional

Criação de condições para que os servidores possam participar efetivamente da construção, aperfeiçoamento e execução das políticas públicas.

O Estado não pode desperdiçar conhecimento, experiência e capacidade técnica acumulados ao longo de décadas.

Servidor valorizado é servidor que participa, contribui, inova e ajuda o Estado a fazer melhor.

14. Ambiente de Trabalho Digno

Garantia de condições adequadas, dignas e seguras para o exercício das atividades profissionais, aplicando as normas regulamentadas do trabalho na ausência de legislação estadual específica (ex. NR1).

Os problemas estruturais, ambientais e relacionados às relações interpessoais precisam ser identificados e solucionados com rapidez.

Um ambiente de trabalho inadequado compromete a saúde, a motivação e o desempenho dos servidores e, conseqüentemente, a qualidade do serviço entregue à população.

15. Anistia das Punições da Greve de 2019

Anistia total das punições aplicadas aos aproximadamente 35 servidores que participaram da greve de 2019.

A superação de conflitos históricos também é responsabilidade de um governo que pretende construir relações democráticas e respeitosas com seus servidores.



É necessário encerrar definitivamente as consequências administrativas decorrentes daquele movimento, promovendo uma solução política que permita virar essa página da história do serviço público estadual.

UM COMPROMISSO COM O SERVIÇO PÚBLICO

As pautas apresentadas pelo SINTERGS expressam reivindicações concretas de uma categoria que possui papel estratégico no funcionamento do Estado.

Não se trata apenas de discutir salários ou benefícios. **Estamos discutindo o modelo de Estado que queremos construir e a capacidade do Rio Grande do Sul de prestar serviços públicos de qualidade à sua população.**

Um Estado forte precisa de servidores valorizados. Um Estado eficiente precisa de carreiras estruturadas. Um Estado democrático precisa respeitar seus trabalhadores e suas entidades representativas.

Por isso, esperamos de Vossa Excelência **compromisso político efetivo com essas pautas**, com a abertura imediata de canais de diálogo e a construção de uma agenda concreta de encaminhamento das reivindicações apresentadas.

O SINTERGS está disposto ao diálogo, à negociação e à construção de soluções. Mas também reafirma que continuará exercendo plenamente seu papel de representação e defesa dos servidores de nível superior do Poder Executivo Estadual.

Cientes da sensibilidade de Vossa Excelência com a causa pública e com o fortalecimento das instituições de Estado, colocamo-nos à disposição para o agendamento de reunião presencial com a diretoria do SINTERGS, para o aprofundamento das pautas aqui apresentadas.

Na expectativa de um **posicionamento oficial e de compromissos públicos concretos** em relação às reivindicações apresentadas, renovamos nossos protestos de elevada estima e consideração.

Atenciosamente,


Nelcir André Varnier
Diretor Presidente
SINTERGS

RECEBIDO EM
27/08/2016


Exmo Sr.
Gabriel Souza
Candidato ao Governo do Estado do Rio Grande do Sul