

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE DIREITO “PROF. JACY DE ASSIS”
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

APARECIDO MARCOS PAULA SOUZA

ANÁLISE COMPARATIVA DOS DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS DO SERVIDOR
PÚBLICO, NO REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL (RPPS) E NO REGIME
COMPLEMENTAR DE PREVIDÊNCIA SOCIAL (FUNDAÇÃO DE PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL)

UBERLÂNDIA – MG
2019

APARECIDO MARCOS PAULA SOUZA

ANÁLISE COMPARATIVA DOS DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS DO SERVIDOR PÚBLICO, NO REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL (RPPS) E NO REGIME COMPLEMENTAR DE PREVIDÊNCIA SOCIAL (FUNDAÇÃO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL)

Trabalho de Conclusão de Curso como requisito para a obtenção do título em Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito “Professor Jacy de Assis” da Universidade Federal de Uberlândia.

Orientador: Jean Carlos Barcelos Martins.

Uberlândia - MG
2019

APARECIDO MARCOS PAULA SOUZA

ANÁLISE COMPARATIVA DOS DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS DO SERVIDOR PÚBLICO, NO REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL (RPPS) E NO REGIME COMPLEMENTAR DE PREVIDÊNCIA SOCIAL (FUNDAÇÃO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL)

Trabalho de Conclusão de Curso como requisito para a obtenção do título em Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito “Professor Jacy de Assis” da Universidade Federal de Uberlândia

Banca Examinadora

Conceito: _____

Uberlândia ____ de _____ de _____

RESUMO

Este trabalho tem o escopo de apresentar as principais diferenças entre Regime Próprio Previdência Social (RPPS), e a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público da União, (FUNPRESP-EXE). Para conseguir esse objetivo o trabalho elenca os modelos principais de previdência no Brasil, bem como faz menção dos inúmeros Regimes de Previdência adotados no país, também faz distinção entre o modelo do Chanceler Otto von Bismarck, cujo o princípio funda na contribuição individual do trabalhador, originando o sistema de contributivo de capitalização; e Lord William Henry Beveridge, cujo princípio fundante é o da solidariedade sendo a gênese do sistema contributivo por repartição que a Constituição de 1988 adotou em seu texto legal.

Palavras-chave: Sistema Contributivo. Capitalização. Repartição. Solidariedade

ABSTRACT

This work has the scope to present the main differences between the Social Security System (RPPS) and the Federal Public Server Supplementary Pension Foundation (FUNPRESP-EXE). In order to achieve this goal, the work lists the main models of social security in Brazil, as well as the numerous Pension Schemes adopted in the country. It also distinguishes between the model of Chancellor Otto von Bismarck, whose principle is based on the individual contribution of the worker, resulting in the capitalization tax system; and Lord William Henry Beveridge, whose founding principle is that of solidarity being the genesis of the contributory system for repartition that the 1988 Constitution adopted in its legal text.

Keywords: Contributive System. Capitalization. Distribution. Solidarity

LISTAS DE ABREVAITURAS

%MC – Média dos percentuais da Contribuição Básica aportada pelo Participante

AEAI- Aporte Extraordinário de Aposentadoria por Invalidez

AFPs – Administradoras de Fundos de Pensão

BC 80% - Média aritmética simples das maiores remunerações

CF – Constituição Federal

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

EC – Emenda Constitucional

FORLUZ – Fundação Forluminas de Seguridade Social

FUNCEF – Fundação dos Economiários Federais

FUNPRESP – Fundação de Previdência complementar do Servidor público Federal

FUNPRESP-EXE - Fundação de Previdência complementar do Servidor público Federal DO Poder Executivo

FUNPRESP-JUD – Fundação de Previdência complementar do Servidor público Federal do Poder Judiciário

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSS – Instituto Nacional de Seguro Social

MONGERAL – Montepio Geral dos Servidores do Estado

PETRUS – Fundação Petrobras de Seguridade Social

POSTALIS – Instituto de Previdência Complementar

PREVI – Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil

PREVIC – Superintendência Nacional de Previdência Complementar

RAP – Reserva Acumulada pelo Participante
RGPS – Regime Geral de Previdência Social
RIBCI – Reserva Individual de Benefício Concedido de Invalidez
RJU – Regime Jurídico Único
RPC – Regime de Previdência Complementar
RPPS – Regime Próprio de previdência Social
STF – Supremo Tribunal Federal
STJ – Superior Tribunal de Justiça
STM- Superior Tribunal Militar
TCU – Tribunal de Contas da União
TSE – Tribunal Superior Eleitoral
URP – Unidade de Referência do Plano

Sumário

INTRODUÇÃO	9
1 BREVE HISTÓRICO DA PROTEÇÃO SOCIAL	11
1.1 Origem do Seguro Social Alemão	11
1.2 A proteção Social no Brasil	13
1.3 As Reformas no Sistema Previdenciário Brasileiro	14
1.4 Modelos de Previdência Social.....	16
1.4.1 Sistemas Contributivos de Repartição	17
1.4.2 Sistemas Contributivos de Capitalização	19
2 O COLAPSO DO SISTEMA DE REPARTIÇÃO	20
2.1 A problemática do Sistema Público de Previdência Social	22
2.2 O Sistema Privado de Previdência como uma alternativa econômica.....	22
2.3 O Sistema misto e complementar de previdência social no Brasil	23
2.3.1 Do RPPS e os Direitos Previdenciários do Servido Público	24
3 BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS DO SERVIDOR PÚBLICO	27
3.1 Aposentadoria por Invalidez Permanente	27
3.1.1 QUADRO SINÓTICO DA APOSENTADORIA POR INVALIDEZ	29
3.2 Aposentadoria Compulsória por Idade	30
3.2.1 QUADRO SINÓTICO DAS REGRAS DE APOSENTADORIA COMPULSÓRIA...32	
3.3 Aposentadoria Voluntária.....	33
3.4 Aposentadoria do(A) Professor(A).....	33
3.5 Aposentadoria Especial	34
3.6 Pensão por Morte.....	35
3.6.1 QUADRO SINÓTICO DAS REGRAS DE PENSÃO POR MORTE	37
3.7 Auxílio Doença	38
3.8 Salário-Família	39
3.9 Salario-Maternidade	39
3.10 Auxílio-Reclusão.....	40
3.11 Licença por Acidente em Serviço	40

3.12	Auxílio-Funeral	41
3.13	Abono de Permanência.....	42
4	DOS DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS DO SERVIDOR PÚBLICO NO FUNPESP	42
4.1	Breve Histórico	42
4.2	Sujeitos.....	46
4.3	Custeio	47
4.4	Os Benefícios Previstos no Regulamento da Funpresp-EXE.....	48
4.5	Da Aposentadoria por Invalidez	48
4.6	Da Pensão por Morte do Participante Ativo Normal e do Participante Autopatrocinado.....	50
	CONCLUSÃO	51
	REFERÊNCIAS.....	53

INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa fazer uma análise comparativa entre o Regime Próprio Previdência Social (RPPS), e a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público da União, (FUNPRESP-EXE). O tema a ser estudado é de enorme relevância tanto para os estudiosos do direito como para o público em geral, visto que o servidor que ainda não aposentou certamente um dia aposentará.

O sistema previdenciário anterior ao do FUNPRESP, denominado Regime Próprio de Previdência Social, RPPS era por demais iniquo. O antigo Regime Próprio de Previdência Social dos servidores públicos adotava o sistema de repartição, o tempo de contribuição vertidas no Regime Geral de Previdência Social contava como tempo de contribuição para aposentadoria por tempo de serviço, isso representava um disparate visto que o maior valor de contribuição, nesse regime, corresponde a 11% do teto do INSS.

O sistema contributivo da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público da União é o de capitalização onde a contribuição é a do próprio segurado, potencial beneficiário, que deverá cumprir o número de cotas ou o valor estabelecido para garantir a proteção pelo sistema para si e seus dependentes. Nesse sistema, a participação do Estado é mínima, e a do empregador vai variar conforme a normatização de cada sistema. O modelo de capitalização é aquele adotado nos planos individuais de previdência privada, bem como nos fundos de pensão, as entidades fechadas de previdência complementar.

Por sua vez, o sistema contributivo do Regime Próprio de Previdência social é o de repartição onde as contribuições sociais são vertidas para um único fundo, do qual saem recursos para a concessão de benefícios previdenciários a qualquer beneficiário que atenda os requisitos previstos na legislação previdenciária, este modelo repousa no ideal de solidariedade, (CASTRO, LAZZARI, 2018).

Diante da atual ingerência política, na gestão administrativa e financeira dos Institutos de pensões dos servidores públicos, sobretudo, os dos municípios, propõe-se a seguinte questão-problema: O equilíbrio atual e financeiro da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público da União (FUNPRESP) dependeria mais de uma gestão técnica qualificada do que de seu sistema contributivo de capitalização?

Em abril de 2017, segundo (Campos, Seixas, 2017), o Instituto Nacional de Seguridade Nacional, (INSS) pagava para o trabalhador de carteira assinada o benefício

máximo de R\$ 5.531 por mês. No funcionalismo, nesse mesmo período, havia carreiras com renda mensal de aposentadoria de até R\$ 28,5 mil, caso de alguns do Legislativo federal. As aposentadorias também apresentavam um volume alto no judiciário federal, com uma média de R\$ 26,3 mil. No Ministério Público Federal, os proventos chegavam aos R\$ 18 mil.

Em 2015, o déficit do governo federal com a aposentadoria dos cerca de 1 milhão de servidores da União foi maior do que todo o registrado com 33 milhões de aposentados da iniciativa privada; o rombo dos servidores aposentados da União foi de R\$ 90,7 bilhões, ante R\$ 85 bilhões da Previdência geral, (GUIMARÃES, 2017).

Assim, diante da flagrante disparidade entre o trabalhador com carteira assinada, regido pelo Regime Geral de Previdência e servidor público patrocinado pelo antigo Regime Próprio de Previdência Social, e da tão propagada reforma da previdência social, este trabalho justifica-se, visto que a questão previdenciária no Brasil tornou o calcanhar de Aquiles do governo Bolsonaro, pois, a necessidade de uma efetiva reforma da previdência é um ponto crucial para a diminuição das desigualdades sociais e para um vigoroso equilíbrio das contas públicas.

O objetivo principal deste trabalho é identificar se a efetiva implementação da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público da União corrigirá as distorções e injustiças do antigo Regime Próprio de Previdência Social dos servidores públicos frente aos trabalhadores da iniciativa privada regido pelo Regime Geral de Previdência Social.

O Estudo contempla os seguintes objetivos específicos:

- I- Identificar e nomear os benefícios dos Regimes Próprios de Previdência Social;
- II- Identificar os Regimes Previdenciários existentes no Brasil;
- III- Identificar e nomear as modalidades de planos de benefícios aposentadoria na Previdência complementar e;
- IV- Identificar e nomear os Modelos de Previdência Social.

A metodologia do estudo adotada subsidia-se, basicamente, em um tratamento analítico e comparativo de regimes previdenciários. Em relação aos objetivos determinados, a pesquisa é classificada como exploratória e descritiva. O estudo é classificado como exploratório porque apesar de existir vários assuntos inerentes ao tema, ainda não se explorou o tema comparativo entre o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e o da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público da União (FUNPRESP), e é descritivo, pois o

resultado da pesquisa independe da interferência do pesquisador. As técnicas utilizadas classificam o estudo como bibliográfico e documental.

Gil (2006) afirma que as pesquisas descritivas, assim também como as exploratórias são usadas, normalmente, quando o pesquisador social quer atingir um resultado prático. São, portanto, as mais utilizadas pelas organizações.

Ainda sobre a classificação do tipo de pesquisa Gil (2010, p.28) pondera que “há, porém, pesquisas que, embora definidas como descritivas com base em seus objetivos acabam servindo mais para proporcionar uma nova visão do problema, o que as aproxima das pesquisas exploratórias”.

Segundo Gil (2006, p. 44) “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, construído principalmente de livros e artigos científicos”, o mesmo autor também afirma que embora muito parecida com a pesquisa bibliográfica, a pesquisa documental, que utilizam dados ainda não analisados cientificamente, diferencia-se daquela nos aspectos das origens das informações, enquanto a primeira se utiliza principalmente das contribuições dos inúmeros autores sobre determinado tema, a pesquisa documental subsidia-se em materiais que ainda não receberam um tratamento analítico.

Este trabalho contém 04 (quatro) capítulos distribuídos na seguinte ordem: o capítulo primeiro trata do Breve Histórico da Proteção Social; o segundo capítulo aborda o Colapso do Sistema de Repartição; o terceiro capítulo identifica e nomeia os Benefícios Previdenciários do Servidor Público de Cargos Efetivos; por fim o quarto capítulo trata dos Direitos Previdenciários do Servidor Público no Funpresp do Poder Executivo Federal.

1 BREVE HISTÓRICO DA PROTEÇÃO SOCIAL

1.1 Origem do Seguro Social Alemão

Na segunda metade do século XIX, a Alemanha experimentou a primeira experiência de proteção social do trabalhador. O Chanceler Otto von Bismarck atendeu um chamado do Parlamento da Confederação Norte, em 1869, para desenvolver um projeto de proteção social

à classe trabalhadora, surgindo a Previdência Social, na forma de Seguro Social¹. (TSUTIYA, 2014, p. 37).

Com o objetivo de mitigar a revolta da classe trabalhadora, Bismarck, em 1883, iniciou a introdução de uma série de seguros sociais. Começa com o seguro doença, destinado aos operários da indústria e do comércio, criando um sistema novo, que mais tarde seria adotado por outros países. Em seguida, no ano de 1884, o seguro acidentes do trabalho, e mais tarde, em 1889, ele cria o seguro contra a velhice e a invalidez. (TSUTIYA, 2014, p. 37).

A partir de 1944, na Inglaterra, os sistemas previdenciários inglês foram readequados por Lord William Henry Beveridge com a adoção naquele país do chamado Plano Beveridge, o qual fazendo uma avaliação de todos os regimes de previdência adotados pelos Estados até aquele momento criava assim um sistema universal que alcançava todos os indivíduos, com a participação compulsória de toda a população, com a noção de que a seguridade social fomentaria o desenvolvimento harmônico dos economicamente débeis. (CASTRO, LAZZARI, 2018, p. 13).

A despeito dos modelos bismarckiano (1883) e beveridgeano (1942) serem sistemas previdenciários adotados em todo o mundo, (Tsutiya, 2014, p. 39-40), afirma que o modelo beveridgeano é universal, pois protege todos os cidadãos enquanto o bismarckiano nada mais é que um seguro social, protegendo somente aqueles que contribuem para o sistema, ficando excluídos os que não têm disponibilidade financeira.

Nessa mesma linha de pensamento (Castro, Lazzari, 2018, p. 13) leciona que o sistema chamado bismarckiano da origem ao sistema de capitalização onde somente contribuem os empregadores e os próprios trabalhadores empregados, numa poupança compulsória, abrangendo a proteção apenas destes assalariados contribuintes. Por outro lado o regime beveridgeano configura-se como a gênese de sistema de repartição em que toda a sociedade contribui para a criação de um fundo previdenciário, do qual são fonte de custeio para qualquer demanda de amparo social previsto na legislação.

¹ TAVARES, Marcelo Leonardo. Direito Previdenciário, p. 53: “O *Social Security Act americano*, de 1935, introduziu o termo “seguro social” na linguagem jurídica e agrupou diversas medidas de seguro e assistência social, com proteção mais ampla do que a da concepção de Bismarck (trabalhadores, mães de família, cegos), inovando pelo enfrentamento do problema “em bloco”, mediante medidas coordenadas, complementadas por prevenção em saúde e política contra o desemprego. Com uma concepção de previdência que procurava libertar o homem da necessidade (*freedom from want*), a legislação dos Estados Unidos teve o mérito de relacionar a proteção previdenciária com suas consequências econômicas”.

Dada a relevância, hodiernamente, dos sistemas contributivos por repartição e por capitalização, este trabalho conterà um tópico específico para tratar deste assunto, tendo em vista que a tão propalada reforma previdenciária está em vias de adoção do sistema contributivo por capitalização no lugar no de repartição.

1.2 A proteção Social no Brasil

No Brasil, a preocupação com a necessidade de implantação de seguro social deu-se através das Santas Casas de Misericórdia, como a de Santos (1543), montepios e sociedades beneficentes, todos de cunho mutualista e particular. Também se registra a instituição do Montepio para a Guarda Pessoal de D. João VI (1808). Em 1835, foi criado o Montepio Geral dos Servidores do Estado (Mongeral), primeira entidade privada a funcionar no Brasil.

No entanto, considera-se marco da Previdência social no Brasil a Lei Eloy Chaves, Decreto Legislativo nº 4.682, de 24/01/1923, que determinou a criação de Caixas de Aposentadorias e Pensão para os empregados das empresas ferroviárias. Ressalte-se que em 1930 foi criado, com a função de supervisionar a previdência social, o Ministério do Trabalho, da Indústria e Comércio. Adiante, a Constituição de 1934 introduziu a forma tríplice de custeio (ente público, trabalhador e empregador), no artigo 121, com a contribuição obrigatória.

Somente na Carta de 1946 surgiu, pela primeira vez, a expressão “previdência social”, elencando, como riscos sociais, a doença, a velhice, a invalidez e a morte. Essa mesma Constituição Federal trouxe na redação do seu art. 191 que o funcionário seria aposentado em três situações: em caso de invalidez, compulsoriamente aos 70 anos de idade, e ainda contando com vencimentos integrais em caso de 30 anos de tempo de serviço.

A constituição Federal de 1988 trouxe-nos uma completa estruturação da previdência, saúde e assistência social, unificando esses conceitos sob a moderna definição de “seguridade social”.

Com zero atraso, a Seguridade Social foi finalmente positivada na Carta Magna. No Título VIII – Da Ordem Social, no Capítulo II, acertadamente o constituinte houve por bem criar o sistema de proteção social embasado na filosofia do *Lord Beveridge*.

Portanto, oficializou-se a Seguridade social, sistema instituído com finalidade de dar a todos a proteção em relação à Saúde, Previdência Social e Assistência Social.

O sistema é denominado “Seguridade Social”. No entanto, verifica-se que somente a Saúde e a Assistência Social se inserem nessa filosofia. Por outro lado, a Previdência Social conserva ainda a ultrapassada filosofia introduzida por Bismarck há mais de um século, qual seja, a de seguro social.

O sistema de Seguridade social idealizado pelo Lord Beveridge é universal. Todos têm direito à proteção social, independentemente de estarem contribuindo ou não. Por outro lado, o sistema do seguro social idealizado por Bismarck exige que o segurado faça sua contribuição, sem a qual fica excluído do sistema protetivo.

1.3 As Reformas no Sistema Previdenciário Brasileiro

O Projeto de Reforma da Previdência Social proposto pelo Governo Jair Messias Bolsonaro, vem privilegiar o sistema do seguro social idealizado por Bismarck, visto que uma das mudanças a serem implantadas seria a mudança do sistema contributivo por repartição pelo sistema contributivo por capitalização no Regime Geral de Previdência Social, caso seja aprovada, se não fosse o esgotamento do Regime Contributivo por Repartição², isso constituiria, em minha opinião, tal como a Reforma Trabalhista, um flagrante retrocesso social.

Em 1990, foi editada a Lei 8.112/90 que criou o Regime Jurídico Único (RJU), trazendo uma nova realidade para os servidores legalmente de posse de cargo público, conforme disposto no seu art. 1º, que esta Lei institui o regime jurídico dos servidores públicos civil da União, das autarquias, inclusive as em regime especial, e das fundações públicas federais. Logo em seguida, em 1991 as Leis nº 8.212 e 8.213 criaram o Plano de Organização e Custeio da Seguridade Social e instituiu o Plano de Benefícios da Previdência Social respectivamente.

Somente com a entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 3/1993 houve previsão constitucional de cobrança de contribuição dos funcionários para o custeio do regime³.

² BORGES, Mauro Ribeiro. **Previdência funcional & regimes próprios de previdência**. Curitiba: Juruá, 2003. p. 68. “O descontrole, a completa modificação do perfil demográfico, econômico e social, no mundo como um todo, e a deterioração contínua, e inexorável da necessária relação entre contribuinte e beneficiários (aposentados e pensionistas) fizeram com que o sistema previdenciário mundial, preponderantemente baseado no Regime de Repartição, atingisse sua maturidade”.

³ Até a constituição de 1988, algumas legislações estabeleceram a necessidade de participação dos servidores no custeio, mediante pagamento de contribuição; mas mesmo estas, em regra, somente estipulavam a cobrança para sustentar as pensões, enquanto as aposentadorias eram mantidas como favor estatal.

A Emenda Constitucional nº 20, em 1998, modifica o sistema de previdência social, estabelecendo o sistema de previdência em dois regimes, o Regime Geral de Previdência Social (RGPS), previsto no art. 201 da CF/88, e o Regime Próprio de Previdência dos Servidores (RPPS) observado no art. 40 da mesma Constituição. Contudo, a Constituição ainda acrescenta um terceiro regime quando dispõe em seu art. 40, o § 14 que trata do Regime de Previdência Complementar (RPC) para os servidores titulares de cargo efetivo.

Em termos conceituais, o texto constitucional emendado consagrou o caráter contributivo do sistema previdenciário brasileiro, reiterando a obrigatoriedade de contribuição pelos trabalhadores em geral⁴.

Adotou-se novos conceitos e fundamentos como o do *equilíbrio financeiro e atuarial*⁵, o do *tempo de contribuição*, em oposição ao tempo de serviço até então vigente⁶, abolindo, de forma gradual, a aposentadoria proporcional.

Ibrahim (2018) leciona que:

Para que exista o equilíbrio financeiro, não é necessária a existência de contínuos superávits, mas simplesmente o encontro positivo ou nulo entre receitas e despesas. Até mesmos curtos períodos de saldo negativo, em razão de conjunturas temporárias, são aceitáveis, desde que não comprometam a saúde do plano. Por isso, a existência do superávit, embora necessária, é desejável, na medida em que possibilita a constituição de reservas de contingências, permitindo o transcurso tranquilo durante períodos de instabilidade.

⁴ A expressão trabalhadores diz respeito a todo aquele que exerce uma atividade econômica formal, seja ele empregado ou empregador, neste caso sendo indiferente se operando como pessoa física ou jurídica. Pelo princípio da contributividade, o cidadão, conforme determinação do art. 201 da CF, estando no exercício de uma atividade econômica formal, deverá compulsoriamente contribuir para a previdência.

⁵ Equilíbrio Financeiro e Atuarial, previsto na Constituição Federal (art. 40 para os Regimes Próprios e art. 201 para o Regime Geral), é requisito para que o sistema de Previdência tenha autossustentação, ou seja, deve não só promover como reunir condições de pagar os benefícios. O equilíbrio financeiro se dá na medida em que os valores arrecadados dos segurados e patrocinadores do Regime Previdenciário são suficientes para custear os benefícios prometidos. Já o equilíbrio atuarial ocorre quando as alíquotas de contribuição do sistema, a taxa de reposição e o período de duração do benefício, dentre outros, estão previstos em cálculos atuariais que levem em consideração uma série de hipóteses, como a expectativa de vida dos segurados e dependentes, o valor dos benefícios a serem pagos pelo regime e os períodos de contribuição dos segurados. Tais parâmetros permitem a fixação de alíquotas de contribuição adequadas para a manutenção dos benefícios.

⁶ Até a edição da Emenda 20, para obtenção do benefício, bastava que o interessado fizesse a comprovação de ter trabalhado, daí por que os benefícios eram concedidos com base no critério de tempo de serviço. A partir da Emenda, essa concepção se alterou: assim, para que o interessado possa auferir os benefícios previdenciários, é necessário que se faça prova de ter havido contribuição para o sistema.

Por outro lado este mesmo autor aduz que o equilíbrio atuarial não visa ao mero encontro de receitas e despesas, mas sim ao equilíbrio da massa, à criação e manutenção de um sistema protetivo viável, levando-se em consideração as variáveis mais importantes dos participantes e assistidos, vislumbrando seu *status* atual e futuro.

A Emenda Constitucional nº 41/2003 trouxe as mudanças mais perversas para os servidores públicos vinculados ao regime próprio de previdência. Ibrahim (2018) discorre sobre isso da seguinte forma:

A reforma provocada por esta Emenda atingiu e modificou as regras de aposentação do servidor público, quando vinculado a RPPS. Basicamente, excluiu o direito à integralidade, passando o benefício a ser calculado pela média, de modo análogo ao RGPS, além de pôr fim à paridade entre ativos e inativos, devendo os benefícios ser corrigidos anualmente por índice fixado pela legislação.

A Emenda nº 47 de 05/07/2005, modificou regras de transição estabelecidas pela Emenda nº 41 a agentes públicos ocupantes de cargos efetivos e vitalícios, pertencentes aos chamados Regimes próprios, com efeitos retroativos a 01/01/2004, revogando, ainda, o parágrafo único do art. 6º da emenda nº 41, de 31/12/2003.

Finalmente, no âmbito da União, foi publicada em 30/04/2012, a Lei n. 12.618, que instituiu o Regime de Previdência Complementar para os servidores públicos federais, titulares de cargo efetivo, a FUNPRESP - Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal, fazendo jus ao § 14 do art. 40 da CF que condicionou um benefício de aposentadoria dos servidores públicos maior do que o teto do Regime Geral de Previdência Social, desde que houvesse uma previdência complementar.

1.4 Modelos de Previdência Social

Para uma melhor compreensão dos sistemas previdenciários, melhor se faz entender primeiro o que é sistemas contributivos e não contributivos e o que é sistemas contributivos de repartição e capitalização.

Separam-se os sistemas previdenciários em relação ao custeio, entre outros modos, de acordo com a fonte de arrecadação da receita necessária ao desempenho da política de proteção social.

Há, assim, sistemas que adotam, em seus regramentos, que a arrecadação dos recursos financeiros para a ação na esfera do seguro social dar-se-á por meio de aportes diferenciados

dos tributos em geral, de modo que as pessoas especificadas na legislação própria ficam obrigadas a contribuir para o regime. Entre as pessoas legalmente obrigadas a contribuir estão aqueles que serão potenciais beneficiários do sistema – os segurados -, bem como outras pessoas – naturais ou jurídicas pertencentes à sociedade a quem a lei cometa o ônus de também participar no custeio do regime. É o sistema dito contributivo, embasado nas contribuições sociais.

Contribuições sociais são aquelas destinadas exclusivamente a servir de base financeira para as prestações previdenciárias, e, no sistema brasileiro, também para as áreas de atuação assistencial e de saúde pública.

Noutros sistemas de financiamento, a arrecadação provém não de um tributo específico, mas sim da destinação de parcela da arrecadação tributária geral, de modo que os contribuintes do regime não são identificáveis, já que qualquer pessoa que tenha pago tributo ao Estado estará, indiretamente, contribuindo para o custeio da Previdência. São sistemas ditos não contributivos.

A Previdência Social brasileira compõem em mais de um regime jurídico. O regime Geral de Previdência Social, que abrange a maior parte dos indivíduos, sempre foi de natureza contributiva, conforme preceitua o artigo 201 da Constituição, já que os trabalhadores sempre contribuíram de forma compulsória para o custeio deste regime, desde a criação do sistema. Além do Regime Geral, há os regimes previdenciários instituídos pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, para proteção, quanto aos riscos sociais, dos agentes públicos titulares de cargos efetivos e vitalícios, conforme previsão contida nos artigos 40 e 149 da constituição. Estes últimos, também chamados “regimes próprios”, passaram a ter caráter contributivo somente após a Emenda Constitucional nº 03/1993, antes deste diploma legal a concessão de benefícios de aposentadoria e de outros benefícios era feita sem a exigência de contribuição por parte dos servidores, configurando assim como regimes genuinamente não contributivos.

1.4.1 Sistemas Contributivos de Repartição

No sistema de repartição, as contribuições sociais vertem para um fundo único, do qual saem os recursos para a concessão de benefícios a qualquer beneficiário que atenda aos requisitos previstos na norma previdenciária. A participação do segurado continua sem do

importante, mas a ausência de contribuição em determinado patamar não lhe tira o direito a benefícios e serviços, salvo nas hipóteses em que lhe exige alguma carência.

Nesse sistema, a contribuição da atual geração de trabalhadores é destinada para pagamento dos benefícios de inatividade das gerações anteriores, de pessoas já aposentadas ou que recebem pensão, ou seja, os contribuintes de hoje sustentam, com sua contribuição, a geração que os antecedeu, sob a *promessa* ou expectativa de que serão sustentados pela geração que os sucederá (contribuintes do amanhã) e assim sucessivamente. Daí por que é chamado de *Pacto de Gerações* ou *Pacto Intergeracional*, que é designado pela doutrina de *Pacto de Solidariedade Intergeracional*.

Por estar direcionado ao pagamento do benefício de gerações anteriores, nesse sistema, o valor da contribuição não possui nenhuma relação com o benefício prometido e que será custeado por contribuições futuras. Nele também não se considera, de regra, a necessidade de formação de reservas, acumulação de recursos ou constituição de fundos.

Para ser equilibrado, Sistema de Repartição tem por premissa a lógica de que a geração contribuinte (trabalhadores em atividade) deve se constituir em maior número do que a geração inativa (aposentados e pensionistas). Quanto maior for o número de contribuintes, maior é a possibilidade de se ter um sistema de previdência equilibrado, barato e acessível. Justamente por ser, aparentemente mais barato, é utilizado na grande maioria dos países, como forma de financiamento de sua previdência estatal básica.

Para Borges (2003) a grande desvantagem desse sistema é:

A grande desvantagem desse sistema é que ele é extremamente sensível à mudança nos fatores biométricos⁷ e econômicos. Os fatores biométricos estão relacionados às alterações no perfil da *massa* (segurados, pensionistas e dependentes). No início, quando se tem uma *massa* jovem e poucos inativos e pensionistas, é comum que se estabeleça um nível pequeno de contribuições. Esta se torna crescente ao longo do tempo, atingindo, ao final, quando essa *massa* envelhece e o número de inativos e pensionistas aumenta, um nível que tende a se tornar insuportável para a *massa* de segurados ativos.

⁷ Fatores biométricos dizem respeito às características de longevidade, expectativa de vida e idade média de uma determinada população ou massa segurada. Nem sempre a expectativa de idade de uma determinada população é a mesma da massa segurada, em que pese esta seja parte integrante daquela. Tais fatores pode representar grande alteração no cálculo atuarial, determinando se o custo do plano será maior ou menor, isso porque o tempo de manutenção do benefício será maior se a expectativa de vida da massa segurada for maior. Também poderá ser maior ou menor número de benefícios, neste ou naquele período, na medida em que a idade média da massa segurada sofra variações.

Este mesmo autor entende que os fatores econômicos se relacionam ao nível da atividade econômica, num determinado período, que influencia a capacidade contributiva dos segurados e mesmo a sua quantidade. Se a economia vai bem, maior é o número de contribuintes e maior é a capacidade contributiva de cada um.

1.4.2 Sistemas Contributivos de Capitalização

O Sistema de capitalização adotam regras que estabelecem, como contribuição social, a cotização de cada indivíduo segurado pelo regime durante certo lapso de tempo, para que se tenha direito a benefícios. Assim, somente o próprio segurado – ou uma coletividade deles – contribui para a criação de um fundo – individual ou coletivo – com lastro suficiente para cobrir as necessidades previdenciárias dos seus integrantes. O modelo de capitalização como é chamado, é aquele adotado nos planos individuais de previdência privada, bem como nos “fundos de pensão”, as entidades fechadas de previdência complementar.

Como exemplos destas entidades fechadas de previdência complementar têm: o PREVI, o PETRUS, o POSTALIS, o FUNCEF, o FORLUZ; que corresponde respectivamente aos fundos de pensão dos funcionários Banco do Brasil, PETROBRAS, Correios, Caixa Econômica Federal e CEMIG. PREVIC (2019)

O modelo de capitalização pede ser definido como aquele em que as contribuições, fixadas a partir de fatores biométricos, são poupadas e capitalizadas por muitos anos, como se o participante ou segurado fosse colocando uma parcela de seu rendimento mensal em um fundo, uma poupança, em que os rendimentos vão sendo contabilizados e acumulados, para serem retirados apenas no momento em que forem cumpridos os critérios de elegibilidade⁸.

Nesse sistema, pode-se dizer que o benefício previdenciário é financiado pelo esforço do próprio contribuinte, que irá auferi-lo quando se tornar elegível, ou seja, quando cumprir os critérios e condições predeterminados.

Esse desenho não afasta o pressuposto da solidariedade, segundo o qual, o esforço contributivo de um poderá ser aproveitado para o financiamento do benefício de outrem, mas nele deixa de existir a presunção do pacto intergeracional, já que as contribuições não mais se

⁸ Elegibilidade é expressão que define o cumprimento dos requisitos para obter um benefício previdenciário, como tempo de serviço ou contribuição, idade etc. De regra, o cumprimento da elegibilidade se dá no momento da aposentadoria ordinária, mas fatores como a morte ou invalidez podem antecipar a concessão do benefício, daí por que a aposentadoria por invalidez e pensão por morte serem considerados benefícios de risco.

destinam, como no caso do Sistema de Repartição Simples, ao custeio dos benefícios das gerações anteriores.

Essa forma de financiamento é considerada mais cara em seu início, mas é, indubitavelmente, mais eficaz, seja do ponto de vista do financiamento da previdência, seja do ponto de vista dos resultados socioeconômicos que propicia.

Para Borges (2003):

O sistema de capitalização é o mais eficaz meio de formação de poupança para qualquer sociedade, constituindo-se, em face das aplicações dos recursos que arrecada, num grande fomentador do desenvolvimento econômico. Esse modelo, em que pese menos utilizado no segmento da previdência estatal básica, é considerado o mais antigo modelo de financiamento previdenciário, sendo majoritariamente utilizado pelo Sistema Complementar de Previdência.

2 O COLAPSO DO SISTEMA DE REPARTIÇÃO

Quando o regime se torna maduro, isto é, quando parcela significativa de seus segurados cumpre os requisitos de elegibilidade para auferirem um benefício previdenciário, tem-se como decorrência quase natural, o desequilíbrio do sistema. Isso torna sua manutenção excessivamente onerosa, mesmo que se mantenha constante o ingresso de novos contribuintes, o não ocorre no Brasil, pelo contrário, o país passa por um envelhecimento de sua população e também está passando por um alto índice de desemprego. Esta é situação por que passam diversos Regimes de Previdência Oficial mundo afora, por essa razão, têm buscado fórmulas para poder reencontrar o equilíbrio.

Para ter uma noção exata desse fenômeno, no Brasil a relação de contribuinte para beneficiário era 8 (oito) para 1 (um). Na década de 1970 existia uma correlação de 4,2 (quatro vírgula dois) contribuintes para cada beneficiário. Em torno de 1990, essa distribuição se dava na razão de 2,5 (dois e meio) para 1 (um). Atualmente é menos de 2 (dois) para 1 (um).

A população com mais de 65 anos representa hoje 14,3% da população economicamente ativa no Brasil, de 15 a 64 anos, de acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística).

Isso significa que, para cada brasileiro com idade para se aposentar, existem 7 trabalhadores na ativa. Dez anos atrás, essa razão era de 8,8 para 1 e, em 2004, o dado mais antigo da série disponibilizada pelo IBGE, de 10 para 1.

Na maior parte dos casos, a busca do equilíbrio do Regime de Previdência passa por soluções imediatistas e temporárias, como aumentos nas contribuições, mitigação e flexibilização dos direitos previdenciários. Contudo, nenhuma delas traz uma mudança estrutural e efetiva em sua forma de custeio.

O crucial é que se encontre uma forma de financiamento que traga uma solução estrutural aos sistemas previdenciários. A adoção do sistema de capitalização, especialmente em um país com a conjuntura do Brasil torna-se imperiosa e inexorável.

Borges (2003, p.69) adverte que adoção dessa solução pode exigir, inicialmente, um sacrifício maior da sociedade. Migrar do sistema de repartição para o de capitalização significa buscar uma fórmula que permita honrar o compromisso da geração anterior e fomentar a formação de reservas necessária para o pagamento dos benefícios da geração atual. Segundo este mesmo autor esta decisão requer um maior comprometimento de rendas e diferimento de consumo⁹. Propicia ainda, um quadro de diminuição da dependência do capital externo, de recursos públicos para financiar benefícios previdenciários e de maior disponibilidade de riqueza para financiar o desenvolvimento socioeconômico da população.

Borges (2003, p.69) ainda esclarece que no processo de migração, a capitalização do sistema previdenciário não deve ser vista como uma panaceia ou um valor absoluto que se contraponha por inteiro ao sistema de repartição. Ele aduz que de forma conjunta, com a busca da capitalização gradual do sistema, deve-se envidar esforços para segregar, com clareza, a Previdência Social da Assistência Social. De maneira profética Borges (2003, p.70) afirma que também deve ter em conta que a capitalização se aplica a determinados níveis e segmentos previdenciários: nunca um Regime de Previdência Estatal Básico poderá prescindir, em definitivo, do sistema de repartição.

⁹ Vale dizer, ter menos liquidez, menos renda disponível para consumir. Consumir menos hoje, reservar uma parte maior da renda auferida para garantir o futuro pagamento do benefício previdenciário, quando então o diferimento de consumo é compensado pelo benefício auferido.

2.1 A problemática do Sistema Público de Previdência Social

Segundo Gosta Esping-Andersen (apud CASTRO, LAZZARI, 2018, p. 29-30) sob o ponto de vista político-ideológico, são identificados três modelos de regimes.

O Primeiro, denominado regime social-democrata, típico dos países nórdicos, cuja ênfase é a universalidade da cobertura a todos os cidadãos, é marcado por benefícios de montante consideravelmente elevado em comparação a outros países, mesclando-se benefícios baseados em contribuições e não contributivos, além de uma vasta malha de serviços públicos, gratuitos.

O segundo, chamado conservador-corporativo, tem por nascedouro a Europa ocidental, cuja tendência é priorizar o seguro social compulsório voltado à proteção dos riscos sociais, com foco na população que exerce trabalho remunerado, cujo custeio tem por base principal a contribuição destes trabalhadores e de seus tomadores de serviços, com benefícios proporcionais às contribuições. Há também benefícios não contributivos para atender demandas assistenciais.

O terceiro, identificado como liberal, garante uma proteção residual com benefícios contributivos e não contributivos que visam o combate à pobreza e a garantia de um patamar mínimo de renda, com limitada rede de serviços públicos gratuitos. Este modelo é adotado, entre outros países, no Reino Unido, Irlanda, Canadá e Estados Unidos.

2.2 O Sistema Privado de Previdência como uma alternativa econômica

CASTRO, LAZZARI, (2018), afirma que:

No início da década de 80, o Chile, então sob a ditadura de Augusto Pinochet, inaugurou uma nova forma de gerir a questão previdenciária, na qual as contribuições dos trabalhadores não mais seriam vertidas para um fundo público, mas para entidades privadas, denominadas Administradoras de Fundos de Pensões – AFPs, de forma compulsória. Caberia ao Estado o estabelecimento de regras de funcionamento e fiscalização. Para os que não conseguissem cotizar o suficiente para ter direito a uma aposentadoria, foi previsto um benefício assistencial mínimo. Houve, ainda a assunção pelo Estado das despesas com o passivo das aposentadorias e pensões que então era extinto.

Segundo estes mesmos autores, pelo sistema estabelecido, os trabalhadores chilenos devem destinar entre 10% e 12% de seu salário mensal às AFPs, que investem estes recursos

em ações e bônus, tanto no Chile quanto no exterior – sujeitando o capital investido, assim, às incertezas do mercado e da economia interna e mundial.

O modelo chileno, totalmente privatizante da previdência, mantida pelo Estado apenas a assistência social, foi daí para frente paradigma para diversos estudos, ganhando adeptos no campo doutrinário e, na década seguinte, sendo implantado, com algumas alterações, em outros países latino-americanos, como México, Argentina e Peru. Transformou-se, assim, no modelo preconizado pelo Banco Mundial (no estudo *Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth*, 2004).

Diga-se de passagem, este modelo adotado no Chile, não pode se considerado um verdadeiro sistema de previdência social, pois, a concepção de seguro social fica totalmente comprometida pelo fato de não haver, na verdade, participação da sociedade no custeio (quebrando-se o fundamento da solidariedade)

O que se observa, no entanto, é que o modelo privatizante parece ter atingido o seu ocaso. O Chile, precursor da privatização, decidiu modificar substancialmente o sistema, passando a vigorar novas regras a partir de julho de 2008. Nestas, ainda que não se observe um retorno ao modelo estatal, pode ser notadas mudanças de caráter social, com a instituição de um *aporte previsional solidário* a qualquer pessoa que tenha cotizado valores insuficientes, para assegurar um complemento de renda, custeado pelo Estado, a partir destes aportes, o que assegura uma proteção social pouco maior que a assistencial.

2.3 O Sistema misto e complementar de previdência social no Brasil

Não obstante o princípio da uniformidade de prestações previdenciárias, previsto na Constituição Federal, o fato é que no âmbito da Previdência Social no Brasil não há somente um regime previdenciário, mas existe uma quantidade considerável deles. Desta maneira, cabe distinguir os vários regimes existentes, para posteriormente, concentrar os estudos sobre o Regime Próprio de Previdência Social e o Regime de Previdência Complementar, estes dois regimes constituem-se o objeto principal de análise neste trabalho.

Dentre os regimes previdenciários no Brasil convém destacar os seguintes regimes: Regime Geral de Previdência Social (RPGS), Regime dos militares das Forças Armadas o Regime de Previdência de Agentes Públicos Ocupantes De Cargos Efetivos e Vitalícios,

Regime Previdenciário complementar; sendo estes dois últimos regimes objeto específicos deste trabalho.

2.3.1 Do RPPS e os Direitos Previdenciários do Servido Público

Campos (2017, p. 205) adverte que benefícios são prestações pecuniárias concedidas aos segurados e dependentes de um regime previdenciário. Com o caráter contributivo-retributiva do sistema, o termo benefício tornou-se impróprio, pois não se trata de benesse, mas de direito subjetivo do seu titular e dever da Administração Pública em concedê-lo diante da reunião dos requisitos legais.

O art. 5º da Lei 9.717/1998 dispõe que os regimes próprios de previdência social dos servidores públicos não poderão conceder benefícios distintos dos previstos no Regime Geral de Previdência Social – RGPS, de que trata a Lei 8.213/1991, salvo disposição em contrário da Constituição Federal.

O art. 18 da Lei 8.213/1991 dispõe que o Regime Geral de Previdência Social compreende as seguintes prestações, devidas inclusive em razão de eventos decorrentes de acidente do trabalho, expressas em benefícios e serviços:

I - quanto ao segurado:

- a) aposentadoria por invalidez;
- b) aposentadoria por idade;
- c) aposentadoria por tempo de contribuição;
- d) aposentadoria especial;
- e) auxílio-doença;
- f) salário-família;
- g) salário-maternidade;
- h) auxílio-acidente;

II - quanto ao dependente:

- a) pensão por morte;
- b) auxílio-reclusão;

III - quanto ao segurado e dependente:

- b) serviço social;
- c) reabilitação profissional.

A União prevê no art. 185 da Lei 8.112/1990 os seguintes benefícios do Plano de Seguridade Social do servidor:

I - quanto ao servidor:

- a) aposentadoria;
- b) auxílio-natalidade;
- c) salário-família;
- d) licença para tratamento de saúde;
- e) licença à gestante, à adotante e licença-paternidade;
- f) licença por acidente em serviço;
- g) assistência à saúde;
- h) garantia de condições individuais e ambientais de trabalho satisfatórias;

II - quanto ao dependente:

- a) pensão vitalícia e temporária;
- b) auxílio-funeral;
- c) auxílio-reclusão;
- d) assistência à saúde.

A aposentadoria do servidor público pode ser conceituada como o direito subjetivo, exercitado em face do ente da Federação que o aposentou, de perceber determinada soma em pecúnia, denominada proventos, após ter permanecido em exercício de cargo público efetivo, diante da ocorrência de certos fatos jurídicos previamente estabelecidos, satisfeitos os requisitos estabelecidos pela ordem jurídica, inaugurando-se, com a concessão do benefício, uma nova relação jurídica entre o servidor, ora aposentado, e o ente da Federação, relação esta de natureza previdenciária.

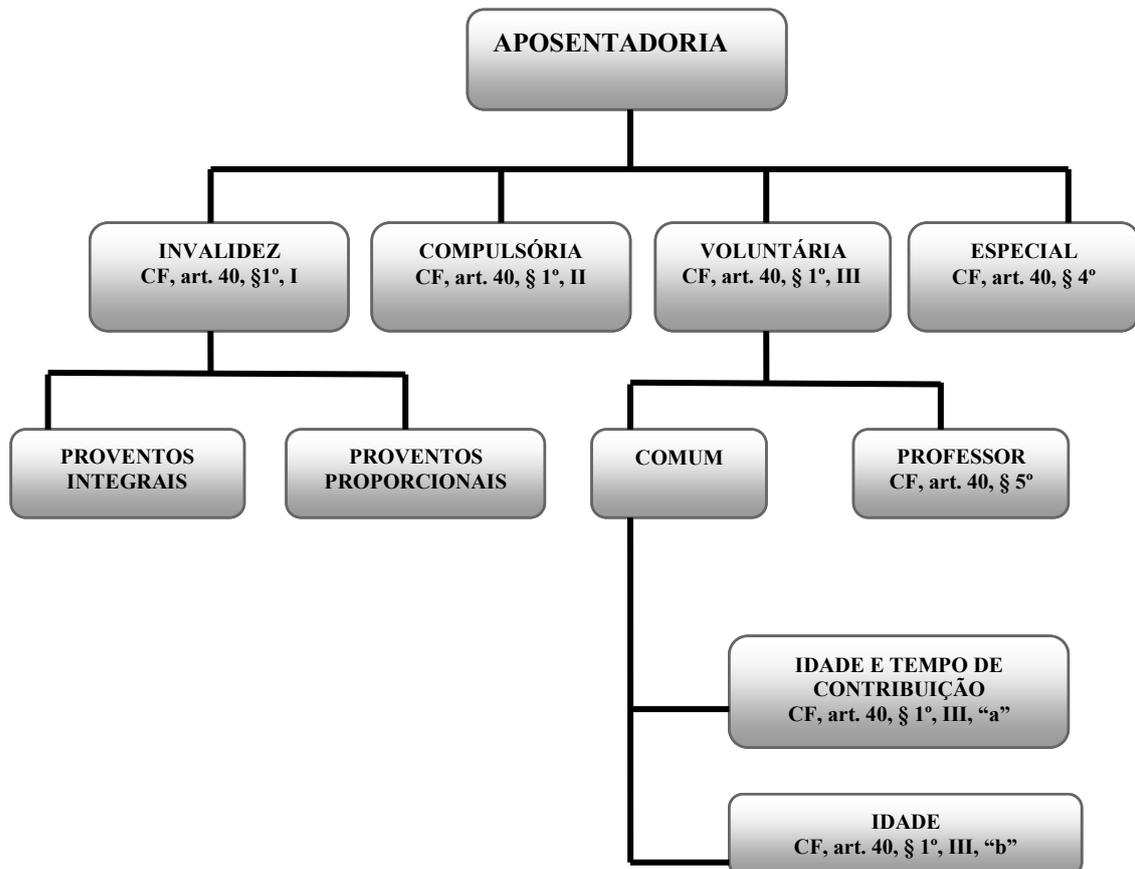
A aposentadoria constitui o amparo financeiro ao servidor por ocasião dos eventos da idade, do tempo de contribuição e da invalidez, quando ele não mais pode envidar esforços para o seu sustento e de sua família.

A aposentadoria gera a ruptura da relação do servidor com o cargo efetivo que titulariza. A consequência é a vacância do cargo efetivo

No caso do servidor público federal aplica-se o disposto no inciso VII do art. 33 da Lei 8.112/1990 que dispõe que aposentadoria é uma das hipóteses de vacância do cargo dentre outras elencadas.

Campos (2017, p. 209) salienta que a aposentadoria não implica a ruptura da relação do servidor com o serviço público, pois essa relação permanece, somente alternado a condição de servidor público ativo para inativo. Esse mesmo autor pondera que certamente a inatividade refere-se à função que o servidor público exercia e não propriamente a sua pessoa, isso faz que o servidor público continue submetido ao regime jurídico previdenciário, porém na inatividade funcional. Esse foi entendimento que prevaleceu por maioria dos membros do Supremo Tribunal Federal – STF no julgamento da ADI 3105, para concluir pela constitucionalidade da cobrança da contribuição previdenciária dos servidores públicos inativos.

A Constituição Federal de 1946 deu o arcabouço dos tipos de aposentadoria, que se mantém até hoje, mesmo após a Emenda Constitucional 47/2005, com pequenas alterações é verdade. O esquema abaixo possibilita uma noção geral das espécies de aposentadorias previstas na Constituição Federal de 1988.



Fonte: Campos (2017, p 212)

3 BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS DO SERVIDOR PÚBLICO

3.1 Aposentadoria por Invalidez Permanente

A aposentadoria por invalidez, no âmbito dos Regimes Próprios de Previdência Social de que trata o art. 40 da Constituição, decorre do reconhecimento da incapacidade laborativa permanente do agente público, declarada por junta médica oficial. Sua concessão depende da falta de condições físicas ou psíquicas de permanecer o indivíduo exercendo a atividade no serviço público, podendo ser requerida pelo interessado ou decidida *ex officio*, por questões de interesse público.

É relevante ressaltar que em razão das modificações da Emenda Constitucional (EC) 20/1998 e EC 41/2003, existiram três formas de concessão e correção dos proventos de aposentadoria por invalidez, sendo: a) Art. 40, I, na redação original da Constituição de 1988; b) Art. 40, § 1º, I, na redação dada pela EC 20/1998; e c) Art. 40, § 1º, I redação dada pela EC 41/2003.

O método de instituição dos proventos de aposentadoria por invalidez antes das ECs 20/98 e 41/03, era diferente e não previa o cálculo da média. Na redação original até a EC20/98 a aposentadoria por invalidez permanente era integral se fosse decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável; e o valor dos proventos correspondia a última remuneração do servidor. A aposentadoria por invalidez nos demais casos era proporcional e o critério de concessão do benefício era o resultado da incidência da proporção do tempo de serviço sobre a última remuneração do servidor. O reajuste dos proventos era atrelado na regra de paridade do então art. 40 § 4º, da CF, segundo o qual, os proventos de aposentadoria deveriam ser revisto, na mesma proporção e na mesma data, sempre que modificasse a remuneração dos servidores em atividade, sendo também estendidos aos inativos quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidos aos servidores em atividade, inclusive quando decorrentes da transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria, na forma da lei.

A regra atual do art. 40, § 1º, I da Constituição de 1998, com a redação dada pela Emenda Constitucional 41/2003, estabelece:

Art. 40 [...]

§ 1º Os servidores abrangidos pelo regime de previdência de que trata este artigo serão aposentados, calculados os seus proventos a partir dos valores fixados na forma dos §§ 3º e 17:

I - por invalidez permanente, sendo os proventos proporcionais ao tempo de contribuição, exceto se decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, na forma da lei;

Essa orientação de fixação de proventos de aposentadoria por invalidez deve ser aplicável ao servidor que ingressou no serviço público após a promulgação da EC 41/2003.

Sob a ótica dos proventos, o aposentado por invalidez com fundamento legal no citado dispositivo deverá observar o § 3º do mesmo art. 40, da CF, consoante o qual, para o cálculo dos proventos de aposentadoria, por ocasião de sua concessão, servirão de base as contribuições vertidas aos regimes previdenciários a que pertenceu o agente público no curso de sua atividade laboral (mesmo aquelas vertidas ao RGPS-INSS, antes do ingresso no serviço público, ou a outros Regime Próprios), na forma da Lei.

A Lei é a 10.887/2004, que fixa no seu art. 1º *caput*, que o cálculo deverá ser de média aritmética simples das maiores remunerações utilizada como parâmetro para as contribuições do servidor aos regimes de previdência a que esteve vinculado, correspondente a 80% (oitenta por cento) de todo período contributivo contado desde julho de 1994, ou desde o início da atividade, quando posterior. O § 17 do art. 40 da CF, determina que todos os valores de remuneração considerados para o cálculo do benefício serão devidamente atualizados, na forma da lei. A Lei 10.887/2004, em seu artigo 1º, § 3º regulamenta que as remunerações consideradas no cálculo do valor inicial dos proventos terão os seus valores atualizados mês a mês de acordo com a variação integral do índice fixado para a atualização dos salários-de-contribuição considerados no cálculo dos benefícios do regime geral de previdência social.

O reajuste dos proventos de aposentadoria por invalidez proporcional ou integral, fixados com base no art. 40, § 1º, com a redação da EC 41/2003, seguirá o disposto no § 8º, do mesmo artigo que dispõe ser assegurado o reajustamento dos benefícios para preservá-los, em caráter permanente, o valor real, conforme critérios estabelecidos em lei. A lei deve ser específica de cada unidade da Federação, não mais vigorando a regra da paridade.

Para eliminar as injustiças dos servidores que ingressaram no serviço público antes da EC 41/2003, o governo editou a Emenda constitucional 70, de 20/03/2012, criando uma regra de transição para evitar que os servidores que ingressaram no serviço público antes da EC 41/2003 e se aposentaram (ou se aposentarão) por invalidez tenham os seus proventos fixados pela média. Esses servidores deverão ter seus proventos calculados com base na remuneração

do cargo efetivo, sem a aplicação da média. Observe o art. 6º-A, acrescido à EC 41/2003 pela EC 70/2012.

Art. 6º-A. O servidor da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, que tenha ingressado no serviço público até a data de publicação desta Emenda Constitucional e que tenha se aposentado ou venha a se aposentar por invalidez permanente, com fundamento no inciso I do § 1º do art. 40 da Constituição Federal, tem direito a proventos de aposentadoria calculados com base na remuneração do cargo efetivo em que se der a aposentadoria, na forma da lei, não sendo aplicáveis as disposições constantes dos §§ 3º, 8º e 17 do art. 40 da Constituição Federal.

Parágrafo único. Aplica-se ao valor dos proventos de aposentadorias concedidas com base no caput o disposto no art. 7º desta Emenda Constitucional, observando-se igual critério de revisão às pensões derivadas dos proventos desses servidores.

Observe que o reajuste dos proventos do servidor fixados com base no citado dispositivo deverá seguir a regra da paridade, o mesmo ocorrendo com a pensão derivada dos proventos desses servidores, conforme disposto no parágrafo único.

3.1.1 QUADRO SINÓTICO DA APOSENTADORIA POR INVALIDEZ

1ª REGRA – APOSENTADORIA POR INVALIDEZ	
Aplicável ao servidor que ingressou no serviço público até 31.12.2003 (data da publicação da EC nº 41/2003) e que tenha se aposentado ou venha a se aposentar por invalidez permanente, com fundamento no inciso I do § 1º do art. 40 da CF.	
Emenda Constitucional nº 70/2012	
REQUISITOS MÍNIMOS	
TEMPO MÍNIMO	Não há tempo mínimo
CÁLCULO DO BENEFÍCIO	Proventos integrais – calculados com base na remuneração do cargo efetivo em que se der a aposentadoria – quando decorrentes de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificadas em lei, e proporcionais ao tempo de contribuição nos demais casos. Obs.: A EC nº 70/2012 afastou, expressamente, aplicação da média no cálculo do benefício (regra hoje vigente do § 3º do art. 40 da Constituição, na redação da EC nº 41/2003), para os benefícios de aposentadoria por invalidez do servidor amparado por regime próprio, que ingressou no cargo até 31.12.2003.
TETO DO BENEFÍCIO	ÚLTIMA REMUNERAÇÃO NO CARGO EFETIVO
REAJUSTE	PARIDADE COM OS SERVIDORES EM ATIVIDADE
Fonte: CASTRO, LAZZARI, (2018)	

2ª REGRA – APOSENTADORIA POR INVALIDEZ Aplicáveis aos servidores que ingressam no serviço público após 31.12.2003	
REGRA PERMANENTE Art. 40, § 1º, I, da CF (redação atual dada pela EC nº 41/2003)	
REQUISITOS MÍNIMOS	
TEMPO MÍNIMO	Não há tempo mínimo
CÁLCULO DO BENEFÍCIO	Proventos proporcionais ao tempo de contribuição, exceto se decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, na forma da lei. Obs.: Os proventos integrais, quando garantidos, serão calculados pela média das contribuições, ficando limitado à remuneração do servidor no cargo efetivo.
TETO DO BENEFÍCIO	Última remuneração no cargo efetivo.
REAJUSTE	NÃO TEM PARIDADE. OS PROVENTOS DEVERÃO SER REAJUSTADOS NA MESMA DATA E ÍNDICE ADOTADOS PARA O REAJUSTE DOS BENEFÍCIOS DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

Fonte: CASTRO, LAZZARI, (2018)

3.2 Aposentadoria Compulsória por Idade

A aposentadoria compulsória por idade não depende da vontade do servidor, uma vez alcançada a idade limite de permanência no serviço público o servidor é obrigado a retirar-se do serviço passando automaticamente para a inatividade

A Emenda Constitucional 88, de 07.05.2015, alterou a redação do art.40, § 1º, II, da Constituição de 1988, que passou a vigorar nos seguintes termos:

Art. 40 [...]

§ 1º [...]

I [...]

II - compulsoriamente, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, aos 70 (setenta) anos de idade, ou aos 75 (setenta e cinco) anos de idade, na forma de lei complementar;

Antes da alteração, a aposentadoria compulsória previa apenas o limite de 70 anos de idade, tanto pra o homem, quanto para a mulher, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição.

A Lei complementar a que se refere o art. 40, § 1º, II, alterado pela EC 88/2015 é a de número 152, de 03 de dezembro de 2015. Ela traz em art. 2º, a seguinte redação:

Art. 2º Serão aposentados compulsoriamente, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, aos 75 (setenta e cinco) anos de idade:

I - os servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações;

II - os membros do Poder Judiciário;

III - os membros do Ministério Público;

IV - os membros das Defensorias Públicas;

V - os membros dos Tribunais e dos Conselhos de Contas.

Parágrafo único. Aos servidores do Serviço Exterior Brasileiro, regidos pela Lei nº 11.440, de 29 de dezembro de 2006, o disposto neste artigo será aplicado progressivamente à razão de 1 (um) ano adicional de limite para aposentadoria compulsória ao fim de cada 2 (dois) anos, a partir da vigência desta Lei Complementar, até o limite de 75 (setenta e cinco) anos previsto no caput.

O cálculo desta aposentadoria é proporcional ao tempo de contribuição do servidor, observando-se para a base de cálculo, caso preenchida a idade-limite a partir de 1º.1.2004, o disposto nos §§ 3º e 17 do art. 40 da Constituição, ou seja, correspondendo à média dos maiores salários de contribuição, equivalentes a 80% do período contributivo, contado desde julho de 1994, ou desde o início da atividade, quando posterior, corrigidos monetariamente. O Cálculo abrangerá todos os salários de contribuição utilizados nos Regimes de Previdência para os quais o servidor tenha contribuído. Desse modo, se o servidor exerceu atividade vinculada ao RGPS, ou exerceu outro cargo público anteriormente, tais períodos também serão utilizados para o cálculo do valor da aposentadoria.

Porém, se a idade foi atingida até 31.12.2003, o cálculo da proporcionalidade observará como base de cálculo a última remuneração percebida. O valor dos proventos, por imperativo constitucional, não poderá ser inferior ao salário mínimo. Para aposentadoria compulsória, não se exige a permanência durante 10 anos no serviço público e 5 anos no cargo efetivo, nem tempo mínimo de contribuição em geral.

3.2.1 QUADRO SINÓTICO DAS REGRAS DE APOSENTADORIA COMPULSÓRIA

1ª REGRA – APOSENTADORIA COMPULSÓRIA POR IDADE	
Aplicável somente aos servidores que preencham todos os requisitos mínimos até 16.12.1998	
DIREITO ADQUIRIDO Art. 3º da EC nº 41/2003 C/C Art. 40, II da CF/1988 (redação original)	
REQUISITOS MÍNIMOS	
IDADE	70 ANOS – HOMEM OU MULHER
CÁLCULO DO BENEFÍCIO	PROPORCIONAIS AO TEMPO DE SERVIÇO
BASE DE CÁLCULO	ÚLTIMA REMUNERAÇÃO
REAJUSTE	PARIDADE COM SEVIDORES ATIVOS

Fonte: CASTRO, LAZZARI, (2018)

2ª REGRA – APOSENTADORIA COMPULSÓRIA POR IDADE	
Aplicável somente aos servidores que preencham todos os requisitos mínimos entre 16.12.1998 e até 31.12.2003	
DIREITO ADQUIRIDO Art. 3º da EC nº 41/2003 C/C Art. 40, § 1º, II da CF/88 (redação dada pela Emenda Constitucional nº 20/1998)	
REQUISITOS MÍNIMOS	
IDADE	70 ANOS – HOMEM OU MULHER
CÁLCULO DO BENEFÍCIO	PROPORCIONAIS AO TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO
BASE DE CÁLCULO E TETO DO BENEFÍCIO	ÚLTIMA REMUNERAÇÃO NO CARGO EFETIVO
REAJUSTE	PARIDADE COM OS SERVIDORES EM ATIVIDADE

Fonte: CASTRO, LAZZARI, (2018)

3ª REGRA – APOSENTADORIA COMPULSÓRIA POR IDADE	
Aplicável aos servidores que preencherem os requisitos após 31.12.2003	
REGRA PERMANENTE - Art. 40, § 1º, II, da CF (redação dada pela EC nº 20/1998) c/c art. 40, §§ 3º e 8º, da CF (redação dada pela EC nº 41/2003). - Art. 40, § 1º, II, da CF (alterado pela EC nº 88 de 7.5.2015).	
REQUISITOS MÍNIMOS	
IDADE	Originalmente: 70 anos, homem ou mulher. Atualmente: 75 anos homem ou mulher, por força da EC nº 88/2015. Regulamentada pela Lei Complementar nº 152, de 03.12.2015.
CÁLCULO DO BENEFÍCIO	Proventos proporcionais ao tempo de contribuição, com base na média aritmética simples das maiores remunerações (80% de todo o período contributivo – art. 1º da Lei nº 10.887/2004).
TETO DO BENEFÍCIO	REMUNERAÇÃO DO SERVIDOR NO CARGO EFETIVO
REAJUSTE	NA MESMA DATA E ÍNDICE ADOTADOS PARA O REAJUSTE DOS BENEFÍCIOS DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

Fonte: CASTRO, LAZZARI, (2018)

3.3 Aposentadoria Voluntária

Diz-se voluntária aquela que, observados os requisitos legais, possibilita ao seu titular a opção de requerê-la. Neste caso, os servidores, mesmo tendo cumprido as exigências, podem continuar em atividade, não sendo compelido a pedir a aposentadoria. Na maioria das vezes eles fazem isso aguardando melhora nas condições remuneratórias, de prestígio ou de trabalho. Norteia-se basicamente por tempo de contribuição, idade, tempo de serviço público e tempo de efetivo exercício no cargo.

O diploma legal que regula este tipo de aposentadoria está disposto no art. 40, § 1º, III, “a” e “b” da constituição de 1988, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20/1998 consta que:

Art. 40 [...]

§ 1º Os servidores abrangidos pelo regime de previdência de que trata este artigo serão aposentados, calculados os seus proventos a partir dos valores fixados na forma dos §§ 3º e 17:

[...]

III - voluntariamente, desde que cumprido tempo mínimo de dez anos de efetivo exercício no serviço público e cinco anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria, observadas as seguintes condições:

- a) sessenta anos de idade e trinta e cinco de contribuição, se homem, e cinquenta e cinco anos de idade e trinta de contribuição, se mulher;
- b) sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição.

Os Requisitos previstos no supracitado diploma devem ser reunidos de forma cumulativa para proventos integrais (requisito do inciso III mais os requisitos da alínea “a”) ou para proventos proporcionais (requisitos do inciso III mais os requisitos da alínea “b”).

Para a aposentadoria voluntária com proventos integrais são necessário os quatro requisitos.

3.4 Aposentadoria do(A) Professor(A)

O professor e a professora têm aposentadoria voluntária com critérios diferenciados, a título de incentivo à docência.

Assim dispõe o art. 40, § 5º, da Constituição de 1988:

Art. 40. [...]

§ 5º - Os requisitos de idade e de tempo de contribuição serão reduzidos em cinco anos, em relação ao disposto no § 1º, III, "a", para o professor que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio.

Note-se que a redução prevista atinge somente a hipótese da alínea “a” do inciso III, do § 1º, do art. 40 (aposentadoria por idade e tempo de contribuição) não incidindo sobre a hipótese da alínea “b” do mesmo dispositivo, de forma que não há qualquer redução para a aposentadoria do professor ou professora por idade com proventos proporcionais ao tempo de contribuição.

Outro ponto importante destacado por Campos (2017) é que a redução só refere à atividade de professor ou professora na educação infantil e no ensino fundamental e médio, excluindo o professor ou professora universitários. O Mesmo autor assevera que se a intenção é o incentivo à docência, as áreas mais carentes de professores são mesmo a educação infantil e o ensino fundamental e médio, já que para o ensino universitário há bastante concorrência e muita oferta de profissionais.

3.5 Aposentadoria Especial

A aposentadoria especial é um benefício previdenciário que visa garantir ao segurado uma compensação pelo desgaste resultante do tempo de serviço prestado em condições adversas.

Trata-se de uma aposentadoria voluntária, eis que depende do requerimento do servidor público. Não cabe à Administração pública aposentar o servidor de ofício para evitar que ele se exponha por mais tempo às condições adversas.

A redação original da Constituição de 1988 dispunha no art. 40 § 1º, que lei complementar poderia estabelecer exceções às regras de aposentadoria para o caso de exercício de atividades consideradas penosas, insalubres ou penosas. A Emenda constitucional nº47/2005 deu nova redação ao art. 4º do art. 40 da CF/88.

Art. 40. [...]

§ 4º É vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos abrangidos pelo regime de que trata este artigo, ressalvados, nos termos definidos em leis complementares, os casos de servidores:

I portadores de deficiência;

II que exerçam atividades de risco; III cujas atividades sejam exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física.

3.6 Pensão por Morte

Pensão por morte é o benefício previdenciário pago aos dependentes do segurado em razão de seu falecimento. Trata-se de um benefício derivado, pois depende da existência de proventos de aposentadoria ao inativo ou remuneração/subsídio ao servidor ativo.

A pensão por morte no âmbito federal é disciplinada pela Lei 8.112/1990 – Estatuto dos Servidores Públicos Federais (art. 215 ao 225), que foi alterada pela Medida Provisória 664/2014, convertida na Lei 13.135/2015. Essas normas se referem apenas ao Regime Próprio de Previdência Social dos servidores públicos federal, não abrangendo os servidores públicos dos outros entes da federação.

O art. 2º, I e II, da Lei 10.887, de 16.06.2004, de caráter nacional, regulamenta as regras constitucionais ao dispor que os dependentes dos servidores titulares de cargo efetivo e dos aposentados de qualquer dos Poderes dos entes federados, incluídas as autarquias e fundações, falecidos a partir da referida lei, isto é, a partir de 21.06.2004, terão os benefícios de pensão por morte correspondente à totalidade dos proventos percebidos pelo aposentado na data anterior ao óbito, até o limite do valor do teto de benefício aplicável ao RGPS, acrescido de 70% sobre o que exceder ou a totalidade da remuneração de contribuição percebida pelo servidor no cargo efetivo na data anterior à do óbito, até o limite do valor do teto de benefício aplicável ao Regime Geral de Previdência Social acrescido de 70% sobre o que exceder.

A lei nº 13.135, de 17.6.2015, no âmbito do Regime Próprio dos Servidores Públicos Federais, alterou a Lei nº 8.112/1990 no tocante à pensão por morte, aplicando algumas regras similares àquelas aprovadas para o RGPS e afetando sensivelmente o direito a este benefício.

O art. 217 da Lei 8.112/90 passou, pois, a ter a seguinte dicção:

Art. 217. São beneficiários das pensões:

I - o cônjuge;

II - o cônjuge divorciado ou separado judicialmente ou de fato, com percepção de pensão alimentícia estabelecida judicialmente;

III - o companheiro ou companheira que comprove união estável como entidade familiar;

IV - o filho de qualquer condição que atenda a um dos seguintes requisitos

a) seja menor de 21 (vinte e um) anos;

b) seja inválido;

c) tenha deficiência grave (com vigência apenas a partir de junho de 2017 – art. 6º da Lei nº 13.135/2015); ou

d) tenha deficiência intelectual ou mental, nos termos do regulamento;

V - a mãe e o pai que comprovem dependência econômica do servidor; e

VI - o irmão de qualquer condição que comprove dependência econômica do servidor e atenda a um dos requisitos previstos no inciso IV.

§ 1º A concessão de pensão aos beneficiários de que tratam os incisos I a IV do caput exclui os beneficiários referidos nos incisos V e VI.

§ 2º A concessão de pensão aos beneficiários de que trata o inciso V do caput exclui o beneficiário referido no inciso VI. (Redação dada pela Lei nº 13.135, de 2015)

§ 3º O enteado e o menor tutelado equiparam-se a filho mediante declaração do servidor e desde que comprovada dependência econômica, na forma estabelecida em regulamento.

A Cessação do direito à pensão por morte ocorre pela perda da qualidade de segurado de beneficiário nas hipóteses previstas em lei, as quais estão dispostas no art. 222 da Lei nº 8.112/1990, com a redação conferida pela Lei nº 13.135/2015:

Art. 222. Acarreta perda da qualidade de beneficiário:

I - o seu falecimento;

II - a anulação do casamento, quando a decisão ocorrer após a concessão da pensão ao cônjuge;

III - a cessação da invalidez, em se tratando de beneficiário inválido, o afastamento da deficiência, em se tratando de beneficiário com deficiência, ou o levantamento da interdição, em se tratando de beneficiário com deficiência intelectual ou mental que o torne absoluta ou relativamente incapaz, respeitados os períodos mínimos decorrentes da aplicação das alíneas “a” e “b” do inciso VII;

IV - o implemento da idade de 21 (vinte e um) anos, pelo filho ou irmão;

V - a acumulação de pensão na forma do art. 225;

VI - a renúncia expressa; e

VII - em relação aos beneficiários de que tratam os incisos I a III do caput do art. 217:

a) o decurso de 4 (quatro) meses, se o óbito ocorrer sem que o servidor tenha vertido 18 (dezoito) contribuições mensais ou se o casamento ou a união estável tiverem sido iniciados em menos de 2 (dois) anos antes do óbito do servidor;

b) o decurso dos seguintes períodos, estabelecidos de acordo com a idade do pensionista na data de óbito do servidor, depois de vertidas 18 (dezoito) contribuições mensais e pelo menos 2 (dois) anos após o início do casamento ou da união estável:

1) 3 (três) anos, com menos de 21 (vinte e um) anos de idade;

2) 6 (seis) anos, entre 21 (vinte e um) e 26 (vinte e seis) anos de idade;

- 3) 10 (dez) anos, entre 27 (vinte e sete) e 29 (vinte e nove) anos de idade;
- 4) 15 (quinze) anos, entre 30 (trinta) e 40 (quarenta) anos de idade;
- 5) 20 (vinte) anos, entre 41 (quarenta e um) e 43 (quarenta e três) anos de idade;
- 6) vitalícia, com 44 (quarenta e quatro) ou mais anos de idade.

3.6.1 QUADRO SINÓTICO DAS REGRAS DE PENSÃO POR MORTE

1ª REGRA – PENSÃO POR MORTE	
Óbitos ocorridos até 16.12.1998	
REGRA Art. 40, § 5º, da CF (redação original)	
REQUISITOS MÍNIMOS	
TEMPO MÍNIMO	Inexigível
CÁLCULO DO BENEFÍCIO	INTEGRALIDADE
BASE DE CÁLCULO	TOTALIDADE DOS VENCIMENTOS OU PROVENTOS DO SERVIDOR FALECIDO ATÉ O LIMITE ESTABELECIDO EM LEI.
REAJUSTE	PARIDADE COM OS SERVIDORES EM ATIVIDADE

Fonte: CASTRO, LAZZARI, (2018)

2ª REGRA – PENSÃO POR MORTE	
Óbitos ocorridos entre 16.12.1998 até 20.02.2004	
REGRA Art. 40, § 2º, da CF (redação dada pela EC nº 20/1998)	
REQUISITOS MÍNIMOS	
TEMPO MÍNIMO	Inexigível
CÁLCULO DO BENEFÍCIO	INTEGRALIDADE COM BASE NA ÚLTIMA REMUNERAÇÃO OU PROVENTOS DO SERVIDOR FALECIDO.
TETO DO BENEFÍCIO	ÚLTIMA REMUNERAÇÃO NO CARGO EFETIVO
REAJUSTE	PARIDADE COM OS SERVIDORES EM ATIVIDADE

Fonte: CASTRO, LAZZARI, (2018)

3ª REGRA – PENSÃO POR MORTE	
Óbitos ocorridos após 20.02.2004	
REGRA Art. 40, § 7º, da CF (EC nº 41/2003) MP nº 167/2004 – Lei 10.887/2004.	
REQUISITOS MÍNIMOS	
TEMPO MÍNIMO	Inexigível
CÁLCULO DO BENEFÍCIO	Igual à remuneração ou proventos do servidor falecido até o limite do teto de benefício do RGPS, acrescido de 70% da parcela excedente a esse limite.
TETO DO BENEFÍCIO	ÚLTIMA REMUNERAÇÃO NO CARGO EFETIVO
REAJUSTE	NÃO TEM PARIDADE, OS PROVENTOS DEVERÃO SER REAJUSTADOS NA MESMA DATA E ÍNDICE ADOTADOS PARA O REAJUSTE DOS BENEFÍCIOS DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL. EXCEÇÕES: A regra da paridade do benefício com a remuneração deverá ser aplicada às pensões: <ul style="list-style-type: none"> a) Derivadas de proventos de servidores falecidos que tenham se aposentado com integralidade e paridade com base nas regras de transição (art. 3º da EC nº 47/2005); b) Decorrentes dos falecimentos dos segurados aposentados por invalidez, desde que o aposentado tenha ingressado até 31.12.2003 (EC nº 70/2012).

Fonte: CASTRO, LAZZARI, (2018)

3.7 Auxílio Doença

A incapacidade laboral do servidor público segurado do RPPS por falta de condições de saúde, quando temporária, deve ser remunerada.

Normalmente, as administrações públicas concedem licença para tratamento de saúde, sem prejuízo da remuneração mensal do servidor. Nestas condições a licença é um benefício previsto no regime jurídico administrativo do servidor, sendo custeado por meio de recursos comuns do erário,

No caso específico da União, a licença para tratamento da própria saúde está prevista no art. 202, Le 8.112/1990, e será concedida ao servidor a pedido ou de ofício, com base na perícia médica, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus. O art. 102, VIII, “b”, da Lei nº 8.112/1990 prevê que o tempo de licença para tratamento da própria saúde deve ser considerado como efetivo exercício. O mencionado tempo de licença deverá ser contado como tempo de contribuição, tempo no cargo, tempo na carreira e tempo de serviço público, até o limite de 24 meses; após esse prazo, o servidor deverá ser aposentado por invalidez.

3.8 Salário-Família

O Salário família é o benefício previdenciário pago em quota mensais ao servidor de baixa renda que tenha filhos de certa idade, equiparados ou inválidos, com a finalidade de auxiliar nas despesas, nos termos da lei.

A constituição e a legislação ordinária geral não estabelecem regras para o salário-família no RPPS (exceto o art. 13 da EC nº 20/1998), assim, a questão deve ser tratada pela legislação de cada ente da federação.

No âmbito do serviço público federal, o salário-família é tratado no art. 197 da Lei 8.112/1990, sendo a parcela devida ao servidor ativo ou inativo de baixa renda por dependente econômico, assim considerados: o cônjuge ou companheiro e os filhos, inclusive os enteados até 21 anos de idade ou, se estudante, até 24 anos ou, se inválido, de qualquer idade; o menor de 21 anos de idade que, mediante autorização judicial, viver na companhia e às expensas do servidor; a mãe e o pai sem economia própria.

3.9 Salário-Maternidade

O salário-maternidade é o benefício previdenciário devido à servidora gestante, adotante ou que obtiver guarda judicial para a adoção de criança. Não se confunde salário-maternidade e licença-maternidade, porquanto este é o período de afastamento da servidora para cuidar dos interesses da criança, e aquele, o benefício previdenciário propriamente dito.

O art. 207 da Lei nº 8.112/1990 dispõe sobre o benefício para a servidora federal, garantindo-lhe licença por 120 dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração. A licença poderá ter início no primeiro dia do nono mês de gestação, salvo nos casos de antecipação por recomendação médica. Havendo nascimento prematuro, a licença terá início a partir do parto. No caso de natimorto, decorridos 30 dias do evento, a servidora será submetida a exame médico e, se julgada apta, reassumirá o serviço. Em caso de aborto atestado por médico oficial, a servidora terá direito a 30 dias de repouso remunerado.

A Lei nº 11.770, de 09.09.2008, que criou o programa empresa cidadã, prorrogando a licença maternidade de 120 dias previstos no RGPS para mais 60 dias, totalizando até 180 dias, estabeleceu em seu art. 2º que: É a administração pública, direta, indireta e fundacional, autorizada a instituir programa que garanta prorrogação da licença-maternidade para suas servidoras, nos termos do que prevê o art. 1º desta Lei.

3.10 Auxílio-Reclusão

O auxílio-reclusão é o benefício previdenciário pago ao dependente do segurado de baixa renda recolhido à prisão, que não recebe remuneração ou provento de qualquer natureza do ente federado.

O benefício do auxílio-reclusão é devido ao dependente do servidor federal de baixa renda (art. 13, da EC nº 20/1998c/c o art. 229 da Lei nº 8.112/1990) nos seguintes termos:

Art. 229. À família do servidor ativo é devido o auxílio-reclusão, nos seguintes valores:

I - dois terços da remuneração, quando afastado por motivo de prisão, em flagrante ou preventiva, determinada pela autoridade competente, enquanto perdurar a prisão;

II - metade da remuneração, durante o afastamento, em virtude de condenação, por sentença definitiva, a pena que não determine a perda de cargo.

§ 1º. Nos casos previstos no inciso I deste artigo, o servidor terá direito à integralização da remuneração, desde que absolvido.

§ 2º. O pagamento do auxílio-reclusão cessará a partir do dia imediato àquele em que o servidor for posto em liberdade, ainda que condicional.

§ 3º. Ressalvado o disposto neste artigo, o auxílio-reclusão será devido, nas mesmas condições da pensão por morte, aos dependentes do segurado recolhido à prisão.

3.11 Licença por Acidente em Serviço

Licença decorrente de acidente em serviço, resultante do exercício do cargo, emprego ou função, no ambiente de trabalho ou a serviço da Administração Pública Federal, que provoque lesão corporal, perturbação funcional, mental ou doença, e que determine morte, perda total ou parcial, permanente ou temporária da capacidade laborativa, incluindo-se o acidente decorrente de agressão sofrida e não provocada pelo servidor no exercício do cargo e o sofrido no percurso da residência para o trabalho e vice-versa.

O evento danoso ocorrido no percurso habitual de deslocamento da residência do servidor para o local de trabalho ou deste para aquela e de um trabalho para o outro, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do servidor equipara-se a acidente de trabalho. Portal do Servidor (2019)

Considera-se incidente de trabalho a ocorrência que sem ter resultado em danos à saúde ou integridade física de pessoas, tinha potencial para causar tais agravos.

Art. 211. Será licenciado, com remuneração integral, o servidor acidentado em serviço.

Art. 212. Configura acidente em serviço o dano físico ou mental sofrido pelo servidor, que se relacione, mediata ou imediatamente, com as atribuições do cargo exercido.

Parágrafo único. Equipara-se ao acidente em serviço o dano:

I - decorrente de agressão sofrida e não provocada pelo servidor no exercício do cargo;

II - sofrido no percurso da residência para o trabalho e vice-versa.

Art. 213. O servidor acidentado em serviço que necessite de tratamento especializado poderá ser tratado em instituição privada, à conta de recursos públicos.

Parágrafo único. O tratamento recomendado por junta médica oficial constitui medida de exceção e somente será admissível quando inexisterem meios e recursos adequados em instituição pública.

Art. 214. A prova do acidente será feita no prazo de 10 (dez) dias, prorrogável quando as circunstâncias o exigirem.

3.12 Auxílio-Funeral

Benefício previdenciário concedido à família do servidor, (art. 241, Lei nº 8112/90) ou a terceiro que tenha custeado o funeral de servidor falecido, ativo ou aposentado.

Para recebimento do Auxílio Funeral, é necessário que o requerente comprove a condição de familiar do servidor falecido ou, se terceiro, o custeio das despesas relacionadas ao funeral.

Segundo o Portal do servidor do Governo Federal (2019) a base de cálculo do Auxílio Funeral no caso do servidor que se encontra em atividade é o vencimento do cargo efetivo e as vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei, conforme definido no art. 41 da Lei nº 8.112, de 1990. Assim, parcelas eventuais não devem ser incluídas na base de cálculo, tais como: adicional por serviço extraordinário, adicional de insalubridade, adicional noturno, etc. No caso do aposentado, a base de cálculo será os proventos;

O benefício do auxílio-funeral tem previsão na Lei nº 8.112/1990, em seus artigos 226 a 228, tendo a seguinte redação:

Art. 226. O auxílio-funeral é devido à família do servidor falecido na atividade ou aposentado, em valor equivalente a um mês da remuneração ou provento.

§ 1º. No caso de acumulação legal de cargos, o auxílio será pago somente em razão do cargo de maior remuneração.

§ 2º. (VETADO).

§ 3º. O auxílio será pago no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, por meio de procedimento sumaríssimo, à pessoa da família que houver custeado o funeral.

Art. 227. Se o funeral for custeado por terceiro, este será indenizado, observado o disposto no artigo anterior.

Art. 228. Em caso de falecimento de servidor em serviço fora do local de trabalho, inclusive no exterior, as despesas de transporte do corpo correrão à conta de recursos da União, autarquia ou fundação pública.

3.13 Abono de Permanência

O denominado abono de permanência foi instituído pela Emenda Constitucional nº 20/1998 (arts. 3º, § 1º, e 8º, § 5º) como forma de incentivar o servidor que tivesse completado as exigências para a aposentadoria a continuar no serviço público mediante isenção da contribuição previdenciária, até que ocorresse o implemento dos requisitos para a aposentadoria integral com base nas regras propostas no art. 40, § III, “a”, da Constituição de 1988, na redação alterada pela própria Emenda. Na verdade, o que se denominava impropriamente de abono, era a supressão do pagamento da contribuição previdenciária, porque, deixando de ser descontado, aumentava, por conseguinte os ganhos do servidor.

A Emenda Constitucional nº 41/2003 manteve, com algumas alterações, o abono permanência conforme previsão em três dispositivos: a) CF, art. 40, § 19; b) Art. 2º, § 5º da EC 41/2003; c) Art. 3º, § 1º, EC 41/2003. Nas três hipóteses não se trata mais de isenção, porquanto o abono de permanência ficou caracterizado por ser equivalente ao valor da contribuição previdenciária do servidor. Discute-se, no entanto, se o abono tem caráter remuneratório ou indenizatório.

4 DOS DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS DO SERVIDOR PÚBLICO NO FUNPRESP

4.1 Breve Histórico

O marco inicial da previdência complementar dos servidores públicos é sem sombra de dúvida a Emenda Constitucional nº 20/1998. Não havia sentido tratar do assunto antes da citada emenda, em razão do sistema previdenciário do servidor público anterior a ele, garantia proventos integrais, tendo como parâmetro a última remuneração, e o direito à paridade no reajuste dos proventos. Este modo de concessão do benefício de aposentadoria, o servidor público não precisava complementar seus proventos, eis que os recebia na integralidade e tinha assegurado o seu reajuste na mesma data e no mesmo índice de reajuste da remuneração dos servidores ativos.

A EC 20/1998 inseriu, no art. 40, os §§ 14,15 e 16, tratando da previdência complementar do servidor público titular de cargo efetivo.

O § 15 do art. 40 da CF, na redação dada pela EC20/1998, exigia lei complementar nacional para dispor sobre as normas gerais e instituir o Regime de Previdência complementar (RPC) pela União, Estados, Municípios e Distrito Federal, para atender aos seus respectivos servidores titulares de cargo efetivo. Esse mesmo § 15 do art. 40 da CF, foi alterado pela EC 41/2003, que retirou a exigência de lei de caráter nacional e passou a exigir lei ordinária de cada unidade da Federação. Os mencionados diplomas legais tem a seguinte redação:

Art. 40. [...]

[...]

§ 14 - A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, desde que instituíam regime de previdência complementar para os seus respectivos servidores titulares de cargo efetivo, poderão fixar, para o valor das aposentadorias e pensões a serem concedidas pelo regime de que trata este artigo, o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/98)

§ 15. O regime de previdência complementar de que trata o § 14 será instituído por lei de iniciativa do respectivo Poder Executivo, observado o disposto no art. 202 e seus parágrafos, no que couber, por intermédio de entidades fechadas de previdência complementar, de natureza pública, que oferecerão aos respectivos participantes planos de benefícios somente na modalidade de contribuição definida. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 41, 19.12.2003)

§ 16 - Somente mediante sua prévia e expressa opção, o disposto nos §§ 14 e 15 poderá ser aplicado ao servidor que tiver ingressado no serviço público até a data da publicação do ato de instituição do correspondente regime de previdência complementar. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/98)

O art. 202 da CF foi sistematicamente modificado pela EC 20/1998 para regular o regime de previdência complementar, sendo aplicável também ao regime de previdência complementar do servidor público;

Art. 202. O regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, será facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado, e regulado por lei complementar. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

§ 1º A lei complementar de que trata este artigo assegurará ao participante de planos de benefícios de entidades de previdência privada o pleno acesso às informações relativas à gestão de seus respectivos planos. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

§ 2º As contribuições do empregador, os benefícios e as condições contratuais previstas nos estatutos, regulamentos e planos de benefícios das entidades de previdência privada não integram o contrato de trabalho dos participantes, assim como, à exceção dos benefícios concedidos, não integram a remuneração dos participantes, nos termos da lei. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

§ 3º É vedado o aporte de recursos a entidade de previdência privada pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, suas autarquias, fundações, empresas públicas, sociedades de economia mista e outras entidades públicas, salvo na qualidade de patrocinador, situação na qual, em hipótese alguma, sua contribuição normal poderá exceder a do segurado. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

§ 4º Lei complementar disciplinará a relação entre a União, Estados, Distrito Federal ou Municípios, inclusive suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e empresas controladas direta ou indiretamente, enquanto patrocinadoras de entidades fechadas de previdência privada, e suas respectivas entidades fechadas de previdência privada. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998) (grifo nosso)

§ 5º A lei complementar de que trata o parágrafo anterior aplicar-se-á, no que couber, às empresas privadas permissionárias ou concessionárias de prestação de serviços públicos, quando patrocinadoras de entidades fechadas de previdência privada. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

§ 6º A lei complementar a que se refere o § 4º deste artigo estabelecerá os requisitos para a designação dos membros das diretorias das entidades fechadas de previdência privada e disciplinará a inserção dos participantes nos colegiados e instâncias de decisão em que seus interesses sejam objeto de discussão e deliberação. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

Em conformidade com disposto no § 4º do art. 202 da CF, foi editada a Lei Complementar nº 108, de 29.05.2001, que dispõe sobre a relação entre a União, Estados, Distrito Federal ou Municípios, inclusive suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e empresas controladas direta ou indiretamente, enquanto patrocinadoras de entidades fechadas de previdência privada, e suas respectivas entidades fechadas de previdência privada.

A Lei Complementar nº 109, de 29.05.2001 que rege a atividade de previdência complementar, nos segmentos aberto e fechado. No que diz respeito aos regimes de previdência complementar aberto e fechado Pulino (apud CAMPOS, 2017, P. 444-445) ilustra de uma forma bem didática e concisa a comparação entre os planos abertos e fechados, o que se pode verificar no seguinte quadro.

ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR (EFPC)	ENTIDADES ABERTAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR (EAPC)
(i) Plano de acesso restrito	(i) Planos acessíveis a qualquer pessoa.
(ii) Sem finalidade lucrativa.	(iii) Objetivo final: apuração e distribuição de lucros.
(iv) Organizados na forma de fundações.	(ii) Organizados em sociedade por ações.
(iii) Sujeitam ao princípio da gestão democrática, com a participação dos representantes dos assistidos e participantes nos conselhos estatutários.	(iv) Ausência de atuação de representantes dos participantes e assistidos na gestão.
(v) Órgão regulador (CNPc – Conselho Nacional de Previdência Complementar) e Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC), ambos da estrutura do Ministério da Previdência.	(vi) Regulados e fiscalizados pelo Ministério da Fazenda.

Fonte: Pulino (apud CAMPOS, 2017, P. 444-445)

Na esfera da União a Lei nº 12.618, de 30.4.2012, institui o regime de previdência complementar para os servidores públicos federais titulares de cargos efetivos, inclusive os membros dos órgãos que menciona e fixa o limite máximo para a concessão de aposentadorias e pensões pelo regime de previdência de que trata o art. 40 da Constituição Federal, autorizando a criação de entidades fechadas de previdência complementar, comumente conhecidas como fundos de pensão.

Em seguida, a FUNPRESP-EXE foi criada pelo Decreto nº 7.808 de 29.9.2012, com a finalidade de administrar e executar planos de benefícios de previdência complementar abrangendo os servidores ocupantes de cargos efetivos do Poder Executivo Federal, suas autarquias e fundações, estendida também aos servidores do Poder Legislativo (Câmara dos Deputados e Senado Federal) e Ministros e servidores do Tribunal de Contas da União.

A FUNPRESP-JUD foi criada pela Resolução STF nº 496, de 25.10.2012, com a finalidade de administrar e executar planos de benefícios de caráter previdenciário para os membros e os servidores públicos titulares de cargo efetivo dos órgãos do Poder Judiciário da União, estendida aos ocupantes de cargos efetivos do Ministério Público da União e do Conselho Nacional do Ministério Público.

Desse modo, desde o dia 4.2.2013, data em que a Portaria nº 44/2013, da Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc), autorizando o funcionamento do Plano de Benefícios dos servidores do Executivo Federal, foi publicada no *Diário Oficial da União*, os servidores que entrarem em exercício de cargos efetivos no Poder Executivo, autarquias e fundações federais ingressa nessa nova formatação de cobertura previdenciária.

Os servidores das Casas do Legislativo federal e os membros e servidores do TCU ingressantes (data de exercício) a partir de 7.5.2013 – data em que foi aprovado o Plano de Benefícios para estes – também ingressaram no novo sistema (Portaria Previc nº 239/2013).

E, a partir do dia 14.10.2013, todo membro do Poder Judiciário, servidores ocupantes de cargo efetivo dos órgãos do Judiciário Federal (STF, STJ, STM, TSE), Justiça Federal, Justiça do Trabalho, Justiça eleitoral e Militar no âmbito federal, incluindo os servidores efetivos do CNJ, bem como os membros e servidores dos órgãos do Ministério Público da União, estarão da mesma forma sujeitos ao teto do Regime Geral de Previdência Social – RGPS.

Quanto aos detentores de direito adquirido à aposentadoria, estes certamente não possuem qualquer interesse na migração, pois preencheram todos os requisitos para o benefício anteriormente.

Entretanto, a Lei nº 12.618/2012 facultou, em seu art. 3º, a adesão dos servidores que haviam ingressado no serviço público antes do início da implementação dos Planos de Benefícios da FUNPRESP-Exe e FUNPRESP- Jud. Para tanto, assegurou a tais servidores um benefício especial, que se somará ao benefício do Regime Próprio de Previdência Complementar (RPPS), que serão pagos, ambos, a partir da concessão da aposentadoria.

4.2 Sujeitos

Os sujeitos do regime de previdência complementar dos servidores públicos são:

Patrocinador é o responsável pelas contribuições na condição de empregador (regime jurídico trabalhista) ou de entidade ou órgão da Administração Pública (regime jurídico de direito público). *Participante* é a pessoa física contribuinte que adere ao plano visando recebimento de benefício futuro de prestação continuada complementar para si ou se dependente. *Dependente* é a pessoa física que recebe o benefício previdenciário complementar em lugar do participante. *Participante Assistido*: o Participante em gozo de

benefício de prestação continuada. *Participante Autopatrocinado*: o Participante Ativo Normal ou o Participante Ativo Alternativo que optar pelo instituto do Autopatrocínio, nos termos da Seção II do Capítulo IX, em razão de perda parcial ou total de sua remuneração, inclusive pela perda do Vínculo Funcional.

Participante Ativo Normal: o servidor público titular de cargo efetivo dos órgãos da administração direta, autarquias e fundações do Poder Executivo Federal que aderir ao Plano e se encontrar nas seguintes situações:

- a) esteja submetido ao Teto do RGPS; e
- b) possua Base de Contribuição superior ao Teto do RGPS

Participante Ativo Alternativo: o servidor público titular de cargo efetivo dos órgãos da administração direta, autarquias e fundações do Poder Executivo Federal que aderir ao Plano e se encontrar em pelo menos uma das seguintes situações:

- a) não esteja submetido ao Teto do RGPS; ou
- b) possua Base de Contribuição igual ou inferior ao Teto do RGPS.

Participante Vinculado: o Participante Ativo Normal ou o Participante Ativo Alternativo que optar pelo instituto do Benefício Proporcional Diferido, nos termos da Seção III do Capítulo IX, em razão da perda do vínculo funcional.

4.3 Custeio

O custeio dos benefícios do regime de previdência complementar do servidor público provém das receitas das EFPC compreendido uma alíquota de até 8,5% sobre o valor que exceder o teto do RGPS/INSS, contando também com um aporte do ente federativo (patrocinador) no mesmo valor, até o limite estabelecido pelo ente federativo, tendo como fonte financiadora os seguintes sujeitos: a) Contribuição dos patrocinadores; b) Contribuições dos participantes; c) Contribuições dos assistidos; d) Dos resultados financeiros de suas aplicações; e) Das doações e legados; f) Outras receitas estabelecidas em lei ou no plano de custeio.

4.4 Os Benefícios Previstos no Regulamento da Funpresp-EXE

Conforme disposição do art. 20 do Regulamento do Plano de Benefício da Previdência Complementar do Poder Executivo Federal o Plano oferecerá aos seus Participantes e Beneficiários os seguintes Benefícios, observadas as condições estabelecidas neste Regulamento:

- I - Aposentadoria Normal;
- II - Aposentadoria por Invalidez;
- III - Pensão por Morte do Participante Ativo Normal e do Participante Autopatrocinado;
- IV - Pensão por Morte do Participante Assistido;
- V - Benefício por Sobrevivência do Assistido;
- VI - Benefício Suplementar.

Em virtude do art. 40, § 15, dispor taxativamente que o regime de previdência complementar dos servidores públicos titulares de cargos efetivos oferecerá aos respectivos participantes planos de benefícios somente na modalidade de contribuição definida, que consiste naquele plano no qual não se define imediatamente o valor do benefício previdenciário, pois este se define no curso da relação jurídico-previdenciária do servidor com a unidade gestora do regime de previdência complementar, somente serão abordados nesta parte deste trabalho a aposentadoria por invalidez e a pensão por morte.

4.5 Da Aposentadoria por Invalidez

A aposentadoria por invalidez corresponderá à diferença entre a média das 80% maiores Bases de contribuição para o RPPS da União e para a Funpresp (considerado o período a partir de julho de 1994 ou desde a do início da contribuição) e o valor recebido pelo RPPS. O resultado será multiplicado por um fator obtido através da divisão entre a média dos percentuais da contribuição escolhidos pelo participante (7,5%, 8% ou 8,5%) e 8,5%. Tendo como requisitos: I - Para o Participante Ativo Normal e para o Participante Autopatrocinado que possua vínculo funcional com o Patrocinador: a) carência de 12 (doze) meses de filiação ao Plano, exceto no caso de acidente em serviço; e b) concessão de aposentadoria por invalidez permanente pelo RPPS. Para o Participante Autopatrocinado que não possua vínculo funcional com o Patrocinador: a) carência de 12 (doze) meses de filiação ao Plano; e b)

cumprimento dos mesmos requisitos para a concessão de aposentadoria por invalidez permanente pelo RPPS.

A Aposentadoria por Invalidez corresponderá a uma renda temporária pelo prazo, em meses, correspondente à expectativa de sobrevida do Participante na data de concessão do benefício, obtida a partir da Tábua de Mortalidade de Inválidos, segmentada por sexo, adotada para o Plano, calculada na data da concessão, cujo valor inicial será obtido de acordo com a seguinte fórmula:

$$[\text{Média(BC80\%)} - \text{RPPS}] \times \frac{\%MC}{8,5\%}$$

Em que:

Média (BC80%) = média aritmética simples das maiores remunerações utilizadas como base para as contribuições do Participante ao RPPS da União e ao Regime de Previdência Complementar do servidor público da União, atualizadas pelo Índice do Plano até o mês de concessão do benefício, correspondentes a 80% (oitenta por cento) de todo o período contributivo desde a competência julho de 1994 ou desde a do início da contribuição, se posterior àquela competência;

RPPS = Valor da aposentadoria por invalidez permanente concedida pelo RPPS, incluindo, se houver, o Benefício Especial disciplinado no § 1º do art. 3º da Lei nº 12.618, de 2012, ou, para o Participante Autopatrocinado que não possua vínculo funcional com o Patrocinador, o Teto do RGPS, e

%MC = Média dos percentuais da Contribuição Básica aportada pelo Participante, apurada entre a data de filiação ao Plano e a data de concessão da Aposentadoria por Invalidez, limitada a 8,5% (oito inteiros e cinco décimos por cento).

Para o Participante Autopatrocinado que não possuía vínculo funcional com o Patrocinador, o valor da Média (BC80%), definido no § 1º deste artigo, será o apurado no mês da perda do vínculo funcional com o Patrocinador, atualizado pelo índice do plano até o mês de concessão do benefício.

Na hipótese da renda mensal, calculada na forma do § 1º deste artigo, ser inferior ao valor de 2 (duas) URPs, será devido ao Participante um benefício mensal no valor de 2 (duas) URPs.

O pagamento da Aposentadoria por Invalidez será mensal, efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao da competência, atualizado anualmente pelo Índice do Plano, e terá como base o saldo de conta da respectiva Reserva Individual de Benefício Concedido de Invalidez – RIBCI, originado da reversão da respectiva Reserva Acumulada pelo Participante – RAP na data da concessão do Benefício.

Esgotados os recursos da RIBCI e não findo o prazo definido no § 1º deste artigo, a Aposentadoria por Invalidez será paga através de recursos oriundos do FCBE, vertidos mensalmente à RIBCI, a título de Aporte Extraordinário de Aposentadoria por Invalidez – AEAI.

A atualização da Aposentadoria por Invalidez tomará como referência o mês de janeiro, passando a vigorar, a partir deste mês, o novo valor do benefício.

A reversão da aposentadoria por invalidez pelo RPPS importa reversão da Aposentadoria por Invalidez prevista neste artigo.

Se a carência de 12 meses prevista na alínea “a” dos incisos I e II não tiver sido cumprida, o saldo da respectiva Reserva Acumulada pelo Participante – RAP lhe será pago em parcela única, cessando todos os compromissos do Plano para com o Participante e seus respectivos Beneficiários e herdeiros legais.

A título de exemplo ilustrativo, suponha que a média aritmética simples das maiores remunerações utilizadas é o valor de R\$ 15.839,45, e que o servidor tenha contribuído sempre com alíquota máxima (8,5%) por mais de 12 meses, e valor da aposentadoria por invalidez permanente concedida pelo RPPS seja o valor de 5.839,45, assim aplicando a fórmula acima o servidor terá um benefício no valor de R\$ 10.000,00.

4.6 Da Pensão por Morte do Participante Ativo Normal e do Participante Autopatrocinado

Já a pensão por morte corresponderá a 70% da diferença entre a média das 80% maiores bases de contribuição para o RPPS da União e para a Funpresp (atualizadas pelo IPCA a partir de julho de 1994 ou desde o início da contribuição) e o valor da pensão a ser concedida pelo RPPS. O resultado será multiplicado por um fator obtido através da divisão entre a média dos percentuais da contribuição escolhidos pelo participante (7,5%, 8% ou 8,5%) e 8,5%.

Fórmula de cálculo:

$$[\text{Média(BC80\%)} - \text{RPPS}] \times \frac{\%MC}{8,5\%} \times 70\%$$

Base de contribuição para o RPPS: limitada ao teto do INSS

Base de contribuição à Funpresp para o participante Ativo Normal: parcela da Base de Contribuição que excede o teto do INSS.

Facultativamente, caso o participante tenha interesse em aperfeiçoar às proteções contra morte e invalidez já garantidas pelo plano, poderá contratar benefícios suplementares por meio de uma Parcela Adicional de Risco (PAR).

Tendo os mesmo valores hipotéticos usados para o cálculo da aposentadoria por invalidez o valor de pensão por morte seria de R\$ 7.000,00

CONCLUSÃO

A diversidade de Regimes Previdenciários existentes no Brasil pode ser as causas de enormes desigualdades no Sistema Previdenciário brasileiro, talvez com a criação da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo (Funpresp-Exe), venha corrigir esta patente desigualdade.

A adoção do sistema de capitalização em detrimento do sistema de repartição para os servidores de cargos efetivos foi uma decisão acertada, pois os salários pagos a estes servidores na maioria das vezes superam o teto do RGPS, e em função da enormidade de cargos efetivos públicos com diferentes remunerações, deste modo a previdência complementar fechada veio propiciar maior equidade ao sistema, como também preservar o equilíbrio financeiro e atuarial do sistema previdenciário.

Somente para ter uma nítida ideia desta iniquidade, até a edição da Emenda Constitucional número 41 de 19.12.2003, promulgada no Governo de Luís Inácio Lula da Silva, quando o servidor aposentava, seus benefícios, proporcionais ou integrais, eram sempre baseados no montante da remuneração de seu último cargo, o que trazia algumas distorções atuariais. Imagine-se um servidor que tivesse ocupado um cargo público com remuneração aproximada do salário-mínimo por 30 anos e, no fim de sua carreira, nos derradeiros cinco anos, tenha ocupado um cargo efetivo com remuneração próxima ao que recebe um Ministro

do Supremo Tribunal Federal. Sua aposentadoria seria calculada levando em consideração o último valor, sendo que ele somente contribuiu com base na última remuneração por 1/7 de sua vida laboral.

Este fato, que de forma alguma era isolado no serviço público, segundo doutrina consolidada, levava a uma iniquidade do sistema, pois conduzia à chamada solidariedade invertida. Como, teoricamente, as contribuições não foram suficientes para sustentar o benefício de aposentadoria naquele patamar, o fundo era onerado por solidariedade para garantir a prestação previdenciária, levando a que as contribuições pagas por servidores mais humildes fosse utilizadas para custeio desse benefício. E ainda: como tão só as contribuições do grupo não eram suficientes, o Estado acabava sendo responsável pela cobertura do déficit, a partir de ingressos públicos outros, principalmente fruto de arrecadação tributária, que deixava de ser utilizada para outros fins, como o atendimento à saúde, habitação, melhoria de estradas etc.

Outrossim, é relevante afirmar que somente mudança do sistema de repartição pelo sistema de capitalização não é suficiente para o equilíbrio financeiro e atuarial desse novo sistema de previdência, necessário faz também que haja um gestão com um nível de profissionalismo e experiência elevadíssimo, dado em conta o caráter de aplicação financeira das contribuições financeiras no sistema de capitalização.

REFERÊNCIAS

- BORGES, Mauro Ribeiro. **Previdência funcional & regimes próprios de previdência**. Curitiba: Juruá, 2003. 200p.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil De 1988**. Brasília. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em 28 abr. 2019.
- BRASIL. **Lei Nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília. 2019. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm> Acesso em 11 abr. 2019.
- BRASIL. **Portal do Servidor Governo Federal**. Brasília. Disponível em:< www.servidor.gov.br> Acesso em 13 jun. 2019
- BRASIL. **Regulamento do Plano de Benefícios da Previdência Complementar do Poder Executivo Federal: ExecPrev**. Brasília. 2019. Disponível em:< https://www.funpresp.com.br/nossos-planos/execprev/regulamento/regulamento-do-plano-de-beneficios-dos-servidores-publicos-federais-do-poder-executivo/at_download/file> Acesso em 03 jun. 2019.
- BRASIL. **Superintendência Nacional de Previdência complementar – PREVIC**. Brasília. 2019. Disponível em:< <http://www.previc.gov.br/>> Acesso em 13 jun. 2019
- CAMPOS, Marcelo Barroso Lima Brito de. **Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores Públicos**. 8. ed. Curitiba; Juruá, 2017. 528p.
- CAMPOS, Mikaella; SEIXAS, Beatriz. Desigualdade é marca da previdência. **Gazeta online**. São Paulo, 02 abr. 2017. Economia. Disponível em:< <https://www.gazetaonline.com.br/noticias/economia/2017/04/desigualdade-e-marca-da-previdencia-no-pais-1014040500.html>. Acesso em 27 jun. 2018.
- CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 21. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. 1.435 p.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 184p.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2006. 175p.

GUIMARÃES, Ligia. Serviço público puxa desigualdade na previdência. **Valor Econômico**. São Paulo, 27 mar. 2017. Brasil. Disponível em:<
<http://www.valor.com.br/brasil/4914686/servico-publico-puxa-desigualdade-na-previdencia>.

Acesso em 27 jun. 2018.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. 23. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2018, 900p.

TAVARES, Marcelo Leonardo. **Direito previdenciário**: regime geral de previdência social e regras constitucionais dos regimes de previdência social. 16. ed. rev. e atual. Niterói: Impetus, 2015. 536p.

TSUTIYA, Augusto Massauki. **Curso da seguridade social**. 4. Ed. São Paulo: Saraiva, 2013, 537p.