

# **A ESCOLHA DA APOSENTADORIA MAIS VANTAJOSA APÓS OS IMPACTOS DAS EMENDAS CONSTITUCIONAIS 20, 41 E 47.**

**FERNANDO KLEIS\***

## **RESUMO**

A partir da Constituição Federal de 1988, as regras para a aposentadoria dos Regimes Próprios de Previdência foram definidas pelo artigo 40. Porém, a partir de 1998, outras emendas foram sendo implementadas modificando as regras para o servidor público que deseja se aposentar. As Emendas Constitucionais nº 20, nº 41 e nº 47 criaram uma diversidade de regras, algumas permanentes e outras de transição, que acabaram deixando um leque de regras de aposentadoria deixando alguns servidores confusos. O foco principal deste artigo está voltado para o servidor tomar conhecimento dessas regras e saber escolher qual delas pode ser mais vantajosa para seus proventos, assim como, através de cálculo de benefícios saber o que pode ser mais compensatório.

## **ABSTRACT**

Since 1988 from the Brazilian Federal Constitution, the rules to the retirement from the Social Security of Public Servants have been defined by article 40. However, since 1998, other amendments were implemented changing the rules to the public servants who wish to retire. The Constitutional Amendments nº 20, nº 41 and nº 47 created a variety of rules, some permanent and others in transition, concluding in a lot of options and rules, sometimes confused to the servers. The main focus of this paper is directed to the server get knowledge of the rules and know how to choose which one may be more advantageous for their pensions, as well as by calculation to know what the benefits can be more rewarding.

## **PALAVRAS-CHAVE**

Previdência; Regime Próprio; aposentadoria; vantajosa; emenda 20; emenda 41; emenda 47; regras.

\* Bacharel em Comunicação Social – Habilitação em Publicidade e Propaganda  
Universidade Regional de Blumenau  
Pós-Graduando em Regimes Próprios de Previdência Social  
Universidade Toledo  
E-mail: fernando@iprev.sc.gov.br

## 1. INTRODUÇÃO

Para falar sobre aposentadoria, precisamos fazer um breve resgate das reformas previdenciárias ocorridas nos últimos dez anos. Tais medidas, de caráter autoritário, modificaram bastante as regras para obtenção e cálculo deste importante benefício na vida dos servidores.

As reformas da Previdência foram sendo implantadas através das Emendas Constitucionais nº 20/1998, EC nº 41/2003 e nº EC nº 47 /2005. De 1998 até os dias de hoje, a Constituição Federal vem sendo emendada para tentar equilibrar os déficits financeiros e os ajustes atuariais da Previdência Social.

As regras do jogo foram sendo modificadas de acordo com as necessidades dos equilíbrios financeiros e atuariais assim como as mudanças sociais no que se refere à densidade demográfica. Diante das dificuldades dos servidores em compreender as atuais regras de aposentadoria, este artigo visa elaborar um estudo para servir de subsídio àqueles que estão prestes a requerer o benefício e para poderem optar pela regra de aposentadoria a qual considere mais vantajosa.

Apresentaremos aqui as várias opções para concessão da aposentadoria, mostrando o que se ganha ou se perde em cada caso. Não há a pretensão de que este artigo seja um guia mágico, pois existem inúmeras diferenciações que precisam ser analisadas com muito cuidado para se escolher a melhor opção e o momento mais oportuno de requerer a aposentadoria. E muitas das dicas que possivelmente possam ser mais vantajosas para alguns, podem não ser para outros.

O objetivo deste artigo científico é fornecer orientações básicas, necessárias ao requerimento da aposentadoria do(a) servidor(a) do estado de Santa Catarina, pertencente ao Regime Próprio de Previdência Social. Tal estudo, poderá estender-se também a outros Regimes Próprios de outros entes federativos.

Antes da promulgação das emendas constitucionais que alteraram a legislação da previdência dos servidores públicos, ao atingir o tempo de serviço mínimo, o servidor tinha o direito de se aposentar pela regra pré-determinada pela Constituição Federal de 1988, pelo artigo nº 40, § 4º. Ou seja, seu benefício era igual à remuneração do cargo efetivo, como se não houvesse a interrupção da carreira.

A Emenda Constitucional (EC) nº 20, de 15/12/1998 modificou a redação original do artigo 40 da Constituição Federal. A aposentadoria dos servidores públicos deixou de ser por

tempo de serviço e passou a ser por tempo de contribuição, subsidiado em um percentual pelo servidor e um percentual pelo empregador, no caso o governo.

No entanto, em 31/12/2003 a Emenda Constitucional (EC) nº 41 acrescentou mais uma alteração no texto já emendado do artigo 40 da CF.

De acordo com a EC nº 41/2003, as aposentadorias e pensões dos servidores públicos têm como regra para a concessão do benefício os valores da remuneração e as contribuições do servidor, devidamente atualizadas. Dessa forma deixa de existir a paridade dos aposentados com os ativos, pois o novo critério leva em conta os valores recolhidos ao regime previdenciário.

Já a Emenda Constitucional (EC) nº 47 de 2005 apresentou algumas regras de transição, visto que muitos servidores já tinham direitos adquiridos e a emenda anterior foi considerada muito rigorosa.

Essas sucessivas mudanças constitucionais provocam muita “dor de cabeça” nos servidores no momento de requerer sua aposentadoria. A maioria desconhece as diversas regras relativas a este assunto.

Como consequência disso, o servidor pode perder a integralidade ou a paridade, se não fizer a opção mais adequada ao seu caso ou não escolher o momento mais oportuno. Em muitos casos, o servidor deve ser orientado a adiar por mais alguns meses ou até anos, para obter determinados direitos, como a aposentadoria integral, por exemplo.

Apresentaremos aqui a evolução das reformas previdenciárias, os impactos causados pelas emendas constitucionais de números 20, 41 e 47, os esclarecimentos sobre as regras e requisitos para a concessão da aposentadoria, e alguns casos concretos que servirão de subsídios como exemplificação de situações que acontecem nos Regimes Próprios. Os esclarecimentos sobre várias opções devem servir de orientação para cada servidor que está prestes a se aposentar ou qualquer outro servidor interessado em adquirir este conhecimento desde já, mesmo que ainda falte um bom tempo para chegar à aposentadoria.

Então, vamos às explicações!

## **2. CONSIDERAÇÕES INICIAIS**

Para entender o porquê de diversas reformas na previdência do servidor público e os impactos causados pelas emendas nº 20, 41 e 47, é necessário que se compreenda o que é

Previdência Social e onde a Previdência do Servidor Público está localizada no sistema de proteção social da Constituição Federal de 1988.

Afinal, as Emendas são frutos de uma mudança social e uma adequação do que vem a ser propriamente “Previdência”.

Nos dias de hoje, a gente pode usar a nomenclatura “Previdência do Servidor Público”. Até a publicação da primeira Emenda Constitucional destinada ao Regime de Previdência dos servidores, não poderíamos considerar como sendo “Previdência”. Segundo um catedrático da Espanha, Prof. Luís Henrique de La Viliengil (apud), ao ouvir o que se comentava sobre a proteção social do servidor público brasileiro, ele disse que “não poderia chamar isto de previdência, mas sim um ótimo negócio para o servidor. Não é possível que um estado democrático de direito, como o Brasil, consentia isso!”

Mas isso já é passado. Passamos por várias reformas e agora os Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) estão tendo a cara de Regime Previdenciário, pois até a Emenda Constitucional nº 20, poderia dizer-se que não tinha esse caráter.

A Constituição Federal de 1988 instituiu o sistema chamado de Seguridade Social, e ela congrega 3 direitos sociais: Saúde, Previdência e Assistência. Com a CF de 88, tivemos uma universalização da saúde. Antes disso, para termos acesso à saúde pública nós tínhamos que nos apresentar como trabalhador, como segurado do antigo INPS. O trabalhador tinha acesso aos benefícios previdenciários e também acesso à saúde pública.

Essa ideia de proteção de saúde e previdência nasceu com a evolução da proteção social, pois inicialmente havia a ausência do poder público nessa proteção, havia somente a proteção privada.

O início da participação do Estado na Proteção Social começou com a Lei dos Pobres na Inglaterra. Essa lei previa uma proteção para os necessitados e miseráveis, criando um tributo específico para essa finalidade, e quem dava a assistência eram entidades filantrópicas. Elas pegavam estes recursos que eram cobrados por tributos específicos e prestavam assistência aos inválidos, aos idosos e aos incapazes. Mas sempre àqueles que não tinham recursos financeiros.

Nessa trajetória, primeiro surgiu a assistência privada depois a assistência social, o terceiro seria o seguro social, que podemos considerar como sinônimo de Previdência Social.

Este terceiro marco, tem como origem a Alemanha, em 1883 com Otto Von Bismarck. Ele propôs a proteção da doença, inclusive no aspecto da busca do tratamento e da melhora. Essa

ideia de o trabalhador ter acesso aos benefícios previdenciários e à saúde, nasceu com o Seguro Social, ou Previdência Social, que podemos usar como sinônimo.

A ideia de seguridade social surgiu com o relatório de William H. Beveridge. Em 1941 o parlamento da Grã-Bretanha formou uma Comissão Interministerial para estudar uma proteção social, em plena 2ª Guerra Mundial. O propósito fundamental do Relatório Beveridge é que todos tivessem direito à proteção. Já existia seguro social em 1942. Só que os seguros sociais eram assim: tinha um para uma determinada categoria de proteção, outro para outra proteção; ou seja, era muito diversificado. Havia muitas desigualdades na proteção social. E Beveridge dizia: nós temos que tornar obrigatório o seguro social e a previdência social. E ela se dará de forma uniforme. Todas as categorias e todos os trabalhadores terão a mesma proteção. Beveridge disse ainda que essa proteção se daria até um determinado valor. Esse valor que ele estabeleceu na época é muito parecido com o nosso sistema atual (nós temos a previdência obrigatória e a complementar que justamente visa atingir além daquele valor). Então os trabalhadores estariam protegidos pelo seguro social, e eles contribuiriam com um valor. Verifica-se então que a previdência social sempre teve contribuição, também por parte daqueles que irão se beneficiar, ou seja, o trabalhador. Beveridge propôs que aqueles que não tivessem acesso ao seguro social, teriam a proteção assistencial. E essa assistência, que na época ele chamou de Assistência Nacional, e nós chamamos de Assistência Social, seria prestada mediante prova de necessidade. A ideia era proteger o miserável, o trabalhador ficava protegido pela Previdência Social, e o miserável pela Assistência Social.

É interessante observar que o Relatório Beveridge afirma que a Assistência Social tem que ser menos vantajosa que a Previdência, porque senão a pessoa não é estimulada a contribuir com a Previdência Social. E esse desestímulo está ocorrendo no Brasil com os trabalhadores de baixa renda. Por que eles vão contribuir se eles vão ganhar o salário mínimo de qualquer jeito?

Hoje nosso sistema está em desacordo, pois ele é praticamente um desenho do Relatório Beveridge, mas só nesse aspecto de assistência social ele falha. O relatório ainda enfatiza: “o trabalhador será protegido pelo seguro, e o miserável necessitado será protegido pela assistência com um nível de proteção um pouco mais reduzido. E todos terão acesso à saúde.”

A nossa CF de 88 abarganou exatamente a ideia de Beveridge. A proteção social pelo seguro social, pela previdência, pela assistência social aos necessitados e saúde para todos. Essa é a ideia de proteção social.

E saúde em todos os demais países sempre foi diferenciado. Nenhum país junta o termo seguridade social à saúde. Essa é somente uma característica do Brasil: colocar a saúde na seguridade social. É interessante porque os aplicadores de Direito fazem muita confusão. Durante esta pesquisa pude constatar algumas redações destacarem: seguridade social e saúde, como se saúde não fizesse parte da seguridade social. No Brasil faz, e em outros países nenhum faz.

A nossa seguridade social apresenta duas faces: a saúde protegendo a todos, e a concessão de recursos, quando os recursos não podem ser obtidos por esforço próprio.

Essa concessão se dá pela previdência social, quando a pessoa é trabalhadora e efetua recolhimentos, ou pela assistência social quando não é trabalhador e não efetuou o recolhimento e ainda comprova que é necessitado. Então, por exemplo, um trabalhador que vive com o fruto do seu trabalho, se ele ficar doente não conseguirá mais viver com o fruto do seu esforço, por sofrer uma mazela não poderá trabalhar. Então haverá um substitutivo do rendimento do trabalho na previdência social porque ele contribui para a previdência. Agora, se ele não fosse trabalhador, e se não tivesse uma família que o conseguisse manter, seria protegido pela assistência social.

Por isso, há duas faces da seguridade social: a face da saúde e a face da concessão de recursos. E esta face tem níveis de proteção diferentes. A previdência social visa substituir rendimentos do trabalho, e a outra visa concessão de benefícios assistenciais.

Então, a previdência social ou o seguro social tem o objetivo de manter o nível de vida do cidadão. A assistência não tem esse objetivo, a ideia principal é retirar o cidadão da miserabilidade. Os objetivos são diferentes, e os níveis de proteção também são diferentes. Muitos juízes, ao julgarem benefícios de prestação continuada do povo, quando eles ganham por assistência, confundem previdência com assistência. Então ficam achando que um salário mínimo é pouco. Tem juízes que já deram julgamentos a favor superior ao salário mínimo, porque não entendem o sistema de proteção. Uma coisa é previdência, outra coisa é assistência. São duas coisas diferentes com nível de proteção diferentes.

Entendendo-se essa diferença, podemos entender um artigo da Constituição Federal que diz que se a última remuneração for um valor maior do que a média, deverá ser posto um teto na última remuneração. Isto se dá pelo fato de que o ideal da previdência é substituir o rendimento de trabalho e não melhorar a remuneração. No início deste artigo, quando foi dito que não existia um sistema previdenciário até as mudanças na lei, era justamente para debater sobre este aspecto: anteriormente, a pessoa se aposentava e era automaticamente promovida, ou seja, sempre

ganhava mais quando se aposentava. Por esse fato, demonstra-se que não se seguia a teoria da previdência.

A previdência sempre foi, e continua sendo no Brasil e no mundo, de caráter profissional-contributiva. Em razão de o cidadão exercer uma profissão ou trabalho, ele contribuirá e depois terá o retorno. Haverá uma substituição do rendimento, por isso é chamado de profissional-contributiva. As contribuições incidem sobre a remuneração do trabalho justamente pelo fato de o benefício ser a substituição do rendimento do trabalho. E se no benefício eu tenho um valor superior à remuneração em vida ativa, não podemos chamar de benefício previdenciário.

Em relação à Previdência Social, temos ela como Beveridge propôs: obrigatória até um determinado teto, e facultativa acima do teto estipulado.

O Regime Geral de Previdência Social (RGPS) funciona desta forma: um teto de R\$ 3.916,20 e quem ganha acima deste valor e quer ter proteção, ter a substituição do rendimento do trabalho, deverá contribuir para um plano de Previdência Complementar. Por exemplo, um trabalhador vive com 10 mil reais. Ele não terá no Regime Geral a substituição do seu rendimento de trabalho. O máximo que ele ganhará é o valor do teto.

Então, o ordenamento jurídico pensou numa forma de o trabalhador efetivamente ter acesso aos 10 mil reais.

Beveridge diz que a Previdência Complementar, essa previdência que ele chamava de facultativa, visa garantir a real situação do trabalhador. Se tivermos uma previdência obrigatória e que cobre apenas até um determinado teto, e se quisermos efetivamente garantir a manutenção do nível de vida, deve-se pensar na previdência complementar.

O artigo 202 da Constituição Federal trata da Previdência Complementar. Ou seja, há a possibilidade dos entes federativos também adotarem este tipo de Regime. Inclusive, os parágrafos 14, 15 e 16 do artigo 40 expressamente dizem que os Regimes Próprios obedecerão no que couber as regras do RGPS.

### **3. O REGIME DOS SERVIDORES PÚBLICOS**

O Regime Previdenciário dos Servidores Públicos, nessas considerações iniciais expostas, só é realmente um Regime Previdenciário faz pouco tempo. Antes não tinha a

característica de um regime previdenciário. Quando não se cobrava contribuição para a aposentadoria não era regime previdenciário.

Na verdade, o que se cobrava era um percentual para a pensão e um percentual para a saúde. Portanto, deduz-se que isso não era Previdência Social. O máximo que poderíamos dizer é que o benefício pela pensão por morte tinha caráter previdenciário.

Agora podemos dizer que com a reforma previdenciária, e as regras constitucionais em vigor, principalmente depois da EC nº 20, EC nº 41 e EC nº 47, nós temos efetivamente um Regime Previdenciário do Servidor Público.

Desde a EC 20, os Regimes Próprios de Previdência Social têm cada vez mais se aproximado do Regime Geral. Muitos estudiosos têm afirmado que o próximo passo é a unificação dos regimes. Informações obtidas pela imprensa, ou pelo Ministério da Previdência ou Senado, indicam que teremos a médio prazo um regime único obrigatório. Nós vamos ter um regime obrigatório e um regime complementar facultativo. Está se caminhando para isso. O IPREV, órgão gestor do RPPS de Santa Catarina, já reuniu-se com diretores de Institutos de diversos outros entes federativos, já estudando esta questão, sobre a Previdência Complementar dos Servidores Públicos e sua possível implementação. Mas, por enquanto ainda não é assim. Pelo menos até a redação deste artigo.

Hoje nós temos o Regime Geral (RGPS), que tem suas regras constitucionais no artigo 201, e o Regime dos Servidores (RPPS) que tem suas regras constitucionais definidas pelo artigo 40.

É interessante observar que os regimes têm pontos de contato. Em primeiro lugar a gente sabe muito bem quem é abrangido por um e quem é abrangido por outro.

Todos os trabalhadores, exceto os servidores públicos titulares de cargo efetivo que possuem Regime Próprio, são abrangidos por Regime Geral. Digo, servidores que possuem Regime Próprio porque no Brasil há menos de 2 mil municípios abrangidos por Regime Próprio. Temos na República Federativa do Brasil 5.265 municípios, apenas 1.985 municípios têm Regimes Próprios. Este número pode ser um pouco flutuante, pois tem alguns municípios extinguindo o regime e outros não, mas até o final de 2010 esse era o número.

E quem é abrangido pelo Regime Próprio?

Os servidores públicos titulares de cargos efetivos dos entes federativos que tenham criado o órgão gestor de RPPS.



Por isso é que chamamos o Regime Geral de “Sistema Básico”. Primeiro porque os RPPS vão usar muitas regras do Regime Geral, e segundo porque mesmo os titulares de cargos efetivos que não estão no Regime Próprio, estão no Regime Geral.

Outra questão trabalhada com muita frequência é a contagem recíproca. A pessoa trabalhou no Regime Geral, na iniciativa privada, e hoje vai se aposentar como juiz do estado de Santa Catarina, por exemplo. Aquele tempo pode ser contado desde que tenha uma Certidão de Tempo de Serviço emitida por quem administra o Regime Geral, que é o INSS.

O IPREV também emite Certidões. Por exemplo, a pessoa passou num concurso e era professora do Estado de Santa Catarina, depois resolve sair e ir para o Regime Geral (Porque hoje em dia é mais vantajoso se aposentar por idade pelo RGPS do que pelo RPPS, como veremos adiante), pois se a pessoa conhecer os 2 regimes, ela vai embora, se inscreve como facultativo, recolhe um ano e se aposenta por lá, com um percentual muito maior. Demonstraremos nesse trabalho qual é o percentual do Regime Próprio e qual é o percentual do Regime Geral.

Então, a pessoa vai levar uma Certidão da autarquia de Santa Catarina para o Regime Geral comprovando que trabalhou no serviço público do Estado.

A contagem recíproca tanto faz de um lado para o outro. A questão é que, se vem de lá pra cá tem que ser do INSS, e o INSS só concede a Certidão caso tenha recolhido a contribuição para o Regime.

#### **4. OS IMPACTOS DAS EMENDAS**

A Constituição Federal Brasileira de 1988 estabelece normas específicas para a concessão de benefícios previdenciários aos servidores públicos. Essas regras estão dispostas no art. 40, que disciplina o regime próprio de previdência social – RPPS dos servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Os principais dispositivos que regem a previdência dos servidores titulares de cargo efetivo constam do art. 40 da Constituição Federal, que estabelece os princípios básicos de funcionamento desse Regime, além de determinar os critérios para que os servidores sejam aposentados ou para que seus dependentes recebam benefício, em caso de morte.

Na redação original do artigo 40, basicamente estavam definidos os critérios de concessão, forma de cálculo e reajustamento dos benefícios de aposentadoria e pensão.

Inicialmente, o dispositivo não continha regra relativa à organização de um regime previdenciário próprio. A aposentadoria não estava concebida como benefício previdenciário, computando-se, na sua concessão, apenas o tempo de serviço prestado ao Estado. Na concessão, não se examinava a idade do segurado ou a existência de contribuição. Os benefícios eram concedidos como um benefício de natureza estatutária ou administrativa, e dependiam apenas do vínculo funcional, do tempo de serviço prestado ao Estado. Por isso, não exigiam a contribuição e seu valor correspondia à última remuneração do servidor, exceto no caso dos proporcionais.

Com todas essas benesses e com a preocupação do equilíbrio financeiro e atuarial necessário a qualquer regime de Previdência, e analisando também o envelhecimento da população e a baixa de natalidade, foram necessárias algumas reformas na Previdência através de Emendas Constitucionais.

Podemos constatar que até a Emenda 20, o Regime dos Servidores não tinha um caráter de regime previdenciário. Para os estados e municípios, a contribuição se tornou obrigatória a partir dela. Embora muitos estados, como o Estado de São Paulo, só sentiu essa obrigação com a Emenda 41. Eles entenderam que a EC 41 é que foi taxativa em dizer que tinha que instituir contribuição. De qualquer forma, estas emendas nº 20, 41 e 47, trouxeram mudanças. A EC 20 trouxe mudança no Regime Geral e nos Regimes Próprios. A EC 41, embora tenha trazido algumas mudanças no Regime Geral, na grande maioria foi para alterar artigos dos Regimes Próprios. E a EC 47 basicamente só atuou no Regime Próprio. Mas o que a EC 47 fez foi amenizar as regras da EC 41. Basicamente isso.

Nessas reformas todas, a principal mudança foi em relação aos benefícios por tempo de serviço. Por exemplo, no RGPS não foi aprovado a idade mínima. Não passou 55 e 60 anos de idade como para o servidor público, mas retiraram algumas questões da Constituição, o que permitiu a criação do fator previdenciário. Esse fator não impede que um trabalhador com 46 anos, por exemplo, se aposente. Se uma mulher, no Regime Geral começa a trabalhar com 16 anos de idade, então com 46 já pode pedir aposentadoria, só que o valor da aposentadoria por conta do fator previdenciário reduz. Por isso, algumas pessoas se sentem desestimuladas a se aposentar. Porém, com a desaposentação que o Poder Judiciário tem concedido, está indo por água abaixo o desestímulo da aposentadoria.

Já, a mudança para os servidores públicos em relação ao tempo de serviço, foi a definição de uma idade mínima para se aposentar, associando-se também ao tempo de contribuição, o que está causando muitas dúvidas ao servidor na hora da escolha da aposentadoria mais vantajosa.

#### **4.1 - Emenda Constitucional nº. 20, de 1998**

A escassez dos recursos públicos e a consequente insuficiência para arcar com os benefícios previdenciários, aliadas às variações demográficas da população brasileira, exigiram uma reforma constitucional, iniciada com a edição da Emenda Constitucional nº. 20, de 1998. Essa Emenda fez com que o regime tivesse as características de um Regime Previdenciário frente aos benefícios a serem concedidos ao servidor e seus dependentes.

Na nova redação do caput do artigo 40, foram estabelecidos, além dos requisitos de concessão dos benefícios, os critérios básicos de estruturação e funcionamento do Regime Próprio para os servidores da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, consolidados no caráter contributivo e no equilíbrio financeiro e atuarial.

Passou-se a prever a garantia expressa de um Regime de Previdência Próprio, limitando o amparo, nesse regime, aos titulares de cargo efetivo. Os servidores ocupantes exclusivamente de cargo em comissão, cargos temporários ou de emprego público foram vinculados ao RGPS.

Além da exigência de tempo de contribuição, em substituição ao tempo de serviço, foram incluídos os seguintes requisitos para concessão de aposentadorias voluntárias: idade mínima, diferenciada entre homens e mulheres, tempo de efetivo exercício no serviço público e tempo no cargo efetivo. O valor máximo dos benefícios foi limitado à remuneração do servidor no cargo efetivo.

A aposentadoria especial do professor, com redução no tempo de contribuição e na idade, em relação aos demais servidores, foi limitada apenas aos que comprovassem tempo de efetivo exercício nas funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio.

Vedou-se a percepção de mais de uma aposentadoria de regime próprio e a contagem de tempo de contribuição fictício. Determinou-se a aplicação do limite remuneratório, ainda que decorrentes de cargos ou empregos acumuláveis, com remuneração de cargo efetivo, em comissão ou cargo eletivo.

A Emenda nº. 20 de 1998, previu, ainda, a possibilidade de limitação dos benefícios dos regimes próprios ao valor do teto dos benefícios pagos pelo RGPS, condicionada à criação de regime de previdência complementar, cujas normas gerais de funcionamento deveriam ser ditadas por Lei Complementar a que se submeteriam todos os entes da federação.

Em respeito à expectativa de direito mantida pelos servidores, a Emenda nº. 20 previu, no art. 8º, uma regra de transição para concessão de aposentadoria àqueles que tivessem ingressado em cargo efetivo até sua publicação. Nessa regra, os servidores poderiam se aposentar com idade inferior àquela definida na regra geral, desde que cumprido o tempo total de contribuição nela definido, em termos integrais ou proporcionais, que seria variável conforme o período de trabalho cumprido antes da edição da Emenda.

#### **4.2 - Emenda Constitucional nº. 41, de 2003**

Em seguimento à reforma iniciada pela Emenda nº. 20, a Emenda Constitucional nº 41 inseriu modificações profundas na redação do art. 40. Além do caráter contributivo e equilíbrio atuarial, inseriu-se a característica de regime solidário, mediante participação do ente, dos servidores ativos, dos inativos e dos pensionistas, no custeio do regime.

A contribuição do segurado para o regime também foi estabelecida no art. 149, § 1º da Constituição.

Quanto aos benefícios, foram promovidas diversas alterações, ressaltando-se as seguintes:

a) alteração da forma de cálculo do benefício de aposentadoria, que deixou de corresponder à última remuneração, passando a considerar a média das remunerações que serviram de base para a contribuição do servidor a todos os Regimes de Previdência a que esse esteve vinculado, mesma regra aplicável no RGPS;

b) previsão de redutor no valor das pensões, no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o valor que exceder ao teto do RGPS da remuneração do servidor ativo falecido ou do provento do inativo.

c) mudança na forma de reajustamento dos benefícios de aposentadoria e pensão que, antes, eram revistos pela paridade com a remuneração do servidor ativo, e passaram a ter garantia de manutenção do valor real nos mesmos moldes do RGPS, ou seja, pelo índice de inflação (INPC – Índice Nacional de Preço ao Consumidor).

Somados a essas alterações, ocorreram outros eventos:

a) a previsão de incidência de contribuição sobre proventos e pensões pagos pelo Regime Próprio acima do teto estabelecido para o RGPS;

b) a instituição do abono de permanência, equivalente ao valor de sua contribuição, para o servidor que continuasse em atividade após cumprir todos os requisitos para a obtenção de aposentadoria voluntária integral;

c) vedou-se a instituição de mais de um Regime Próprio e de mais de uma unidade gestora, em cada ente federativo;

d) dispensou-se a exigência de Lei Complementar para disciplinar as normas gerais de Previdência Complementar do servidor; estas normas poderão ser reguladas em lei de iniciativa de cada Poder Executivo.

Como exceção às novas normas gerais, a Emenda nº. 41 instituiu, no art. 6º, uma regra de transição para os servidores que ingressaram no serviço público até a data de sua publicação. Os servidores que cumprirem os requisitos nela previstos poderão se aposentar com proventos correspondentes a sua última remuneração no cargo efetivo, mantendo-se a revisão dos proventos pela paridade com a remuneração dos ativos. A regra de transição contida no art. 8º da Emenda nº. 20 foi revogada e instituída outra, no art. 2º da Emenda nº 41, que não mais prevê a hipótese de aposentadoria com proventos proporcionais.

Na nova regra, foram mantidos todos os requisitos para aquisição ao direito, mas o cálculo passou a ser feito pela média de contribuições, aplicando-se redutor no valor dos proventos, de acordo com a idade do servidor. Alterou-se, também, a forma de correção dos benefícios, aos quais foi garantida a manutenção do valor real.

#### **4.3 - Emenda Constitucional nº. 47, de 2005**

A Emenda nº 47/2005 estabeleceu mais uma hipótese de concessão de aposentadoria ao servidor que houver ingressado no serviço público até a data de publicação da Emenda nº 20/1998. Nessa hipótese, a aposentadoria desse servidor seria concedida com proventos integrais, correspondentes à sua última remuneração no cargo efetivo, garantindo-se a revisão dos proventos pela paridade com a remuneração dos ativos e com idades inferiores àquelas definidas

no art. 40 da Constituição, para o servidor que possuir tempo de contribuição superior ao mínimo definido nesse artigo.

Essa hipótese de aposentadoria assegura a paridade, também, à pensão decorrente do falecimento do servidor inativo, cujos proventos foram concedidos de acordo com suas regras.

A Emenda nº. 47 previu também novas hipóteses de concessão de aposentadorias especiais, como os servidores portadores de deficiência e os que exercem atividades de risco, além daqueles sujeitos a atividades que prejudiquem a saúde ou a integridade física. Leis complementares definirão as condições de concessão em cada caso.

## **5. A APOSENTADORIA MAIS VANTAJOSA**

Diante de tantas alterações instituídas pelas emendas 20, 41, 47, o servidor público pode se deparar, no momento de sua aposentadoria, com a possibilidade de escolha de mais de uma regra, e é claro, poder escolher dentre elas a que mais lhe aprouver. E principalmente, saber que o direito à aposentadoria numa determinada data pode ser menos vantajoso do que se aposentar em datas posteriores. Há diversas formas de aposentadoria, previstas no serviço público - como a por invalidez; a compulsória, a por idade, também conhecida por aposentadoria voluntária com proventos proporcionais, e a aposentadoria por tempo de contribuição. Porém, aquela que de fato, representa o objeto de desejo dos servidores públicos é, sem sombra de dúvidas, a aposentadoria voluntária com proventos integrais.

O curso normal de uma carreira no serviço público tem início com a posse/entrada em exercício do servidor e termina com o requerimento da aposentadoria, desde que cumpridos os requisitos exigidos pela legislação em vigor.

O servidor público, ao final de sua vida funcional deseja e necessita manter seu padrão remuneratório, conforme garante a Previdência. Por este motivo, é válido esforçar-se para alcançar uma aposentadoria com proventos integrais, pois este tipo de aposentadoria poderá garantir maior conforto após a inativação do servidor, diferentemente das novas regras onde ele se aposenta pela média remuneratória de suas contribuições.

Em regra, o servidor comumente não deseja se aposentar voluntariamente com proventos proporcionais. A grande maioria, voluntariamente, prefere a aposentadoria com proventos integrais e, para isso, contribui anos a fio até possuir os requisitos necessários.

Entretanto, nem sempre tudo que se planeja pode ser concretizado. O servidor pode ser obrigado a se aposentar compulsoriamente aos 70 anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, definido pelo art. 40, §1º II da CF de 88, desde que não tenha alcançado o tempo de contribuição mínimo (30 anos se mulher e 35 anos se homem) para aposentar-se com proventos integrais. E também o servidor pode optar voluntariamente, pela aposentadoria com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, também conhecida como aposentadoria por idade, definida também pelo art. 40, e o faz pelos mais diversos motivos: cansaço, desestímulo, prioridade em outra carreira, perseguição funcional, etc.

### **5.1 - Aposentadoria com proventos integrais**

Contudo, no universo das aposentadorias no serviço público, a voluntária com proventos integrais é, de longe, a mais desejada e a mais requerida. Já as outras, na maioria das vezes, só ocorrem quando o projeto original do servidor não se concretiza, isto é, ou porque ingressou muito tarde no serviço público, ou porque simplesmente, optou por aposentar-se pela idade.

Vale esclarecer que, para facilitar o entendimento da matéria tratada no presente artigo, tomaremos como base os dados funcionais do servidor público comum, ou seja, aquele que não é professor ou membro de carreira que possua requisitos diferenciados para a concessão da aposentadoria.

### **5.2 - As sete regras possíveis**

Por ser a aposentadoria integral a mais vantajosa e a mais concedida nos Regimes Próprios de Previdência, passaremos, a partir daqui, a tecer considerações acerca da aposentadoria voluntária com proventos integrais, objetivando fornecer aos servidores públicos interessados, de forma clara, subsídios legais para a escolha da melhor regra dentre as que compõem essa espécie de aposentadoria. Seguem abaixo as sete regras que asseguram aposentadorias voluntárias, algumas com direito à paridade e integralidade, outras não, com

detalhamento de seus requisitos e, posteriormente, análise das vantagens e desvantagens de cada uma. São elas:

**5.2.1 1ª REGRA – Art. 40, III, "a" da CF/88, em c/c o art. 3º da EC nº 20/98 (regra do texto original)**

Exige que o servidor tenha:

a) 35 anos de tempo de serviço, se homem; e 30 anos de tempo de serviço, se mulher.

Obs: este requisito precisa ter sido alcançado antes do advento da EC nº 20/98.

**5.2.2 2ª REGRA – Art. 40, §1º, III, "a" da CF/88, em c/c o art. 3º da EC nº 41/03 (regra permanente após a EC nº 20/98 e anterior à EC nº 41/03)**

Exige que o servidor tenha, cumulativamente:

a) 35 anos de tempo de contribuição e 60 de idade, se homem;

b) 30 anos de tempo de contribuição e 55 de idade, se mulher;

c) 10 anos de efetivo exercício no serviço público; e

d) 5 anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria. Obs: todos estes requisitos precisam ter sido alcançados antes do advento da EC nº 41/03.

**5.2.3 3ª REGRA – Art. 8º, I, II, III, alíneas "a" e "b" da EC nº 20/98 (regra de transição da EC nº 20/98)**

Exige que o servidor tenha, cumulativamente:

a) ingressado regularmente em cargo efetivo do Serviço Público até a data de 16/12/98;

b) 35 anos de tempo de contribuição e 53 anos de idade, se homem;

c) 30 anos de tempo de contribuição e 48 anos de idade, se mulher;

d) 5 anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria;

e) cumprido um pedágio de 20% sobre a diferença do tempo de contribuição das letras "b" e "c" e o tempo de serviço cumprido até 16/12/98.

Obs: Essa regra, embora revogada pelo art. 10 da EC nº 41/03, pode ser aplicada ainda hoje para aqueles servidores que reuniram seus requisitos antes do advento da EC nº 41/03.



**5.2.4 4ª REGRA - Art. 40, §1º, III, "a" da CF/88 (regra permanente após a EC nº 41/03)**

Exige que o servidor tenha, cumulativamente:

- a) 35 anos de tempo de contribuição e 60 anos de idade, se homem;
- b) 30 anos de tempo de contribuição e 55 de idade, se mulher;
- c) 10 anos de efetivo exercício no serviço público; e 5 anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria.

Obs: Essa regra é obrigatoriamente aplicada aos servidores que ingressaram em cargo efetivo no serviço público após o advento da EC nº 41/03; e facultativamente aplicada aos que ingressaram antes desta emenda.

**5.2.5 5ª REGRA – Art. 2º da EC nº 41/03 (regra de transição da EC nº 41/03)**

Exige que o servidor tenha cumulativamente:

- a) ingressado regularmente em cargo efetivo do Serviço Público até a data de 16/12/98;
- b) 35 anos de tempo de contribuição e 53 anos de idade, se homem;
- c) 30 anos de tempo de contribuição e 48 anos de idade, se mulher;
- d) 5 anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria;
- e) cumprido um pedágio de 20% sobre a diferença do tempo de contribuição das letras "b" e "c" e o tempo de serviço cumprido até 16/12/98.

Obs: Essa regra pode ser aplicada aos servidores que reuniram seus requisitos após o advento da EC nº 41/03.

**5.2.6 6ª REGRA – Art. 6º da EC nº 41/03 (regra de transição da EC nº 41/03)**

Exige que o servidor tenha cumulativamente:

- a) ingressado regularmente em cargo efetivo do Serviço Público até a data de 31/12/03;
- b) 35 anos de tempo de contribuição e 60 anos de idade, se homem;
- c) 30 anos de tempo de contribuição e 55 de idade, se mulher;
- d) 20 anos de efetivo exercício no serviço público;
- e) 10 anos de carreira;
- f) 5 anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria.

Obs: esta regra pode ser aplicada aos servidores que reuniram seus requisitos após o advento da EC nº 41/03.

### **5.2.7 7ª REGRA – Art. 3º da EC nº 47/05 (regra de transição da EC nº 47/05)**

Exige que o servidor tenha, cumulativamente:

- a) ingressado regularmente em cargo efetivo do Serviço Público até a data de 16/12/98;
- b) 35 anos de tempo de contribuição, se homem;
- c) 30 anos de tempo de contribuição, se mulher;
- d) 25 anos de efetivo exercício no serviço público;
- e) 15 anos de carreira;
- f) 5 anos no cargo em que se dará a aposentadoria;
- g) idade mínima resultante da redução, relativamente ao limite de 60 anos de idade para homens e 55 anos de idade para mulheres, para cada ano de contribuição que exceder a 35 anos de contribuição para homens e 30 anos de contribuição para mulheres.

Obs: a EC nº 47/05, entrou em vigor na data de sua publicação, com efeitos retroativos à data de vigência da EC nº 41/03.

Portanto, estas são as sete regras possíveis para se alcançar a aposentadoria voluntária com proventos integrais. Elas servem para qualquer servidor público que seja titular de cargo efetivo. Cabe, opcionalmente, ao servidor, escolher por qual dessas regras deseja se aposentar, desde que reúna os requisitos nelas exigidos.

### **5.3 - Vantagens e Desvantagens**

Das sete regras acima, as mais vantajosas para o servidor são as de número 1, 2, 3, 6 e 7, já que todas lhe garantem o direito à integralidade e à paridade. Já a regra de número 4, não lhe é tão vantajosa assim, pois não lhe garante o direito à integralidade e à paridade. Mas, a pior regra, sem sombra de dúvidas, é a de número 5, que, além de não garantir a integralidade e a paridade, aplica-lhe um redutor de 5% sobre seus proventos, por cada ano antecipado do limite de idade de 60 anos para os homens e 55 anos de idade para mulheres.

#### **5.4 - O que vem a ser a integralidade e a paridade?**

A integralidade é o direito de ter os proventos de aposentadoria calculados com base na remuneração do servidor no cargo efetivo em que se der a aposentadoria, não podendo excedê-la. O cálculo pela integralidade é mais vantajoso do que o elaborado pela média aritmética simples das maiores remunerações da vida contributiva do servidor, por que preserva o valor da última e atual remuneração do cargo em que se der a aposentadoria. Já com a média, o resultado final da operação pode ficar, em muitos casos, bem aquém da última remuneração do servidor.

A paridade é o direito que assiste ao inativo de ter seus proventos revistos na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade, sendo também estendidas aos inativos quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidas aos servidores em atividade, inclusive quando decorrentes de transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria.

A paridade, porém, traz controvérsias no que diz respeito à escolha da aposentadoria mais vantajosa. Sabemos através de notícias divulgadas na imprensa, que muitas vezes os servidores públicos permanecem muitos anos sem um reajuste salarial, precisando muitas vezes fazer greve ou reivindicar aumentos para sua categoria.

A não-paridade na aposentadoria, neste aspecto, pode ser uma boa escolha, pois os reajustes encontram-se estabelecidos em lei, preservando o valor real dos proventos corrigindo-os anualmente pelo índice que corresponde o valor da inflação (INPC). Mas, repito, este assunto é muito controverso, pois os abonos e gratificações concedidos aos servidores ativos só será estendido aos inativos no caso das aposentadorias onde haja a paridade.

Diante dos esclarecimentos acima, é de fácil conclusão que a integralidade e a paridade são direitos que o servidor público pode perseguir e garantir. Mas isso depende da regra que optar no momento da aposentadoria.

### **6. CASOS CONCRETOS**

Diante desses esclarecimentos, passemos agora a aplicar cada uma dessas regras a um caso concreto, tomando como base os dados funcionais de um determinado servidor do sexo masculino.

### **6.1 – Caso concreto 1**

Suponha que um servidor público de Santa Catarina, ocupante do cargo de Fiscal do Trabalho, tenha hoje 46 anos de idade, entrou em exercício no cargo e na carreira em 1994, já contando com averbação de 11 anos de contribuição previdenciária no regime geral. Resume-se:

*Dados:*

*Idade: 46 anos;*

*Tempo de serviço em 16/12/98: 15 anos;*

*Tempo de contribuição em 2012: 29 anos;*

Nota-se que, pelas 7 regras de aposentadorias apresentadas as quais o servidor pode ter direito a aposentadoria voluntária, o servidor acima mencionado não tem direito a nenhuma delas, por ainda não ter cumprido os requisitos necessários.

Pela regra nº 1 este servidor não cumpriu 35 anos de tempo de serviço.

Pela regra nº 2 precisaria ter 35 anos de contribuição e 60 anos de idade.

Pela nº 3 os requisitos deveriam ter sido alcançados até o advento da EC 41/03. Hoje ela está revogada.

Pela regra nº 4 precisaria de 35 anos de contribuição e 60 anos de idade.

Pela nº 5 não possui 53 anos de idade tampouco o tempo de contribuição mínimo necessário.

Na regra nº 6 ele precisará de 35 anos de contribuição e 60 anos de idade, cumulativamente. Além de 20 anos de efetivo exercício no serviço público.

Pela regra nº 7 o servidor não possui 35 anos de contribuição, nem 25 anos de serviço público.

Este servidor, se permanecer mais alguns anos no serviço público poderá escolher algumas destas regras. Quando ele completar 60 anos de idade, automaticamente terá 43 anos de contribuição e 22 anos de serviço público.

Então em 2026, ele poderá aposentar-se pela regra nº 4 pois terá completado 60 anos de idade e mais de 35 anos de contribuição.

Já pela regra nº 5 há um redutor de 5% sobre os seus proventos para cada ano antecipado de sua aposentadoria antes dos 60 anos de idade e um pedágio de 20% sobre a diferença do tempo de contribuição e o tempo de serviço cumprido até 16/12/98. Em termos práticos isto significa que o servidor poderia se aposentar em 2022, que resume-se no seguinte cálculo: subtrai-se (35 anos de contribuição – tempo de serviço de 15 anos completados em 16/12/98, que resultará em 20 anos), soma-se ( 20 anos + 20% de pedágio = 24 anos). Isto quer dizer que a partir de 16/12/98, o servidor terá que contribuir por mais 24 anos, prazo que se encerrará em 2022.

Porém, em 2022 este servidor terá 56 anos de idade, e ser-lhe-á aplicado um redutor de 5% a cada ano antecipado antes de completar 60. Ou seja, 20% de redução nos proventos.

Em 2026, o servidor poderá se aposentar pela regra nº 6, pois terá completado 60 anos de idade e evidentemente contribuído por mais de 35 e completado mais de 20 anos de efetivo exercício no serviço público.

Agora, a regra nº 7 parece ser a mais vantajosa para este servidor, pois ele poderá se aposentar com proventos integrais aos 56 anos de idade. Isto se dá pelo fato de o servidor poder reduzir um ano de idade limite de 60 anos para cada ano de contribuição que exceder 35 anos.

Com 35 anos de contribuição em 2018, o servidor terá 52 anos de idade, e precisaria ter 60.

Com 36 anos de contribuição, o servidor terá 53 anos de idade, diminuindo a idade limite para 59.

Com 37 de contribuição, terá 54 de idade, o limite vai para 58.

E assim sucessivamente até que sua real idade encontra-se com seu limite de idade reduzido, que se dará com 39 anos de contribuição e 56 anos de idade. Ou seja, o servidor poderá se aposentar com proventos integrais pedindo sua aposentadoria voluntária em 2022.

Veja que, neste ano de 2022 ele tem direito a se aposentar por 2 regras, a de nº 7 e a de nº 5. Porém, se ele não tiver conhecimento de seus direitos, e for mal orientado pelo seu departamento de Recursos Humanos, poderá reduzir o valor de sua aposentadoria em 20%, ou até pensar que só poderá se aposentar integralmente em 2026.

O conhecimento de todas as regras é muito importante para a escolha da aposentadoria mais vantajosa.

## **6.2 - Caso Concreto 2**

Há situações em que tanto faz se aposentar pela média das remunerações ou não, e há situações em que fazem muita diferença.

O que precisa ser visto é o padrão de vida que a pessoa está levando, e se compensa se aposentar pela média, ou não.

Exemplo: o servidor começou no serviço público em 1995, já tinha trabalhado 25 anos na iniciativa privada, e pediu sua aposentadoria em 2011. Seu primeiro concurso foi para o cargo de técnico administrativo. Em 2001 passou em prova pública para o cargo de Fiscal da Fazenda. Em 2011 o servidor completou 60 anos. Qual o benefício que ele tem direito? Quais os requisitos e valor do benefício?

*Dados:*

*Idade: 60 anos;*

*Tempo de serviço em 16/12/98: 28 anos;*

*Tempo de contribuição em 2011: 41 anos;*

Pode se aposentar segundo os requisitos da regra nº 5 da EC 41 art. 2 – Regra de Transição:

53 anos de idade

5 anos de cargo

35 anos de contribuição

E pedágio de 20%

Em 1998 o servidor tinha 28 anos de serviço, faltando assim 7 anos para completar os 35 anos de contribuição. Então o pedágio recorrerá em 20% sobre 7 anos. Resultando em 1,4 anos. Então na verdade, este servidor deverá ter 36,4 anos de contribuição. Como ele contribuiu durante 41 anos, então ele atingiu o tempo e o pedágio. Já possui a idade mínima e os 5 anos de

cargo, então ele terá direito ao benefício. O benefício será calculado pela média, a contar desde julho de 1994, onde contará o período do INSS, depois vai contar o cálculo como analista no serviço público, e depois contabilizado também as remunerações como fiscal. Corrige-se as atualizações, despreza-se os 20% menores salários e faz a média. Não há redutor pois ele já tem 60 anos de idade.

O redutor se aplicaria se o homem não tivesse 60 anos de idade ou a mulher 55.

O servidor também tem direito a se aposentar pela regra nº4 – Regra Permanente:

*60 anos de idade*

*35 anos de contribuição*

*10 anos no serviço público*

*5 anos no cargo*

Pela regra permanente, o benefício também é calculado pela média. Por isso, neste caso acima tanto faz o servidor se aposentar pela regra permanente quanto pela regra de transição. O valor do benefício será o mesmo.

Porém, há um benefício muito mais vantajoso para este servidor, caso ele tenha conhecimento ou seja bem instruído.

Conhecendo bem todas as regras, o servidor saberá que se ele ficar mais 4 anos no serviço público poderá se aposentar pela regra nº7, que refere-se à EC 47, e garantir a paridade e integralidade.

*60 anos de idade*

*35 anos de contribuição*

*20 anos de serviço público*

*10 anos de carreira*

*5 de cargo*

O único requisito da qual o servidor não preenche por esta regra são os 20 anos de serviço público, pois em 2011 o servidor tem apenas 16 anos. Por isso, então, a recomendação que poderíamos passar a este servidor, para que ele tenha uma aposentadoria mais vantajosa e melhor remunerada é: permanecer por mais 4 anos na ativa. Dessa forma, o servidor terá direito à

integralidade e seus proventos se darão pela última remuneração como Fiscal da Fazenda e os reajustes serão paritários aos servidores ativos.

Porém, no falecimento deste servidor, a pensão gerada não será corrigida pela paridade, e sim pelas regras da inflação (INPC).

### **6.3 - Caso Concreto 3**

O servidor ingressou no serviço público em 1995 e já tinha trabalhado 25 anos na iniciativa privada e completou 70 anos de idade em 2011.

Este servidor tem 41 anos de serviço. Este servidor tem direito à aposentadoria por tempo de contribuição por proventos integrais?

Quem entrou no serviço público antes de 1998 tem 2 opções de proventos integrais. Porém o servidor citado acima não tem o requisito suficiente de tempo de serviço público. Por isso não há integralidade.

É muito bom esclarecer este tipo de dúvida, pois muitas pessoas acham que pelo fato de entrarem no serviço público antes de 2003, eles têm direito à aposentadoria integral, e nem sempre ocorre desta forma. É o caso que ocorre no exemplo acima.

A aposentadoria integral ela só é concedida em 2 regras de transição. Ele não cumpre os requisitos de 20 ou 25 anos de serviço público. O servidor poderia se aposentar pela regra geral, ou aposentadoria compulsória. Em todos os casos, o benefício previdenciário seria o mesmo, todos calculados pela média. Nesse caso concreto, não há desvantagem alguma deste cidadão aposentar-se compulsoriamente.

Agora, no caso de uma pessoa que tem direito à aposentadoria por tempo, preenche todos os requisitos para se aposentar integralmente, e continuou trabalhando até os 70 anos de idade, automaticamente será aposentado compulsoriamente, e seu cálculo se dará pela média das remunerações, sem a integralidade.

O artigo 40 parágrafo 1º inciso 3º diz:

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

Ou seja, a palavra “voluntariamente” significa um pedido de requerimento advindo de ação espontânea do servidor. Os servidores, mesmo tendo direito à aposentadoria por tempo e não fizerem seu requerimento voluntariamente, e completarem 70 anos, irão pelas regras da aposentadoria compulsória. Por isso, há casos em que é mais vantajoso aposentar-se, mesmo que seja um dia antes de completar 70 anos idade, para ter uma aposentadoria mais vantajosa.

#### **6.4 - Caso Concreto 4**

No caso das aposentadorias por idade, embora a EC 20 tenha introduzido uma idade mínima, ela é diferente daquela estipulada para se requerer os benefícios de aposentadoria por idade.

A idade que o servidor deverá ter para o pedido de aposentadoria por idade é exatamente a mesma do RGPS ( 65 anos se homem e 60 se mulher). Uma curiosidade vista é que são raros os países que têm essa diferença de idade entre homens e mulheres, a grande maioria igualaram a aposentadoria para ambos os gêneros.

A aposentadoria por idade exige, assim como a aposentadoria por tempo, 10 anos de serviço público. Para se aposentar com menos de 10 anos no serviço público, somente será possível se for por invalidez ou compulsória.

Hoje não é mais possível, como acontecia anteriormente de a pessoa trabalhar a vida inteira na iniciativa privada e ficar somente 2 anos no serviço público e se aposentar.

Os proventos é que são proporcionais ao tempo, em razão da alíquota aplicada. Não é a aposentadoria que é proporcional. Então, um servidor tendo 10 anos de serviço público, 5 no cargo e 65 anos de idade se homem ou 60 se mulher, fará jus à aposentadoria por idade.

A aposentadoria por idade não pode ser chamada de aposentadoria proporcional. Os proventos, isto é, o que o servidor vai receber é que é proporcional ao tempo trabalhado. As únicas possibilidades de alguém se aposentar com a última remuneração é a aposentadoria por tempo, que estão em 2 regras de transição que veremos adiante.

A base de cálculo para a aposentadoria por idade é a média.

Na aposentadoria por tempo, a média só é aplicada para os servidores que entraram no serviço público depois da promulgação da emenda 41, antes disso a base de cálculo se dá pela última remuneração do cargo. Porém, na aposentadoria por idade, não existe essa diferença.

Por exemplo, uma mulher realizou um concurso público com 50 anos de idade, e nunca tinha trabalhado antes. Pelas regras de aposentadoria, essa pessoa precisa de 10 anos de serviço público e 5 anos no cargo. Aos 60 anos ela terá atingido os requisitos. Então, esta servidora tem direito à aposentadoria. A questão é que ela ganhará somente 1/3 (um terço) da base de cálculo. E essa base será a média, pois administrativamente a base de cálculo na aposentadoria por idade se faz pela média das remunerações, para todos os servidores, independentemente do ano em que o servidor tenha ingressado no serviço público.

O cálculo é feito como uma regra de três. Vamos supor que a média das remunerações tenha dado R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Dez mil equivale a 30 anos. Então 10 anos equivale a X. E nesta regra não há um valor mínimo. Ela receberá 33,3% de sua média.

O cálculo sempre foi assim, o que se mudou com a Emenda 20 foi a criação de um tempo mínimo.

Note que, nesse exemplo acima, a servidora não tinha trabalhado nada na iniciativa privada. Se ela tivesse trabalhado na iniciativa privada, 10 anos por exemplo, já seriam 2 terços da média.

O que tem acontecido é que no RGPS há uma carência. Ninguém se aposenta com menos de 15 anos de contribuição. No RGPS para se aposentar por idade, é necessário ter 15 anos de contribuição e a mesma idade (60 ou 65 anos). A média é feita da mesma maneira como no RPPS. A diferença é que a alíquota aplicada no RPPS é proporcional ao tempo de serviço, já no RGPS a alíquota começa com 70% e a cada ano trabalhado aumenta 1%. Então se a cidadã trabalhou 15 anos e a alíquota começa em 70%, o mínimo que ela receberá de benefício é 85% sobre a média.

Com essa diferença, pode ocorrer uma migração de regimes em busca da aposentadoria mais vantajosa. Por exemplo: a servidora trabalhou 15 anos no serviço público e completou 60 anos de idade. Pelas regras do RPPS ela receberá de aposentadoria 50% da média. Se esta pessoa for para o RGPS ela vai calcular a média da mesma forma, mas receberá uma alíquota superior, que equivale a 85%.

É uma brecha na lei que deve ser bloqueada, pois a Legislação não pode incentivar comportamentos. Tal mudança de regimes, pela busca da aposentadoria mais vantajosa, acarreta também em trâmites administrativos como a Compensação Previdenciária, processo burocrático que requer tempo e mão-de-obra acarretando custos para a Administração Pública.

### **6.5 - Opção pela regra mais vantajosa: direito inexorável do servidor**

Nesta altura da exposição, torna-se muito importante ressaltar que as sete regras que proporcionam a concessão da aposentadoria voluntária com proventos integrais, não excluem umas às outras, quando o servidor reúne os requisitos nelas estabelecidos. Isto quer dizer que o servidor, não raras vezes, dependendo da idade e tempo de contribuição, poderá fazer jus a se aposentar voluntariamente embasado não só em uma regra, mas, às vezes, em duas ou até mesmo em três regras, ao mesmo tempo.

A título de exemplo, existem situações em que o servidor reúne condições de se aposentar, concomitantemente, pela regra do art. 2º da EC nº 41/03; pela regra do art. 6º da EC nº 41/03 e pela regra do art. 40, §1º, III. "a" da CF/88. Para que isto ocorra basta que ele tenha cumprido os requisitos das três regras, podendo, a partir daí, optar pela que lhe trouxer maiores vantagens na inativação.

Escolhendo aposentar-se pela regra do art. 2º da EC nº 41/03, não garantirá o direito à integralidade e à paridade, além de submeter-se à aplicação de um redutor de 5% sobre seus proventos, por cada ano antecipado do limite de idade de 60 anos para os homens e 55 anos de idade para mulheres. A meu ver, trata-se da pior escolha para o servidor, pois na maioria dos casos, o servidor luta pela integralidade.

Escolhendo aposentar-se pela regra do art. 40, §1º, III, "a" da CF/88, não garantirá o direito à integralidade e à paridade, entretanto, sem aplicação de redutor. Trata-se de uma regra de vantagem intermediária.

Escolhendo aposentar-se pela regra do art. 6º da EC nº 41/03, garantirá o direito à integralidade e à paridade, sem aplicação de redutor. Trata-se então da melhor regra, visto que aqui ele poderá obter os melhores proventos para sua aposentadoria.

Infelizmente, ainda hoje, muitos servidores aposentam-se com perdas em seus proventos, em razão de um precário atendimento e desavisado aconselhamento por parte dos agentes

administrativos que deveriam estar capacitados para oferecer o melhor atendimento possível aos servidores que buscam sua aposentadoria.

## 7. CONCLUSÃO

Analisando atentamente a evolução das regras acima tratadas, verifica-se que o Estado, na busca do equilíbrio financeiro e atuarial do Regime Próprio de Previdência, tornou a vida do servidor público com menos vantagens na aposentadoria, na medida em que, a cada reforma que anunciava, criava requisitos e critérios mais rigorosos para a concessão da aposentadoria voluntária com proventos integrais.

Com as reformas, sobretudo as Emendas Constitucionais nº 20/98 e 41/03, o Estado objetivou manter o servidor por mais tempo possível na ativa, evitando sua aposentadoria precoce e economizando com gastos de benefícios previdenciários. De fato, com base nas regras do texto original da Constituição, havia servidores que se aposentavam com menos de 50 anos de idade, situação essa que implicava em grandes despesas para o Governo, que além de perder a força de trabalho de um servidor ainda muito novo, teria que substituí-lo por outro, arcando com dupla despesa: a aposentadoria do primeiro e a remuneração do segundo. Outro fator, se deve pela desigualdade de vantagens entre os Regimes Geral e Próprio, na qual se colocou demasiada vantagem de uma classe de trabalhadores sobre outra.

Nota-se que as regras permanentes nº 1, 2 e 4, acima estudadas, vêm dificultando cada vez mais a vida do servidor público, na medida em que aumentam os critérios de tempo de contribuição, idade, tempo de efetivo serviço público, de carreira e no cargo; além de extinguirem direitos como a integralidade e a paridade. Já as regras de transição nºs 3, 5, 6 e 7, trazem um alento àqueles que estavam com expectativa de direito de aposentarem-se com as regras até ali vigentes.

Não podemos deixar de reconhecer que as reformas eram necessárias e a contenção do dinheiro público era uma medida urgente para que se pudesse atingir um equilíbrio financeiro e atuarial, e também para que realmente os Regimes Próprios pudessem ter um caráter essencialmente Previdenciário, como definido por Beveridge.

A meu ver, as reformas da previdência só surtirão seus esperados efeitos nas décadas que virão, pois a tarefa de equilibrar as contas da Previdência Pública brasileira é árdua e demorada.

O Regime Próprio de Santa Catarina, assim como de outros entes, desde de 2008 adotou um regime de segregação de massas, onde os servidores que ingressaram no serviço público após a publicação da Lei Complementar 412, que regulamenta o Regime Próprio de Santa Catarina, estarão inseridos no Fundo Previdenciário, onde as contribuições do servidor e patronal ficam alocadas em fundos de investimentos. Trata-se também de outra forma de o Regime atingir o equilíbrio financeiro e atuarial definido por lei, e assim adptar-se melhor dentro de possíveis novas reformas que estarão por vir. Porém, o fim da integralidade já está anunciado. Os novos servidores não terão mais direito a esta vantagem, e tudo indica que possivelmente num futuro próximo haverá uma unificação de regras entre os Regimes Geral e Próprio, evitando os casos mencionados de brechas na lei.

## Referências

BEVERIDGE , William, **Seguro social y servicios afines: informe de Lord Beveridge**, Título Original: Social insurance and allied services. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social,1989, p. 237.

BEVERIDGE, William. **O Plano Beveridge**. Trad. Almir Andrade. Rio de Janeiro: José Olympio Editora, 1943.

BALERA, Wagner. **Sistema de Seguridade Social**. 3º ed. São Paulo: Ed. dos Tribunais., 2003, p. 133-160.

PEREIRA JR, Aécio. **Evolução histórica da Previdência Social e os direitos fundamentais**. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 707, 12 jun. 2005 . Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6881>>. Acesso em: 23 abr. 2012.

TEIXEIRA, Aloísio. **O Conceito de Seguridade Social na Constituição de 1988** . In: A Previdência Social e a Revisão Constitucional, coordenador Marcelo Viana Estevão de Moraes. Ministério da Previdência Social, Comissão Econômica para América Latina. p. 36

ALVIM, Ruy Carlos Machado. **Uma história crítica da legislação previdenciária Brasileira**. RDT 18/12.

MARCELO, Fernando Vieira. **Manual Prático dos Benefícios Previdenciários e Assistenciais**. 1ª Ed. São Paulo: Ed. JH Mizuno, 2012.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. **As Aposentadorias Voluntárias no Regime Próprio dos Servidores Públicos da União. Regra definitiva e tratamento legal provisório**. Porto Alegre: TRF – 4ª Região, 2007 (Currículo Permanente. Caderno de Direito Previdenciário: módulo 3)

BORGES, Mauro Ribeiro. **Previdência Funcional e Regimes Próprios de Previdência**. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2003.

DEMO, Roberto Luís Luchi. **Reforma da Previdência. Servidor Público que toma posse em novo cargo. Regime previdenciário aplicável**. In: Revista de Previdência Social. São Paulo: LTr, n. 280, mar. 2004.

**Primeiras considerações sobre a EC n. 41/03**. In: Revista de Previdência Social. São Paulo: LTr, n. 280, março/2004

MODESTO, Paulo (org.). **Reforma da Previdência: análise e crítica da Emenda Constitucional nº 41/2003**. Belo Horizonte: Fórum, 2004.