LIMA & VOLPATTI
ADVOGADOS ASSOCIADOS

NOTA TÉCNICA ANDEPS N. 002/2020

OBJETO: PRPOSTA DE ALTERAÇÃO DO REGULAMENTO DOS PLANOS FUNPRESP-EXE E FUNPRESP-LEG

ALTERAÇÕES NOS PLANOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR. **REDUÇÃO DOS VALORES DA PENSÃO** E DA APOSENTADORIA POR **INVALIDEZ**. **EXTINÇÃO DE APORTE PARA APOSENTADORIA DE MULHERES**. APROFUNDAMENTO DA **REFORMA DA PREVIDÊNCI**A. DESRESPEITO A TERMOS DA LEI DA FUNPRESP.

I – DOS FATOS

1. Em 14 de maio de 2020, a Funpresp anunciou[1] alterações nos planos previdenciários dos Poderes Executivo e Legislativo (ExecPrev e LegisPrev), para, supostamente, "*dar mais flexibilidade aos participantes e preservar o equilíbrio financeiro e atuarial dos planos de benefícios, ajustando-os às mudanças nas aposentadorias e pensões do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) da União*".
2. A FUNPRESP é uma fundação pública de direito privado responsável pela administração do Regime de Previdência Complementar dos servidores públicos federais do Poder Executivo (FUNPRESP-EXE) e Legislativo (FUNPRESP-LEG).
3. A administração destes fundos, condições de ingresso, saque, benefícios e outros elementos são normatizados pelo Regulamento do Plano de Previdência, material que é expedido pelo Conselho Deliberativo da FUNPRESP, aprovado pelos patrocinadores (Ministério da Economia e Presidência do Congresso Nacional, respectivamente) e validado perante a PREVIC – Superintendência Nacional de Previdência Complementar, responsável pela regulação do setor.

[1] FUNPRESP. Alterações nos Regulamentos dos planos previdenciários da Funpresp são aprovados pelo Conselho Deliberativo. Disponível em: <https://www.funpresp.com.br/fique-por-dentro/noticias/2020/maio/alteracoes-nos-regulamentos-dos-planos-previdenciarios-da-funpresp-sao-aprovadas-pelo-conselho-deliberativo>. Acesso em: 25 maio 2020.

4. Neste momento, as propostas de modificação estão aprovadas no Conselho Deliberativo da Fundação e aguardam manifestação dos patrocinadores.
5. As alterações podem ser divididas em dois grupos: i) as que outorgam maior facilidade aos participantes para saque de recursos depositados ou suspensão da participação e ii) reduzem os valores de benefícios como pensões e aposentadorias, prejudicando direitos e aprofundando facetas da Reforma da Previdência (EC 103/19). Neste estudo focamos nas medidas que implicarão redução dos benefícios pagos.
6. Uma das mudanças mais significativas dar-se-á no Aporte Extraordinário de Aposentadoria Normal (AEAN), medida prevista em Lei que serve como uma forma de os servidores que possuem menores requisitos de tempo de contribuição (professores, policiais e mulheres) não sejam prejudicados no cálculo da renda mensal durante a aposentadoria.
7. Quanto às pensões por morte e aposentadorias por invalidez (renomeada para *incapacidade permanente*) a fórmula de cálculo foi drasticamente alterada para reduzir os valores pagos, ao mesmo tempo em que a parcela que os beneficiários receberiam do Regime Próprio foram reduzidas pela Reforma da Previdência.
8. A seguir, veremos estas modificações em detalhes.
9. A pensão por morte e a aposentadoria por

II – ANÁLISE

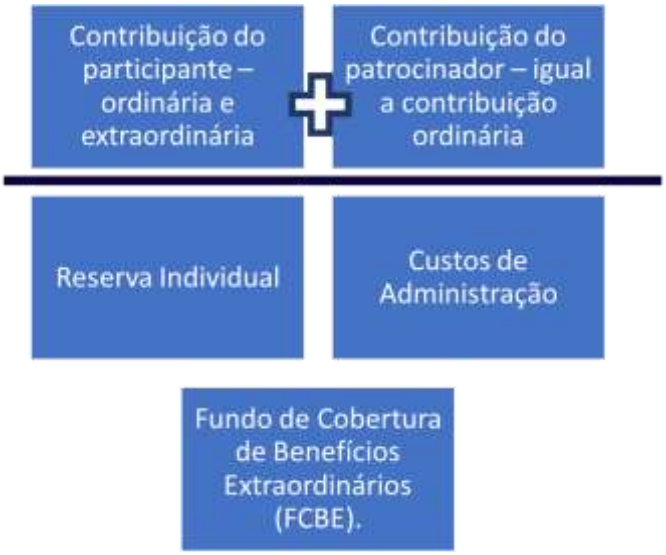
a) Conceitos jurídicos preliminares,

10. A previdência no Brasil está dividida em quatro grandes regimes. O Regime Geral de Previdência Social (RGPS), administrado pelo INSS, responsável pelos trabalhadores urbanos e rurais; Os Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) administrados por cada ente federado que os instituir, para os servidores públicos; Os Regimes de Previdência Complementar pública, instituídos por entes da federação para complementar os Regimes Próprios e os planos de previdência privada complementar, abertos ou fechados, administrados pelo sistema financeiro.
11. Para reduzir as distinções entre o Regime Geral, aplicável a todos os trabalhadores, e os regimes próprios, a Constituição prevê desde 1998, a implantação pelos entes de **Regimes de Previdência Complementar**, hipótese na qual os benefícios dos seus regimes próprios terão o mesmo teto dos benefícios do Regime Geral.
12. Caberia, por sua vez, ao **regime complementar**, permitir que os servidores (chamados de participantes) **fruíssem de benefícios previdenciários próximos dos que teriam no antigo Regime Próprio**, ao tempo que o déficit do regime seria reduzido. Ficariam, ainda, mais **protegidos de futuras reformas previdenciárias**, já que agora estariam em um regime contratual de capitalização com uma fundação pública de direito privado, dando estabilidade no longo prazo.

13. Para cumprir esta missão, foi estabelecida a FUNPRESP, fundação constituída pela União, para administrar a previdência complementar dos servidores do Poder Executivo e do Poder Legislativo.

14. A Funpresp é regida pela Lei Federal 12.618/2012 que a instituiu e pelas Leis Complementares 108 e 109 que tratam dos regimes de previdência complementares em geral.

15. Este regime funciona pelo **sistema de capitalização**. Ao longo do período de contribuição o **participante** (servidor) faz aportes mensais, aos quais se somam aportes iguais do **patrocinador** (ente público). Estes aportes são direcionados a: i) constituir o capital da **reserva individual**; ii) custear as **despesas administrativas** da Administradora; iii) formar o Fundo de Cobertura para pagamento de Benefícios Extraordinários (**FCBE**).



16. Os recursos são investidos no mercado ao longo dos anos para aumentarem e preservarem seu poder aquisitivo. Os benefícios (como pensões e aposentadorias) são pagos, em regra, a partir das reservas individuais, divididas pela expectativa de sobre vida do beneficiário ou do instituidor.

$$\text{Benefício Mensal Inicial (BMI)} = \frac{\text{Montante da reserva individual}}{\text{Expectativa de sobrevida}}$$

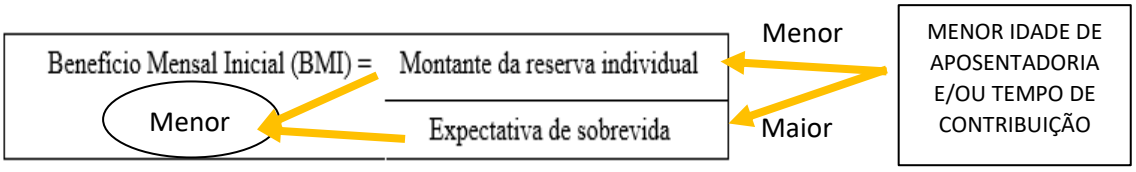
17. Por exemplo, suponha um participante que se aposente aos 65 (sessenta e cinco) anos com uma reserva individual de um milhão de reais. Verificando a planilha de expectativa de sobrevida, vê-se que em média viverá mais 10 (dez) anos. Dividindo a reserva pelos 120 meses esperados, chega-se a uma renda de aproximadamente R$ 8.300,00 (oito mil e trezentos reais), simplificadamente.

18. Caso o beneficiário ultrapasse a sobrevida esperada, passa a receber 80% deste valor, mas não será mais custeado pela sua Reserva Individual, que estará esvaziada.

19. Os benefícios extraordinários, porém, não são pagos pela Reserva Individual, mas pelo FCBE. Estes benefícios são a pensão por morte, a aposentadoria por invalidez (ou incapacidade permanente para o trabalho, na nova redação), os benefícios da sobrevida e o aporte extraordinário de aposentadoria normal, que será detalhado a seguir.
20. A natureza complementar da FUNPRESP está também no rol dos seus participantes.
21. Aqueles que ingressaram após a regulamentação do plano (2013) são segurados pelo Regime Próprio apenas até o limite do teto do Regime Geral (INSS), hoje em R$ 6.101,00 (seis mil, cento e um reais), sendo automaticamente inscritos na FUNPRESP quando tem remuneração acima deste valor, podendo optar por não participar.
22. Aqueles que ingressaram no serviço público antes desta data puderam e podem continuar segurados pelo Regime Próprio contribuindo e recebendo benefícios com base na sua remuneração integral. Porém, foram fortemente incentivados a migrar para a FUNPRESP, em opção irretratável. Como dito, à época um dos argumentos utilizados seria de protegerem-se contra novas reformas da previdência em um regime contratual e de capitalização.
23. Feito este preâmbulo, passamos a análise das modificações, propriamente ditas, no regulamento.

b) Aporte Extraordinário de Aposentadoria Normal (AEAN)

24. Como vimos, o valor do benefício de aposentadoria é calculado tendo por base a Reserva Individual e a expectativa de sobrevida do participante.
25. Ocorre que este cálculo direto tornaria muito reduzida a proteção daqueles servidores que se aposentassem em uma idade reduzida ou com um tempo de contribuição menor. Em ambos os casos, a maior expectativa de sobrevida e a menor quantidade aportada na Reserva Individual tornam o valor final menor.



26. Por este motivo a Lei de instituição da FUNPRESP criou o AEAN - Aporte Extraordinário de Aposentadoria Normal. Uma compensação pelo menor tempo de acúmulo para os que têm direito a se aposentar mais cedo, que considera os 35 (trinta e cinco) anos do Regime Próprio da Previdência Social (RPPS).
27. O valor do AEAN é, portanto, uma complementação oriunda dos recursos de todos os participantes, para aqueles com menor exigência de tempo de contribuição.

28. O AEAN permite que os servidores possam fruir do direito a sua aposentadoria constitucionalmente garantido sem serem obrigados a suportas enormes perdas financeiras nos seus benefícios.

29. O fundamento do AEAN é garantir equidade no cálculo do benefício ao considerar o menor tempo de contribuição daqueles com direito a aposentadoria especial ou do direito das mulheres ao menor tempo de contribuição, para que não sejam prejudicados pelo exercício regular de um direito ainda garantido.

30. Vale lembrar que o AEAN é destinado somente ao Participante Ativo Normal e, ao Participante Autopatrocinado, quando decorrente de opção de Participante Ativo Normal, que tenha mantido o vínculo funcional, desde que esteja incluído em alguma das hipóteses previstas nos incs. III e IV do §2º do art. 17 da Lei n. 12.618/2012[2].

31. A alegação da Funpresp, para extinguir o AEAN, anunciada em carta de esclarecimentos[3], é no sentido de que:

> Sem as alterações dos regulamentos, haveria um aumento no valor dos benefícios de invalidez e morte da Funpresp, em decorrência da redução no RPPS da União, proveniente da [Emenda Constitucional] EC n. 103/2019. Em consequência, como não [haveria] dinheiro novo além dos 17% (8,5% do patrocinador e 8,5% dos participantes), teria aumento do custeio desses benefícios e seriam destinados menos recursos às aposentadorias programadas de todos os participantes.

32. A Fundação alega que parte do art. 17 da Lei 12.618 teria sido revogado tacitamente pela EC n. 103/2019, e que isso seria justificativa para extinguir o benefício.

33. O raciocínio simplório é de que, como houve mudança no RPPS e no RGPS, a partir da EC n. 103/2019, com a retirada do texto constitucional da expressão "*tempo mínimo de contribuição previdenciária*", a consequência direta seria a extinção do AEAN.

34. Contudo, resta claro que a referida emenda não extingue as aposentadorias especiais. Em parte, a EC n. 103/2019 as mantém (idades diferenciadas entre

---

[2] Lei n. 12.618/2012. Art. 17. O plano de custeio previsto no art. 18 da Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001, discriminará o percentual da contribuição do participante e do patrocinador, conforme o caso, para cada um dos benefícios previstos no plano de benefícios, observado o disposto no art. 6º da Lei Complementar nº 108, de 29 de maio de 2001. (...)
§ 2º As contribuições extraordinárias a que se refere o § 1º serão vertidas nas seguintes hipóteses:
III - aposentadoria nas hipóteses dos §§ 4º e 5º do art. 40 da Constituição Federal;
IV - aposentadoria das mulheres, na hipótese da alínea "a" do inciso III do § 1º do art. 40 da Constituição Federal; (...)

[3] FUNPRESP. Esclarecimentos sobre a alteração nos regulamentos dos planos de benefícios da Funpresp. Disponível em: <https://www.funpresp.com.br/fique-por-dentro/noticias/2020/maio/esclarecimentos-sobre-alteracao-nos-regulamentos-dos-planos-de-beneficios-da-funpresp>. Acesso em: 26 maio 2020.

homens e mulheres e redução de idade mínima para professores). Nos demais casos, a previsão é de que matéria será regulamentada por Lei Complementar.

35. Especificamente no caso dos professores, o §5º do art. 40 da Constituição da República (CR) continua expressamente a trazer uma redução na idade mínima para os professores.

36. A **EC n. 103/2019 desconstitucionalizou este direito, mas manteve a possibilidade da sua previsão em lei** complementar, e manteve a distinção de idade mínima e tempo de contribuição para mulheres, ambos a serem instituídos em lei complementar.

37. Assim, não procede a alegação da Funpresp de que o AEAN perdeu o sentido, pois continua previsto em lei vigente, que pode ser reinterpretada face a Constituição da República (CR) e a futura lei complementar, mantida a necessidade da sua previsão regimental.

38. Verifica-se, portanto, que a CR mantém a proteção diferenciada a algumas categorias. A crítica de que a Lei n. 12.618/2012 precisa ser atualizada é válida, mas isso não dá à Fundação a prerrogativa de atropelar o texto e a vontade constitucional e extinguir o Aporte Extraordinário em normativo interno.

39. A previsão regimental que ignora dispositivo legal vigente, fere o princípio da legalidade (art. 37, CR).

40. Fica claro que não houve tal padronização dos tempos de contribuição. Ocorreram, contudo, mudanças que devem ser espelhadas na Lei 12.618/2012, mas tal competência não é da Fundação, e sim do Congresso Nacional (CN), portanto a alteração regimental desatende à competências constitucionais do Poder Legislativo e o princípio da separação dos poderes (arts. 2º, 44 e 48, XIII, CR).

41. Assim, não cabe à Fundação extinguir os tratamentos diferenciados previstos na Constituição, especialmente aqueles que continuam com previsão expressa (idade diferenciada para mulheres e tempo de contribuição reduzido para professores), sob risco de judicialização da questão com prejuízos a todos os participantes.

42. **AEAN E OS DIREITOS DAS MULHERES[4].**

43. Em uma sociedade patriarcal e machista, as mulheres sofreram e sofrem a carga de trabalhos excessivos não remunerados, como os cuidados domésticos, a criação familiar e o trabalho reprodutivo.

44. Ao discutirem a invisibilidade do trabalho doméstico como forma de trabalho não remunerado, as economistas Hildete Pereira de Melo e Marta Castilho (2009) apontam que sua mensuração é uma recomendação do Relatório de Beijing (IV Conferência Mundial sobre a Mulher):

> O relatório da IV Conferência Mundial sobre a Mulher, organizada pela ONU em 1995 (UNDP, 1995), analisa o processo de exclusão feminina do desenvolvimento, mede a igualdade de gênero e oferece uma estratégia para buscar a equidade nas

[4] Este capítulo sobre a implicação sobre os direitos das mulheres é de autoria de Camila Firmino, Analista-Técnica de Políticas Sociais, Mestre e Doutoranda em Antropologia Social pela UFscar.

> oportunidades entre mulheres e homens. Nas recomendações dessa conferência, foi explicitada a necessidade de incorporar a contribuição do trabalho não remunerado e realizado majoritariamente por mulheres em um sistema de contas satélites, como uma forma de dar visibilidade a essas tarefas, ocultas no recôndito dos lares. O Relatório também chama a atenção para a possibilidade de se fazer uma estimativa dessa contribuição (das tarefas domésticas/trabalho reprodutivo) para a renda nacional através de uma pesquisa sobre o tempo gasto por mulheres e homens em atividades mercantis e não mercantis. Propõe ainda que a mensuração da categoria trabalho passe a considerar o número de horas que as pessoas gastam fazendo as atividades domésticas (e não apenas o número de participantes na força de trabalho, como tradicionalmente é usual).(Melo e Castilho, pag. 141, 2009)

45. Melo e Castilho (2009) indicam que se contabilizado o trabalho doméstico equivaleria à 10% do PIB brasileiro. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnadc) de 2019, as mulheres ocupadas dedicaram em média 18,5 horas semanais aos serviços domésticos e/ou de cuidado, enquanto os homens ocupados dedicaram 10, 4 horas. Esses números demonstram a jornada dupla das mulheres.

46. Em artigo que analisou dados de 2014, quando as mulheres eram 46% do quadro de servidores, Camila Firmino e Filipe Hagen (2015) demonstraram que no funcionalismo público do Poder Executivo Federal o acesso aos cargos de maior poder e remuneração ainda é desigual em termos de raça e gênero:

> Apesar de terem melhores níveis de escolaridade do que a média, o acesso das mulheres aos cargos de direção e assessoramento superiores – conhecidos como DAS, distribuídos em seis níveis hierárquicos (1 a 6) – ainda é desigual. No total desses cargos, elas representam 43%; contudo, nos postos mais altos (DAS 4 a 6), somam 33%. Nos cargos de DAS 6, elas são somente 19%. Tal situação agrava-se quando consideramos o recorte de raça/cor. As mulheres negras e pardas ocupam respectivamente 1,2% e 5,4% dos cargos de direção (Escola Nacional de Administração Pública, 2014). (Firmino e Hagen, pag. 97, 2015).

47. Assim, também se observa no funcionalismo público o fenômeno denominado pela literatura especializada como do "teto de vidro"[5], ou seja, as mulheres encontram dificuldades para ascenderem profissionalmente redundando em sua menor representatividade em postos de maior poder e remuneração. Portanto, podemos inferir que a além da discriminação a sobrecarga do trabalho doméstico e de cuidado prejudica sua disponibilidade para a carreira profissional, bem como para outras áreas da vida social como o lazer, a sociabilidade e a participação política.

48. A Constituição da República reconhecia e reconhece este direito, mesmo após a trágica Reforma da Previdência, exigindo menores tempos de contribuição ou de idade para a aposentadoria das mulheres, em equidade de benefícios com os homens.

49. No último regime vigente, as servidores poderiam se aposentar aos 55 (cinquenta e cinco) anos de idade e 30 (trinta) anos de contribuição, com benefício igual a média dos 80% maiores salários-de-contribuição após julho/1994, ou proporcionalmente ao tempo de contribuição aos 60 (sessenta) anos de idade. Enquanto aos homens os mínimos eram de 60/35 (anos de idade e contribuição) ou 65 anos de idade (art. 40, III, a e b, CR).

50. A nova redação deste dispositivo passou a exigir idades mínimas de 62 (sessenta e dois) anos para mulheres e 65 (sessenta e cinco) para homens, sem uma distinção imediata nos tempos de contribuição exigidos.

51. Porém o cálculo do benefício faz com que a mulher que opte pela aposentadoria nessa idade mínima (já sete anos superior ao regime anterior), seja prejudicada nos valores recebidos do Regime Próprio.

52. Isto porque o valor do benefício é proporcional ao tempo de contribuição acima do mínimo de vinte anos.

53. Para ilustrar, vejamos uma hipótese. Dois servidores, um homem (João) e uma mulher (Maria) ingressam no serviço público na mesma data e na mesma idade, suponha 30 anos, no mesmo cargo.

54. Quando João completar os requisitos para sua aposentadoria aos 65 anos receberá do Regime Próprio 90% da média do seu salário-de-contribuição. Maria receberá, aos 62 anos, apenas 84% do mesmo valor.

55. Ou seja, apesar da Constituição reconhecer a necessidade de as mulheres poderem se aposentar mais cedo em uma insuficiente compensação da sua carga de trabalho não-remunerada, a fruição deste direito é desigual, já no Regime Próprio, coisa que não ocorria nas regras anteriores.

56. Pois bem, esta inequidade irá se repetir e aprofundar no Regime Complementar com a extinção do AEAN.

57. No mesmo exemplo, sem considerar a capitalização, a reserva individual de Maria será 8,6% menor que de João, e sua expectativa de sobrevida superior em 6 anos (23,3 anos contra 17,1 anos do homem). Nestas condições o benefício pago a Maria via FUNPRESP será 6**0**,**1**% do benefício de João.

---

[5]O artigo observou que de 1995 até 2014 houve um aumento no número de mulheres nos cargos DAS e que no governo Dilma houve o maior número de Ministras de Estado da história do Brasil. Em levantamento posterior, referente ao ano de 2016, verifiquei que de 2014 e 2016 houve diminuição percentual de mulheres em todos os níveis de DAS à exceção do nível 6 que manteve-se estável, mas é o que tem tido menos mulheres.

$$BENEFÍCIO \frac{RESERVA}{EXPECTATIVA\ DE\ SOBREVIDA}$$

$$Bjoão = \frac{Rjoão}{17{,}1}$$

$$Bmaria = \frac{Rjoão(1 - 0{,}086)}{23{,}3}$$

$$Bmaria = Bjoão * \left(\frac{0{,}916}{1{,}5}\right)$$

$$Bmaria = 60{,}1\% Bjoão$$

58. **De modo que Maria receberá um benefício menor que João tanto no Regime Próprio como no Regime Complementar. A única forma de Maria tentar reduzir esta diferença e se permanecer** em atividade até os quarenta anos de contribuição, no exemplo aos setenta anos, quando seu benefício no RPPS será de 100% da média das contribuições (limitado ao teto do RGPS) e não terá mais a distinção entre o tempo de contribuição ao RPC de um homem nas mesmas condições.
59. **Isto é, a extinção do AEAN tem o efeito de desincentivar mulheres a fruírem da sua aposentadoria com idade menor, outorgada constitucionalmente.** E isto não é apenas a nossa conclusão com base na matemática, está expresso no Parecer 023/2020[6] da FUNPRESP ao explicitar a defesa de um sistema previdenciário punitivo e sem solidariedade ou isonomia.

> 31. Diante desse enrijecimento das regras previdenciárias para obtenção da aposentadoria, é natural que a solidariedade pensada quando da criação do Aporte Extraordinário de Aposentadoria Normal - AEAN, seja mitigada ou até mesmo excluída em virtude dessa mudança de paradigma. Alguns juristas ousam dizer que o sistema constitucional passou a ser punitivo com relação às aposentadorias precoces, de modo que não faz sentido algum o RPC ir de encontro ao que foi pretendido para o RGPS e RPPS, mantendo o AEAN válido a servidores públicos que não preenchem todos os requisitos de elegibilidade no momento da alteração regulamentar

b) Aposentadoria por invalidez e pensão por morte

60. Nos termos do atual regulamento da FUNPRESP, a sua aposentadoria por invalidez busca preservar o padrão de vida do beneficiado, ao estabelecer que o benefício será igual a diferença entre a médias dos maiores salários de contribuição do participante a ambos os regimes (RPPS e RPC), menos o valor recebido de aposentadoria no Regime Próprio.

[6] https://www.funpresp.com.br/fique-por-dentro/noticias/2020/junho/Pareceres%20juridicos%20no%2006%20e%2023%20de%202020.pdf

61. Este cálculo permite que a soma das duas aposentadorias se aproxime tanto quanto possível da média total de contribuições, aproximando da remuneração do servidor em atividade.

62. A aposentadoria por invalidez no Regime Próprio no normativo vigente antes da EC n. 103/2019, também considerava a média das 80% (oitenta por cento) maiores bases de contribuição. Com a entrada em vigor da referida emenda, o valor dos benefícios do RPPS passou a ser calculado considerando a média de **todas as bases de contribuições**, nos termos do art. 26[7].

63. O benefício será um percentual desta média, iniciando em 60% com 20 (vinte) anos ou menos de contribuição, acrescendo 2% a cada ano excedente, completando 100% da média apenas aos 40 (quarenta) anos de contribuição.

64. Como a nova fórmula inclui no cálculo todas as remunerações, isso implica na redução da média para a maioria dos casos.

65. Isto reduzirá o valor dos benefícios do RPPS, o que aumentaria o valor da parcela a ser custeada pela FUNPRESP via FCBE.

66. A proposta da FUNPRESP altera diametralmente o valor pago, passando a seguinte fórmula:

$$B = (Msp - Be) * 0{,}8$$

Em que: B = benefício concedido. *Msp = Média do Salário de Participação no Plano. Be* = Benefício especial[8].

67. O salário de participação é o valor sobre o qual são calculados os aportes do servidor à FUNPRESP e representa a diferença entre a sua remuneração e o teto do RGPS.

68. Suponha um servidor que tenha contribuído por vinte anos ao regime próprio sempre pelo teto do RGPS e tenha um salário-médio de contribuição ao FUNPRESP (Msp) de igual valor e seja aposentado por invalidez (agora, incapacidade permanente) sem benefício especial.

69. No regime anterior, receberia do RPPS o equivalente a 57% do teto, ou R$ 3.486,00 (três mil quatrocentos e oitenta e seis reais). Do RPC receberia entre sua média global de contribuição e este benefício, ou R$ 8.716,00.

70. Com as mudanças propostas, receberia apenas R$ 4.880,80 (quatro mil, oitocentos e oitenta reais) de beneficio via FUNPRESP, 44% a menos que no atual regulamento.

---

[7] EC n. 103/2019. Art. 26. Até que lei discipline o cálculo dos benefícios do regime próprio de previdência social da União e do Regime Geral de Previdência Social, será utilizada a média aritmética simples dos salários de contribuição e das remunerações adotados como base para contribuições a regime próprio de previdência social e ao Regime Geral de Previdência Social, ou como base para contribuições decorrentes das atividades militares de que tratam os arts. 42 e 142 da Constituição Federal, atualizados monetariamente, correspondentes a 100% (cem por cento) do período contributivo desde a competência julho de 1994 ou desde o início da contribuição, se posterior àquela competência.

[8] Complementação paga pela União aos servidores que optaram por migrar para a FUNPRESP

71. Já o montante a título de benefício especial, que sequer é pago pela fundação —mas bancado pela União—, é descontado do valor inicial. Tal benefício foi criado para que não houvesse enriquecimento sem causa, uma vez que após o ano de 2013 e a migração para a fundação, o servidor passou a ter direito apenas ao teto do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

72. Esse valor não influencia a relação do servidor com a Funpresp, de modo que qualquer modificação e distinção realizada fere os princípios da impessoalidade e da razoabilidade.

73. Há a aplicação de um redutor explícito (0,8) no valor da aposentadoria complementar por invalidez ou da pensão por morte (0,7), sob a justificativa de que seria necessário ajustes nos cálculos atuariais, contudo sem qualquer divulgação dos estudos que suportam esses posicionamentos.

74. Nesse cenário, o/a pensionista deixa de receber o valor do RPPS e o benefício especial, sem qualquer revisão da pensão na Funpresp após a redução, o que configura uma situação absurda, principalmente em tempos de pandemia, onde quanto mais próximo do grupo de risco o servidor se encontra, maior será o desconto na aposentadoria por invalidez ou em sua pensão por morte.

75. Especificamente na hipótese da pensão por morte, há um fator que impulsiona uma maior redução no valor da pensão paga pelo RPPS, conforme previsto no art. 23[9] da EC n. 103/2019.

76. O valor da pensão a ser concedida ao dependente do servidor vinculado ao RPPS corresponderá ao valor do beneficio por incapacidade permanente para o trabalho multiplicado pela cota familiar, que é um percentual definido entre 60% (sessenta por cento) e 100% (cem por cento) a depender da quantidade de dependentes que o servidor possuir.

77. No caso de ser mantido o regramento atual estabelecido no Regulamento dos planos, supostamente a Fundação entende que haverá uma majoração substancial no valor do benefício a ser pago pela Funpresp-Exe aos assistidos a título de pensão por morte, na medida em que a redução do beneficio pago pela União corresponderá a cerca de 58% (cinquenta e oito por cento), implicando em um aumento de 27% (vinte e sete por cento) a ser suportado pela Fundação no momento da complementação do benefício.

78. Como a Funpresp é a Fundação de Previdência Complementar, para que o servidor receba uma aposentadoria compatível com o seu salário na ativa, quando o valor do RPPS cai, o valor que a Fundação deve complementar aumenta. E é isso que a presente alteração visa evitar.

---

[9] Art. 23. A pensão por morte concedida a dependente de segurado do Regime Geral de Previdência Social ou de servidor público federal será equivalente a uma cota familiar de 50% (cinquenta por cento) do valor da aposentadoria recebida pelo segurado ou servidor ou daquela a que teria direito se fosse aposentado por incapacidade permanente na data do óbito, acrescida de cotas de 10 (dez) pontos percentuais por dependente, até o máximo de 100% (cem por cento).

79. Em outras palavras, como os servidores recebem menos pela União (isto é, o teto do INSS), a Fundação de Previdência Complementar dos Servidores decidiu que sai "caro" complementar a aposentadoria dos servidores, e, por isso, propõe agora que eles passem a receber menos também pela Funpresp.

IV – MEDIDAS CABÍVEIS

80. A alteração nos planos de previdência da Funpresp, após apreciação pelo Conselho Deliberativo, depende de autorização posterior dos patrocinadores (Ministério da Economia, pelo Poder Executivo, e Câmara dos Deputados, Senado Federal e Tribunal de Contas da União, pelo Poder Legislativo) terão 60 dias para analisar o novo texto, na forma do art. 19, §§2º e 3º.

81. Pelo que é importante destacar a estes agentes a gravidade da medida tomada e a necessidade evitar maiores desgastes à Fundação.

V – CONCLUSÃO

82. Não cabe à Funpresp, unilateralmente, extinguir o AEAN, pois decorre de lei vigente (art. 17 da Lei 12.618/2012) e sua finalidade – equilibrar aposentadorias com eventual menor tempo de contribuição – apesar de desconstitucionalizada (art. 40, §§4º e 5º, CR), ainda poderá vigorar através de Lei Complementar.

83. Os Poderes envolvidos, Executivo e Legislativo, patrocinadores dos participantes, tem a prerrogativa de aprovar ou não as alterações propostas pela Fundação, de modo que deve ser feita a atuação política, por meio de ofícios, a fim de pressioná-los para que

É a Nota Técnica.
Brasília – DF, 29 de junho de 2020.

FABIO MONTEIRO LIMA — OAB/DF 43.463

HUDSON E. FRANK ARAÚJO — OAB/DF 62.793

Referências

BRASIL. Secretaria de Políticas para as Mulheres. *Relatório Anual Socioeconômico da Mulher 2013 (Raseam 2013)*. Brasília: SPM/PR, 2013. 168 p.

BRASIL. Secretaria de Políticas para as Mulheres. *Relatório Anual Socioeconômico da Mulher 2014 (Raseam 2014)*. Brasília: SPM/PR, 2013. 60p.

BRASIL, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Outras formas de trabalho 2019, 2020.*

FIRMINO, Camila; HAGEN, Filipe. Desigualdades de gênero no serviço público do Poder Executivo federal. *Enap Caderno,* 2015.

MELO, H.; CONSIDERA, C.; SABBATO, A. Os afazeres domésticos contam. *Economia e Sociedade, Revista do Instituto de Economia da Unicamp*, v. 16, n. 3, 2007.

MELO, Hildete Pereira de; CASTILHO, Marta. Trabalho reprodutivo no Brasil: quem faz?. *Rev. econ. contemp.*, Rio de Janeiro , v. 13, n. 1, p. 135-158, Apr. 2009 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-98482009000100006&lng=en&nrm=iso>. access on 21 June 2020. https://doi.org/10.1590/S1415-98482009000100006.