

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Jeanluis Teixeira Magalhães

**Os impactos financeiros das reformas previdenciárias para os Técnico-Administrativos
em Educação**

Juiz de Fora
2025

Jeanluis Teixeira Magalhães

**Os impactos financeiros das reformas previdenciárias para os Técnico-Administrativos
em Educação**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (Profiap) da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial à obtenção o título de Mestre em Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. Victor Cláudio Paradela Ferreira

Juiz de Fora

2025

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Magalhães, Jeanluis Teixeira.

Os impactos financeiros das reforma previdenciárias para os Técnico-Administrativos em Educação / Jeanluis Teixeira Magalhães. -- 2025.
94 f.

Orientador: Victor Cláudio Paradela Ferreira

Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis. Programa de Pós-Graduação em Administração Pública em Rede Nacional - PROFIAP, 2025.

1. Previdência dos servidores públicos federais. 2. reforma previdenciária. 3. aposentadoria dos servidores públicos. 4. Técnico-Administrativos em Educação. I. Ferreira, Victor Cláudio Paradela, orient. II. Título.

Jeanluis Teixeira Magalhães

Os impactos financeiros das reformas previdenciárias para os Técnico-Administrativos em Educação

Dissertação
apresentada ao
Mestrado
Profissional em
Administração
Pública em Rede
Nacional
da Universidade
Federal de Juiz de
Fora como requisito
parcial à obtenção do
título de Mestre em
Administração
Pública. Área de
concentração: Administração
Pública

Aprovada em 10 de abril de 2025.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Victor Cláudio Paradela Ferreira- Orientador

Universidade Federal de Juiz de Fora

Profa. Dra. Maria Cristina Drumond e Castro

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Ivan Carlin Passos

Universidade Federal Fluminense

Juiz de Fora, 08/04/2025.



Documento assinado eletronicamente por **Maria Cristina Drumond e Castro**,



Usuário Externo, em 10/04/2025, às 07:53, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Victor Claudio Paradela Ferreira, Chefe de Departamento**, em 10/04/2025, às 17:01, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Ivan Carlin Passos, Usuário Externo**, em 13/04/2025, às 17:06, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no Portal do SEI-Ufjf (www2.ufjf.br/SEI) através do ícone Conferência de Documentos, informando o código verificador **2339889** e o código CRC **48D6EE8A**.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pois sem Ele nada seria possível.

À minha esposa, Caroline, por sempre me apoiar e incentivar na realização do mestrado.

Aos meus familiares, em especial, minha mãe, Selma, e meu pai, Marcos, por me incentivarem a seguir no caminho dos estudos.

Ao Professor Victor Cláudio Paradela Ferreira, que me orientou na elaboração deste trabalho.

Aos Professores do Profiap-UFJF, que, com seus ensinamentos, muito contribuíram para minha formação.

Aos colegas de turma, que fizeram parte desta trajetória de aprendizado e crescimento.

RESUMO

As reformas previdenciárias promovidas pelo governo federal brasileiro desde a promulgação da Constituição Federal de 1988 trouxeram importantes mudanças nas condições de aposentadoria e pensão dos servidores públicos. Diante dessas alterações, surgiram diferenciados estratos de servidores públicos para fins de pagamento de contribuição e acesso a benefícios previdenciários, tendo como base a data do ingresso no serviço público. Os servidores públicos são distribuídos em diversas carreiras, que, frequentemente, passam por reestruturações, acarretando aumento na dificuldade de realizar um planejamento previdenciário. Esse cenário também afetou os Técnico-Administrativos em Educação (TAEs), objeto de estudo desta dissertação, cuja carreira passou, em 2025, por uma nova reestruturação. O enquadramento teórico do estudo insere-se na linha de pesquisa “Administração Pública e Organizações”, evidenciando os impactos reais na área prática. O objetivo geral foi avaliar o impacto financeiro das reformas previdenciárias ocorridas desde a promulgação da Constituição Federal de 1988 na carreira analisada. Como objetivo propositivo, buscou-se indicar medidas que os TAEs possam adotar para maximizar os benefícios previdenciários futuros. A pesquisa realizada foi do tipo misto, com o uso de técnicas qualitativas e quantitativas. Os resultados demonstraram que as alterações nas regras previdenciárias trouxeram grandes desafios para os TAEs, incluindo o incremento nas contribuições para o regime de previdência, a redução dos valores dos benefícios e a imposição de critérios mais rígidos para acesso aos benefícios. Diante disso, ficou evidenciada a necessidade e relevância de um planejamento previdenciário eficaz, visando minimizar os impactos das reformas.

Palavras-chave: previdência dos servidores públicos federais; reforma previdenciária; aposentadoria dos servidores públicos; Técnico-Administrativos em Educação.

ABSTRACT

The pension reforms promoted by the Brazilian federal government since the promulgation of the 1988 Federal Constitution have brought important changes to the retirement and pension conditions of public servants. In view of these changes, different stratum of civil servants emerged for the purpose of paying contributions and accessing social security benefits, based on the date of entry into public service. Public servants are distributed across different careers, which, frequently, undergo restructuring, causing an increase in the difficulty in carrying out pension planning. This scenario also affected Technical-Administrative Staff in Education, the object of study of this dissertation, whose career underwent a new restructuring in 2025. The theoretical framework of the study is part of the research line “Public Administration and Organizations”, highlighting the real impacts in the practical area. The general objective was to evaluate the financial impact of the pension reforms that have occurred since the promulgation of the 1988 Federal Constitution on the career analyzed. As a propositional objective, we sought to indicate measures that TAEs can adopt to maximize future social security benefits. The research carried out was of the mixed type, with the use of qualitative and quantitative techniques. The results showed that changes in social security rules brought a great challenges for TAEs, including increased contributions to the social security scheme, reduced benefit amounts and the imposition of stricter criteria for accessing benefits. In view of this, the need and relevance of effective pension planning became evident, aiming to minimize the impacts of the reforms.

Keywords: Federal public servants’ pension system; pension reform; public servants’ retirement; Technical-Administrative Staff in Education.

LISTA DE SIGLAS

CAP	Caixa de Aposentadorias e Pensões
CD	Cargo de Direção
CF/88	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
EC	Emenda Constitucional
EFPC	Entidade Fechada de Previdência Complementar
FG	Função Gratificada
Funpresp	Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público
Funpresp-Exe	Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público do Poder Executivo
IFE	Instituição Federal de Ensino
IQ	Incentivo à Qualificação
MEC	Ministério da Educação
MP	Medida Provisória
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
RPC	Regime de Previdência Complementar
RPPS	Regime Próprio de Previdência Social
RSC	Reconhecimento de Saberes e Competências
TAE	Técnico-Administrativo em Educação
VB	Vencimento Básico

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1	-	Seguridade Social	19
Quadro 2	-	Regimes Previdenciários	21
Quadro 3	-	Benefícios previdenciários públicos	22
Quadro 4	-	Espécies de aposentadoria do servidor público	26
Quadro 5	-	Requisitos para aposentadoria voluntária do Servidor Público	28
Gráfico 1	-	Remuneração Inicial e Final – TAE Nível E (em R\$) – Referência 2025	45
Gráfico 2	-	Comparação entre as três regras de aposentadoria – TAE Nível E – Referência 2025	51
Gráfico 3	-	Remuneração Inicial e Final – TAE Nível D (em R\$) – Referência 2025	54
Gráfico 4	-	Comparação entre as três regras de aposentadoria – TAE Nível D – Referência 2025	63

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	- Tempo de Contribuição x Percentual sobre a média aritmética simples das contribuições	28
Tabela 2	- Temporalidade da Pensão por Morte para cônjuges ou companheiros ...	31
Tabela 3	- Remuneração no início de carreira dos TAES – Referência 2025	34
Tabela 4	- Correlação remuneração dos TAES	35
Tabela 5	- Incentivo à Qualificação	36
Tabela 6	- Remuneração dos TAES - Início e Fim de Carreira – Referência 2025 .	37
Tabela 7	- Valores dos Cargos de Direção – Referência 2025	38
Tabela 8	- Valores das Funções de Confiança – Referência 2025	39
Tabela 9	- Remuneração (em R\$) do Servidor de Nível E - Referência 2025	44
Tabela 10	- Tempo de Contribuição x Percentual sobre a média aritmética simples das contribuições	46
Tabela 11	- Cálculo da Média Ponderada da Aposentadoria – Base 40 anos de contribuição – Nível E - Não restrita ao Teto do RGPS – Referência 2025	46
Tabela 12	- Cálculo da Média Ponderada da Aposentadoria – Base 40 anos de contribuição – Nível E - Não restrita ao Teto do RGPS – Com aceleração da progressão – Referência 2025	47
Tabela 13	- Cálculo da Média Ponderada da Aposentadoria – Base 40 anos de contribuição – Nível E - Restrita ao Teto do RGPS – Sem aceleração da progressão – Referência 2025	49
Tabela 14	- Cálculo da Média Ponderada da Aposentadoria – Base 40 anos de contribuição – Nível E - Restrita ao Teto do RGPS – Com aceleração da progressão – Referência 2025	50
Tabela 15	- Remuneração (em R\$) do Servidor de Nível D - Referência 2025	53
Tabela 16	- Cálculo da Média Ponderada da Aposentadoria – Base 40 anos de contribuição – Nível D - Não restrita ao Teto do RGPS – Referência 2025	56
Tabela 17	- Cálculo da Média Ponderada da Aposentadoria – Base 40 anos de contribuição – Nível D - Não restrita ao Teto do RGPS – Com aceleração da progressão – Referência 2025	58

Tabela 18	- Cálculo da Média Ponderada da Aposentadoria – Base 40 anos de contribuição – Nível D - Restrita ao Teto do RGPS – Sem aceleração da progressão – Referência 2025	60
Tabela 19	- Cálculo da Média Ponderada da Aposentadoria – Base 40 anos de contribuição – Nível D - Restrita ao Teto do RGPS – Com aceleração da progressão – Referência 2025	62
Tabela 20	- Cálculo do parâmetro a ser aplicado sobre a média das contribuições – Pensão por Morte	64
Tabela 21	- Cálculo da Pensão por Morte – Situação hipotética – Referência 2025	65
Tabela 22	- Faixas de Contribuição para o RPPS – Referência 2025	66
Tabela 23	- Incentivo à Qualificação – atualizado	75

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1	CONSIDERAÇÕES SOBRE A SEGURIDADE SOCIAL	19
2.2	CONSIDERAÇÕES SOBRE A PREVIDÊNCIA SOCIAL	20
2.2.1	Regime Próprio de Previdência Social	22
2.2.2	As Grandes Reformas Previdenciárias – RPPS	23
2.2.3	O RPPS após a Emenda Constitucional nº 103/2019	25
2.2.3.1	<i>Aposentadorias do Servidor Público – Espécies e Fórmulas de Cálculo</i>	<i>26</i>
2.2.3.2	<i>Aposentadorias do Servidor Público – Requisitos e Cálculo</i>	<i>27</i>
2.2.3.3	<i>Aposentadoria do Servidor Público – Regras de Transição</i>	<i>29</i>
2.2.3.4	<i>Abono de Permanência</i>	<i>30</i>
2.2.3.5	<i>Pensão Por Morte – Requisitos e Cálculo</i>	<i>30</i>
2.2.4	Regime de Previdência Complementar	31
2.2.4.1	<i>Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal – Funpresp</i>	<i>31</i>
2.3	CONSIDERAÇÕES SOBRE O SISTEMA REMUNERATÓRIO DOS TAEs	32
2.3.1	Carreira	32
2.3.2	Carreira dos TAEs, de acordo com a Lei nº 11.091/2005 e com a Medida Provisória nº 1.286/2024	33
2.3.2.1	<i>Vencimento básico</i>	<i>34</i>
2.3.2.2	<i>Adicionais, Auxílios e Gratificações</i>	<i>35</i>
2.3.3	Funções de confiança e cargos em comissão	38
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	40
3.1	ORIENTAÇÃO	40
3.2	MÉTODO DE ABORDAGEM	41
3.3	TIPO DE PESQUISA	41
3.4	UNIVERSO PESQUISADO	41
3.5	LEVANTAMENTO DE DADOS	42
3.6	TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS	42
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO	43

4.1	ANÁLISE SOBRE A APOSENTADORIA, DE ACORDO COM A LEI Nº 11.091/2005, ATUALIZADA PELA MP Nº 1.286/2024	44
4.2	ANÁLISE SOBRE A PENSÃO POR MORTE	64
4.3	ANÁLISE SOBRE A CONTRIBUIÇÃO PARA O RPPS	65
5	SEÇÃO PROPOSITIVA	67
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	68
	REFERÊNCIAS	70
	APÊNDICE A – Alterações na carreira dos TAEs com a MP nº 1.286/2024	75
	APÊNDICE B – Produto Técnico	77

1 INTRODUÇÃO

De acordo com Nese e Giambiagi (2020), a partir do século XIX, em decorrência, principalmente, do processo de industrialização, ocorreram profundas transformações na sociedade, acarretando um elevado aumento da urbanização e a consequente quebra dos laços comunitários existentes no âmbito rural. Com isso, as famílias deixaram de ser o suporte primordial das pessoas e alguns problemas surgiram no meio urbano, como o agravamento do desemprego, acidentes de trabalho, invalidez, morte prematura, além da necessidade de se trabalhar até uma idade avançada.

Ainda segundo Nese e Giambiagi (2020), para mitigar os problemas gerados pela urbanização, fez-se necessária a atuação do Estado, de modo a dar suporte às pessoas da cidade. Foi nesse contexto que surgiram os sistemas previdenciários, sendo a Alemanha a vanguardista, ao instituir, na década de 1890, ações e medidas que deram origem a esse sistema de proteção social. Inicialmente, foram instituídos os benefícios vinculados às incapacidades físicas para o trabalho, incluindo aqueles decorrentes de acidente ou velhice, de forma a aliviar a pobreza que estava se tornando endêmica no meio urbano.

Nesse sentido, de acordo com Delgado (2023), o Direito Previdenciário tem estreita relação com o Direito do Trabalho, sendo ambos marcados pelo mesmo processo de intervenção do Estado no mercado de trabalho. Esse processo teve início na Europa Ocidental, a partir do século XIX, e culminou, no século XX, no denominado *Welfare State*, ou Estado de Bem-Estar Social, que representa a intervenção e a responsabilização estatal sobre os cidadãos.

No contexto do Brasil, Nese e Giambiagi (2020) afirmam que a Previdência Social foi instituída, inicialmente, de forma fragmentada, por meio de Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAPs), abrangendo apenas algumas categorias específicas, como a dos ferroviários, dos portuários, dos trabalhadores da força, luz e bondes. Posteriormente, outras CAPs foram surgindo, e o Estado se viu na obrigação de realizar a gestão de forma integrada, o que levou a movimentos de unificação e racionalização, desaguando no modelo que se tem hoje.

Segundo Nóbrega e Benedito (2022), atualmente, o sistema previdenciário brasileiro é dividido em três grandes grupos: Regime Geral de Previdência Social (RGPS), Regimes Próprios de Previdência Social (RPPSs) e Regime de Previdência Complementar (RPC). Enquanto o RGPS abrange os trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os autônomos, os profissionais liberais e os que não exercem atividades laborativas, mas optaram por se filiar a um regime de previdência pública, os RPPSs são destinados aos servidores públicos efetivos da União, estados, Distrito Federal e municípios. Esses dois

regimes previdenciários – RGPS e RPPS – são de filiação obrigatória (compulsória) para aqueles que exercem atividade remunerada. Já o Regime de Previdência Complementar possui caráter facultativo. Dessa forma, cabe ao cidadão, independentemente de exercer atividade laborativa, optar por contribuir para este regime. Além disso, há de se destacar que o RGPS e o RPPS possuem o atributo da “solidariedade”, enquanto o RPC se baseia na “capitalização”. Isso significa dizer que, no RGPS e no RPPS, a responsabilidade por eventuais insuficiências é atrelada ao Estado, enquanto no RPC os riscos e os acertos são de responsabilidade direta dos beneficiários.

Sendo assim, no Brasil, os servidores ocupantes de cargos públicos efetivos possuem direito ao regime de previdência denominado Regime Próprio de Previdência Social, que é diferenciado em relação aos demais trabalhadores brasileiros, que são abarcados pelo Regime Geral de Previdência Social (Nóbrega; Benedito, 2022). Salienta-se que, inicialmente, os dois regimes possuíam regras de contribuição e de concessão de benefícios bastante distintas. No entanto, sucessivas reformas previdenciárias objetivaram convergi-los, tornando suas regras cada vez mais semelhantes.

Nesse contexto, ao longo das últimas décadas, o sistema previdenciário brasileiro passou por mudanças significativas, tanto no que tange ao custeio (financiamento) quanto aos benefícios, principalmente no que diz respeito ao RPPS. De acordo com Di Pietro (2021), até a Emenda Constitucional (EC) nº 3, de 1993, os servidores públicos não contribuía para a aposentadoria e passavam para a inatividade recebendo a última remuneração do cargo exercido, sendo o ônus totalmente suportado pelo Estado. Essa situação foi alterada com a referida EC, que conferiu ao § 6º do art. 40 da Constituição Federal de 1988 (CF/88) a seguinte redação: “as aposentadorias e pensões dos servidores públicos federais serão custeadas com recursos provenientes da União e das contribuições dos servidores, na forma da lei” (Brasil, 1988, cap. VIII, art. 40).

Assim, após a EC nº 3/1993, a contribuição dos servidores para o RPPS foi paulatinamente aumentada com as subseqüentes reformas do sistema previdenciário. Além do mais, a forma de cálculo dos benefícios sofreu alterações substanciais, de modo a reduzir seu valor e diminuir a obrigação financeira do Estado frente aos beneficiários. Para tanto, o Estado se valeu principalmente de Emendas Constitucionais, entre as quais se destacam:

- a) EC nº 20/1998 – Instituição de critérios mínimos para aposentadoria voluntária, como idade (60 anos para homens e 55 para mulheres) e tempo de contribuição (35 anos para homens e 30 para mulheres). Além disso, possibilitou a criação futura de

regimes de previdência complementar para os servidores públicos, que viabilizaria a aplicação do teto do RGPS para o RPPS;

- b) EC nº 41/2003 – Fim da integralidade (valor da aposentadoria igual ao da última remuneração enquanto na ativa) e da paridade (reajuste dos aposentados igual ao dos ativos); e
- c) EC nº 103/2019 – Alterou os critérios para custeio e acesso aos benefícios, tornando várias regras do RPPS semelhantes às do RGPS.

Diante disso, destaca-se que, com as alterações mencionadas, as aposentadorias dos servidores que ingressaram no setor público após o ano de 2003 deixaram de corresponder à última remuneração recebida na ativa e passaram a ser calculadas com base nas remunerações recebidas no decorrer da sua vida laboral. Desse modo, todas as remunerações recebidas durante o período laboral com a devida atualização monetária a partir da competência de julho de 1994 – data da implementação do plano real – impactam no cálculo do benefício futuro do contribuinte para a Previdência Social, conforme o disposto no art. 26 da EC nº 103/2019 (Brasil, 2019). Por conseguinte, quanto maior a diferença entre as remunerações no início e no decorrer da carreira, maior será a redução no benefício previdenciário.

Considerando esse contexto e as diferentes carreiras existentes na Administração Pública, que possuem regras distintas no tocante à questão remuneratória, a pesquisa aqui apresentada buscou evidenciar o impacto financeiro que as reformas previdenciárias acarretam em uma carreira específica de servidores públicos federais, a de Técnico-Administrativo em Educação (TAE). Essa carreira se caracteriza por um Vencimento Básico (VB) inicial inferior ao das demais carreiras do Executivo Federal e por um lapso temporal maior para atingir o ápice salarial. Por outro lado, a carreira de TAE possibilita um expressivo aumento remuneratório, que será detalhado no decorrer do presente estudo.

Os Técnico-Administrativos em Educação são servidores das Instituições Federais de Ensino (IFEs) vinculadas ao Ministério da Educação (MEC), conforme estabelecido na Lei nº 11.091/2005 (Brasil, 2005), atualizada pela Medida Provisória (MP) nº 1.286, de 31 de dezembro de 2024, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos TAEs (Brasil, 2024).

Os cargos do Plano de Carreira dos TAEs são organizados em 5 níveis de classificação (A a E), conforme o cargo e a escolaridade exigida para o ingresso. Além disso, possuem 19 níveis de progressão, que impactam diretamente o valor do VB de cada cargo. Ademais, a Lei nº 11.091/2005 dispõe sobre outra importante parcela remuneratória dos TAEs, que é o Incentivo à Qualificação (IQ), que pode variar de 10% a 75% do VB, dependendo da

apresentação de diploma ou certificado reconhecido pelo MEC que comprove nível de escolaridade formal superior ao exigido para o exercício do cargo.

Destaca-se, ainda, que, em 2024, os TAEs, após negociações com o Executivo Federal, conseguiram a reestruturação na carreira, materializada por meio da Medida Provisória nº 1.286, de 31 de dezembro de 2024. Com isso, alguns importantes avanços foram conquistados pela categoria, como diminuição temporal para se atingir o topo da carreira, redução no interstício entre progressões, criação do instituto da aceleração da progressão por capacitação, entre outros (Brasil, 2024).

Além disso, conforme a Lei nº 9.640/1998 (Brasil, 1998a), no âmbito das Instituições Federais de Ensino, há um quantitativo expressivo de Cargos de Direção (CDs) e Funções Gratificadas (FGs) que podem ser ocupados por TAEs. Nesses casos, o servidor pode optar pela incidência ou não da contribuição previdenciária, o que influencia diretamente no valor do benefício previdenciário futuro.

Como se observa, os TAEs, enquanto estão na ativa, possuem algumas possibilidades de influenciar sua remuneração e, por conseguinte, o valor do benefício previdenciário futuro. No entanto, é importante ressaltar que a previdência vai além do aspecto financeiro, abrangendo também questões psicológicas. Nesse sentido, os próprios órgãos aos quais os servidores estão vinculados e a Escola Nacional de Administração Pública (Enap) oferecem regularmente cursos preparatórios para a aposentadoria, quando os servidores estão na iminência da passagem para a inatividade. Embora esses cursos abordem temas financeiros, isso não é o suficiente, uma vez que o planejamento e a maximização do valor dos benefícios requerem a adoção de medidas de longo prazo.

Posto isso, a escolha pelo tema da pesquisa justifica-se pelas diversas alterações na legislação previdenciária ocorridas nas últimas três décadas, as quais elevaram a complexidade do tema para os servidores públicos federais. Na década de 1990, não se fazia tão necessária a realização de um planejamento previdenciário, visto que os proventos da inatividade seriam semelhantes à remuneração recebida enquanto na ativa. No entanto, esse cenário se alterou profundamente nos últimos anos, trazendo inicialmente a obrigatoriedade de contribuição para a previdência e, posteriormente, o aumento significativo das alíquotas de contribuição, podendo chegar, atualmente, até 22% sobre certa faixa da remuneração.

Quanto ao cálculo dos benefícios, as regras foram modificadas, e os institutos da integralidade e da paridade foram extintos para servidores que ingressaram no serviço público a partir de 2004. Ademais, a partir da implementação do Regime de Previdência Complementar – no caso do Executivo Federal, representado pela Fundação de Previdência Complementar do

Servidor Público Federal do Poder Executivo (Funpresp-Exe) –, houve a instituição do teto do RGPS para as contribuições dos servidores que ingressaram a partir de 04/02/2013. Dessa forma, coexistem diversas regras previdenciárias para os servidores ativos atuais, a depender do ano de ingresso no serviço público.

Considerando esse contexto e as particularidades da carreira dos TAEs, que possuem diversas possibilidades de influenciar a sua remuneração e, por conseguinte, sua contribuição previdenciária, seja por meio de capacitações e qualificações, seja por ocupação de cargos em comissão e funções comissionadas, torna-se ainda mais relevante a realização de um planejamento previdenciário.

Diante do exposto, a partir das questões até aqui destacadas, a pesquisa buscou respostas para o seguinte problema: “Quais os impactos financeiros que as reformas previdenciárias ocorridas desde a promulgação da Constituição Federal de 1988 acarretaram para os Técnico-Administrativos em Educação?”. Em linha com o problema de pesquisa proposto, foi adotado o seguinte objetivo geral: analisar os impactos financeiros das reformas previdenciárias para os TAEs.

Tendo em vista que a pesquisa foi desenvolvida em um mestrado profissional, sendo necessária a elaboração de um Produto Técnico Tecnológico (PTT), estabeleceu-se, de forma complementar, o seguinte objetivo: propor opções para maximizar os benefícios previdenciários futuros dos TAEs. Ademais, destaca-se que, como alvos necessários para a consecução do objetivo geral, foram perseguidos os objetivos específicos a seguir elencados:

- a) Apresentar as principais reformas previdenciárias ocorridas no âmbito do setor público;
- b) Detalhar a composição da remuneração e as particularidades da carreira dos TAEs;
- c) Analisar a evolução e as escolhas na carreira dos TAEs com os reflexos nos benefícios previdenciários futuros;
- d) Propor alternativas para maximizar os benefícios previdenciários futuros dos TAEs.

Visando contemplar os objetivos traçados, esta dissertação está organizada em seis capítulos. O primeiro capítulo corresponde a esta introdução, na qual são apresentados a contextualização histórica, a problematização, o problema de pesquisa, os objetivos gerais e específicos, além da justificativa do estudo. O segundo capítulo dedica-se ao referencial teórico, no qual serão abordados os conceitos de Seguridade Social e Previdência Social, bem como as particularidades da Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação. O terceiro capítulo apresenta os procedimentos metodológicos adotados na pesquisa. No quarto capítulo, são desenvolvidas a análise e a discussão sobre os resultados encontrados. No quinto capítulo, são

apresentadas as proposições para minimizar os impactos financeiros das sucessivas reformas previdenciárias. Por fim, o sexto capítulo traz as considerações finais, destacando as principais conclusões alcançadas ao longo do trabalho e as proposições do autor para a discussão sobre a temática.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo aborda os elementos principais que compõem a fundamentação teórica do presente estudo. Para tanto, são apresentados e explicados os conceitos relativos à Seguridade Social, à Previdência Social e à Carreira e Sistema Remuneratório, voltados, precipuamente, para a consecução dos objetivos supramencionados.

2.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE A SEGURIDADE SOCIAL

A Seguridade Social brasileira é formada pelos direitos sociais à saúde, à previdência e à assistência social, conforme disposto no art. 194 da Constituição Federal de 1988. Cumpre destacar que, segundo Nóbrega e Benedito (2022), a saúde e a assistência social são direitos que independem de contribuição, sendo que a saúde é garantida a todos, enquanto a assistência social é devida apenas aos necessitados, consoante requisitos dispostos na Constituição e em legislação específica da área.

Por outro lado, a Previdência Social possui caráter contributivo e filiação obrigatória, isto é, toda pessoa que exerce atividade remunerada deve contribuir para a previdência e, em contrapartida, faz jus aos benefícios oferecidos. É, portanto, considerado um seguro *sui generis* contra os riscos sociais estipulados na legislação previdenciária.

O Quadro 1 sintetiza a diferença entre os direitos abarcados pela Seguridade Social, quanto aos destinatários e à necessidade de contribuição.

Quadro 1 - Seguridade Social

Seguridade Social		
Direito Social	Destinatários	Necessidade de contribuição
Saúde	Todos	NÃO
Assistência Social	Apenas aos necessitados	NÃO
Previdência Social	Somente aos contribuintes e a seus dependentes	SIM

Fonte: Elaborado pelo autor (2025), com base na Constituição Federal de 1988.

Percebe-se, pelo exposto no Quadro 1, que a previdência tem natureza singular em relação à Saúde e à Assistência social, na medida em que só será devida àqueles que para ela contribuírem. Com efeito, a previdência, além de um direito, constitui um dever do trabalhador, uma vez que, ao exercer atividade remunerada, passa a ter a obrigação de contribuir para o sistema previdenciário, sendo que tal contribuição possui natureza tributária (Nóbrega; Benedito, 2022).

2.2 CONSIDERAÇÕES SOBRE A PREVIDÊNCIA SOCIAL

O termo “previdência” significa cautela, precaução, faculdade ou ação de prever (Priberam, 2025). Nesse sentido, a previdência social “está atrelada às ideias de amparo, segurança e proteção das pessoas e seus dependentes diante dos infortúnios da vida” (Souza, 2024, p. 22).

As iniciativas para concessão de aposentadoria no serviço público surgiram antes da Constituição Federal de 1988, estabelecendo esse benefício para diversas categorias de servidores públicos. Nesse contexto, pode-se citar o Decreto nº 9.912-A/1888, que dispõe sobre a Reforma dos Correios do Império e estabelece, em seu art. 194, que será “concedida aposentadoria, ordinária ou extraordinária, aos empregados do Correio” (Brasil, 1888, cap. XVIII, art. 194). No período da República, também foram editadas legislações previdenciárias, como o Decreto nº 565/1890, que “concede aos empregados de todas as estradas de ferro geraes da República direito de aposentadoria” (Brasil, 1890).

No que diz respeito à Previdência Social dos empregados da iniciativa privada, o Decreto nº 4.682/1923, denominado Lei Eloy Chaves, é considerado o grande marco previdenciário brasileiro, visto que a referida “lei federal que fez dos ferroviários, no setor privado, os precursores do direito a um pagamento mensal durante a velhice. [...] a norma é considerada a origem da Previdência Social. Foi sobre esse alicerce que o sistema previdenciário cresceu até chegar ao modelo atual” (Westin, 2019, recurso online).

Atualmente, a Previdência Social tem a finalidade de amparar os trabalhadores e seus dependentes em situações em que eles não mais exercem suas atividades laborais, de forma temporária ou permanente, a depender do regime previdenciário. No Brasil, a previdência é dividida em três regimes, conforme apresentado no Quadro 2:

Quadro 2 - Regimes Previdenciários

Regimes Previdenciários		
Denominação	Abrangência	Obrigatoriedade
Regime Geral de Previdência Social (RGPS)	Trabalhadores da iniciativa privada, empregados públicos (regidos pela CLT), ocupantes de cargos eletivos e ocupantes exclusivamente de cargos em comissão	Sim
Regime Próprio de Previdência Social (RPPS)	Servidores públicos efetivos (regidos por Estatuto do Ente Federado)	Sim
Regime de Previdência Complementar (RPC)	Todos os que queiram complementar a renda previdenciária futura.	Não

Fonte: Elaborado pelo autor (2025), com base na Constituição Federal de 1988.

Segundo Amado (2015, p. 78 *apud* Nóbrega; Benedito, 2022, p. 10), o Regime Geral de Previdência Social representa “o maior plano previdenciário brasileiro [...], visando cobrir vários riscos sociais tais como velhice, invalidez, doença, maternidade, prisão, acidente e morte”.

Por outro lado, existe a figura do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), destinado aos servidores públicos efetivos, consoante o disposto no art. 40 da Constituição Federal de 1988:

Art. 40. O regime próprio de previdência social dos servidores titulares de cargos efetivos terá caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente federativo, de servidores ativos, de aposentados e de pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial (Brasil, 1988, cap. VII, art. 40).

Considerando a diferenciação dos regimes previdenciários no país desde sua origem, Ibrahim explica o tratamento diferenciado dado à Previdência Social dos servidores:

para tais pessoas, a regra sempre foi a concessão de benefícios custeados, integralmente, pelo Estado, enquanto a previdência social dos trabalhadores em geral, criada posteriormente, já possuía a natureza contributiva desde sua gênese. Tal diferença, comum em diversos países mundo afora, explica o fato de, no Brasil, ainda termos um regime previdenciário segregado para servidores (RPPS), muito embora a Constituição já preveja, também, sua natureza contributiva (Ibrahim, 2015, p. 55).

Diferentemente do Regime Geral, o Regime Próprio de Previdência Social, conforme o § 2º do art. 9º da Emenda Constitucional nº 103/2019 (Brasil, 2019), prevê apenas os benefícios de aposentadorias e pensões por morte, conforme apresentado no Quadro 3:

Quadro 3 - Benefícios previdenciários públicos

Benefícios		
Descrição	RGPS	RPPS
Aposentadorias	X	X
Pensão por morte	X	X
Salário-maternidade	X	-
Salário-família	X	-
Auxílio-reclusão	X	-
Auxílio-doença	X	-
Auxílio-acidente	X	-

Fonte: Elaborado pelo autor (2025), com base na Constituição Federal de 1988.

Nota-se que, apesar de as últimas reformas previdenciárias buscarem a convergência dos regimes, os benefícios que ficam a cargo do RPPS ainda são limitados em relação ao RGPS. Isso, no entanto, não implica a não oferta de tais benefícios para os servidores públicos, pois são cobertos diretamente pelo orçamento público, separado dos recursos do RPPS.

Além disso, segundo Nóbrega e Benedito (2022), existe a previdência privada, denominada Regime de Previdência Complementar, que possui caráter facultativo, contratual e complementar aos regimes previdenciários públicos, RGPS e RPPS.

2.2.1 Regime Próprio de Previdência Social

O Regime Próprio de Previdência Social é o regime previdenciário assegurado aos servidores públicos no âmbito dos municípios, dos estados, do Distrito Federal e da União. Inicialmente, conforme elucida Lima (2022, p. 50-51),

o modelo de seguridade social do setor público foi organizado segundo a relação de trabalho pro labore facto (pelo trabalho), ou seja, não existia a natureza contributiva para o recebimento do benefício futuro, bastava basicamente a vinculação do servidor ao ente público para a concessão da aposentadoria.

No entanto, atualmente, o custeio dos regimes próprios é realizado em caráter contributivo e solidário, por meio das contribuições previdenciárias dos servidores públicos civis e militares, inativos e pensionistas, assim como com a contribuição dos respectivos entes federados.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, foi estabelecido que a União, os estados, os municípios e o Distrito Federal instituiriam um regime jurídico único para os

servidores da administração pública. Nesse contexto, no âmbito federal, foi editada a Lei nº 8.112/1990, que “dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais” (Brasil, 1990). De acordo com Guimarães (2022, p. 46), “no novo regramento, foi estabelecido o RPPS da União ao fixar no Título VI o Plano de Seguridade Social do Servidor. O plano era constituído para concessão de aposentadoria, pensão vitalícia e temporária, além de outros benefícios”.

2.2.2 As Grandes Reformas Previdenciárias – RPPS

No transcorrer dos anos, foram realizadas grandes reformas relativas à Previdência Social brasileira, sendo a primeira delas em 1998, por meio da Emenda Constitucional nº 20, que instituiu critérios mínimos para aposentadoria voluntária, como idade de 60 anos para homens e 55 para mulheres, além de tempo de contribuição de 35 anos para homens e 30 para mulheres. Ademais, foi estabelecido um período de carência de dez anos no serviço público e de cinco anos no cargo para a concessão de aposentadoria. Essa reforma previdenciária também previu a instituição de um Regime de Previdência Complementar para os servidores públicos, sendo este implantado, para os servidores federais, por meio da Lei nº 12.618/2012, a qual autorizou a criação da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal, a Funpresp (Brasil, 2012a).

Ainda em 1998, também foi aprovada a Lei nº 9.717, estabelecendo “regras gerais para a organização e o funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos militares dos Estados e do Distrito Federal” (Brasil, 1998b). Ressalta-se que o art. 9º da referida lei estabelece a preservação do caráter contributivo e solidário, bem como o equilíbrio financeiro e atuarial dos Regimes Próprios de Previdência Social.

A segunda grande reforma ocorreu com a Emenda Constitucional nº 41, aprovada em 2003. Essa reforma introduziu a contribuição de inativos e pensionistas e determinou, para os futuros servidores públicos, o fim da integralidade (valor da aposentadoria equivalente à última remuneração na ativa) e da paridade (reajuste dos proventos de aposentados conforme os reajustes concedidos aos servidores em atividade).

Em 2016, foi proposta uma nova reforma previdenciária. Trata-se da Proposta de Emenda à Constituição nº 287/2016, que continha ajustes paramétricos tanto no Regime Geral de Previdência Social quanto nos Regimes Próprios. No entanto, essa proposta não chegou a ser analisada pelo Congresso Nacional (Queiroz; Afonso, 2023).

Por fim, a mais recente reforma previdenciária ocorreu em 2019, com a Emenda Constitucional nº 103, que alterou os critérios de custeio e de acesso aos benefícios, tornando várias regras do Regime Próprio de Previdência Social semelhantes às do Regime Geral. Dentre as regras definidas pela EC nº 103/2019 para os servidores públicos federais, destacam-se as seguintes:

- a) Idade mínima para aposentadoria: 65 anos de idade para homens e 62 anos para mulheres;
- b) Tempo de contribuição mínimo: 25 anos, desde que cumpridos 10 anos no serviço público e 5 anos no cargo;
- c) Cálculo da aposentadoria: 60% da média aritmética de todos os salários de contribuição, acrescidos de 2% para cada ano de contribuição que exceder 20 anos;
- e
- d) Alíquotas de contribuição: alíquotas progressivas de acordo com a faixa salarial, variando efetivamente de 7,5% a 22%.

Diante do exposto, observa-se que as mudanças previdenciárias, mormente no tocante ao Regime Próprio de Previdência Social, foram significativas e constantes desde a promulgação da atual Constituição Federal. Essas alterações dificultam a compreensão por parte dos servidores abrangidos por esse regime, sobretudo porque as reformas fizeram recortes temporais de acordo com a data de ingresso no serviço público, fazendo com que coexistam regras distintas para os servidores em atividade. Nesse sentido, Queiroz e Afonso apresentam resumidamente as três situações possíveis antes da reforma promovida pela EC nº 3/2019, de acordo com a data de entrada no serviço público:

- Entrada até 2003: O direito à integralidade previa que o valor do benefício de aposentadoria seria igual à última remuneração da ativa. A paridade significava que os inativos teriam direito aos mesmos aumentos que os servidores da ativa;
- Entrada entre 2004 e 2012: O valor da aposentadoria era dado pela média dos 80% maiores salários de contribuição de todo o período contributivo, sem direito à paridade;
- Entrada de 2013 a 2019: O valor da aposentadoria era dado pela média dos 80% maiores salários de contribuição, limitado ao teto do RGPS, sem direito à paridade (Queiroz; Afonso, 2023, p. 5).

Com a entrada em vigor da EC nº 103/2019, o cálculo da aposentadoria deixou de considerar apenas os 80% maiores salários de contribuição, passando a abranger todas as contribuições vertidas para o sistema previdenciário (Brasil, 2019). Desse modo, resta evidente

que a reforma de 2019 trouxe uma perda para os beneficiários, uma vez que as 20% menores remunerações também são incluídas no cálculo, o que tende a reduzir o valor da aposentadoria futura.

2.2.3 O RPPS após a Emenda Constitucional nº 103/2019

Os servidores públicos titulares de cargos efetivos, sem exceção, até a entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 103/2019, possuíam direito ao Regime Próprio de Previdência Social, conforme redação do art. 40 da CF/88 dada pela Emenda Constitucional nº 41/2003:

Art. 40. Aos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, é assegurado regime de previdência de caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente público, dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e o disposto neste artigo (Brasil, 1988, cap. VII, art. 40).

Sucedeu-se que, apesar de ter o direito insculpido na Constituição, nem todos os municípios constituíram o regime próprio para seus servidores, conforme asseveram Nóbrega e Benedito (2022, p. 11):

a União, todos os Estados e respectivas capitais, bem como o DF instituíram seus RPPSs. Ocorre que, dos 5.570 Municípios brasileiros, apenas cerca de 2.100 instituíram RPPS para seus servidores, muitos por dificuldades oriundas de uma máquina administrativa enxuta e da falta de viabilidade em decorrência da realidade do serviço público local. É importante mencionar que, nos Municípios onde não foram instituídos RPPSs, seus servidores estão vinculados ao RGPS.

Considerando esse cenário, o Congresso Nacional, ao promulgar a Emenda Constitucional nº 103/2019, alterou o texto constitucional retirando a garantia do RPPS aos servidores públicos ocupantes de cargos efetivos. Além disso, proibiu expressamente, por meio da inclusão do § 22 no art. 40 da CF/88, a instituição de novos RPPSs (Brasil, 2019). Desse modo, os municípios que não criaram seu RPPS até a EC nº 103/2019 não mais poderão fazê-lo.

Quanto aos benefícios do RPPS, como supramencionado, a EC nº 103/2019, em seu § 2º do art. 9º, determina que, por meio desse regime, serão custeadas apenas as aposentadorias e pensões. Já em relação aos demais benefícios semelhantes aos pagos pelo RGPS, o constituinte

reformador estipulou, no § 3º do mesmo artigo, que esses correrão à conta do próprio ente federativo (Brasil, 2019).

2.2.3.1 Aposentadorias do Servidor Público – Espécies e Fórmulas de Cálculo

A aposentadoria corresponde à passagem do servidor para a inatividade. No caso dos servidores públicos federais, os critérios para acesso ao benefício são definidos diretamente pela Constituição Federal, que atualmente estabelece as seguintes espécies de aposentadorias descritas no Quadro 4:

Quadro 4 - Espécies de aposentadoria do servidor público

Aposentadorias	
Espécie	Descrição
Aposentadoria por incapacidade permanente para o trabalho	Ocorre quando o servidor é acometido de doença física ou mental que impossibilite o desempenho das atribuições do cargo, bem como é insusceptível de readaptação para exercício de outras atividades no serviço público.
Aposentadoria Compulsória	Ocorre quando o servidor completa 75 anos de idade.
Aposentadoria Voluntária	Ocorre a pedido do servidor, desde que cumpridos os requisitos mínimos para acesso ao benefício.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025), com base na Constituição Federal de 1988.

Nóbrega e Benedito (2022) asseveram que, no caso da Aposentadoria Voluntária, o legislador previu ainda quatro casos especiais, para os quais são estabelecidos critérios diferenciados para a concessão:

- a) Aposentadoria especial do servidor público federal com deficiência;
- b) Aposentadoria especial dos Policiais e dos Agentes Penitenciários e Socioeducativos;
- c) Aposentadoria especial pelo exercício de atividades com efetiva exposição a agentes nocivos; e
- d) Aposentadoria especial do professor da educação infantil, fundamental e médio.

Nesses casos, os requisitos de idade e tempo de contribuição são estabelecidos em patamares inferiores aos demais trabalhadores.

Com relação à forma de cálculo das aposentadorias, destaca-se que, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, ocorreram diversas reformas de modo a tornar o RPPS financeira e atuarialmente equilibrado. Atualmente, coexistem três categorias de

servidores, classificadas de acordo com a data de ingresso no serviço público, que torna a forma de cálculo diferente para cada grupo, conforme explicitado a seguir:

- a) Servidor ingressante até 31/12/2003 - O provento de aposentadoria será igual ao da última remuneração enquanto na atividade;
- b) Servidores ingressantes de 01/01/2004 até 03/02/2013 (data da instituição da Funpresp-Exe) - Cálculo com base em todas as remunerações, sem o limitador do teto do RGPS; e
- c) Servidores ingressantes a partir de 04/02/2013 - Cálculo com base em todas as remunerações, com o limitador do teto do RGPS.

Os servidores que ingressaram no serviço público até a entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 41/2003 (Brasil, 2003), em 01/01/2004, fazem jus ao benefício da aposentadoria correspondente à última remuneração do cargo exercido (integralidade). Além disso, fazem jus aos mesmos reajustes concedidos aos servidores da ativa, mesmo após a aposentadoria (paridade).

Ocorre que, com a entrada em vigor da EC nº 41/2003 (Brasil, 2003), os novos servidores deixaram de ter direito à integralidade e à paridade quando da passagem para a inatividade. Para eles, seria necessário realizar o cálculo tomando por base o valor das contribuições vertidas para o RPPS, sem um limite máximo estabelecido.

Posteriormente, seguindo o mandamento constitucional previsto a partir da EC nº 20/1998 (Brasil, 1998c), que alterou o art. 40 da CF/88, foi estabelecido que os Entes Federativos que instituíssem o RPC para seus servidores ocupantes de cargo efetivo poderiam fixar o valor das aposentadorias e pensões ao limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS. Nesse sentido, a União instituiu o RPC para os servidores públicos federais ocupantes de cargo efetivo por meio da Lei nº 12.618/2012, que no caso dos servidores do Executivo Federal passou a vigorar a partir de 04/02/2013. A partir dessa data, os ingressantes no serviço público federal do Poder Executivo passaram a estar sujeitos ao teto do RGPS, tanto para fins de contribuição quanto para a definição do valor dos benefícios (Brasil, 2012a).

2.2.3.2 Aposentadorias do Servidor Público – Requisitos e Cálculo

Atualmente, como regra geral, os servidores públicos, independentemente da data de ingresso no setor público, necessitam cumprir cumulativamente alguns requisitos mínimos para ter acesso ao benefício da aposentadoria voluntária, conforme apresentado no Quadro 5:

Quadro 5 - Requisitos para aposentadoria voluntária do Servidor Público

Requisitos para aposentadoria voluntária				
Gênero	Idade	Tempo de Contribuição	Tempo no Serviço Público	Tempo no Cargo
Mulher	62 anos	25 anos	10 anos	5 anos
Homem	65 anos	25 anos	10 anos	5 anos

Fonte: Elaborado pelo autor (2025), com base na Emenda Constitucional nº 103/2019.

A partir do cumprimento dos requisitos expostos no Quadro 5, passa-se à aplicação do cálculo para a definição do valor do benefício. Segundo o art. 26 da EC nº 103/2019, o cálculo considerará todas as contribuições vertidas à previdência pública, devidamente atualizadas monetariamente. O valor do benefício será correspondente a 60% da média aritmética simples dessas contribuições, acrescido de 2% para cada ano que exceder 20 anos de contribuição (Brasil, 2019).

Considerando que os servidores públicos necessitam de ao menos 25 anos de contribuição (somando a contribuição anterior para o regime geral da previdência, se for o caso) para acesso ao benefício, verifica-se que a aposentadoria corresponderá a, no mínimo, 70% da média aritmética simples dos valores de contribuição, alcançando 100% dessa média quando o servidor alcançar 40 anos de contribuição, conforme demonstrado na Tabela 1:

Tabela 1 - Tempo de Contribuição x Percentual sobre a média aritmética simples das contribuições

Tempo de contribuição (em anos)	Percentual aplicado sobre a média das contribuições	Tempo de contribuição (em anos)	Percentual aplicado sobre a média das contribuições
20	60%	30	80%
21	62%	31	82%
22	64%	32	84%
23	66%	33	86%
24	68%	34	88%
25	70%	35	90%
26	72%	36	92%
27	74%	37	94%
28	76%	38	96%
29	78%	39	98%
30	80%	40	100%

Fonte: Elaborada pelo autor (2025), com base na Emenda Constitucional nº 103/2019.

Nota-se que os servidores poderão se aposentar quando atingirem os requisitos mínimos. No entanto, em muitas situações, o valor do benefício sofrerá redução significativa, de até 30% da média de todas as contribuições, o que forçará alguns servidores a permanecerem na ativa para incrementarem o valor das aposentadorias.

2.2.3.3 Aposentadoria do Servidor Público – Regras de Transição

Além da regra geral descrita no item anterior, a Emenda Constitucional nº 103/2019 trouxe a previsão de regras de transição de modo a minimizar o impacto para os servidores que se encontravam próximos de adquirir o direito à aposentadoria na data de sua promulgação.

Nesse sentido, foram estabelecidas duas possibilidades para os servidores federais:

- a) Regra de pontos, que consiste no atingimento de uma pontuação resultante da soma da idade do servidor com o tempo de contribuição, combinada com outros requisitos mínimos. Em 2025, são necessários 102 pontos para homens e 92 pontos para mulheres. A pontuação aumenta na razão de 1 ponto a cada ano civil, até atingir o limite de 105 pontos em 2028 para os homens e 100 pontos em 2033 para as mulheres. Os requisitos adicionais para homens são: 35 anos de contribuição, 62 anos de idade, 5 anos no cargo efetivo e 20 anos no serviço público. Para as mulheres, os requisitos adicionais são: 30 anos de contribuição, 57 anos de idade, 5 anos no cargo efetivo e 20 anos no serviço público; e
- b) Pedágio de 100% do tempo de contribuição que faltava, na data de entrada em vigor da EC nº 103/2019, para atingir 35 anos de contribuição para homens e 30 anos de contribuição para mulheres, acrescido dos seguintes requisitos: para os homens, 60 anos de idade, 5 anos no cargo e 20 anos no serviço público; para as mulheres, 57 anos de idade, 5 anos no cargo e 20 anos no serviço público.

Como se pode observar, as regras de transição foram estabelecidas para privilegiar, principalmente, os servidores que estavam próximos da aposentadoria na data da entrada em vigor da EC nº 103/2019. Nesses casos, a idade mínima para aposentadoria fica aquém da idade mínima da regra geral, que estabelece 65 anos para homens e 62 anos para mulheres (Brasil, 2019).

2.2.3.4 Abono de Permanência

O Abono de Permanência, segundo o § 9º do art. 40 da CF/88, é um benefício pecuniário concedido ao servidor que, após atingir os requisitos mínimos para a aposentadoria voluntária, opta por permanecer em atividade até completar a idade para a aposentadoria compulsória. O valor do benefício equivale, no máximo, ao valor da contribuição previdenciária.

É importante destacar que o servidor poderá melhorar o valor do seu benefício futuro de aposentadoria enquanto recebe o abono de permanência, tendo em vista que esse abono é apenas um incentivo financeiro para que se mantenha na ativa. Nesse caso, o servidor continua contribuindo regularmente para a previdência, mas recebe o valor semelhante ao da contribuição de volta em sua remuneração mensal.

No final das contas, as contribuições vertidas enquanto recebe o abono de permanência integrarão o cálculo da média das contribuições, e o tempo de contribuição será considerado para fins de aplicação do percentual sobre essa média, o que tende a elevar o benefício previdenciário futuro de quem não mais possui o direito à integralidade e à paridade.

2.2.3.5 Pensão Por Morte – Requisitos e Cálculo

Além das Aposentadorias, o RPPS também é responsável pelo pagamento da Pensão por Morte devido aos dependentes do servidor público falecido. Tal benefício também sofreu profundas modificações desde a promulgação da Constituição de 1988.

Cumprе destacar que, atualmente, conforme o art. 23 da EC nº 103/2019, o cálculo da Pensão por Morte é realizado utilizando como parâmetro inicial o valor dos proventos da aposentadoria do servidor, caso esteja na inatividade. Se, entretanto, o servidor estiver em atividade, o cálculo toma por base a simulação da aposentadoria por incapacidade permanente na data do óbito, conforme regras explicitadas anteriormente. O valor final do benefício a ser concedido aos dependentes segue a seguinte fórmula: 50% do valor apurado, conforme explicitado anteriormente, acrescido de 10% para cada dependente, até o limite de 100%. Dessa forma, o valor pode variar de 60% para um dependente até 100% para cinco ou mais dependentes (Brasil, 2019).

É importante ressaltar que as regras de Pensão por Morte valem de igual modo para todos os servidores, independentemente da data de ingresso no serviço público. Desse modo, os servidores que vierem a falecer após a entrada em vigor da EC nº 103/2019 deixarão pensão aos dependentes calculada com base nas regras mencionadas anteriormente (Brasil, 2019).

Outro ponto que merece destaque é o fim da reversão das cotas, quando um dos dependentes perde essa condição. Até a entrada em vigor da EC nº 103/2019, o valor correspondente à cota do dependente excluído era recalculado e incorporado ao benefício dos demais dependentes, o que deixou de ocorrer com a reforma.

Além disso, conforme a Lei nº 8.112/1990, para que o cônjuge ou companheiro seja habilitado a receber a Pensão por Morte, é necessário que o servidor tenha vertido ao menos 18 contribuições mensais para o sistema de previdência e que o casamento ou a união estável tenha, no mínimo, dois anos antes do óbito do servidor (Brasil, 1990).

Ademais, para os cônjuges ou equiparados, existe a previsão de benefícios de pensão temporária por morte, de acordo com a idade do beneficiário, conforme mostrado na Tabela 2:

Tabela 2 - Temporalidade da Pensão por Morte para cônjuges ou companheiros

Idade do(a) cônjuge/companheiro(a) na data do óbito	Duração da pensão (em anos)
Menos de 21 anos	3
Entre 21 e 26 anos	6
Entre 27 e 29 anos	10
Entre 30 e 40 anos	15
Entre 41 e 43 anos	20
A partir de 44 anos	Vitalícia

Fonte: Elaborada pelo autor (2025), com base na Lei nº 8.112/1990.

2.2.4 Regime de Previdência Complementar

Em relação ao Regime de Previdência Complementar, Nóbrega e Benedito (2022) esclarecem que existem duas figuras que compõem esse subsistema previdenciário, quais sejam: as Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPCs), que são destinadas a todos que desejam complementar sua renda futura, independentemente da profissão exercida ou vínculo empregatício, e as Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPCs), que são ofertadas a determinados grupos de trabalhadores ou servidores por um patrocinador ou instituidor.

2.2.4.1 Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal – Funpresp

No caso dos Servidores Públicos Federais, a Lei nº 12.618/2012 instituiu o Regime de Previdência Complementar para os servidores ocupantes de cargos efetivos e autorizou a

criação de Fundações de Previdência Complementar do Servidor Público Federal para cada um dos Poderes, sob a modalidade de EFPC. Para os servidores do Executivo Federal, criou-se a Funpresp-Exe (Brasil, 2012a).

A partir da efetiva operação da Fundação, ocorrida em 04/02/2013, os novos ingressantes tiveram fixado o limite para concessão de aposentadorias e pensões no valor estabelecido como teto do RGPS, o que, por conseguinte, também limitou sua contribuição ao teto do regime geral.

Vale destacar que a Funpresp pode ser aderida por todos os servidores públicos federais. No entanto, a contribuição aportada pelo patrocinador – no caso, a União, suas autarquias e fundações – somente será devida nos casos em que a contribuição previdenciária do servidor possuir limitação ao teto do RGPS.

2.3 CONSIDERAÇÕES SOBRE O SISTEMA REMUNERATÓRIO DOS TAEs

Os Técnico-Administrativos em Educação são servidores que atuam nas Instituições Federais de Ensino e atualmente são regidos por um plano de carreira próprio, regulamentado pela Lei nº 11.091/2005 (Brasil, 2005). Esse normativo trata, entre outras questões, dos cargos e da estrutura remuneratória da categoria.

Destaca-se que, recentemente, foi publicada a Medida Provisória nº 1.286, de 31 de dezembro de 2024, que materializa importantes conquistas para os TAEs, resultantes de um processo de negociação que culminou, inclusive, com uma greve em âmbito nacional no ano de 2024 (Brasil, 2024).

2.3.1 Carreira

A carreira pode ser entendida como o percurso ascensional do trabalhador, ligada à evolução dentro de uma organização, conforme assevera Dutra (2021, p. 8):

a carreira pode ser pensada em degraus de complexidade, ou seja, na medida em que a pessoa incorpora atribuições (conjunto de funções e atividades executadas pela pessoa) e responsabilidades (conjunto das decisões exigidas da pessoa pela organização) mais complexas, está se desenvolvendo e agregando mais valor para o meio onde se insere. Os níveis de complexidade podem ser mensurados e podemos definir determinado espectro de complexidade como um degrau da carreira profissional. A carreira seria, então, uma sequência de degraus de complexidade que podem ser definidos

formalmente pela organização ou observados pela pessoa em seu crescimento pessoal.

Ainda segundo Dutra (2021), é importante ressaltar que as pessoas estarão engajadas em subir os degraus da carreira caso visualizem as necessidades e os benefícios atuais e futuros que isso trará a elas. Do contrário, relegarão a questão a segundo plano.

2.3.2 Carreira dos TAEs, de acordo com a Lei nº 11.091/2005 e com a Medida Provisória nº 1.286/2024

Em relação aos TAEs, por se tratarem de servidores públicos, sua carreira é definida por meio de lei, no caso, a Lei nº 11.091/2005, que foi alterada em 31 de dezembro de 2024 pela Medida Provisória nº 1.286/2024. Esses normativos estabelecem os critérios e as possibilidades de evolução na carreira.

Até 31 de dezembro de 2024, os TAEs podiam evoluir na carreira por meio de dois mecanismos: capacitação e mérito profissional. A progressão por capacitação exigia a apresentação de certificado em programa de capacitação, sendo que o servidor iniciava no nível I e poderia evoluir até o nível IV. Já a progressão por mérito profissional ocorria após avaliação periódica de desempenho, possibilitando a ascensão do servidor do nível 1 até o nível 16.

Essas progressões ocorriam de forma independente. Para a progressão por capacitação, era necessário atender um lapso temporal de 18 meses da entrada em exercício do servidor ou da última progressão da mesma natureza. Dessa forma, para se atingir o último degrau da progressão por capacitação (IV), levava-se ao menos 54 meses (4,5 anos). Por outro lado, a progressão por mérito profissional, além da avaliação de desempenho, exigia o cumprimento de 18 meses de efetivo exercício no nível anterior para subir ao próximo. Considerando que são 16 níveis, eram necessários ao menos 270 meses, que corresponde a 22,5 anos para se atingir o ápice.

A partir de 2025, com a reestruturação da carreira promovida pela Medida Provisória nº 1.286/2024, os TAEs deixarão de progredir por capacitação e progredirão apenas por mérito, com interstício de 12 meses. Ademais, por meio dessa MP, foi estabelecido que a carreira terá 19 níveis. Dessa forma, os TAEs poderão alcançar o topo da carreira com 18 anos de exercício no cargo (Brasil, 2024).

Além disso, foi criado o instituto da aceleração da progressão por capacitação, que consiste na “mudança de padrão de vencimento, decorrente da obtenção pelo servidor de

certificação em programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, respeitado o interstício de cinco anos de efetivo exercício e cumprida a carga horária mínima em ações de desenvolvimento” (Brasil, 2024, cap. L, art. 131). De acordo com o art. 131 da MP nº 1.286/2024, essa aceleração pode ser realizada, no máximo, três vezes a cada período de cinco anos. Desse modo, a carreira pode ser abreviada em três anos, e o TAE poderá chegar ao ápice da carreira em 15 anos.

A aceleração da progressão por capacitação, além de permitir abreviar a carreira, mostra-se como uma oportunidade de desenvolvimento do servidor por meio da aquisição de conhecimentos por intermédio da realização de cursos de capacitação. Nesse sentido, Barbosa (2010 *apud* Souza, 2022, p. 21) define a capacitação como um conjunto de ações que proporcionam aos servidores públicos envolvidos qualidade e competência técnica para uma melhor execução de suas atividades, tanto nos níveis de desempenho individual quanto coletivo.

2.3.2.1 *Vencimento básico*

Inicialmente, destaca-se que os cargos são divididos em cinco níveis de classificação, de acordo com a complexidade das atividades: A, B, C, D e E. Nesse contexto, os cargos de nível E desempenham atividades de maior complexidade e, por conseguinte, possuem o maior VB, conforme demonstrado na Tabela 3:

Tabela 3 - Remuneração no início de carreira dos TAES – Referência 2025

Nível de Classificação	Vencimento Básico
A	R\$ 1.788,14
B	R\$ 1.986,82
C	R\$ 2.483,52
D	R\$ 3.029,90
E	R\$ 4.967,04

Fonte: Elaborada pelo autor (2025), com base na MP nº 1.286/2024.

Destaca-se que, a partir de 2025, houve uma racionalização da tabela remuneratória dos cargos de TAEs. Nesse sentido, em vez de uma tabela com 49 níveis remuneratórios, vigente até 31 de dezembro de 2024, que contemplava desde o nível inicial do TAE de nível A até o nível final do TAE de nível E, foi estabelecida uma tabela única com 19 níveis remuneratórios

abrangendo todos os TAEs. Dessa forma, a diferenciação remuneratória passou a ser baseada na aplicação de percentuais, tendo como referência a carreira de nível E, ficando estabelecida a correspondência apresentada na Tabela 4:

Tabela 4 - Correlação remuneração dos TAEs

Nível de Classificação	Vencimento Básico
A	36% do nível E
B	40% do nível E
C	50% do nível E
D	61% do nível E
E	100% do nível E

Fonte: Elaborada pelo autor (2025), com base na MP nº 1.286/2024.

É importante, ainda, mencionar que cada progressão realizada pelos TAEs até 31 de dezembro de 2024 consistia no incremento de 3,9% sobre o Vencimento Básico. Com a MP nº 1.286/2024, o incremento passou a ser de 4% em 2025 e passará a ser de 4,1% a partir de abril de 2026 (Brasil, 2024).

2.3.2.2 *Adicionais, Auxílios e Gratificações*

Aos TAEs é concedido o Incentivo à Qualificação, que leva em conta o nível de escolaridade formal superior ao exigido no ingresso no cargo, podendo variar de 10 a 75%, consoante a Tabela 5:

Tabela 5 - Incentivo à Qualificação

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo	Incentivo à Qualificação
Ensino fundamental completo	10%
Ensino médio completo	15%
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%
Curso de graduação completo	25%
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h	30%
Mestrado	52%
Doutorado	75%

Fonte: Elaborada pelo autor (2025), com base na MP nº 1.286/2024.

Até 2024, o Incentivo à Qualificação era dividido em correlação direta e indireta, de acordo com o relacionamento do curso apresentado na solicitação de IQ com o ambiente organizacional de atuação do servidor. No caso da correlação indireta, os percentuais eram reduzidos. Com a entrada em vigor da MP nº 1.286/2024, essa classificação entre direta e indireta foi extinta, e todos os servidores passaram a receber o IQ com percentuais semelhantes aos aplicados à correlação direta, independentemente do relacionamento do curso com o ambiente organizacional do servidor (Brasil, 2024).

Como se pode observar na legislação e na Tabela 5, o Incentivo à Qualificação diz respeito à educação formal obtida pelo servidor. A esse respeito, Dutra (2021, p. 20) alega que a formação oferece “segurança para a pessoa iniciar seu projeto ou trabalho com mais confiança e com espírito crítico. Portanto, a formação pode acelerar o desenvolvimento, elevando o patamar inicial de conhecimentos e habilidades da pessoa para iniciar um novo trabalho ou enfrentar um desafio”. Desse modo, o Incentivo à Qualificação mostra-se como uma ferramenta de estímulo à formação do Técnico-Administrativo em Educação, proporcionando melhores condições para o desenvolvimento do seu trabalho, ao mesmo tempo que gera uma compensação remuneratória para o servidor, estimulando sua qualificação a níveis acima do exigido para o ingresso no cargo.

Conjugando essas informações sobre a carreira dos TAEs, chega-se à Tabela 6:

Tabela 6 - Remuneração dos TAEs - Início e Fim de Carreira – Referência 2025

Nível de Classificação	Vencimento Básico (VB) (Em Reais)	Remuneração Inicial Mínima (sem IQ) (Em Reais)	Remuneração Inicial Máxima (com IQ de Doutorado - 75% do VB) (Em Reais)	Remuneração mínima (sem IQ) no último nível de progressão (19) (Em Reais)	Remuneração máxima (IQ de 75%) no último nível de progressão (19) (Em Reais)	Relação entre a mínima e a máxima remuneração possível (VB + IQ)
A	1.788,14	1.788,14	3.129,25	3.622,44	6.339,28	355%
B	1.986,82	1.986,82	3.476,94	4.024,93	7.043,63	355%
C	2.483,52	2.483,52	4.346,16	5.031,16	8.804,52	355%
D	3.029,90	3.029,90	5.302,33	6.138,02	10.741,54	355%
E	4.967,04	4.967,04	8.692,32	10.062,31	17.609,05	355%

Fonte: Elaborada pelo autor (2025), com base na MP nº 1.286/2024.

Ao se comparar a remuneração inicial mínima com a final máxima possível – nível 19 de progressão e IQ de 75% –, verifica-se que a remuneração dos TAEs possui grande elasticidade, podendo ser multiplicada por até 3,55 vezes.

2.3.3 Funções de confiança e cargos em comissão

Outra parcela remuneratória prevista para os servidores públicos refere-se à retribuição por exercício de funções de confiança e cargos em comissão, conforme disciplinado pela Constituição Federal de 1988, em seu art. 37, inciso V:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e, também, ao seguinte: [...]

V – as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento (Brasil, 1988, cap. VII, art. 37).

Desse modo, para fazer cumprir o disposto na CF/88, o legislador infraconstitucional criou funções de confiança e cargos em comissão, de acordo com as particularidades dos órgãos e entidades da Administração Pública.

Para as Instituições de Ensino Federal, a Lei nº 9.640/1998 estipulou o número de Cargos de Direção e Funções Gratificadas, delegando ao Ministro da Educação a competência para distribuir esses cargos e funções entre as instituições (Brasil, 1998). Tal distribuição é realizada por meio de portaria do Ministério da Educação, levando-se em consideração o porte e os critérios por ele estabelecidos.

Quanto aos valores das FGs e CDs, estes foram alterados no decorrer do tempo, encontrando-se atualmente fixados por meio da Lei nº 11.526/2007 (Brasil, 2007) e atualizados por intermédio da MP nº 1.286/2024, conforme detalhado na Tabela 7:

Tabela 7 - Valores dos Cargos de Direção – Referência 2025

Cargo	Valor (100%)	Valor (60%)
CD-1	R\$ 18.064,75	R\$ 10.838,85
CD-2	R\$ 14.364,38	R\$ 8.618,63
CD-3	R\$ 11.276,71	R\$ 6.766,03
CD-4	R\$ 7.629,10	R\$ 4.577,46

Fonte: Elaborada pelo autor (2025), com base na MP nº 1.286/2024.

Destaca-se que os servidores nomeados para o exercício de Cargos de Direção podem optar por receber 100% do valor do CD, abrindo mão da remuneração correspondente ao cargo efetivo, ou optar por receber a remuneração do cargo efetivo acrescida de 60% do valor do CD.

Em relação às Funções Gratificadas, diferentemente das CDs, elas são sempre pagas em seu valor integral, sendo adicionadas à remuneração do servidor. Os valores correspondentes às FGs estão estipulados em lei, conforme apresentado na Tabela 8:

Tabela 8 - Valores das Funções de Confiança – Referência 2025

Função	Valor
FG-1	R\$ 1.159,01
FG-2	R\$ 779,73
FG-3	R\$ 632,16
FG-4	R\$ 295,20
FG-5	R\$ 239,54
FG-6	R\$ 175,64
FG-7	R\$ 112,02
FG-8	R\$ 82,86
FG-9	R\$ 67,22

Fonte: Elaborada pelo autor (2025), com base na MP nº 1.286/2024.

Cumprе ressaltar que a Lei nº 8.168/1991 (Brasil, 1991), alterada pela Lei nº 12.772/2012 (Brasil, 2012b), limitou o acesso a servidores fora dos quadros das instituições de ensino a, no máximo, 10% (dez por cento) do total de cargos e funções da instituição. Dessa forma, no mínimo, 90% dos referidos cargos e funções são destinados aos servidores das IFEs, que são formados pelos Docentes e pelos TAEs.

Além disso, é importante ressaltar que, geralmente, os cargos e as funções são atribuídos aos servidores considerando o seu desempenho. Desse modo, é imprescindível que os profissionais se preocupem com o desenvolvimento e o aperfeiçoamento contínuo, evitando a acomodação negativa. Segundo Dutra (2021), uma forma de evitar a inércia na carreira e essa acomodação negativa é realizar periodicamente uma reflexão sistemática sobre os propósitos, a carreira e o desenvolvimento, o que proporciona reposicionamento, autoconhecimento, adequação de ações e outros benefícios.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo, são apresentados os principais procedimentos que foram utilizados no delineamento da pesquisa. De acordo com Medeiros e Tomasi (2021, p. 80),

método é o caminho que a pesquisa tomou, um processo de organização e sistematização da investigação. Ele compreende tudo o que foi utilizado para o andamento do estudo. Também pertencem à seção de metodologia: (a) indicação dos procedimentos utilizados; (b) constituição dos corpus; (c) descrição de como os dados foram coletados e analisados.

Dessa forma, são descritos a seguir os principais eixos que nortearam a condução da pesquisa.

3.1 ORIENTAÇÃO

A orientação adotada na pesquisa foi de caráter misto. Por um lado, utilizou-se o método de pesquisa qualitativo, tendo em vista que, segundo Günther (2006, p. 202), “a pesquisa qualitativa é uma ciência baseada em textos, ou seja, a coleta de dados produz textos que nas diferentes técnicas analíticas são interpretados hermeneuticamente”. Além disso, empregou-se o método quantitativo, com o emprego de estatística descritiva, de modo a sintetizar e possibilitar a análise mais apurada, correlacionando os dados e informações relativos aos aspectos previdenciários e da carreira que constitui o objeto deste estudo. Fonseca (2002, p. 20) assevera:

diferentemente da pesquisa qualitativa, os resultados da pesquisa quantitativa podem ser quantificados. Como as amostras geralmente são grandes e consideradas representativas da população, os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda a população alvo da pesquisa. A pesquisa quantitativa se centra na objetividade. Influenciada pelo positivismo, considera que a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados brutos, recolhidos com o auxílio de instrumentos padronizados e neutros. A pesquisa quantitativa recorre à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis, etc. A utilização conjunta da pesquisa qualitativa e quantitativa permite recolher mais informações do que se poderia conseguir isoladamente.

Dessa forma, a combinação da pesquisa qualitativa com a quantitativa propiciou uma melhor análise e compreensão do impacto financeiro das sucessivas reformas previdenciárias, a partir da Constituição Federal de 1988, para os Técnico-Administrativos em Educação.

3.2 MÉTODO DE ABORDAGEM

Como método de abordagem, foi adotado o dedutivo, partindo-se do geral, de conceitos e princípios, para o específico, buscando-se, com base na lógica, concluir a respeito das premissas adotadas. Parte-se, portanto, de “[...] princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis e possibilita chegar a conclusão de maneira puramente formal, isto é, em virtude unicamente de sua lógica” (Gil, 2008, p. 9).

3.3 TIPO DE PESQUISA

Quanto aos fins, a presente pesquisa pode ser classificada como descritiva. Segundo Gil (2017, p. 32), “as pesquisas descritivas têm como objetivo a descrição das características de determinada população ou fenômeno. Podem ser elaboradas também com a finalidade de identificar possíveis relações entre variáveis”.

A pesquisa também pode ser classificada como aplicada, uma vez que possui como principal motivação a necessidade de solucionar um problema concreto. “Denominada pesquisa aplicada, abrange estudos elaborados com a finalidade de resolver problemas identificados no âmbito das sociedades em que os pesquisadores vivem (Gil, 2017, p. 31).

Nesse sentido, a pesquisa buscou descrever o impacto das sucessivas reformas previdenciárias, além de propor soluções para minimizar os efeitos negativos delas decorrentes.

3.4 UNIVERSO PESQUISADO

O universo pesquisado é constituído pela carreira dos Técnico-Administrativos em Educação, que compreende os cargos ocupados por servidores ligados às Instituições Federais de Ensino, consoante disciplinado pela Lei nº 11.091/2005 (Brasil, 2005).

3.5 LEVANTAMENTO DE DADOS

Quanto aos meios, a pesquisa caracteriza-se como documental, valendo-se de vastos normativos sobre a temática da previdência e relativos à carreira e às parcelas remuneratórias dos TAEs. Também se configura como bibliográfica, pois tem como base materiais publicados em livros, revistas, trabalhos acadêmicos e na rede mundial de computadores. De acordo com Gil (2008, p. 51),

a pesquisa documental assemelha-se muito à pesquisa bibliográfica. A única diferença entre ambas está na natureza das fontes. Enquanto a pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, a pesquisa documental vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico [...].

Ademais, foram destacados os dispositivos legais que tratam da previdência dos servidores públicos federais, bem como analisados os normativos que disciplinam a carreira dos Técnico-Administrativos em Educação.

3.6 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

Inicialmente, foi realizada uma pesquisa bibliográfica para subsidiar a compreensão e a análise sobre a Previdência Social e a carreira dos TAEs. Para tanto, foram utilizados livros e trabalhos acadêmicos sobre a temática.

Posteriormente, foi realizada uma pesquisa documental, utilizando a Constituição Federal de 1988, suas Emendas e a legislação infraconstitucional para identificar o arcabouço legal que ampara a previdência dos servidores públicos federais e suas modificações, desde a promulgação da Constituição vigente.

Em seguida, foi efetuada uma segunda pesquisa documental, com o intuito de identificar e caracterizar a estrutura remuneratória dos Técnico-Administrativos em Educação. Para essa finalidade, foram utilizadas as leis que regem a carreira.

Com base nas pesquisas bibliográfica e documental, foi realizada a contextualização do problema identificado na introdução, bem como a análise de casos hipotéticos, de modo a caracterizar o impacto das sucessivas alterações legislativas para os ocupantes de cargos na carreira de TAE.

Para tanto, foram adotados os seguintes passos: inicialmente foi realizado um recorte por data de ingresso no serviço público, refletindo, dessa forma, as regras que são aplicáveis aos servidores públicos civis do Executivo Federal, que incluem os TAEs. Na sequência, foram realizadas projeções considerando o desenvolvimento na carreira de servidores hipotéticos, tomando por base os valores nominais de 2025. Com isso, foi possível dimensionar o impacto financeiro das reformas previdenciárias ocorridas desde a promulgação da Constituição Federal de 1988 para os Técnico-Administrativos em Educação, tanto em relação aos benefícios de aposentadoria voluntária e de pensão por morte, quanto no que diz respeito ao valor da contribuição para o RPPS.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO

Neste capítulo, são apresentadas as análises sobre o impacto financeiro das reformas previdenciárias na carreira dos TAEs, de acordo com a Lei nº 11.091/2005, atualizada pela Medida Provisória nº 1.286/2024. A partir de 1º de janeiro de 2025, essa MP promoveu a reestruturação da carreira, trazendo alguns avanços importantes para os TAEs, como o encurtamento do tempo para alcance do ápice da carreira, menor interstício para progressão e aumento remuneratório.

No que tange à análise, foram realizadas projeções de modo a dimensionar o impacto financeiro dessas mudanças. Para isso, foram considerados, de forma conjugada, os aspectos previdenciários e a evolução na carreira, demonstrando o impacto desse binômio nos benefícios e nas contribuições.

São aqui enfatizados os três grandes e principais recortes, quanto aos direitos previdenciários, considerando a data de ingresso no serviço público:

- a) Servidores que ingressaram até 31/12/2003: possuem direito à integralidade e à paridade;
- b) Servidores que ingressaram entre 2004 e 03/02/2013, quando foi instituída a Funpresp-Exe: o benefício previdenciário assim como as contribuições a serem vertidas para o RPPS não observam o teto do RGPS; e
- c) Servidores que ingressaram a partir de 04/02/2013: têm a contribuição e os benefícios limitados ao teto do RGPS.

4.1 ANÁLISE SOBRE A APOSENTADORIA, DE ACORDO COM A LEI Nº 11.091/2005, ATUALIZADA PELA MP Nº 1.286/2024

Para esta análise, foi projetada a aposentadoria de um servidor hipotético A, considerando os valores nominais de 2025, além das seguintes premissas:

- a) Ingresso no Nível E da Carreira dos TAEs em janeiro/2025;
- b) Não tem tempo anterior no Serviço Público, nem na Iniciativa Privada;
- c) Todas as progressões serão realizadas no interstício mínimo previsto em lei; e
- d) O valor do teto da Previdência em 2025 é de R\$ 8.157,41.

Para facilitar a visualização, apresenta-se a seguir a Tabela 9, com a remuneração projetada para esse servidor, considerando a soma do Vencimento Básico com o respectivo Incentivo à Qualificação:

Tabela 9 - Remuneração (em R\$) do Servidor de Nível E - Referência 2025

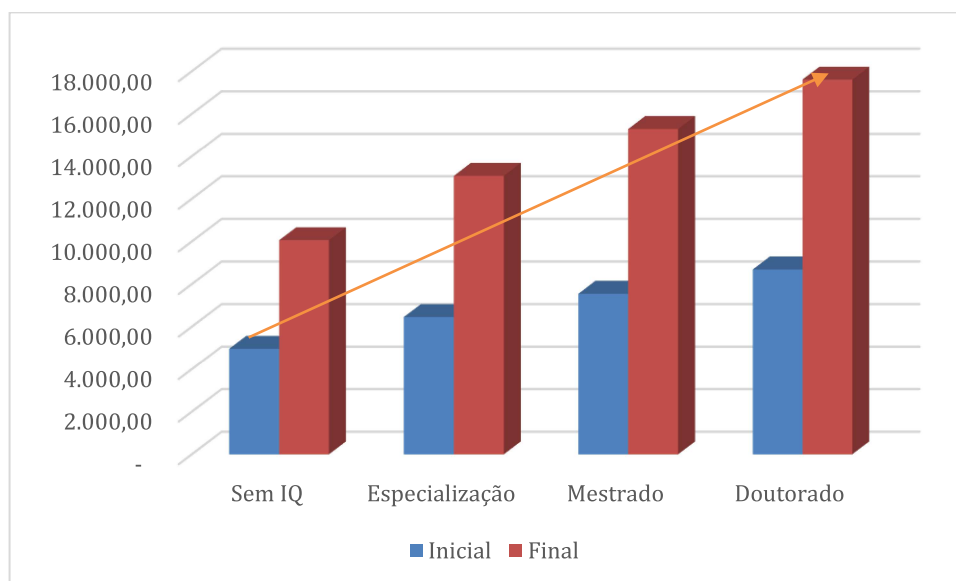
Nível	A partir de	Sem IQ	Especialização	Mestrado	Doutorado
1	Ingresso	4.967,04	6.457,15	7.549,90	8.692,32
2	1 ano	5.165,72	6.715,44	7.851,90	9.040,01
3	2 anos	5.372,35	6.984,06	8.165,97	9.401,61
4	3 anos	5.587,24	7.263,42	8.492,61	9.777,68
5	4 anos	5.810,73	7.553,95	8.832,32	10.168,78
6	5 anos	6.043,16	7.856,11	9.185,61	10.575,54
7	6 anos	6.284,89	8.170,36	9.553,03	10.998,56
8	7 anos	6.536,29	8.497,17	9.935,15	11.438,50
9	8 anos	6.797,74	8.837,06	10.332,56	11.896,04
10	9 anos	7.069,65	9.190,54	10.745,86	12.371,88
11	10 anos	7.352,43	9.558,16	11.175,70	12.866,76
12	11 anos	7.646,53	9.940,49	11.622,73	13.381,43
13	12 anos	7.952,39	10.338,11	12.087,63	13.916,68
14	13 anos	8.270,49	10.751,63	12.571,14	14.473,35
15	14 anos	8.601,31	11.181,70	13.073,99	15.052,29
16	15 anos	8.945,36	11.628,97	13.596,94	15.654,38
17	16 anos	9.303,17	12.094,12	14.140,82	16.280,55
18	17 anos	9.675,30	12.577,89	14.706,46	16.931,77
19	18 anos	10.062,31	13.081,01	15.294,71	17.609,05

Fonte: Elaborada pelo autor (2025), com base na MP nº 1.286/2024.

A partir da Tabela 9, observa-se que o servidor A ingressa com uma remuneração que pode variar entre R\$ 4.967,04 a R\$ 8.692,32, a depender do Incentivo à Qualificação a que ele faz jus. É possível perceber também que a remuneração desse servidor ao final de todas as

progressões (quando atinge o nível 19) pode variar entre R\$ 10.062,31 e R\$ 17.609,05. Dessa forma, a depender da trajetória do servidor A na carreira, ele pode multiplicar sua remuneração por até 3,55, saindo de, no mínimo, R\$ 4.967,04 e alcançando até, no máximo, R\$ 17.609,05, conforme apresentado no Gráfico 1:

Gráfico 1 - Remuneração Inicial e Final – TAE Nível E (em R\$) – Referência 2025



Fonte: Elaborado pelo autor (2025), com base na MP nº 1.286/2024.

Para fins de aposentadoria, essa amplitude, quando relacionada às regras previdenciárias, traz os seguintes cenários hipotéticos:

- a) Cenário I – Caso o Servidor A fizesse jus à regra da integralidade e da paridade, que vigora apenas para servidores ingressantes até 2003, para fins de aposentadoria, a sua trajetória na carreira não implicaria decréscimos nos proventos, uma vez que o valor do provento de aposentadoria seria semelhante à última remuneração recebida enquanto na ativa;
- b) Cenário II – Caso o Servidor A não fizesse jus à integralidade e à paridade, mas também não estivesse submetido ao teto do RGPS, como é o caso dos servidores que ingressaram entre 01/01/2004 e 03/02/2013, haveria o cálculo sobre todas as remunerações que foram vertidas para o regime de previdência, aplicando-se ainda o redutor constante na Tabela 10:

Tabela 10 - Tempo de Contribuição x Percentual sobre a média aritmética simples das contribuições

Tempo de contribuição (em anos)	Percentual aplicado sobre a média das contribuições	Tempo de contribuição (em anos)	Percentual aplicado sobre a média das contribuições
20	60%	30	80%
21	62%	31	82%
22	64%	32	84%
23	66%	33	86%
24	68%	34	88%
25	70%	35	90%
26	72%	36	92%
27	74%	37	94%
28	76%	38	96%
29	78%	39	98%
30	80%	40	100%

Fonte: Elaborada pelo autor (2025), com base na Emenda Constitucional nº 103/2019.

Desse modo, para fazer jus a 100% da média apurada, o servidor teria que contribuir por 40 anos para o regime de previdência. Ademais, a trajetória na carreira impacta o seu provento de aposentadoria, tendo em vista que o cálculo do benefício considera todas as remunerações vertidas para a previdência. No cenário em tela, o impacto é demonstrado na Tabela 11:

Tabela 11 - Cálculo da Média Ponderada da Aposentadoria – Base 40 anos de contribuição –
Nível E - Não restrita ao Teto do RGPS – Referência 2025

(continua)					
Nível	A partir de	Sem IQ	Especialização	Mestrado	Doutorado
1	Ingresso	4.967,04	6.457,15	7.549,90	8.692,32
2	1 ano	5.165,72	6.715,44	7.851,90	9.040,01
3	2 anos	5.372,35	6.984,06	8.165,97	9.401,61
4	3 anos	5.587,24	7.263,42	8.492,61	9.777,68
5	4 anos	5.810,73	7.553,95	8.832,32	10.168,78
6	5 anos	6.043,16	7.856,11	9.185,61	10.575,54
7	6 anos	6.284,89	8.170,36	9.553,03	10.998,56
8	7 anos	6.536,29	8.497,17	9.935,15	11.438,50
9	8 anos	6.797,74	8.837,06	10.332,56	11.896,04
10	9 anos	7.069,65	9.190,54	10.745,86	12.371,88
11	10 anos	7.352,43	9.558,16	11.175,70	12.866,76
12	11 anos	7.646,53	9.940,49	11.622,73	13.381,43
13	12 anos	7.952,39	10.338,11	12.087,63	13.916,68
14	13 anos	8.270,49	10.751,63	12.571,14	14.473,35

Tabela 11 - Cálculo da Média Ponderada da Aposentadoria – Base 40 anos de contribuição –
Nível E - Não restrita ao Teto do RGPS – Referência 2025

(conclusão)					
Nível	A partir de	Sem IQ	Especialização	Mestrado	Doutorado
15	14 anos	8.601,31	11.181,70	13.073,99	15.052,29
16	15 anos	8.945,36	11.628,97	13.596,94	15.654,38
17	16 anos	9.303,17	12.094,12	14.140,82	16.280,55
18	17 anos	9.675,30	12.577,89	14.706,46	16.931,77
19	de 18 a 40 anos	10.062,31	13.081,01	15.294,71	17.609,05
Média ponderada das contribuições		8.718,82	11.334,46	13.252,60	15.257,93
Relação entre a média ponderada das contribuições e a última remuneração		86,65%	86,65%	86,65%	86,65%

Fonte: Elaborada pelo autor (2025), com base na MP nº 1.286/2024.

Pelos dados apresentados na Tabela 11, os proventos calculados para aposentadoria de um servidor TAE Nível E, considerando que realizou as progressões no prazo mínimo estabelecido, a cada 12 meses, podem variar de R\$ 8.718,82 a R\$ 15.257,93, a depender do Incentivo à Qualificação a que fizer jus. Desse modo, resta evidente que o lapso temporal entre o início da carreira até atingir o topo da carreira, após 18 anos, e nela se mantiver até completar 40 anos de contribuição, produzirá um impacto de redução de 13,65% no valor da aposentadoria, quando comparado com o valor teto da remuneração.

É importante destacar que a MP nº 1.286/2024 trouxe um novo instituto para os TAEs, que é a aceleração da progressão, que pode ser realizada a cada cinco anos. Dessa forma, o lapso temporal mínimo para se alcançar o topo da carreira é de 15 anos, com o impacto correspondente demonstrado na Tabela 12:

Tabela 12 - Cálculo da Média Ponderada da Aposentadoria – Base 40 anos de contribuição –
Nível E - Não restrita ao Teto do RGPS – Com aceleração da progressão – Referência 2025

(continua)					
Nível	A partir de	Sem IQ	Especialização	Mestrado	Doutorado
1	Ingresso	4.967,04	6.457,15	7.549,90	8.692,32
2	1 ano	5.165,72	6.715,44	7.851,90	9.040,01
3	2 anos	5.372,35	6.984,06	8.165,97	9.401,61
4	3 anos	5.587,24	7.263,42	8.492,61	9.777,68
5	4 anos	5.810,73	7.553,95	8.832,32	10.168,78
7	5 anos (+1A)	6.284,89	8.170,36	9.553,03	10.998,56
8	6 anos	6.536,29	8.497,17	9.935,15	11.438,50
9	7 anos	6.797,74	8.837,06	10.332,56	11.896,04
10	8 anos	7.069,65	9.190,54	10.745,86	12.371,88

Tabela 12 - Cálculo da Média Ponderada da Aposentadoria – Base 40 anos de contribuição – Nível E - Não restrita ao Teto do RGPS – Com aceleração da progressão – Referência 2025

(conclusão)					
Nível	A partir de	Sem IQ	Especialização	Mestrado	Doutorado
11	9 anos	7.352,43	9.558,16	11.175,70	12.866,76
13	10 anos (+1A)	7.952,39	10.338,11	12.087,63	13.916,68
14	11 anos	8.270,49	10.751,63	12.571,14	14.473,35
15	12 anos	8.601,31	11.181,70	13.073,99	15.052,29
16	13 anos	8.945,36	11.628,97	13.596,94	15.654,38
17	14 anos	9.303,17	12.094,12	14.140,82	16.280,55
19	de 15 anos (+1A) a 40 anos	10.062,31	13.081,01	15.294,71	17.609,05
Média ponderada das contribuições		8.889,36	11.556,17	13.511,83	15.556,39
Relação entre a média ponderada das contribuições e a última remuneração		88,34%	88,34%	88,34%	88,34%

Fonte: Elaborada pelo autor (2025), com base na MP nº 1.286/2024.

Nota: (+1A) = mais uma aceleração.

Verifica-se, pois, que o fato de o servidor utilizar o mecanismo de aceleração da progressão implica a redução de 3 anos para o atingimento do ápice da carreira, além de ocasionar um impacto 1,69% menor na queda dos proventos de aposentadoria, após 40 anos de contribuição, em relação ao curso alongado da carreira, de 18 anos.

Destaca-se que o percentual de redução apresentado (13,35% ou 11,66%) considera que o servidor ingressou e terminou a sua jornada na carreira com o mesmo Incentivo à Qualificação. Caso ele tenha adquirido IQ mais elevado no decorrer da carreira, o impacto financeiro será agravado, tendo em vista que todas as contribuições vertidas para o sistema previdenciário serão consideradas no cálculo dos benefícios futuros. Dessa forma, quanto mais rapidamente o servidor alcançar o IQ mais elevado, maior será o impacto positivo no cálculo do benefício.

- c) Cenário III – Aplica-se aos servidores ingressantes no serviço público após a implementação da Funpresp, ocorrida, no caso do Executivo Federal, em 04/02/2013. Além das reduções já observadas no Cenário II, ocorre a limitação de contribuições ao teto do RGPS, que, em 2025, é de R\$ 8.157,41. Dessa forma, o impacto da redução nos proventos de aposentadoria é ainda maior, conforme demonstrado na Tabela 13:

Tabela 13 - Cálculo da Média Ponderada da Aposentadoria – Base 40 anos de contribuição –
Nível E - Restrita ao Teto do RGPS – Sem aceleração da progressão – Referência 2025

Nível	A partir de	Sem IQ	Especialização	Mestrado	Doutorado
1	Ingresso	4.967,04	6.457,15	7.549,90	8.157,41
2	1 ano	5.165,72	6.715,44	7.851,90	8.157,41
3	2 anos	5.372,35	6.984,06	8.157,41	8.157,41
4	3 anos	5.587,24	7.263,42	8.157,41	8.157,41
5	4 anos	5.810,73	7.553,95	8.157,41	8.157,41
6	5 anos	6.043,16	7.856,11	8.157,41	8.157,41
7	6 anos	6.284,89	8.157,41	8.157,41	8.157,41
8	7 anos	6.536,29	8.157,41	8.157,41	8.157,41
9	8 anos	6.797,74	8.157,41	8.157,41	8.157,41
10	9 anos	7.069,65	8.157,41	8.157,41	8.157,41
11	10 anos	7.352,43	8.157,41	8.157,41	8.157,41
12	11 anos	7.646,53	8.157,41	8.157,41	8.157,41
13	12 anos	7.952,39	8.157,41	8.157,41	8.157,41
14	13 anos	8.157,41	8.157,41	8.157,41	8.157,41
15	14 anos	8.157,41	8.157,41	8.157,41	8.157,41
16	15 anos	8.157,41	8.157,41	8.157,41	8.157,41
17	16 anos	8.157,41	8.157,41	8.157,41	8.157,41
18	17 anos	8.157,41	8.157,41	8.157,41	8.157,41
19	de 18 a 40 anos	8.157,41	8.157,41	8.157,41	8.157,41
Média ponderada das contribuições		7.570,91	8.004,55	8.134,58	8.157,41
Valor da última remuneração		10.062,31	13.081,01	15.294,71	17.609,05
Relação entre a média ponderada das contribuições e a última remuneração		75,24%	61,19%	53,19%	46,33%

Fonte: Elaborada pelo autor (2025), com base na Lei nº 11.091/2005, na MP nº 1.286/2024 e na EC nº 103/2019.

Considerando a aceleração da progressão, se realizada no prazo mínimo possível, o servidor consegue alcançar o ápice da carreira em 15 anos, tendo em vista que pode utilizar esse instrumento a cada 5 anos. Desse modo, reduz em 3 anos o trajeto até o último patamar da carreira. Tal aceleração reflete na futura aposentadoria do servidor, consoante exposto na Tabela 14:

Tabela 14 - Cálculo da Média Ponderada da Aposentadoria – Base 40 anos de contribuição –
Nível E - Restrita ao Teto do RGPS – Com aceleração da progressão – Referência 2025

Nível	A partir de	Sem IQ	Especialização	Mestrado	Doutorado
1	Ingresso	4.967,04	6.457,15	7.549,90	8.157,41
2	1 ano	5.165,72	6.715,44	7.851,90	8.157,41
3	2 anos	5.372,35	6.984,06	8.157,41	8.157,41
4	3 anos	5.587,24	7.263,42	8.157,41	8.157,41
5	4 anos	5.810,73	7.553,95	8.157,41	8.157,41
7	5 anos (+1A)	6.284,89	8.157,41	8.157,41	8.157,41
8	6 anos	6.536,29	8.157,41	8.157,41	8.157,41
9	7 anos	6.797,74	8.157,41	8.157,41	8.157,41
10	8 anos	7.069,65	8.157,41	8.157,41	8.157,41
11	9 anos	7.352,43	8.157,41	8.157,41	8.157,41
13	10 anos (+1A)	7.952,39	8.157,41	8.157,41	8.157,41
14	11 anos	8.157,41	8.157,41	8.157,41	8.157,41
15	12 anos	8.157,41	8.157,41	8.157,41	8.157,41
16	13 anos	8.157,41	8.157,41	8.157,41	8.157,41
17	14 anos	8.157,41	8.157,41	8.157,41	8.157,41
19	De 15 (+1A) a 40 anos	8.157,41	8.157,41	8.157,41	8.157,41
Média ponderada das contribuições		7.636,53	8.012,08	8.134,58	8.157,41
Valor da última remuneração		10.062,31	13.081,01	15.294,71	17.609,05
Relação entre a média ponderada das contribuições e a última remuneração		75,89%	61,25%	53,19%	46,33%

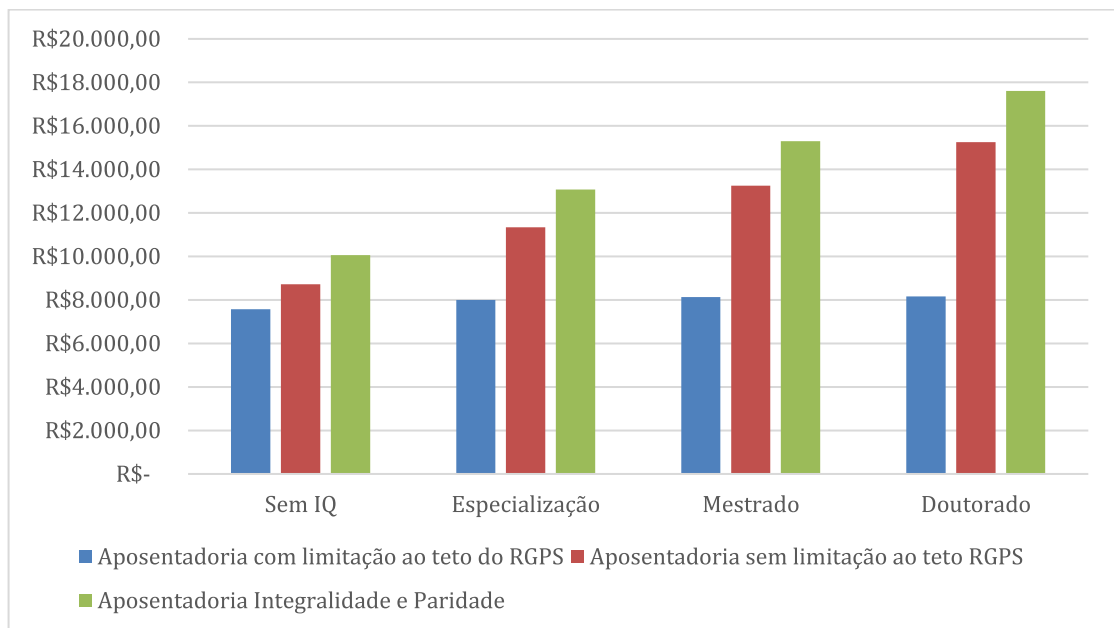
Fonte: Elaborada pelo autor (2025), com base na Lei nº 11.091/2005, na MP nº 1.286/2024 e na EC nº 103/2019.

Nota: (+1A) = mais uma aceleração.

Diante disso, percebe-se uma redução significativa dos proventos de aposentadoria a cargo do RPPS, sobretudo para aqueles que recebem remuneração acima do teto da previdência. Essa redução pode ultrapassar 50% no caso dos Servidores que ingressaram com doutorado e, desde o início, fizeram jus ao IQ de 75%.

O Gráfico 2 apresenta uma comparação entre os três cenários:

Gráfico 2 - Comparação entre as três regras de aposentadoria – TAE Nível E – Referência 2025



Fonte: Elaborado pelo autor (2025), com base na Lei nº 11.091/2005, na MP nº 1.286/2024 e na EC nº 103/2019.

Observa-se, pois, que os impactos no provento de aposentadoria são distintos de acordo com a regra a que estão submetidos. Ademais, extrai-se do Gráfico 2 que, quanto mais próxima a remuneração do teto RGPS, menor é o impacto financeiro nos proventos da aposentadoria.

Assevera-se que a projeção em tela considera a hipótese de contribuição por 40 (quarenta) anos. No entanto, o servidor pode optar por se aposentar antes disso, desde que cumpra os requisitos mínimos estipulados. Nessa situação, haverá ainda a redução no cálculo do benefício, no importe de 2% para cada ano de contribuição não vertida à previdência. No caso dos servidores públicos, é necessário, no mínimo, 25 (vinte e cinco) anos de contribuição. Desse modo, o cálculo pode ser reduzido a até 70% da média das contribuições. Por outro lado, caso o servidor contribua por mais de 40 (quarenta) anos, poderá ser acrescido 2% ao valor da média apurada por cada ano excedente, o que pode resultar em um benefício superior a 100% da média.

Nessa perspectiva, visualiza-se o impacto de forma substancial na redução dos benefícios previdenciários dos servidores públicos a partir das reformas implementadas desde a promulgação da CF/88.

Sintetizando, tem-se:

- a) Cenário I – Integralidade e Paridade (Válido para ingressantes no serviço público até 31/12/2003): não haveria redução nos proventos da aposentadoria, uma vez que estes seriam iguais ao da remuneração na ativa;
- b) Cenário II – Aposentadoria pela média – sem aplicação do teto do RGPS (Válido para ingressantes entre 01/01/2004 e 04/02/2013): o servidor que contribuísse por 40 anos teria direito a uma aposentadoria de 88% em relação à remuneração da atividade, desde que mantido o IQ desde o ingresso. Caso o IQ se eleve durante a carreira, a redução será maior se comparada com a última remuneração no cargo; e
- c) Cenário III – Aposentadoria pela média das contribuições (Válido para ingressantes após 04/02/2013) – com aplicação do teto do RGPS: o servidor que contribuísse por 40 anos, com a aplicação do mesmo IQ desde o ingresso, teria uma aposentadoria entre 46% com IQ de Doutorado e de 75% sem IQ. Caso o IQ se eleve durante a carreira, a redução será maior se comparada à última remuneração no cargo.

Dessa forma, resta evidente que os três cenários apresentam impactos distintos para o servidor e que, pelo lado financeiro, houve uma queda significativa na cobertura previdenciária proporcionada pelo RPPS no momento da aposentadoria.

É importante ressaltar que os valores apresentados correspondem à previdência de caráter obrigatório, RPPS, e que pode haver a suplementação por meio da previdência complementar, de caráter facultativo, como a Funpresp-Exe.

Passando agora para a análise de um servidor hipotético B, ocupante de cargo de nível médio, serão considerados os valores nominais de 2025 e as seguintes premissas:

- a) Ingresso no Nível D da Carreira dos TAEs em janeiro/2025;
- b) Não possui tempo anterior no Serviço Público, nem na Iniciativa Privada;
- c) Todas as progressões serão realizadas no interstício mínimo previsto em lei; e
- d) O valor do teto da Previdência em 2025 é de R\$ 8.157,41.

Considerando o nível D da carreira dos TAEs, apresenta-se, a seguir, a Tabela 15, com a remuneração projetada para esse servidor:

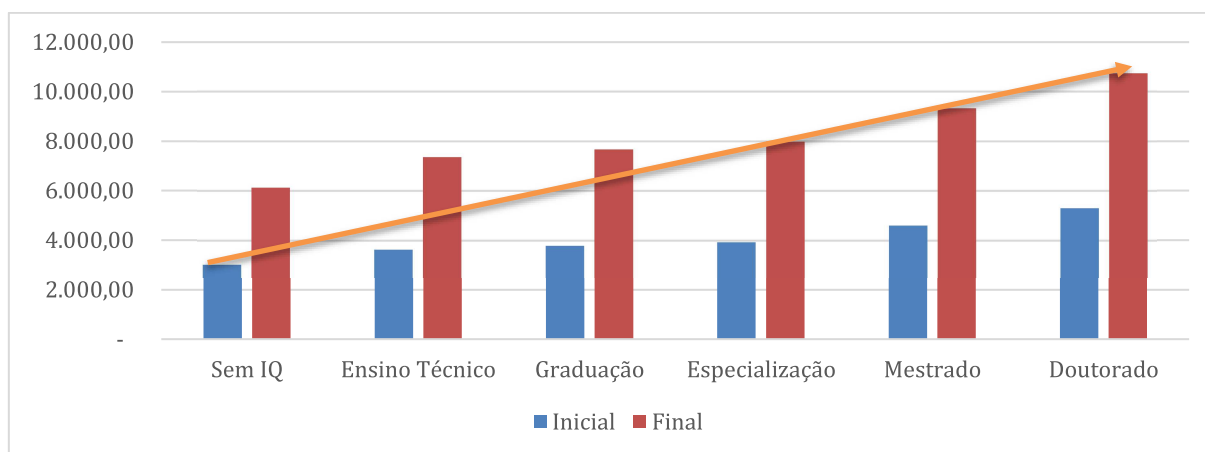
Tabela 15 - Remuneração (em R\$) do Servidor de Nível D - Referência 2025

Nível	A partir de	Sem IQ	Ensino Técnico	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado
1	Ingresso	3.029,89	3.635,87	3.787,37	3.938,86	4.605,44	5.302,32
2	1 ano	3.151,09	3.781,31	3.938,86	4.096,42	4.789,66	5.514,41
3	2 anos	3.277,13	3.932,56	4.096,42	4.260,27	4.981,24	5.734,98
4	3 anos	3.408,22	4.089,86	4.260,27	4.430,68	5.180,49	5.964,38
5	4 anos	3.544,55	4.253,46	4.430,68	4.607,91	5.387,71	6.202,96
6	5 anos	3.686,33	4.423,60	4.607,91	4.792,23	5.603,22	6.451,08
7	6 anos	3.833,78	4.600,54	4.792,23	4.983,92	5.827,35	6.709,12
8	7 anos	3.987,13	4.784,56	4.983,92	5.183,27	6.060,44	6.977,49
9	8 anos	4.146,62	4.975,94	5.183,27	5.390,61	6.302,86	7.256,58
10	9 anos	4.312,48	5.174,98	5.390,61	5.606,23	6.554,98	7.546,85
11	10 anos	4.484,98	5.381,98	5.606,23	5.830,48	6.817,18	7.848,72
12	11 anos	4.664,38	5.597,26	5.830,48	6.063,70	7.089,86	8.162,67
13	12 anos	4.850,96	5.821,15	6.063,70	6.306,25	7.373,46	8.489,18
14	13 anos	5.045,00	6.054,00	6.306,25	6.558,50	7.668,40	8.828,74
15	14 anos	5.246,80	6.296,16	6.558,50	6.820,84	7.975,13	9.181,89
16	15 anos	5.456,67	6.548,00	6.820,84	7.093,67	8.294,14	9.549,17
17	16 anos	5.674,94	6.809,92	7.093,67	7.377,42	8.625,90	9.931,14
18	17 anos	5.901,93	7.082,32	7.377,42	7.672,51	8.970,94	10.328,38
19	18 anos	6.138,01	7.365,61	7.672,51	7.979,41	9.329,78	10.741,52

Fonte: Elaborada pelo autor (2025), com base na Lei nº 11.091/2005, na MP nº 1.286/2024 e na EC nº 103/2019.

Percebe-se, pois, que o servidor do nível D pode ingressar com uma remuneração que varia entre R\$ 3.029,89 e 5.302,32, dependendo do Incentivo à Qualificação a que faz jus. No final da carreira, a remuneração pode variar entre 6.138,01 e 10.741,52. Desse modo, semelhante ao que ocorre com a carreira de nível E, a remuneração, no decorrer da trajetória, pode ser multiplicada por 3,55, partindo de R\$ 3.029,89 e alcançando até 10.741,52, conforme apresentado no Gráfico 3:

Gráfico 3 - Remuneração Inicial e Final – TAE Nível D (em R\$) – Referência 2025



Fonte: Elaborado pelo autor (2025), com base na Lei nº 11.091/2005 e na MP nº 1.286/2024.

Os cenários descritos na análise do servidor hipotético A (nível E) se aplicam de igual forma para o servidor hipotético B (Nível D), tendo em vista que o arcabouço normativo previdenciário é único em relação aos servidores públicos civis da União.

Considerando isso, será realizada a análise para verificar o impacto financeiro para o servidor hipotético B, tendo em vista que a remuneração inicial e final é menor em relação ao servidor hipotético A. A partir disso, temos os seguintes cenários:

- a) Cenário I – Caso o Servidor B fizesse jus à regra da integralidade e da paridade, que vigora apenas para servidores ingressantes até 2003, para fins de aposentadoria, a sua trajetória na carreira não implicaria decréscimos nos proventos, uma vez que o valor do provento de aposentadoria seria semelhante ao da última remuneração enquanto na ativa;
- b) Cenário II – Caso o Servidor B não fizesse jus à integralidade e à paridade, mas também não estivesse submetido ao teto do RGPS, como é o caso dos servidores que ingressaram entre 01/01/2004 e 03/02/2013, haveria o cálculo sobre todas as remunerações que foram vertidas para o regime de previdência, aplicando-se ainda o redutor constante na Tabela 9, apresentada anteriormente. Desse modo, serão

necessários 40 anos de contribuição para fazer jus ao benefício correspondente a 100% da média apurada.

Partindo desse pressuposto, o impacto no valor da aposentadoria seria o apresentado na Tabela 16:

Tabela 16 - Cálculo da Média Ponderada da Aposentadoria – Base 40 anos de contribuição – Nível D - Não restrita ao Teto do RGPS –

Referência 2025

Nível	A partir de	Sem IQ	Ensino Técnico	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado
1	Ingresso	3.029,89	3.635,87	3.787,37	3.938,86	4.605,44	5.302,32
2	1 ano	3.151,09	3.781,31	3.938,86	4.096,42	4.789,66	5.514,41
3	2 anos	3.277,13	3.932,56	4.096,42	4.260,27	4.981,24	5.734,98
4	3 anos	3.408,22	4.089,86	4.260,27	4.430,68	5.180,49	5.964,38
5	4 anos	3.544,55	4.253,46	4.430,68	4.607,91	5.387,71	6.202,96
6	5 anos	3.686,33	4.423,60	4.607,91	4.792,23	5.603,22	6.451,08
7	6 anos	3.833,78	4.600,54	4.792,23	4.983,92	5.827,35	6.709,12
8	7 anos	3.987,13	4.784,56	4.983,92	5.183,27	6.060,44	6.977,49
9	8 anos	4.146,62	4.975,94	5.183,27	5.390,61	6.302,86	7.256,58
10	9 anos	4.312,48	5.174,98	5.390,61	5.606,23	6.554,98	7.546,85
11	10 anos	4.484,98	5.381,98	5.606,23	5.830,48	6.817,18	7.848,72
12	11 anos	4.664,38	5.597,26	5.830,48	6.063,70	7.089,86	8.162,67
13	12 anos	4.850,96	5.821,15	6.063,70	6.306,25	7.373,46	8.489,18
14	13 anos	5.045,00	6.054,00	6.306,25	6.558,50	7.668,40	8.828,74
15	14 anos	5.246,80	6.296,16	6.558,50	6.820,84	7.975,13	9.181,89
16	15 anos	5.456,67	6.548,00	6.820,84	7.093,67	8.294,14	9.549,17
17	16 anos	5.674,94	6.809,92	7.093,67	7.377,42	8.625,90	9.931,14
18	17 anos	5.901,93	7.082,32	7.377,42	7.672,51	8.970,94	10.328,38
19	de 18 a 40 anos	6.138,01	7.365,61	7.672,51	7.979,41	9.329,78	10.741,52
Média ponderada das contribuições		5.318,48	6.382,17	6.648,10	6.914,02	8.084,09	9.307,34
Relação entre a média ponderada das contribuições e a última remuneração		86,65%	86,65%	86,65%	86,65%	86,65%	86,65%

Fonte: Elaborada pelo autor (2025), com base na Lei nº 11.091/2005, na MP nº 1.286/2024 e na EC nº 103/2019.

Caso o servidor B realize as três acelerações da progressão possíveis, no menor interstício previsto, 5 anos entre cada uma, conseguiria alcançar o ápice da carreira em 15 anos e teria a projeção de sua aposentadoria, após 40 anos de contribuição, com os valores apresentados na Tabela 17:

Tabela 17 - Cálculo da Média Ponderada da Aposentadoria – Base 40 anos de contribuição – Nível D - Não restrita ao Teto do RGPS – Com aceleração da progressão – Referência 2025

Nível	A partir de	Sem IQ	Ensino Técnico	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado
1	Ingresso	3.029,89	3.635,87	3.787,37	3.938,86	4.605,44	5.302,32
2	1 ano	3.151,09	3.781,31	3.938,86	4.096,42	4.789,66	5.514,41
3	2 anos	3.277,13	3.932,56	4.096,42	4.260,27	4.981,24	5.734,98
4	3 anos	3.408,22	4.089,86	4.260,27	4.430,68	5.180,49	5.964,38
5	4 anos	3.544,55	4.253,46	4.430,68	4.607,91	5.387,71	6.202,96
7	5 anos (+1A)	3.833,78	4.600,54	4.792,23	4.983,92	5.827,35	6.709,12
8	6 anos	3.987,13	4.784,56	4.983,92	5.183,27	6.060,44	6.977,49
9	7 anos	4.146,62	4.975,94	5.183,27	5.390,61	6.302,86	7.256,58
10	8 anos	4.312,48	5.174,98	5.390,61	5.606,23	6.554,98	7.546,85
11	9 anos	4.484,98	5.381,98	5.606,23	5.830,48	6.817,18	7.848,72
13	10 anos (+1A)	4.850,96	5.821,15	6.063,70	6.306,25	7.373,46	8.489,18
14	11 anos	5.045,00	6.054,00	6.306,25	6.558,50	7.668,40	8.828,74
15	12 anos	5.246,80	6.296,16	6.558,50	6.820,84	7.975,13	9.181,89
16	13 anos	5.456,67	6.548,00	6.820,84	7.093,67	8.294,14	9.549,17
17	14 anos	5.674,94	6.809,92	7.093,67	7.377,42	8.625,90	9.931,14
19	15 anos (+1A)	6.138,01	7.365,61	7.672,51	7.979,41	9.329,78	10.741,52
Média ponderada das contribuições		5.422,51	6.507,01	6.778,14	7.049,27	8.242,22	9.489,40
Relação entre a média ponderada das contribuições e a última remuneração		88,34%	88,34%	88,34%	88,34%	88,34%	88,34%

Fonte: Elaborada pelo autor (2025), com base na Lei nº 11.091/2005, na MP nº 1.286/2024 e na EC nº 103/2019.

Nota: (+1A) = mais uma aceleração.

De forma semelhante ao que ocorreu com o servidor hipotético A, a aceleração da progressão do servidor hipotético B terá um pequeno reflexo positivo no provento de aposentadoria, da ordem de 1,69%. Ressalta-se que a comparação em tela está considerando que o servidor começa e termina a carreira com o mesmo IQ. Caso ele comece a carreira com um IQ menor e alcance um incentivo maior no decorrer dela, a queda em relação à remuneração final será maior, visto que todas as contribuições entrarão no cálculo do benefício futuro.

- c) Cenário III – para os servidores que ingressaram após a implementação da Funpresp, há a limitação de contribuições ao teto do RGPS, que, em 2025, é de R\$ 8.157,41. Nesse contexto, o impacto da redução nos proventos de aposentadoria é o que se expõe na Tabela 18:

Tabela 18 - Cálculo da Média Ponderada da Aposentadoria – Base 40 anos de contribuição – Nível D - Restrita ao Teto do RGPS – Sem aceleração da progressão – Referência 2025

Nível	A partir de	Sem IQ	Ensino Técnico	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado
1	Ingresso	3.029,89	3.635,87	3.787,37	3.938,86	4.605,44	5.302,32
2	1 ano	3.151,09	3.781,31	3.938,86	4.096,42	4.789,66	5.514,41
3	2 anos	3.277,13	3.932,56	4.096,42	4.260,27	4.981,24	5.734,98
4	3 anos	3.408,22	4.089,86	4.260,27	4.430,68	5.180,49	5.964,38
5	4 anos	3.544,55	4.253,46	4.430,68	4.607,91	5.387,71	6.202,96
6	5 anos	3.686,33	4.423,60	4.607,91	4.792,23	5.603,22	6.451,08
7	6 anos	3.833,78	4.600,54	4.792,23	4.983,92	5.827,35	6.709,12
8	7 anos	3.987,13	4.784,56	4.983,92	5.183,27	6.060,44	6.977,49
9	8 anos	4.146,62	4.975,94	5.183,27	5.390,61	6.302,86	7.256,58
10	9 anos	4.312,48	5.174,98	5.390,61	5.606,23	6.554,98	7.546,85
11	10 anos	4.484,98	5.381,98	5.606,23	5.830,48	6.817,18	7.848,72
12	11 anos	4.664,38	5.597,26	5.830,48	6.063,70	7.089,86	8.157,41
13	12 anos	4.850,96	5.821,15	6.063,70	6.306,25	7.373,46	8.157,41
14	13 anos	5.045,00	6.054,00	6.306,25	6.558,50	7.668,40	8.157,41
15	14 anos	5.246,80	6.296,16	6.558,50	6.820,84	7.975,13	8.157,41
16	15 anos	5.456,67	6.548,00	6.820,84	7.093,67	8.157,41	8.157,41
17	16 anos	5.674,94	6.809,92	7.093,67	7.377,42	8.157,41	8.157,41
18	17 anos	5.901,93	7.082,32	7.377,42	7.672,51	8.157,41	8.157,41
19	de 18 a 40 anos	6.138,01	7.365,61	7.672,51	7.979,41	8.157,41	8.157,41
Média ponderada das contribuições		5.318,48	6.382,17	6.648,10	6.914,02	7.403,82	7.701,84
Valor da última remuneração		6.138,01	7.365,61	7.672,51	7.979,41	9.329,78	10.741,52
Relação entre a média ponderada das contribuições e a última remuneração		86,65%	86,65%	86,65%	86,65%	79,36%	71,70%

Fonte: Elaborada pelo autor (2025), com base na Lei nº 11.091/2005, na MP nº 1.286/2024 e na EC nº 103/2019.

Neste Cenário III, o cálculo dos proventos de aposentadoria para o servidor hipotético B será idêntico ao do Cenário II, caso ele não receba IQ ou receba, no máximo, o incentivo referente à Especialização (30% sobre o Vencimento Básico). Isso se deve ao fato de que, nesses casos, o valor da remuneração não ultrapassa o teto do RGPS.

Considerando a aceleração da progressão, se realizada no prazo mínimo possível, o servidor consegue alcançar o ápice da carreira em 15 anos, tendo em vista que pode utilizar esse instrumento a cada 5 anos. Desse modo, reduz em 3 anos o trajeto até o último patamar da carreira. Tal aceleração reflete na futura aposentadoria do servidor, consoante exposto na Tabela 19:

Tabela 19 - Cálculo da Média Ponderada da Aposentadoria – Base 40 anos de contribuição – Nível E - Restrita ao Teto do RGPS – Com aceleração da progressão – Referência 2025

Nível	A partir de	Sem IQ	Ensino Técnico	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado
1	Ingresso	3.029,89	3.635,87	3.787,37	3.938,86	4.605,44	5.302,32
2	1 ano	3.151,09	3.781,31	3.938,86	4.096,42	4.789,66	5.514,41
3	2 anos	3.277,13	3.932,56	4.096,42	4.260,27	4.981,24	5.734,98
4	3 anos	3.408,22	4.089,86	4.260,27	4.430,68	5.180,49	5.964,38
5	4 anos	3.544,55	4.253,46	4.430,68	4.607,91	5.387,71	6.202,96
7	5 anos (+1A)	3.833,78	4.600,54	4.792,23	4.983,92	5.827,35	6.709,12
8	6 anos	3.987,13	4.784,56	4.983,92	5.183,27	6.060,44	6.977,49
9	7 anos	4.146,62	4.975,94	5.183,27	5.390,61	6.302,86	7.256,58
10	8 anos	4.312,48	5.174,98	5.390,61	5.606,23	6.554,98	7.546,85
11	9 anos	4.484,98	5.381,98	5.606,23	5.830,48	6.817,18	7.848,72
13	10 anos (+1A)	4.850,96	5.821,15	6.063,70	6.306,25	7.373,46	8.157,41
14	11 anos	5.045,00	6.054,00	6.306,25	6.558,50	7.668,40	8.157,41
15	12 anos	5.246,80	6.296,16	6.558,50	6.820,84	7.975,13	8.157,41
16	13 anos	5.456,67	6.548,00	6.820,84	7.093,67	8.157,41	8.157,41
17	14 anos	5.674,94	6.809,92	7.093,67	7.377,42	8.157,41	8.157,41
19	De 15 (+1A) a 40 anos	6.138,01	7.365,61	7.672,51	7.979,41	8.157,41	8.157,41
Média ponderada das contribuições		5.422,51	6.507,01	6.778,14	7.049,27	7.494,36	7.744,50
Valor da última remuneração		6.138,01	7.365,61	7.672,51	7.979,41	9.329,78	10.741,52
Relação entre a média ponderada das contribuições e a última remuneração		88,34%	88,34%	88,34%	88,34%	80,33%	72,10%

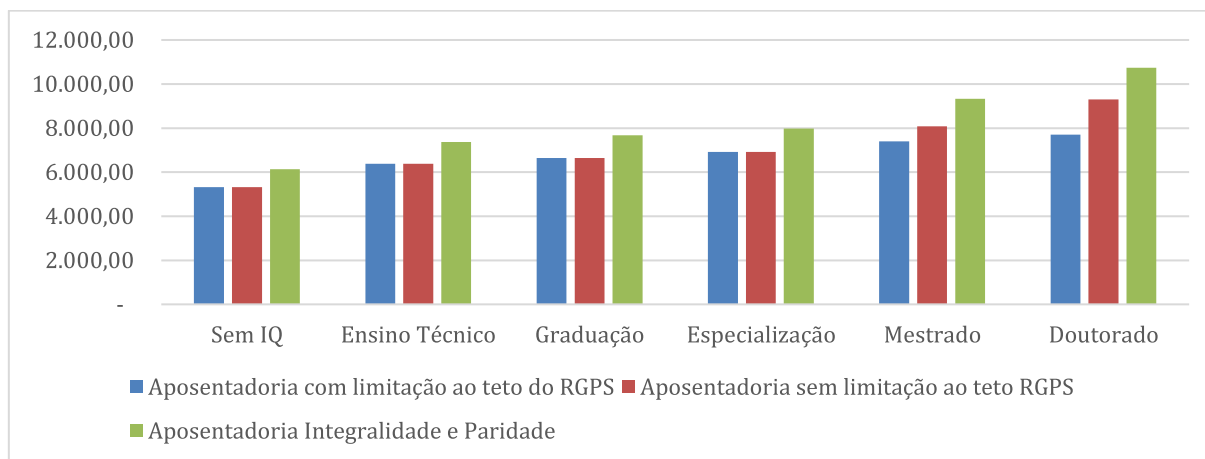
Fonte: Elaborada pelo autor (2025), com base na Lei nº 11.091/2005, na MP nº 1.286/2024 e na EC nº 103/2019.

Nota: (+1A) = mais uma aceleração.

Neste caso, há uma pequena melhora no cálculo dos proventos de aposentadoria, tendo em vista que 3 das 18 progressões do servidor ocorrerão antecipadamente. A diferença é maior nos casos em que o servidor não atinge o teto do RGPS, que atualmente é de R\$ 8.157,41. À medida que a remuneração se aproxima ou ultrapassa esse teto, o impacto positivo da aceleração das progressões tende a ser reduzido, em razão da limitação das contribuições.

Considerando os três cenários, resta evidente que o Cenário I, com integralidade e paridade, gera um benefício de aposentadoria pelo RPPS maior, pois corresponde à última remuneração do servidor enquanto na ativa. Por outro lado, os Cenários II e III são semelhantes até o ponto que o servidor passa a receber acima do teto do RGPS. A partir desse ponto, o Cenário II se mostra mais benéfico para o servidor, conforme pode se observar no Gráfico 4:

Gráfico 4 - Comparação entre as três regras de aposentadoria – TAE Nível D – Referência 2025



Fonte: Elaborado pelo autor (2025), com base na Lei nº 11.091/2005 e na MP nº 1.286/2024.

Considerando os cenários hipotéticos A e B, é possível observar que o impacto das reformas previdenciárias é maior para os Técnico-Administrativos em Educação de Nível E, em relação aos de Nível D, cuja remuneração corresponde a 61% daquela percebida no Nível E. Isso ocorre porque as remunerações dos servidores de Nível E tendem a ser mais elevadas e, consequentemente, a ultrapassar o teto do RGPS.

Em relação aos níveis A, B e C da carreira dos TAEs, cuja remuneração corresponde à aplicação dos percentuais de 36%, 40% e 50% do nível E, respectivamente, é possível depreender que o impacto financeiro é ainda menor, considerando que, quanto menor a diferença entre a remuneração e o teto do RGPS, menor é o impacto das regras. No entanto, o planejamento previdenciário vale de igual modo, tendo em vista que as regras previdenciárias são semelhantes e os critérios de idade, tempo de contribuição, cálculo de benefício pela média das contribuições, entre outros, são iguais.

Ademais, outras situações, como o exercício de cargos em comissão e funções comissionadas, podem elevar a remuneração dos servidores dos cinco níveis, de A a E, de forma semelhante, ou seja, se o servidor optar pela remuneração do cargo efetivo acrescido de 60% do valor do cargo em comissão ou da função comissionada, que é sempre de 100%, não há diferenciação do acréscimo, independentemente do nível do cargo efetivo ocupado.

4.2 ANÁLISE SOBRE A PENSÃO POR MORTE

A Pensão por Morte, benefício estabelecido para os dependentes do servidor que vier a falecer após a aposentadoria ou ainda em atividade, também sofreu alterações significativas nas últimas reformas previdenciárias.

Diferentemente da aposentadoria, que possui recortes de acordo com a data de ingresso do servidor público, a Pensão por Morte, a partir da data da promulgação da EC nº 103/2019, vale para todos de igual modo.

Assim, foram estabelecidos dois parâmetros para cálculo da Pensão por Morte: a) no caso de servidor aposentado, o valor de referência é o provento de aposentadoria que recebe; e b) no caso de servidor em atividade, calcula-se o valor da aposentadoria por incapacidade permanente na data do óbito, conforme demonstrado na Tabela 20:

Tabela 20 - Cálculo do parâmetro a ser aplicado sobre a média das contribuições – Pensão por Morte

Tempo de contribuição (em anos)	Média das contribuições
Até 20	60%
21	62%
22	64%
23	66%
24	68%
25	70%
30	80%
35	90%
40	100%

Fonte: Elaborada pelo autor (2025), com base na EC nº 103/2019.

Como exemplo, pode-se imaginar um servidor hipotético C, integrante da carreira dos TAEs no nível E 19, que possui Incentivo à Qualificação de Doutorado desde o ingresso, 15 anos de contribuição para a previdência, não possui limitação ao teto do RGPS e falece em julho/2025, deixando esposa com 45 anos de idade e filho com 10 anos. Nessa situação,

considerando os valores nominais de 2025 e à luz da legislação previdenciária vigente, os dependentes fariam jus ao seguinte valor de Pensão por Morte, conforme demonstrado na Tabela 21:

Tabela 21 - Cálculo da Pensão por Morte – Situação hipotética – Referência 2025

Remuneração Nível E 19	R\$ 17.609,05
Cálculo da aposentadoria na data do óbito sem limitação RGPS	R\$ 7.985,54
Valor Total da Pensão Cota de 70% (50% + 10% por dependente)	R\$ 5.589,88
Valor de Pensão por dependente	R\$ 2.794,94

Fonte: Elaborada pelo autor (2025), com base na Lei nº 11.091/2005, na MP nº 1.286/2024 e na EC nº 103/2019.

Como se pode observar, haverá uma queda acentuada nos rendimentos familiares com o falecimento do servidor C, de aproximadamente 68,26%, saindo da remuneração no cargo de R\$ 17.609,05 para uma pensão de R\$ 2.794,94 para cada dependente, perfazendo R\$ 5.589,88 no total. Destaca-se, ademais, que, na situação hipotética em tela, assim que o filho do servidor completar 21 anos, deixará de fazer jus à Pensão por Morte, e a esposa do servidor falecido ficará com uma Pensão por Morte de R\$ 4.791,32 mensais, correspondente a 60% do valor da aposentadoria a que o servidor faria jus na data do óbito, uma vez que a cota do filho (10%) não é revertida para a mãe.

4.3 ANÁLISE SOBRE A CONTRIBUIÇÃO PARA O RPPS

Sob a ótica da contribuição previdenciária, houve alterações importantes por meio de sucessivas reformas. Inicialmente, até 1993, os servidores públicos estavam isentos de uma contribuição para o custeio da aposentadoria. Com o passar do tempo, as normas evoluíram até chegarem às regras atuais, instituídas em 2019, que preveem alíquotas progressivas que podem alcançar até 22%, a depender da faixa salarial do servidor. Insta consignar que a majoração das alíquotas ocorrida com a EC nº 103/2019 foi objeto de diversas ações judiciais, tendo sido apreciado, inclusive, pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que considerou constitucional a progressão de alíquotas imposta pela referida emenda.

Nesse sentido, apresenta-se a Tabela 22, com as contribuições vigentes para os servidores vinculados ao RPPS da União, que inclui a carreira dos TAEs:

Tabela 22 - Faixas de Contribuição para o RPPS – Referência 2025

Faixa de Contribuição	Alíquota
Até R\$ 1.518,00	7,5%
De R\$ 1.518,01 a R\$ 2.793,88	9,0%
De R\$ 2.793,89 a R\$ 4.190,83	12,0%
De R\$ 4.190,84 a R\$ 8.157,41	14,0%
De R\$ 8.157,42 a R\$ 13.969,49	14,5%
De R\$ 13.969,50 a R\$ 27.938,95	16,5%
De R\$ 27.938,96 a 54.480,97	19,0%
Acima de R\$ 54.480,97	22,0%

Fonte: Elaborada pelo autor (2025), com base na EC nº 103/2019 e na Portaria Interministerial MPS/MF nº 6/2025.

É importante ressaltar que os servidores ingressantes até a entrada em vigor da Funpresp-Exe e que não optaram por migrar para o Regime de Previdência Complementar podem percorrer toda a Tabela 22, a depender da remuneração. Por outro lado, os servidores que ingressaram no Executivo Federal a partir de 04/02/2013 estão obrigatoriamente submetidos ao teto da previdência do RGPS, que atualmente é de R\$ 8.157,41. Desse modo, a alíquota máxima para esses servidores é de 14%, semelhante à aplicada aos trabalhadores da iniciativa privada.

Para fins de aplicação à carreira dos TAEs, pode-se projetar mais um exemplo, com um servidor hipotético D, ocupante do cargo de nível E 19 com IQ de Doutorado (75%), que possui a remuneração de R\$ 17.609,05. Caso esse servidor tenha ingressado antes da implementação da Funpresp-Exe e não tenha aderido a ela, terá uma contribuição de R\$ 2.394,91. Por outro lado, caso o servidor opte por migrar para o regime complementar ou tenha ingressado após 03/02/2013, terá uma contribuição de R\$ 951,63. Dessa forma, verifica-se que, nesses casos, há também uma redução significativa na contribuição para o RPPS. No entanto, essa diferença é pequena quando comparada à diminuição no valor do benefício futuro, caso o servidor não possa contribuir sobre valores acima do teto do RGPS, conforme demonstrado no item 4.1.

5 SEÇÃO PROPOSITIVA

Esta seção busca apresentar as medidas que podem ser adotadas pelos TAEs para minimizar os impactos das sucessivas reformas previdenciárias ocorridas desde a promulgação da Constituição Federal de 1988. Destaca-se que as reformas trouxeram uma certa complexidade para o cálculo, assim como acarretaram redução dos benefícios, seja de aposentadoria, seja de Pensão por Morte devida aos dependentes do servidor.

No entanto, algumas estratégias podem ser adotadas pelos servidores com o objetivo de minimizar o impacto das reformas e, conseqüentemente, aumentar seus benefícios futuros. Nesse sentido, é importante que os servidores busquem se qualificar e, conseqüentemente, aumentar o Incentivo à Qualificação a que terão direito, o mais brevemente possível, pois os benefícios levam em conta todas as remunerações vertidas para o sistema previdenciário. Uma alternativa viável é a expansão dos programas de qualificação ofertados pelas instituições de ensino às quais os servidores estão vinculados, como é o caso do próprio Mestrado Profissional em Administração Pública (Profiap), que reserva parte das vagas para os servidores das instituições ofertantes do mestrado.

Outra medida importante é a utilização do novo instituto da aceleração da progressão, que pode ser realizada a cada cinco anos, abreviando, dessa forma, a carreira em três anos e tendo efeito positivo sobre a remuneração e, conseqüentemente, sobre a contribuição previdenciária, sobretudo para os servidores que recebem remunerações abaixo do teto do RGPS.

É possível, ainda, que os servidores que desempenham cargos em comissão (CDs) ou funções gratificadas (FGs) optem por contribuir para a previdência sobre a remuneração das CD ou da FG – seja ela de caráter obrigatório, RPPS, seja de caráter complementar, Funpresp-Exe. Dessa forma, há um aumento na contribuição para a previdência e, por conseguinte, uma majoração do benefício previdenciário futuro.

Além dessas estratégias, é possível a utilização do abono de permanência para aumentar o valor da aposentadoria futura, sobretudo no caso de aposentadoria calculada pela média das contribuições, com ou sem limitação pelo teto do RGPS. Esse acréscimo ocorre tanto pela melhoria na média quanto no percentual aplicado ao benefício.

Por fim, é importante mencionar a possibilidade de utilização do benefício fiscal de abatimento de Imposto de Renda, limitado a 12% da renda bruta tributável anual, para as contribuições à previdência complementar, como a Funpresp-Exe, conforme o disposto no art. 11 da Lei nº 9.532, de 10 de setembro de 1997 (Brasil, 1997).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste capítulo, são apresentadas as conclusões que foram possíveis de se chegar com o desenvolvimento da pesquisa, bem como sugestões de temas para estudos futuros. Preliminarmente, constatou-se que as sucessivas reformas previdenciárias causaram impacto significativo para os TAEs, resultando em uma queda significativa da cobertura do Regime Próprio de Previdência sobre os benefícios de aposentadoria e de Pensão por Morte.

O impacto é sentido por todos os servidores, independentemente da data de ingresso, tendo em vista que houve endurecimento das regras para acesso aos benefícios, como elevação da idade mínima de aposentadoria, necessidade de maior tempo de contribuição e de permanência no serviço público, além do aumento no valor das contribuições dos servidores para o RPPS.

No entanto, o maior impacto é sentido pelos servidores que ingressaram a partir de 4 de fevereiro de 2013, após a implementação da Funpresp-Exe, pois estes passaram a se submeter ao mesmo teto do Regime Geral de Previdência Social, que, em 2025, é de R\$ 8.157,41. Desse modo, estão acobertados pelo regime de caráter solidário apenas até esse valor. O que ultrapassa esse valor pode constituir o regime complementar, com contrapartida da União. No entanto, os riscos atrelados a esse regime são exclusivos dos seus beneficiários.

Como foi possível observar em alguns casos descritos, a queda da cobertura previdenciária pode representar mais da metade do valor da remuneração do servidor na ativa. No caso dos servidores do nível E da carreira dos TAEs, a remuneração pode alcançar até R\$ 17.609,05. Entretanto, para fins de contribuição para o RPPS, está limitado ao teto de R\$ 8.157,41.

A partir das constatações apresentadas, é possível delinear algumas estratégias para minimizar o impacto financeiro das reformas previdenciárias para os TAEs, por meio da realização de um planejamento previdenciário. Uma dessas estratégias consiste em efetivar as progressões no menor tempo possível, utilizando a aceleração da progressão. Além disso, é recomendável buscar, o mais brevemente possível, o Incentivo à Qualificação de maior percentual, por meio da obtenção da titulação formal exigida.

Também se mostra recomendável contribuir para a Funpresp-Exe, sobretudo nos planos que possuem contrapartida da União, tendo em vista que a contribuição patronal paritária faz com que o aporte do servidor tenha seu valor dobrado, ou seja, a cada R\$ 1 que o servidor deposita na Funpresp-Exe, a União deposita mais R\$ 1. Dessa forma, de pronto, pela ótica do servidor, o investimento inicia com um rendimento de 100%.

Outra medida interessante consiste em, ao ocupar cargos em comissão e funções de confiança, optar por contribuir para a previdência sobre a remuneração adicional recebida. Tal medida contribui para o incremento das contribuições para a previdência, tanto para o RPPS, quanto para a Funpresp-Exe, refletindo positivamente no benefício previdenciário futuro. Frisa-se que a citada contribuição para a previdência não sofre incidência de Imposto de Renda, reduzindo, dessa forma, a base de cálculo do referido imposto à época da contribuição.

Considerando a realidade individual de cada servidor, é possível também, atendidos aos critérios mínimos para a aposentadoria, optar por permanecer em atividade, aumentando, dessa forma, o percentual da média de contribuições que será utilizado no cálculo da aposentadoria. Nesse caso, o servidor ainda pode fazer jus ao benefício de abono de permanência, além de continuar contribuindo para a Funpresp-Exe.

Por fim, outra possibilidade é realizar contribuições para a previdência complementar, aproveitando o benefício fiscal de abatimento no Imposto de Renda, limitado a 12% da renda bruta anual.

Pode-se considerar que, além dos benefícios financeiros decorrentes de um planejamento previdenciário adequado, existe a vantagem de se conhecer a data e o valor estimado do benefício, trazendo uma tranquilidade para o servidor. Ademais, o planejamento previdenciário auxilia o servidor na identificação da regra previdenciária à qual está submetido, contribuindo para que ele compreenda que colegas de trabalho, mesmo pertencentes à mesma carreira, podem estar sujeitos a regras diversas, conforme a data de ingresso no serviço público. Com isso, evita-se o equívoco de projetar a realidade de outro servidor como se fosse a própria.

Por fim, este estudo buscou ser apenas o ponto de partida de uma discussão sobre a temática da Previdência Social aplicada à carreira dos TAEs. Sugere-se, assim, a realização de outros trabalhos, os quais poderão contribuir para o aprofundamento desse debate, trazendo análises mais detalhadas no que diz respeito à aplicação das regras de transição, que englobam os servidores que já contribuía para a previdência na entrada em vigor da EC nº 103/2019.

Outro ponto a ser minudenciado é relativo aos rendimentos previdenciários a serem auferidos via previdência complementar, mais especificamente a Funpresp-Exe, que buscam se somar aos benefícios do RPPS, minimizando o impacto da redução da cobertura desse regime público. Além disso, é interessante explorar a utilização do benefício fiscal de abatimento de imposto de renda para contribuições para a previdência complementar, com a finalidade de reduzir o pagamento de impostos na atualidade e aumentar os benefícios previdenciários futuros.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 fev. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 565, de 12 de julho de 1890**. Concede aos empregados de todas as estradas de ferro geras da Republica direito de aposentadoria. Rio de Janeiro: Sala das sessões do Governo Provisorio, 1890. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-565-12-julho-1890-532108-publicacaooriginal-68829-pe.html>. Acesso em: 15 jan. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 9.912-A, de 26 de março de 1888**. Reforma os Correios do Imperio. Rio de Janeiro: Palacio do Rio de Janeiro, 1888. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-9912-a-26-marco-1888-542383-publicacaooriginal-50955-pe.html>. Acesso em: 15 jan.2025.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998**. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1998c. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm. Acesso em: 11 nov. 2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003**. Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm. Acesso em: 11 nov. 2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019**. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 17 jan. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 17 jan. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.168, de 16 de janeiro de 1991**. Dispõe sobre as funções de confiança a que se refere a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8168.htm. Acesso em: 11 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.532, de 10 de dezembro de 1997**. Altera a legislação tributária federal e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1997. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9532.htm. Acesso em: 12 mar. 2025.

BRASIL. Lei nº 9.640, de 25 de maio de 1998. Dispõe sobre o número de Cargos de Direção e Funções Gratificadas das Instituições Federais de Ensino Superior, dos Centros Federais de Educação Tecnológica, das Escolas Agrotécnicas Federais, das Escolas Técnicas Federais, das Instituições Federais de Ensino Militar, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1998a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9640.htm. Acesso em: 11 nov. 2023.

BRASIL. Lei nº 9.717, de 27 de novembro de 1998. Dispõe sobre regras gerais para a organização e o funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos militares dos Estados e do Distrito Federal e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1998b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9717compilado.htm. Acesso em: 11 jan. 2025.

BRASIL. Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm. Acesso em: 24 fev. 2023.

BRASIL. Lei nº 11.526, de 4 de outubro de 2007. Fixa a remuneração dos cargos e funções comissionadas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional; revoga dispositivos das Leis nºs 10.470, de 25 de junho de 2002, 10.667, de 14 de maio de 2003, 9.650, de 27 de maio de 1998, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 11.355, de 19 de outubro de 2006, 8.216, de 13 de agosto de 1991, 8.168, de 16 de janeiro de 1991, 10.609, de 20 de dezembro de 2002, 9.030, de 13 de abril de 1995, 10.233, de 5 de junho de 2001, 9.986, de 18 de julho de 2000, 10.869, de 13 de maio de 2004, 8.460, de 17 de setembro de 1992, e 10.871, de 20 de maio de 2004, e da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Lei/111526.htm. Acesso em: 24 fev. 2023.

BRASIL. Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012. Institui o regime de previdência complementar para os servidores públicos federais titulares de cargo efetivo, inclusive os membros dos órgãos que menciona; fixa o limite máximo para a concessão de aposentadorias e pensões pelo regime de previdência de que trata o art. 40 da Constituição Federal; autoriza a criação de 3 (três) entidades fechadas de previdência complementar, denominadas Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo (Funpresp-Exe), Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Legislativo (Funpresp-Leg) e Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário (Funpresp-Jud); altera dispositivos da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2012a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112618.htm. Acesso em: 24 fev. 2023.

BRASIL. Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do

Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nºs 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2012b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm. Acesso em: 24 fev. 2023.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.286, de 31 de dezembro de 2024.** Cria a Carreira de Desenvolvimento Socioeconômico, a Carreira de Desenvolvimento das Políticas de Justiça e Defesa e a Carreira de Fiscalização da Comissão de Valores Mobiliários, altera a remuneração de servidores e empregados públicos do Poder Executivo federal, altera a remuneração de cargos em comissão, de funções de confiança e de gratificações do Poder Executivo federal, reestrutura cargos efetivos, planos de cargos e carreiras, padroniza e unifica regras de incorporação de gratificações de desempenho, altera as regras do Sistema de Desenvolvimento na Carreira, transforma cargos efetivos vagos em outros cargos efetivos, em cargos em comissão e em funções de confiança, altera a regra de designação dos membros dos conselhos deliberativos e fiscais das entidades fechadas de previdência complementar e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/mpv/mpv1286.htm. Acesso em: 1 jan. 2025.

BRASIL. **Portaria Interministerial MPS/MF nº 6, de 10 de janeiro de 2025.** Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS e dos valores previstos nos incisos II a VIII do § 1º do art. 11 da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, que trata da aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária prevista nos arts. 4º, 5º e 6º da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004. (Processo nº 10128.022473/2024-61). Brasília, DF: Presidência da República, 2025. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-interministerial-mps/mf-n-6-de-10-de-janeiro-de-2025-606526848>. Acesso em: 14 jan. 2025.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo.** 34. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 20. ed. São Paulo: JusPodivm, 2023.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de carreiras:** a pessoa, a organização e as oportunidades. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

FONSECA, João José Saraiva. **Metodologia da Pesquisa Científica.** Fortaleza: UEC, 2002. (Apostila)

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2017.

GUIMARÃES, Stênio Leão. **Reflexões sobre a reforma da previdência de 2019 e seus impactos no RPPS**. 2024. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2024.

GÜNTHER, Hartmut. Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão? **Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa**, [s. l.], v. 22, n. 2, p. 201-210, maio-ago, 2006.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de Direito Previdenciário**. 16. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2015.

LIMA, Renan Machado. **Gestão de Investimentos em Institutos Previdenciários Municipais**: estudo de caso no Município de Camaçari/BA. 2022. Dissertação (Mestrado em Direito, Governança e Políticas Públicas) – Universidade de Salvador, Salvador, 2022.

MEDEIROS, João Bosco; TOMASI, Carolina. **Redação de artigos científicos**: métodos de realização, seleção de periódicos, publicação. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

NESE, Arlete; GIAMBIAGI, Fabio. **Fundamentos da previdência complementar**: da administração à gestão de investimentos. São Paulo: Atlas, 2020.

NÓBREGA, Tatiana de Lima; BENEDITO, Maurício Roberto de Souza. **O regime previdenciário do servidor público**. 2. ed. Cotia: Foco, 2023.

PRIBERAM. **Previdência**. Lisboa: Priberam Informática, 2025. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/previdencia>. Acesso em: 8 jan. 2025.

QUEIROZ, Ana Cristina de Souza; AFONSO, Luís Eduardo. As pensões por morte são relevantes? Os impactos da reforma previdenciária de 2019 sobre os indicadores previdenciários individuais dos servidores do RPPS da União. *In*: ENCONTRO DA ANPAD, 47., 2023, São Paulo. **Anais [...]**. Maringá: ANPAD, 2023. Disponível em: <https://eventos.anpad.org.br/uploads/articles/125/approved/fc5a29b5d423c94cdfacbf0f706eeceb7.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2025.

SOUZA, Bernardo Pimentel. **Os regimes próprios de previdência social e sua formação no âmbito da Constituição Federal de 1988**. 2024. Dissertação (Mestrado em Administração) – Departamento de Administração e Contabilidade, Universidade Federal de Viçosa, 2024.

SOUZA, Taize Calianndra Cunha de Jesus. **A percepção dos gestores acerca dos efeitos de um curso de capacitação no desenvolvimento dos processos de trabalho de servidores técnico-administrativos**: o caso UFBA. 2022. Dissertação (Mestrado em Estudos Interdisciplinares sobre a Universidade) – Instituto de Humanidades, Artes e Ciências, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2022.

WESTIN, Ricardo. **Primeira lei da Previdência, de 1923, permitia aposentadoria aos 50 anos**. Brasília, DF: Senado Notícias, 2019. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/arquivo-s/primeira-lei-da-previdencia-de-1923-permitia-aposentadoria-aos-50-anos>. Acesso em: 10 jan. 2025.

APÊNDICE A – Alterações na carreira dos TAEs com a MP nº 1.286/2024

Durante a dissertação foram apresentados de forma esparsa alguns avanços na carreira dos Técnico-Administrativos em Educação, conquistados na negociação de 2024, que foram materializados por meio da Medida Provisória nº 1.286, de 31 de dezembro de 2024. Considerando que se trata de legislação que entrou em vigor recentemente e que altera de forma significativa a carreira dos TAEs, foram compiladas neste apêndice as principais mudanças na carreira.

I - Redução no interstício da progressão por mérito de 18 para 12 meses. Implicando a diminuição no tempo para atingir o topo da carreira, em vez de 22,5 anos, passa-se a alcançar o maior nível em 18 anos, podendo ainda ser reduzido em até 3 anos com a aceleração da progressão.

II - Implementação do instituto da aceleração da progressão, por meio de apresentação de certificados de participação em cursos... Por outro lado, foi extinto a progressão por capacitação.

III - Fim do Incentivo à Qualificação com relação indireta, que reduzia os percentuais do benefício. A partir da reestruturação, todas as qualificações serão consideradas como relação direta, conseqüentemente, proporcionará incremento remuneratório para os que se enquadram nesta situação, conforme Tabela 23:

Tabela 23 - Incentivo à Qualificação – atualizado

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo	Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
Ensino fundamental completo	10%	-
Ensino médio completo	15%	-
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%	40%
Curso de graduação completo	25%	45%
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h	30%	20%
Mestrado	52%	35%
Doutorado	75%	50%

Fonte: Elaborada pelo autor (2025), com base na Lei nº 11.091/2005 e na MP nº 1.286/2024.

IV - Aumento progressivo dos steps, de 3,9% para 4% em janeiro/2025 e para 4,1 em abril/2026. Os steps dizem respeito ao aumento percentual entre um nível e o seu próximo. Desse modo, em 2025, ao progredir, o servidor terá um aumento de 4% sobre o Vencimento Básico, que reflete de igual forma no Incentivo à Qualificação.

V - Verticalização da Carreira, tendo como parâmetro único o nível E, a partir do qual são aplicados percentuais fixos para definir a remuneração. (Nível A – 36%, Nível B – 40%, Nível C – 50%, Nível D – 61%). Com isso, foi possível uma racionalização da carreira dos TAEs e, consequentemente, gerou um ganho de eficiência para a gestão, na medida que saímos de uma carreira com 49 (quarenta e nove) níveis salariais para apenas 19, com a devida aplicação do percentual correspondente aos níveis de A a E.

Além desses pontos, é importante destacar que durante a negociação o Governo Federal se comprometeu a implementar o Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) para os TAEs, a contar de abril/2026. Por meio do RSC é possível receber percentuais mais elevados de Incentivo à Qualificação, mesmo não tendo o título ou certificação correspondente. No entanto, tal benefício não foi incluído na MP nº 1.286/2024 e está em fase de análise para regulamentação junto ao Ministério de Gestão e Inovação em Serviços Públicos.

Conclui-se, portanto que, de forma geral, a nova estruturação da carreira dos TAEs foi benéfica para os servidores enquanto na ativa e trarão impacto positivo nos benefícios previdenciários futuros dos servidores.

APÊNDICE B – Produto Técnico

Os impactos financeiros das reformas previdenciárias para os Técnico-Administrativos em Educação

Relatório técnico apresentado pelo mestrando Jeanluis Teixeira Magalhães ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional, sob orientação do Prof. Dr. Victor Cláudio Paradela Ferreira, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.



OS IMPACTOS FINANCEIROS DAS REFORMAS PREVIDENCIÁRIAS PARA OS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO (TAES)

Medidas a serem adotadas para minimizar o
impacto negativo.

OS IMPACTOS FINANCEIROS DAS REFORMAS PREVIDENCIÁRIAS PARA OS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

Relatório técnico apresentado pelo mestrando Jeanluis Teixeira Magalhães ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, sob orientação do docente Victor Cláudio Paradela Ferreira, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.



Resumo 03

Contexto 04

Público-alvo da proposta 05

Descrição da situação-problema 05

Objetivos da proposta de intervenção 06

Diagnóstico e análise 07

Proposta de intervenção 09

Responsáveis pela proposta de intervenção e data 11

Referências 12

Protocolo de recebimento 13

RESUMO

As reformas previdenciárias promovidas pelo governo federal brasileiro desde a promulgação da Constituição Federal de 1988 trouxeram importantes mudanças nas condições de aposentadoria e pensão dos servidores públicos. Diante dessas alterações, surgiram diferentes estratos de servidores para fins de pagamento de contribuição e acesso a benefícios previdenciários, levando por base a data de ingresso no serviço público. Destaca-se, ainda, que as sucessivas alterações normativas trouxeram critérios mais rígidos e diminuição no valor dos benefícios, além de aumento na contribuição dos servidores para o regime público de previdência.

Entre os servidores atingidos pelas reformas, estão os que compõem a carreira de Técnico-Administrativos em Educação (TAEs), que são servidores do Poder Executivo Federal e que possuem características singulares em relação a outras carreiras.

Dessa forma, torna-se importante o estudo das particularidades da carreira dos TAEs, com a finalidade de realizar um planejamento previdenciário de modo a mitigar parte dos impactos financeiros negativos advindos das citadas reformas e maximizar os benefícios futuros, considerando as possibilidades que a carreira apresenta.



Com as sucessivas reformas previdenciárias, tornou-se imprescindível a realização de um planejamento previdenciário por parte dos servidores públicos, em especial, os Técnico-Administrativos em Educação.

CONTEXTO

A Previdência Social visa amparar os trabalhadores e seus dependentes em situações em que eles não mais exercem suas atividades laborais, de forma temporária ou permanente, a depender do regime previdenciário.

No caso dos trabalhadores da iniciativa privada, estes são cobertos pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS), que garante, além das Aposentadorias e Pensões por Morte, o salário-maternidade, o salário-família e os auxílios relativos à reclusão, doença e acidente.

Por outro lado, os servidores públicos são, via de regra, cobertos pelo Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS). Sob este regime estão abarcados apenas os benefícios de Aposentadorias e Pensões. Isso não quer dizer que os demais benefícios do RGPS não são garantidos aos servidores públicos, mas apenas que não ficam a cargo dos RPPS.

É importante destacar que, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, diversas emendas foram realizadas, acarretando critérios mais rígidos para acesso e diminuição no valor dos benefícios, além de aumento no valor de contribuição para a Previdência Social.

Nesse contexto, abarcados pelo RPPS Federal, encontram-se os servidores ocupantes de cargos efetivos da carreira de Técnico-Administrativos em Educação (TAEs).

Considerando isso, este estudo buscou correlacionar as mudanças nas regras previdenciárias com a carreira dos TAEs, de modo a evidenciar o impacto nos benefícios de aposentadoria e pensão. Além disso, foram delineados caminhos para a realização de um planejamento previdenciário de modo a reduzir o impacto financeiro de tais reformas.



O Planejamento Previdenciário possibilita a realização de um plano de ação para minimizar os impactos financeiros das sucessivas reformas previdenciárias ocorridas desde 1988.



PÚBLICO-ALVO

Os Técnico-Administrativos em Educação, servidores que atuam no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, conforme a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, constituem o público-alvo deste estudo. Por se tratar de servidores públicos regidos pelo Regime Próprio de Previdência Social da União, foram impactados pelas sucessivas reformas no referido regime e, por conseguinte, tiveram reduções na proteção advinda do RPPS. Dessa forma, o estudo visa propor alternativas para reduzir os efeitos negativos das reformas previdenciárias para os TAES.

DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

Na Constituição de 1988, foi garantido aos servidores públicos o direito de passarem para a inatividade com o recebimento de proventos de aposentadoria, cujos valores seriam semelhantes aos recebidos na atividade. Além disso, foi previsto o benefício de pensão por morte aos dependentes do servidor que vier a falecer.

Ocorre que sucessivas Emendas Constitucionais foram promulgadas, acarretando critérios mais rigorosos para acesso e redução no valor dos benefícios, além de aumento no valor da contribuição para o regime de previdência. Entre as Emendas, destacam-se as seguintes:

I - EC nº 3/1993 - Instituiu a contribuição dos servidores para custeio de aposentadorias;

II - EC nº 20/1998 - Estabeleceu critérios mais rigorosos para acesso aos benefícios previdenciários. Além disso, previu a instituição de regime de previdência complementar para os servidores públicos, que, a partir da instituição, passariam a observar o teto do regime geral também no regime próprio;

III - EC nº 41/2003 - Extinguiu a integralidade e a paridade aos novos ingressantes no serviço público, a partir de 2004.

IV - EC nº 103/2019 - Alterou os critérios para acesso e cálculo dos benefícios, além de estabelecer alíquotas diferenciadas de contribuição, que podem alcançar até 22% sobre parcela da remuneração.

Dessa forma, os servidores públicos tiveram perdas significativas no valor dos proventos de aposentadoria e de pensão por morte.

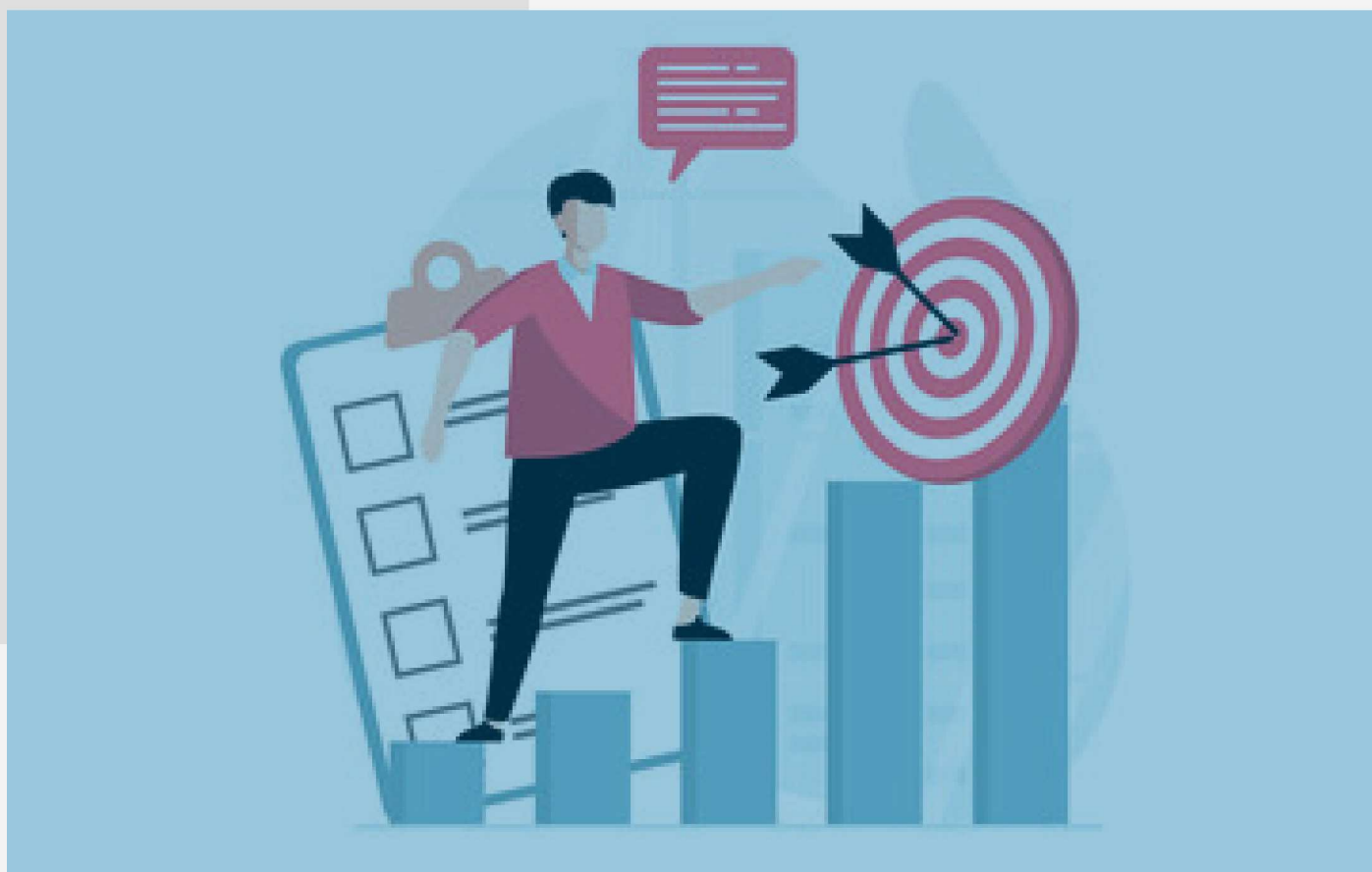
Como os TAEs estão inseridos nesse contexto, sofreram integralmente os impactos citados, que são agravados pela grande amplitude remuneratória a depender da trajetória na carreira, partindo, no caso do servidor de nível E, de R\$ 4.967,04, podendo chegar a R\$ 17.609,05. Isto é, uma elasticidade de até 3,55 vezes. Cumpre destacar que essa elasticidade na carreira se aplica também aos níveis A, B, C e D, uma vez que a remuneração desses corresponde à aplicação de percentual de 36, 40, 50 e 61 do nível E, respectivamente.

Nesse sentido, a partir do fim da integralidade e da paridade, o cálculo dos benefícios previdenciários passou a ter por base as contribuições vertidas para o RPPS. Dessa forma, quanto maior o tempo para se alcançar uma remuneração maior na ativa, maior é o impacto negativo nos benefícios previdenciários.

Diante disso, torna-se imprescindível a realização de um planejamento previdenciário de modo a reduzir a perda de rendimentos da aposentadoria ou da pensão por morte devida aos dependentes do servidor.

OBJETIVOS DA PROPOSTA

O Objetivo principal é demonstrar a importância de se realizar um planejamento previdenciário, de modo a minimizar os impactos negativos das reformas previdenciárias ocorridas após a promulgação da CF/88, especificamente, para os servidores da carreira de Técnico-Administrativos em Educação, que possuem particularidades como remuneração inicial baixa, grande elasticidade remuneratória, entre outras.

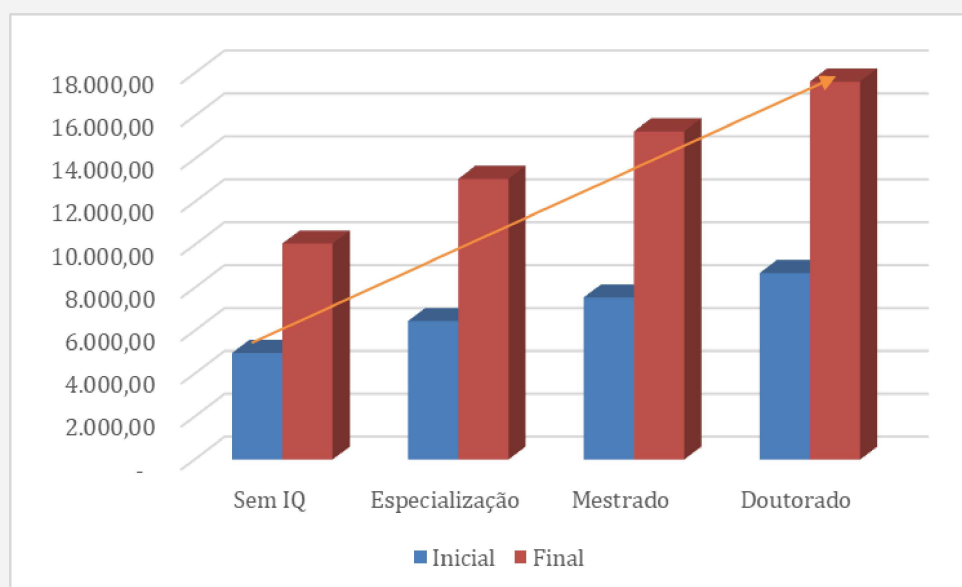


DIAGNÓSTICO E ANÁLISE

A Previdência Social dos servidores públicos passou por diversas alterações desde a promulgação da Constituição Federal de 1988. Para fins de contribuição e benefícios, em síntese, coexistem atualmente, no nível Federal, três estratos de servidores no que tange ao Regime Próprio de Previdência (RPPS). Para aqueles que ingressaram no serviço público até o final de 2003, são assegurados os institutos da integralidade e da paridade, que garantem, respectivamente, o direito de receber proventos iguais à última remuneração no cargo e o direito aos mesmos reajustes concedidos aos servidores da ativa.

Os ingressantes entre 1º de janeiro de 2004 e a data de instituição da Funpresp, que, no caso do Executivo Federal, ocorreu em 04 de fevereiro de 2013, podem contribuir para o RPPS sem a observância de um limite máximo. Já os que ingressaram a partir desse marco estão sujeitos ao teto do RGPS, que, em 2025, é de R\$ 8.157,41, tanto para fins de contribuição quanto para o cálculo dos benefícios futuros.

É importante destacar que a carreira dos TAEs, em comparação com as demais carreiras do nível Federal, possui uma menor remuneração inicial. Por outro lado, apresenta uma grande elasticidade, de modo que a remuneração, em 2025, para um servidor de nível E, pode variar de R\$ 4.967,04 a 17.609,05, a depender das progressões e do Incentivo à Qualificação a que fizer jus. Desse modo, pode ser multiplicada por até 3,55 vezes, conforme ilustrado no gráfico a seguir:

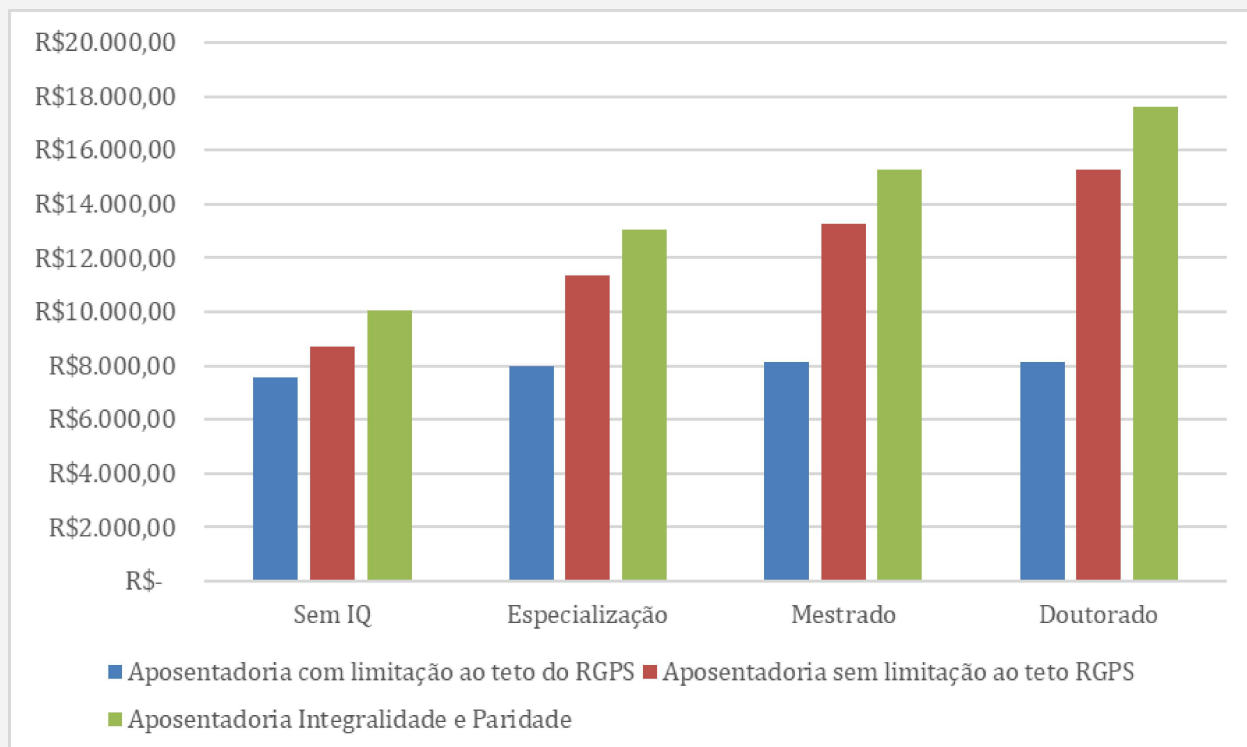


Considerando isso, buscou-se evidenciar o impacto que tais diferenciações causam nos benefícios previdenciários dos servidores ocupantes do cargo de Técnico-Administrativo em Educação.

Para tanto, foi realizada uma simulação, considerando um servidor hipotético A e as seguintes premissas:

- Ingressou em Cargo de Nível E da Carreira de TAE em janeiro de 2025;
- Não possui contribuições previdenciárias pretéritas;
- Todas as progressões foram realizadas no interstício mínimo previsto em lei;
- O valor do Teto do RGPS em 2025 é de R\$ 8.157,41.
- A aposentadoria voluntária ocorrerá após 40 anos no cargo.

A partir dessas premissas, e simulando a aposentadoria nos seguintes cenários: i) com direito à integralidade e à paridade; ii) com cálculo do benefício pela média das contribuições, sem limitação ao teto do RGPS; e iii) com cálculo do benefício pela média das contribuições, com limitação ao teto do RGPS, chega-se ao gráfico a seguir:



Com base na situação hipotética e no gráfico apresentado, é possível observar que, independentemente do Incentivo à Qualificação a que o servidor fizer jus, o valor do benefício pelo RPPS foi sucessivamente reduzido pelas alterações normativas.

Destaca-se, ainda, que os critérios de acesso, como idade mínima e tempo de contribuição, bem como o valor das contribuições, também foram alterados de forma prejudicial aos servidores pelas reformas previdenciárias.

Sinteticamente, temos:

- **Aposentadoria - Integralidade e Paridade** - Considerando as mudanças previdenciárias, houve um incremento no valor da contribuição e um endurecimento no critério de acesso à aposentadoria. No entanto, os proventos de aposentadoria correspondem à última remuneração na ativa.

- **Aposentadoria no RPPS sem limitação ao Teto do RGPS** - Considerando a situação hipotética, o servidor levará 40 anos para fazer jus a 100% da média das remunerações de contribuição. Destaca-se que essa média será impactada pelo tempo que se leva para alcançar o ápice da carreira e para obter o incentivo à qualificação. Dessa forma, algumas medidas adotadas podem minimizar o impacto.

- **Aposentadoria no RPPS com limitação ao Teto do RGPS** - Considerando a situação hipotética, o servidor levará 40 anos para fazer jus a 100% da média das remunerações de contribuição. Destaca-se que essa média será impactada pelo tempo que se leva para alcançar o ápice da carreira e para obter o incentivo à qualificação. Além disso, será impactada pelo teto do RGPS, que atuará como limitante às contribuições e, por conseguinte, aos benefícios. Dessa forma, algumas medidas, sobretudo neste caso, são importantes para minimizar o impacto.



Planejar

Significa definir antecipadamente um conjunto de ações ou intenções. (Dicionário Priberam, 2025)

Previdência

Significa precaução, cautela ou ação de prever. (Dicionário Priberam, 2025)



PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Conforme demonstrado, o impacto financeiro sobre os benefícios do RRPS dos servidores públicos federais, em especial, os Técnico-Administrativos em Educação (TAEs), foi significativo, e, para minimizá-lo, é essencial a adoção de medidas por parte dos servidores.

Nesse sentido, é importante a disponibilização de informações claras e objetivas aos atuais, bem como aos futuros servidores, visto que coexistem diferentes estratos de servidores, a depender da data de ingresso no serviço público.

Com base nessas informações, será possível realizar um planejamento previdenciário que impacte positivamente o benefício previdenciário futuro, sobretudo para os servidores que não mais possuem direito à integralidade e à paridade, ou seja, aqueles que ingressaram a partir de 2004 no serviço público.

Para tanto, devem-se levar em conta, entre outras, as seguintes possibilidades de impactar positivamente o benefício previdenciário futuro:

- i) Realizar as progressões, assim como a obtenção do Incentivo à Qualificação mais elevado, o mais brevemente possível;
- ii) Ao ocupar cargo em comissão ou função de confiança, optar por contribuir para a previdência sobre a remuneração adicional em decorrência do exercício desses cargos ou funções.
- iii) Realizar contribuições para a Funpresp-Exe, sobretudo aquelas que possuem contrapartida da União.
- iv) Dentro do possível, permanecer em atividade além do tempo mínimo para obter o direito à aposentadoria, de modo a melhorar o cálculo do benefício futuro;
- v) Realizar contribuições à previdência complementar, aproveitando o benefício fiscal de abatimento de Imposto de Renda, limitado a 12% da renda bruta anual.

A disponibilização das informações citadas, para fins de planejamento previdenciário, pode ser realizada por meio de campanhas voltadas aos servidores, cartilhas e comunicações periódicas nas redes sociais das instituições vinculadas ao MEC, com a finalidade de aumentar o alcance delas.

Além disso, é possível a implementação ou o aumento (nas instituições que já o fazem) na disponibilização de vagas destinadas aos TAEs em programas de ensino técnico, graduação e pós-graduação, de modo a auxiliar na obtenção de Incentivo à Qualificação mais elevado, com efeitos positivos tanto na qualificação dos servidores, traduzindo-se em aumento da produtividade, quanto no ponto de vista financeiro para os servidores, uma vez que ocorrerá incremento remuneratório e, conseqüentemente, na contribuição para a previdência social.



O planejamento previdenciário visa auxiliar os servidores a maximizarem o valor da aposentadoria ou da pensão destinada aos dependentes.



VANTAGENS DE SE REALIZAR O PLANEJAMENTO PREVIDENCIÁRIO

- Auxilia na previsão da data de aposentadoria;
- Ajuda a entender as regras aplicáveis ao caso concreto;
- Possibilita o cálculo de valores dos benefícios previdenciários;
- Auxilia na tomada de decisões para maximizar os benefícios;
- Entre outras vantagens.

RESPONSÁVEIS PELA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO E DATA

Jeanluis Teixeira Magalhães

Mestrando Profiap – UFJF
(jeanluis.magalhaes@estudante.ufjf.br)

Victor Cláudio Paradela Ferreira

Docente Profiap – UFJF
Doutor em Administração pela Fundação
Getúlio Vargas (EBAPE/RJ)
(victor.paradela@ufjf.br)

Março de 2025.



REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 16 fev. 2025.

BRASIL. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm. Acesso em: 24 fev. 2023.

Priberam. **Planejar**. Lisboa: Priberam Informática, 2025. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/planejar>. Acesso em: 20 fev. 2025.

Priberam. **Previdência**. Lisboa: Priberam Informática, 2025. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/previdencia>. Acesso em: 20 fev. 2025.

Protocolo de recebimento do produto técnico-tecnológico

À Coordenadora de Cadastro, Aposentadoria e Pensão
IF Sudeste MG

Pelo presente, encaminhamos o produto técnico-tecnológico intitulado “Os impactos financeiros das reformas previdenciárias para os Técnico-Administrativos em Educação (TAEs)”, derivado da dissertação de mestrado com o mesmo título, de autoria de Jeanluis Teixeira Magalhães.

Os documentos citados foram desenvolvidos no âmbito do Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (Profiap), instituição associada à Universidade Federal de Juiz de Fora.

A solução técnico-tecnológica é apresentada sob a forma de um relatório técnico conclusivo, cujo propósito é apresentar as medidas que podem ser adotadas pelos TAEs para minimizar os impactos negativos das reformas previdenciárias.

Solicitamos, por gentileza, que ações voltadas à implementação desta proposição sejam informadas à Coordenação Local do Profiap, por meio do endereço mestrado.admprof@ufjf.br.

Juiz de Fora/MG, março de 2025.

Registro de recebimento

Coordenadora de Cadastro, Aposentadoria e Pensão

Discente: Jeanluis Teixeira Magalhães

Orientador: Victor Cláudio Paradela
Ferreira, Doutor

Universidade Federal de Juiz de Fora

Março de 2025