Mesmo sem saber o que virá na reforma da previdência, servidores têm que decidir sobre a migração para a Funpresp [1]

Conforme anunciamos em nosso artigo anterior, este último texto da série que aborda a possibilidade de migração para a Funpresp trata da reforma da previdência, tema que há muito ocupa manchetes e que tem sido apresentado pelo atual governo federal como prioridade.

Muitas são as versões de reforma que já foram apresentadas e o debate político que se intensificará nos próximos meses nos traz elevado nível de incerteza sobre a aprovação da proposta e, se bem-sucedida for, qual texto passará. Por isso, especularemos alguns cenários, correlacionando-os com os impactos na decisão de migração para a Funpresp a que muitos servidores federais [**2**] estão afetos, sendo o dia 29 de março de 2019 o prazo limite para a tomada de decisão.

Antes de prosseguir, é importante mencionar que nenhuma das propostas tidas como viáveis cogitou a supressão de direitos adquiridos. Logo, o que comentaremos adiante é aplicável aos servidores que ainda não estão elegíveis à aposentadoria e que, por isso, não tiveram consolidada a aquisição de seu direito previdenciário consoante as regras atuais.

Também é importante advertir que não abordaremos o tão falado regime de capitalização que se busca implantar, uma vez que, no âmbito da previdência dos servidores públicos federais, tal regime já se encontra em operação para os servidores novos - assim entendidos aqueles empossados a partir da criação das Funpresps, em 2013. Por isso, essa discussão está focada no Regime Geral de Previdência Social, voltado aos empregados de empresas privadas.

Dito isso, passemos a comentar algumas das possíveis mudanças.

Elevação da idade mínima para aposentar

As atuais regras de aposentadoria segmentam os servidores públicos entre aqueles empossados antes da Emenda Constitucional nº 20, publicada em 16 de dezembro de 1998; aqueles empossados entre essa data e 31 de dezembro de 2003, quando tornou-se eficaz a Emenda Constitucional nº 41; e os que ingressaram no serviço público a partir de 2004.

Na regra geral atual, a aposentadoria pode ocorrer aos 60 anos de idade, se homem com 35 anos de contribuição (e cumprimento de outros requisitos), e aos 55 anos de idade, se mulher com 30 anos de contribuição (igualmente mediante atendimento de outros requisitos). Caso o servidor tenha ingressado no serviço público com idade mais avançada, que lhe dificulte o cumprimento do tempo de contribuição exigido, poderá aposentar-se aos 65 ou 60 anos de idade, se homem ou mulher respectivamente, com proventos proporcionais, desde que tenha 10 anos de efetivo exercício no serviço público e 5 anos de cargo.

Dentre as regras de transição aplicáveis aos que ingressaram no serviço público antes da Emenda Constitucional nº 20, há possibilidade de aposentadoria com menos de 60 ou 55 anos de idade para homens e mulheres, respectivamente, desde que cumpridas determinadas exigências legais.

Ainda que não saibamos qual proposta será submetida ao Congresso Nacional, é fato que a eventual mudança virá para elevar idades, podendo-se, também, reduzir a diferença existente no critério etário para homens e mulheres.

Qualquer elevação de idade mínima pesará favoravelmente à migração para a Funpresp. Isso porque, ao permanecer no regime atual, o servidor trabalhará e contribuirá por mais tempo, para receber um benefício de aposentadoria igual. Já na Funpresp, quanto mais tempo o servidor contribuir e quanto mais idoso aposentar, maior será seu benefício, que é diretamente proporcional ao saldo constituído em sua conta individual e inversamente proporcional à sua expectativa de

sobrevida (que reduz à medida que o servidor envelhece).

Quanto maior for a elevação da idade, maior será o impacto positivo no benefício estimado que o servidor terá na Funpresp, fazendo com que, em determinadas situações, uma migração que não seria recomendável passe a ser.

Modificação da regra de cálculo da aposentadoria pelo regime da média

O chamado “regime da média” é aquele em que o benefício de aposentadoria é calculado com base nas 80% maiores remunerações percebidas desde julho de 1994, procedendo-se ao cálculo de uma média aritmética desse conjunto de remunerações, devidamente atualizadas pela inflação. Essa metodologia de cálculo é a única disponível para os servidores empossados a partir de 2004. Para os que entraram no serviço público antes dessa data, continua acessível o “regime da integralidade/paridade”.

No bojo das discussões sobre a reforma da previdência, cogitou-se modificar o parâmetro “80%” acima citado para “100%”. Trata-se de uma mudança sutil, mas que, em maior ou menor medida, sempre reduzirá o benefício a ser recebido pelo servidor no regime de aposentadoria tradicional.

Isso ocorre porque ao se considerar os 80% maiores salários, está se expurgando do cálculo da média as 20% menores remunerações, o que eleva a média. Se o cálculo for feito com 100% das remunerações, não haverá qualquer expurgo, puxando o cálculo da média para baixo.

Outra possível mudança de cálculo que se cogita é a proporcionalização do benefício previdenciário a 40 anos de contribuição. Isto é, se prosperar essa proposta, os servidores poderão aposentar com menos de 40 anos de contribuição, porém com benefício proporcional, o que funcionará como um incentivo para que o servidor postergue sua aposentadoria, produzindo efeito idêntico ao da elevação da idade mínima.

Qualquer que seja a mudança na fórmula de cálculo, é certo que essa virá com a tendência de redução dos benefícios, que, em algumas situações, poderá ser evitada com a postergação da aposentadoria. O servidor que migrar terá atenuado, de forma significativa, os efeitos dessas mudanças legais, uma vez que a lógica da Funpresp impõe que quanto mais tempo o servidor contribua, maior será o seu benefício.

Elevação da alíquota contributiva

Atualmente, os servidores federais contribuem com a alíquota de 11% para o custeio do regime próprio de previdência social. Nas discussões sobre a reforma, muito se fala sobre a elevação dessa alíquota, que está definida em lei ordinária e, portanto, sequer necessita de emenda constitucional para sua modificação.

Sem adentrarmos na viabilidade jurídica de se elevar essa alíquota, matéria essa que já foi levada ao Supremo Tribunal Federal, o fato é que devemos trabalhar com a possibilidade da elevação desse percentual, seja para 14%, como tentou o ex-presidente Michel Temer, seja para outro percentual.

Se concretizado esse cenário, a consequência direta para o servidor que não migrar será a obrigatoriedade de pagamento de uma contribuição mais elevada, sem que haja qualquer contrapartida em seu benefício, que (abstraindo-se outras mudanças) se manterá em idêntico patamar.

Já se migrar para a Funpresp, o servidor terá a liberdade de escolher a contribuição que fará, sabendo que quanto mais contribuir, maior será seu benefício futuro. Assim, caso queira manter sua contribuição para a Funpresp em 11%, poderá assim proceder. Poderá até reduzi-la para o patamar mínimo de 7,5% ou aumentar para o percentual que lhe aprouver. A decisão que tomar em relação à sua contribuição repercutirá em seu benefício futuro.

Com efeito, o servidor que desejar se isolar do risco de elevação de alíquotas contributivas deverá optar pela migração para a Funpresp.

Conclusões

O leitor mais atento certamente já percebeu que, em todos os cenários traçados, sempre houve um fortalecimento da tese de migração para a Funpresp. Trata-se de uma consequência lógica, partindo-se da premissa de que, dada a situação econômica e fiscal do país, qualquer mudança no regime previdenciário dos servidores virá para deixar as regras mais rígidas, gerando economia aos cofres públicos.

Se, ao menos neste momento, as regras da Funpresp não estão sendo atacadas, por óbvio que a piora (sob o ponto de vista do servidor) das regras do regime tradicional de aposentadoria acarreta uma vantagem competitiva para a Funpresp.

Isso não significa, em absoluto, que se uma ou mais dessas mudanças forem levadas a efeito todos os servidores deverão migrar. Cada servidor deve avaliar o seu cenário particular e refletir, diante das possíveis mudanças, acerca da a opção que mais lhe convém.

Ademais, embora fora do foco neste momento, a possibilidade de mudanças nas regras da Funpresp sempre estará presente, para o que seria exigida alteração de lei ordinária (inclusive via medida provisória). A mudança mais temida - que não acreditamos que ocorrerá ao menos no curto prazo - é a possibilidade de redução da alíquota contributiva de 8,5% que a União faz em favor dos servidores federais que participam da Funpresp.

Além de mudanças legais, na Funpresp poderá haver alterações regulamentares, que dependem de decisão do seu conselho deliberativo e aprovação da Previc. Um último aspecto que merece atenção é a possibilidade de frustração de expectativas de rentabilidade, o que poderá impactar fortemente no benefício futuro a ser pago pela Funpresp.

[**1**] Este artigo foi redigido antes do encaminhamento ao Congresso Nacional da Proposta de Emenda Constitucional nº 6/2019.

[**2**] Podem optar pela migração os servidores públicos federais que ingressaram nos Poderes Executivo e Legislativo antes de 4 de fevereiro de 2013 e os que ingressaram no Poder Judiciário e Ministério Público antes de 14 de outubro de 2013, exceto os inativos. Os demais já ingressaram no regime da Funpresp, não havendo se falar em migração.

(26.02.2019)