

GESTÃO DE PESSOAS

em EVIDÊNCIA

Ano 1 - Volume 1 - Dezembro 2024

MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS





MINISTÉRIO DA GESTÃO E INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS - MGI

Esther Dweck – Ministra de Estado

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS - SGP

José Celso Pereira Cardoso Júnior – Secretário

Regina Coeli Moreira Camargos – Secretária-Adjunta

DIRETORIA DE GOVERNANÇA E INTELIGÊNCIA DE DADOS - DIGID

Mirian Lúcia Bittencourt Guimarães – Diretora

DIRETORIA DE CENTRALIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE INATIVOS, PENSIONISTAS E ÓRGÃOS EXTINTOS - DECIPEX

Marco Aurélio Alves da Cruz – Diretor

DIRETORIA DE SOLUÇÕES DIGITAIS E INFORMAÇÕES GERENCIAIS - DESIN

Antônio Fiuza de Sousa Landim – Diretor

DIRETORIA DE PROVIMENTO E MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL - DEPRO

Maria Aparecida Chagas Ferreira – Diretora

DIRETORIA DE CARREIRAS E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - DECAR

Eduardo Almas – Diretor

AUTORES DESTA EDIÇÃO

Bráulio Santiago Cerqueira | Cícero Dias | Gisele Rodrigues Vilela | Grazielle Seabra Durães Aguiar | Igor Vilela Bastos | Ilka Massue Sabino Kawashita | Isadora Fernanda Barreto de Oliveira | José Celso Pereira Cardoso Júnior | Juliana Ribeiro Oliveira | Luana Correa Silva Rodrigues | Luana Passos | Mirian Lúcia Bittencourt Guimarães | Pablo Marcos Gomes Leite | Pedro Paulo Bartholo Ghiraldini | Regina Coeli Moreira Camargos | Samuel Farias Milanez | Valdevino Siqueira Campos Neto | Valdinei Henrique da Costa | Vitor César Vaneti

COLABORAÇÃO

FUNPRESP – Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público

Acesse: <https://www.funpresp.com.br/>

AGRADECIMENTO ESPECIAL

Ao FONACATE- Fórum Nacional Permanente das Carreiras Típicas de Estado pela produção de informações pertinentes ao tema desta edição. Acesse: <https://fonacate.org.br/>

CONTATO, DÚVIDAS E SUGESTÕES:

Editor-Chefe | Vitor César Vaneti | vitor.vaneti@gestao.gov.br

Normalização bibliográfica: Biblioteca do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

Gestão de Pessoas em Evidência / Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. – Ano 1, v. 1 (dez. 2024) - . -- Brasília: Secretaria de Gestão de Pessoas/MGI, 2024.

70 p.: il. Semestral

1. Gestão de pessoas. 2. Serviço público - Administração de pessoal. 3. Servidor público – Aposentadoria. 4. Administração pública – Qualidade.

I. Revista Gestão de Pessoas em Evidência. II. BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

CDU – 658.3

Permitida a reprodução total ou parcial desta publicação desde que citada a fonte.

Sumário



05 Apresentação

08 Introdução

10 Parte I. Breve resenha bibliográfica

1. A aposentadoria e os indivíduos
2. Aspectos socioeconômicos da aposentação

15 Parte II. Aposentadorias na Administração Pública Federal

1. Aposentados na segunda década dos anos 2000: áreas de atuação e perfil
 - 1.1 Aposentados, por sexo e raça/cor
 - 1.2 Aposentados, por cargo
 - 1.3 Idade média dos servidores no momento da aposentadoria
2. Duração das aposentadorias
 - 2.1 Duração das aposentadorias, por sexo e raça/cor
 - 2.2 Duração das aposentadorias, por nível de escolaridade do cargo
 - 2.3 Duração das aposentadorias, por tipo de aposentadoria
3. Perfil dos Servidores Ativos em Abono de Permanência - SAAP
 - 3.1 SAAP, por sexo e raça/cor
 - 3.2 SAAP, por nível de escolaridade do cargo
 - 3.3 SAAP, por órgão
 - 3.4 SAAP, por tempo médio de permanência
 - 3.5 Projeção anual para a aposentadoria compulsória dos SAAP
4. Aposentadorias futuras na Administração Pública Federal
 - 4.1 Tendências gerais das aposentadorias na Administração Pública Federal (2024 a 2035)
 - 4.2 Servidores aptos à aposentadoria, por sexo e raça/cor
 - 4.3 Servidores aptos à aposentadoria, por nível de escolaridade dos cargos
 - 4.4 Servidores aptos à aposentadoria, por regime de previdência

40 Parte III. Gestão e Inovação nas Aposentadorias

1. A Centralização da Gestão de Aposentadorias e Pensões
2. A Previdência Complementar do servidor público federal – Funpresp
 - 2.1 Funpresp em grandes números (junho/2024)
 - 2.2 Política de investimentos, composição da carteira, perfis e rentabilidade
 - 2.3 Outras vantagens da Funpresp
3. Simulador de Aposentadoria: ferramenta de apoio ao Planejamento Previdenciário

58 Referências Bibliográficas

59 Notas biográficas dos Autores

Apresentação



A Revista **Gestão de Pessoas em Evidência** - RGPE - é uma iniciativa da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) do Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos (MGI), que visa a divulgar artigos da equipe técnica dessa secretaria sobre temas relevantes da sua agenda.

Alguns artigos foram elaborados com base em dados reunidos e organizados no Observatório de Pessoal da Administração Pública Federal.

O Observatório de Pessoal é um portal que reúne uma ampla gama de informações sobre os servidores da Administração Pública Federal, entre as quais se destacam:

- ✓ *Painel Estatístico de Pessoal (PEP)*, que reúne informações sobre o pessoal civil do Poder Executivo Federal. No Painel é possível obter séries históricas de indicadores relevantes, gráficos, mapas e planilhas relacionados aos servidores;
- ✓ *Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos*, que fornece informações detalhadas sobre a remuneração dos servidores federais civis e dos ex-territórios;
- ✓ *Dados sobre cargos vagos e vacâncias*, que permitem compreender a dinâmica da força de trabalho;
- ✓ *Dados sobre gênero e diversidade*, que mostram o perfil étnico e outras características sociodemográficas dos servidores;
- ✓ *Impacto de Políticas de Gestão de Pessoas*, por meio de um manual que ajuda a compreender como as políticas de gestão afetam os servidores e a administração pública em geral.

Embora os dados do Observatório sejam públicos e o acesso ao portal seja rápido e fácil, geralmente apenas especialistas costumam utilizá-lo com mais frequência. Visando a ampliar o acesso da sociedade a informações relevantes e a estimular o debate público, transparente e democrático, a RGPE pretende organizar e apresentar em edições seriadas, dedicadas a temas específicos, dados, informações e análises sobre dimensões relevantes da gestão de pessoas na Administração Pública Federal, que até então estavam dispersos.

Em sua edição inaugural, a RGPE apresenta um conjunto de informações sobre as aposentadorias na Administração Pública Federal, que estão organizadas em três partes.

A primeira traz uma breve resenha bibliográfica sobre o tema da aposentadoria, que considera contribuições analíticas da psicologia, das ciências sociais e da economia.

A segunda apresenta alguns dados sobre as aposentadorias concedidas entre 2010 e 2023, por áreas de atuação e características socioeconômicas dos servidores e mostra as tendências gerais das aposentadorias até 2035.

A terceira trata dos processos mais recentes de inovação relacionados à gestão das aposentadorias na APF, entre os quais destacamos a centralização das aposentadorias e pensões, a previdência complementar e o simulador de aposentadoria.

A centralização das pensões e aposentadorias constitui uma tentativa de solucionar um problema estrutural do Regime Próprio de Previdência Social – RPPS -, qual seja, sua fragmentação e heterogeneidade.

A centralização da gestão de aposentadorias e pensões na Diretoria de Centralização de Serviços de Inativos, Pensionistas e Órgãos Extintos (DECIPEX/SGP/MGI) foi implantada em 2018 para reunir, num único órgão, o atendimento e a prestação de serviços a aposentados e pensionistas de diversos órgãos da Administração Pública Federal Direta e gerir a vida funcional de servidores e servidoras de Órgãos Extintos e ex-territórios.

A centralização desses serviços numa unidade especializada resultou na padronização de processos, na melhoria do atendimento aos beneficiários, no aumento da produtividade e no aprimoramento das rotinas de concessão e manutenção dos benefícios. Além disso, aumentou a eficácia da gestão de riscos relacionados às ações judiciais e aos indícios de irregularidades na folha de pagamento identificados pelos órgãos de controle.

Atualmente, a DECIPEX atende a 24 órgãos federais, entre os quais 14 tiveram suas aposentadorias centralizadas e 10 foram extintos. A centralização de inativos e pensionistas abrange aproximadamente 173 mil pessoas, que representam 40% dos ex-servidores da administração direta e seus beneficiários. Desse total, aproximadamente 5,5 mil são anistiados políticos. A diretoria concede anualmente cerca de 3,4 mil novos benefícios e faz a revisão de outros 4,6 mil. Atualmente, o tempo médio para concessão de aposentadorias é de 28 dias e a de pensões ocorre em apenas sete dias. Esses indicadores mostram que podem ser obtidos ganhos de eficiência e eficácia com a centralização da gestão num único órgão federal.

A institucionalização e ampliação da previdência complementar dos servidores públicos federais, por sua vez, ocorreu com a criação da Funpresp. Além de ser uma mudança de paradigma previdenciário, a Funpresp representa uma fonte de estabilidade financeira futura para os servidores que nela ingressam e para o próprio sistema previdenciário do setor público federal, já que o problema do financiamento e da sustentabilidade atuarial é um dos maiores desafios de gestão do estado brasileiro.

Finalmente, apresenta-se o Simulador de Aposentadoria, que é uma inovação tecnológica de apoio ao planejamento previdenciário dos servidores. Por meio do simulador, o governo federal dá um passo importante para implementar políticas, programas e processos de apoio à transição dos servidores e servidoras para a fase pós-laboral.

Esperamos que as contribuições desse primeiro volume da RGPE possam ajudar os servidores a planejar melhor as etapas do seu ciclo laboral. Esperamos também oferecer à sociedade brasileira informações relevantes, baseadas em dados e evidências, sobre uma questão crucial da gestão de pessoas na APF.

Boa leitura!

Introdução



A aposentadoria é um tema que adquiriu grande interesse entre os pesquisadores brasileiros, especialmente após a ampla reforma previdenciária ocorrida em 2019 e em face do rápido envelhecimento da população brasileira.

De acordo com o IBGE (2023), em 2010, a cada 100 crianças com idade entre 0 e 14 anos havia 30,7 pessoas acima de 65 anos. Essa situação se reverteu rapidamente, de acordo com o Censo Demográfico de 2022, que revelou um aumento substantivo dessa proporção para 55,2 pessoas acima de 65 anos a cada 100 crianças entre 0 e 14 anos. As consequências socioeconômicas desse fenômeno rápido e intenso precisam ser analisadas por diversas áreas do conhecimento, como a demografia, a ciência atuarial, as ciências sociais, da saúde e do comportamento.

No setor público, esse fenômeno impõe imensos desafios aos gestores, tanto no que se refere à concepção e implementação de políticas públicas para esse contingente populacional, de forma ampla, quanto à gestão da força de trabalho em vias de se aposentar.

Primeiramente, é preciso planejar a recomposição da força de trabalho, de modo a evitar a perda do conhecimento e da experiência acumulados. Em seguida, é preciso implementar políticas para proporcionar uma vida digna aos servidores que se aposentarão. Além do mais, é importante preparar a nova geração de servidores para estar apta a enfrentar os desafios contemporâneos relacionados ao uso intensivo das tecnologias da informação e às transformações do mundo do trabalho, bem como aos novos temas que estão ganhando relevo na agenda pública, entre eles, as mudanças climáticas.

A aposentadoria transcende o simples ato de deixar de trabalhar, refletindo um pacto social implícito que sustenta a solidariedade intergeracional. Esse pacto é essencial para assegurar aos indivíduos que estão em atividade no mercado de trabalho alguma garantia de renda quando se aposentarem. O envelhecimento da população torna essa equação muito mais complexa, pois aumenta a pressão sobre os sistemas de previdência social. A aposentadoria, portanto, não é apenas uma questão individual, pois tem impactos em diversas esferas da vida em sociedade.

Além da inescapável busca pela sustentabilidade financeira dos sistemas públicos de previdência, a aposentação impõe outros desafios. Um deles, por exemplo, é gerenciar a memória

institucional e o conhecimento acumulado ao longo dos anos pelos servidores que irão se aposentar. Tal desafio requer a definição de políticas de gestão de pessoas que promovam a transmissão desses saberes às novas gerações.

Outro desafio é lidar com uma situação mais frequente do que se imagina, na qual os servidores precisam continuar trabalhando devido à redução da renda decorrente da aposentadoria num momento da vida em que muitas pessoas passam a ter mais despesas, por exemplo, com a saúde. Essa permanência compulsória no trabalho pode gerar consequências adversas para a gestão de pessoas no setor público, entre elas, conflitos geracionais, dificuldades de aperfeiçoamento, qualificação, alocação e realocação dos servidores. Destacam-se, ainda, os desafios relacionados ao envelhecimento saudável e ativo e ao enfrentamento ao etarismo com os quais se confrontam, frequentemente, as pessoas que se aposentam ou em fase de pré-aposentadoria.

Esses temas serão tratados de forma bastante sucinta, a seguir.

Parte I

Aposentadorias: Breve resenha bibliográfica

Esta seção apresentará uma breve resenha bibliográfica sobre o tema da aposentadoria, com o intuito de inspirar reflexões sobre políticas de gestão de pessoas orientadas aos servidores que se aposentarão nos próximos anos.

De forma bastante didática, o tema pode ser estudado a partir de duas grandes linhas de abordagem. A primeira inclui estudos da psicologia e investiga o impacto da aposentadoria na vida dos indivíduos. A segunda inclui estudos das ciências sociais, atuariais e da economia e enfatiza os impactos financeiros da aposentadoria, detendo-se sobre as consequências das reformas dos sistemas previdenciários.

1. A aposentadoria e os indivíduos

No campo da psicologia, Boehs *et. al* (2017) analisaram diversos estudos e identificaram a predominância do subtema “preparação para a aposentadoria”. Alguns estudos buscam compreender o lugar do trabalho na vida dos indivíduos e como o momento da pré-aposentadoria pode afetá-los psiquicamente e indicam as melhores práticas de gestão de pessoas que podem proporcionar uma transição bem-sucedida da vida laboral ativa para a aposentação. Outros analisam os fatores determinantes da decisão sobre a aposentação e as possíveis formas de retorno dos aposentados ao mercado de trabalho.

Um terceiro tipo de abordagem sobre o tema na ótica da psicologia pode ser encontrado no estudo de Fernandes *et.al.* (2016) sobre os servidores públicos de uma universidade às vésperas da aposentadoria. Por meio de entrevistas semiestruturadas e da análise do discurso, as autoras procuram compreender a relação entre o aumento da expectativa de vida e a aposentadoria, as características e condições do período posterior à aposentação e as mudanças no comportamento individual e social decorrentes do chamado envelhecimento ativo. As autoras afirmam que na transição da vida laboral ativa para a aposentação os indivíduos, frequentemente, perdem a identidade profissional e precisam repensar seus papéis sociais e propósitos de vida. Portanto, o período que antecede a aposentadoria é caracterizado por incerteza, ansiedade e sensação de perda iminente. Durante esta fase, os indivíduos começam a questionar sua identidade e seus propósitos, na medida em que se aproximam do afastamento laboral definitivo.

As autoras também argumentam que, para a maioria das pessoas, o trabalho representa um propósito, um senso de pertencimento a uma comunidade e uma fonte de autoestima. A perda da identidade profissional devida à aposentadoria pode gerar sentimentos de vazio existencial, solidão e desorientação. Reconhecem, além disso, que fatores como disponibilidade de recursos financeiros, condições de saúde, apoio social e planejamento pré-aposentadoria podem afetar os indivíduos positiva ou negativamente. Aqueles que têm recursos financeiros, boa saúde e uma forte rede de apoio tendem a se adaptar mais facilmente à aposentadoria. Do contrário, esse momento pode ser particularmente desafiador para os indivíduos que dependem fortemente de sua identidade profissional e não se prepararam adequadamente para a vida após o trabalho, levando-os ao isolamento social, ao declínio da saúde mental e física e à sensação de perda de propósito.

Segundo as autoras, as organizações devem apoiar seus empregados na transição para a aposentadoria, visando a mitigar seus efeitos negativos. Esse apoio inclui a oferta de programas de planejamento de aposentadoria, a criação de oportunidades de desenvolvimento de habilidades e de engajamento em atividades sociais e recreativas para ajudá-los a se adaptarem ao novo ciclo de vida.

Menezes & França (2012), por sua vez, realizaram um estudo sobre os fatores que influenciam a decisão dos indivíduos de se aposentarem por meio de uma pesquisa com um grupo de 148 servidores públicos de uma instituição federal de ciência e tecnologia. A pesquisa apontou três possíveis decisões que os indivíduos podem tomar quando se aproximam do seu período de aposentadoria, quais sejam: 1ª) adiar o processo; 2ª) adotar o “trabalho ponte” (*bridge employment*); 3ª) se aposentarem definitivamente.

O “trabalho ponte” é uma alternativa laboral após a aposentadoria, que pode incluir trabalho em tempo parcial, autônomo ou temporário. Os pesquisadores utilizaram métodos estatísticos para analisar a influência de atributos pessoais e aspectos do trabalho na decisão por esse tipo de aposentadoria. Os atributos pessoais considerados foram idade, condições percebidas de saúde e expectativa de vida. Os aspectos do trabalho incluíram comprometimento com a carreira, percepção do trabalho (satisfação e envolvimento), flexibilidade de horário e controle sobre o trabalho.

Segundo Menezes e França (2012), os resultados da pesquisa mostraram que a percepção sobre o trabalho, a flexibilidade de horário e a idade influenciaram a decisão de adiamento da aposentadoria. Servidores que tinham uma percepção positiva sobre o trabalho, maior flexibilidade de horário e idade mais avançada estavam mais propensos a continuar trabalhando na mesma organização. A percepção negativa sobre o trabalho e a menor flexibilidade de horário, por outro lado, aumentaram a probabilidade de os servidores optarem pelo “trabalho ponte”. As condições de saúde, por sua vez, determinaram a decisão sobre a aposentadoria definitiva daqueles servidores que percebiam sua saúde como ruim. Curiosamente, o comprometimento com a carreira e a expectativa de vida, apesar de apresentarem médias elevadas, não se mostraram preditores significativos da decisão sobre a aposentadoria.

Os autores ressaltam que os achados da pesquisa devem ser tomados com cautela em virtude da composição da amostra, constituída por servidores públicos federais na área de ciência e tecnologia, que é uma categoria profissional geralmente mais motivada, dada a natureza do seu trabalho. Entretanto, os achados podem encorajar novas pesquisas sobre a influência dos fatores analisados na decisão de aposentadoria de outras categorias profissionais.

2. Aspectos socioeconômicos da aposentação

Outra vertente de estudos sobre aposentadorias aborda os aspectos financeiros dos sistemas previdenciários e procura avaliar sua sustentabilidade ao longo do tempo, principalmente em virtude das mudanças demográficas e dos problemas fiscais enfrentados pelos estados nacionais.

Nogueira (2023, ANFIP), analisa a evolução do sistema de previdência do funcionalismo federal, também conhecido como Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS). Essa evolução se entrelaça à do sistema de previdência do setor privado, constituído no início do século XX mediante a criação dos Institutos de Aposentadorias e Pensões, que ofereciam benefícios como pensões e assistência médica aos trabalhadores da iniciativa privada. Esse sistema era regulamentado por estatutos próprios de cada categoria profissional e pelas Constituições Federais. Inicialmente, os trabalhadores não contribuíam para o financiamento do sistema e as aposentadorias eram uma espécie de prêmio concedido ao trabalhador ao fim do seu ciclo laboral.

A Constituição de 1988 inaugurou um período de expansão dos RPPS, que passaram a abranger mais servidores a partir da criação de novos sistemas, especialmente, nos municípios. Segundo Nogueira, esse processo de expansão ocorreu sem um planejamento adequado, resultando em desequilíbrio financeiro dos sistemas. Diante disso, em 1998, a Lei nº 9.717 estabeleceu novas regras para o funcionamento dos RPPS, entre elas, a obrigatoriedade de contribuição dos servidores e a solidariedade intergeracional, visando ao equilíbrio financeiro dos sistemas. Essa lei, juntamente com as Emendas Constitucionais nº 20/1998 e nº 41/2003, estabeleceu a necessidade de um Certificado de Regularidade Previdenciária (CRP) e a supervisão da União para a operação dos RPPS.

Em 2019, a Emenda Constitucional nº 103 promoveu uma grande reforma previdenciária, que teve impactos importantes nos RPPS. As mudanças incluíram regras mais rigorosas para a concessão dos benefícios, limitação do valor máximo da aposentadoria ao teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), aumento das contribuições dos servidores e entes e a obrigatoriedade de criação, pelos entes, de regimes de previdência complementar. Algumas regras dessa reforma haviam sido adotadas pela União e por alguns estados, em 2013, tornando-se obrigatórias para todos os entes federados a partir de 2019.

Nogueira menciona que durante a tramitação da recente reforma da previdência, a Câmara dos Deputados alterou o texto original e limitou a aplicação de algumas regras ao RPPS dos servidores federais. Essas alterações também transferiram aos estados e municípios a responsabilidade de realizar suas próprias reformas, o que constitui um grande desafio para garantir a sustentabilidade dos RPPS.

De acordo com o autor, apesar de sua profundidade, a reforma da previdência de 2019 deixou algumas lacunas, entre elas, a adequação do plano de custeio dos sistemas próprios, a limitação do valor dos benefícios, a disseminação de sistemas de previdência complementar e a revisão das regras de concessão e de cálculo dos benefícios. A maioria dos entes conseguiu solucionar as três primeiras lacunas, entretanto, a revisão das regras de concessão e de cálculo caminha a passos lentos.

Por fim, Nogueira afirma que a previdência dos servidores públicos continuará sendo um tema importante na agenda pública e defende que o caminho para a sustentabilidade dos sistemas deve combinar a proteção pública até o teto do RGPS e a previdência complementar. Segundo

o autor, esse modelo oferece proteção adequada aos servidores após a aposentadoria e é sustentável para as contas públicas.

Fazio (2018), por sua vez, argumenta que as reformas previdenciárias ocorridas a partir de 1993 promoveram a convergência entre o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) dos servidores federais e o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) dos trabalhadores celetistas. Essa convergência reduziu as diferenças entre as condições de aposentadoria desses segmentos no que se refere às regras de cálculo da aposentadoria, exceto por direitos adquiridos e pelas regras de transição.

Ressalta também que os valores das contribuições dos servidores federais para o RPPS da União sempre foram mais elevados, chegando a alcançar 33% da remuneração dos servidores ativos, sendo esse percentual bem mais elevado que a média internacional. Além disso, diferentemente do RGPS, os servidores inativos também contribuem para a previdência.

Para Fazio, as verdadeiras causas do déficit do RPPS da União não decorrem de supostos privilégios, mas a fatores estruturais que corroem a base de financiamento do sistema, entre os quais se destacam: a) desequilíbrio entre o quantitativo de ativos e inativos, já que a proporção atual é de um servidor ativo para cada inativo, muito inferior à proporção mínima necessária para garantir a sustentabilidade financeira do sistema, que seria de quatro ativos para cada inativo; b) criação do Regime de Previdência Complementar (RPC), em 2013, que ensejou a redução da base de contribuição do RPPS, uma vez que as contribuições passaram a incidir apenas sobre a parcela da remuneração inferior ao teto do RGPS. Essa medida agrava o déficit no curto e médio prazo; c) mudança na metodologia de cálculo do resultado contábil do RPPS, em 2004, que passou a considerar as despesas não cobertas pelas contribuições como um déficit. Essa mudança levou a uma percepção negativa da sociedade e do mercado sobre a situação e a sustentabilidade do RPPS.

Por fim, Fazio sugere alternativas para garantir a sustentabilidade do RPPS da União, entre elas, o aporte de receitas adicionais; a revisão da meta de “déficit zero”, que além de irrealista coloca em risco o próprio sistema; e a adoção de um regime previdenciário de capitalização, ou seja, baseado na constituição, ao longo do tempo, de uma espécie de poupança, cujos recursos serão direcionados para aplicações financeiras seguras e rentáveis. Essa poupança viabilizará o pagamento das futuras aposentadorias com menor risco de déficit ou incertezas. Para o autor, a transição do atual modelo para o de capitalização deve ser gradual, dado que gera custos elevados.

Parte II

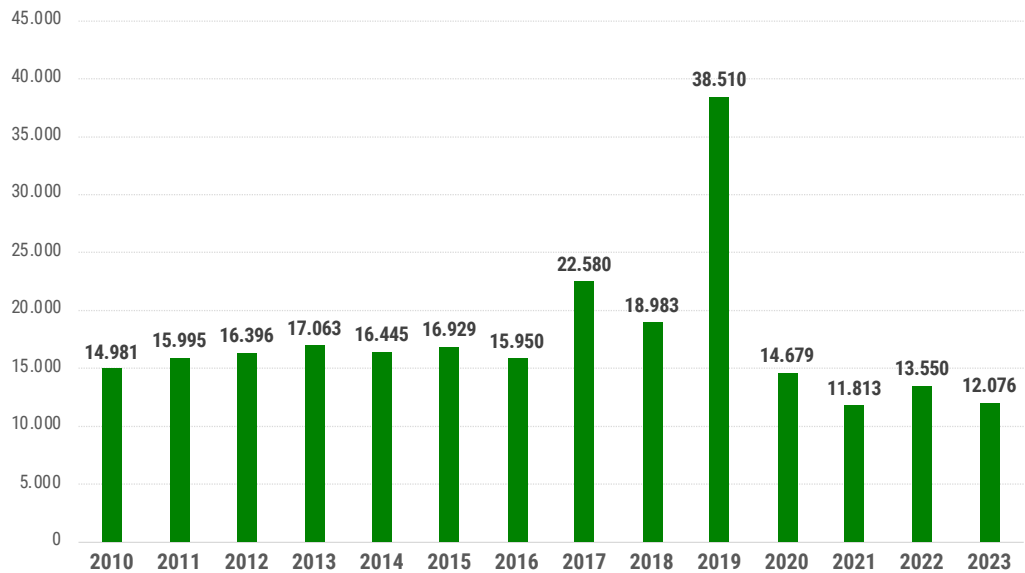
Aposentadorias na Administração Pública Federal

Essa seção traz informações sobre os servidores federais que se aposentaram entre 2010 e 2023, tais como, a quantidade anual de aposentadorias, a distribuição dos aposentados por sexo, raça/cor, nível de escolaridade dos cargos ocupados e idade média dos servidores que se aposentaram. Mostra também algumas tendências, como a concentração de aposentadorias em determinados cargos e as diferenças na idade de aposentadoria entre homens e mulheres.

1. Aposentados na segunda década dos anos 2000: Áreas de atuação e perfil

O Gráfico 1 mostra o contingente de servidores federais que se aposentaram entre 2010 e 2023. Observa-se um pico de aposentadorias em 2019, ano em que foi aprovada a Reforma da Previdência¹, quando se aposentaram 38,5 mil servidores. No período considerado, houve quase 246 mil desligamentos por aposentadoria na Administração Pública Federal, em todas as suas modalidades (voluntária, compulsória, por incapacidade, invalidez e por outros motivos).

Gráfico 1. Número de servidores aposentados por ano
Brasil – Administração Pública Federal – (2010 a 2023)



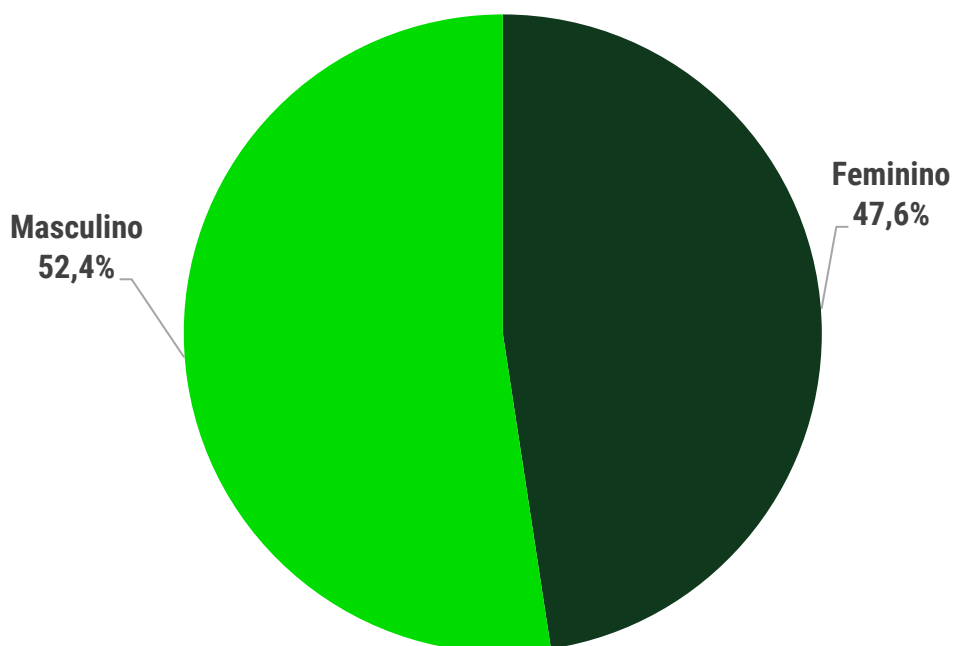
Fonte: Observatório de Pessoal. MGI- Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Elaboração: Assessoria Técnica do Gabinete SGP/MG

¹ A Proposta de Emenda à Constituição para Reforma da Previdência (PEC-287) foi apresentada, inicialmente, em dezembro de 2016, pelo governo Temer, mas teve sua tramitação -suspensa em 2018, sendo retomada em 2019, já no governo Bolsonaro, ano em que foi aprovada, transformando-se na Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. O início de sua tramitação, por suposto, já estimulou os pedidos de aposentadoria já a partir de 2017.

1.1 Aposentados segundo sexo e raça/cor

No período analisado, constata-se que pouco mais da metade dos aposentados eram homens, perfazendo 52,4% do total, conforme aponta o Gráfico 2.

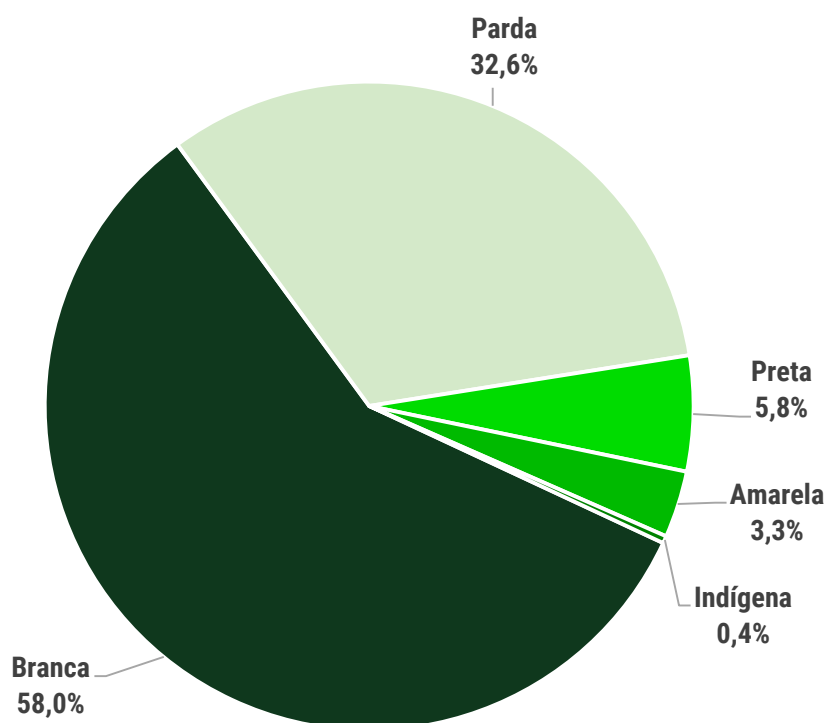
Gráfico 2. Distribuição dos servidores aposentados por sexo (em percentual)
Brasil – Administração Pública Federal – (2010 a 2023)



Fonte: Observatório de Pessoal. MGI - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Elaboração: Assessoria Técnica do Gabinete SGP/MGI

Em relação à raça/cor dos servidores que se aposentaram, o Gráfico 3 mostra que 58% se declaravam brancos, 32,6%, pardos, 5,8%, pretos e 3,3%, amarelos. Aqueles que se declaravam indígenas representavam 0,4% do total de aposentados entre 2010 e 2023.

Gráfico 3. Distribuição dos servidores aposentados por raça/cor (em percentual)
Brasil – Administração Pública Federal – (2010 a 2023)



Fonte: Observatório de Pessoal. MGI - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Elaboração: Assessoria Técnica do Gabinete SGP/MGI

1.2 Aposentados por Cargo

Quase a metade dos aposentados no período considerado (49,6%) estava ocupada em 20 cargos, independentemente da carreira. A Tabela 1 mostra os principais cargos ocupados pelos servidores que se aposentaram no período.

Tabela 1. Aposentadorias por Cargos
Brasil – Administração Pública Federal – (2010 a 2023)

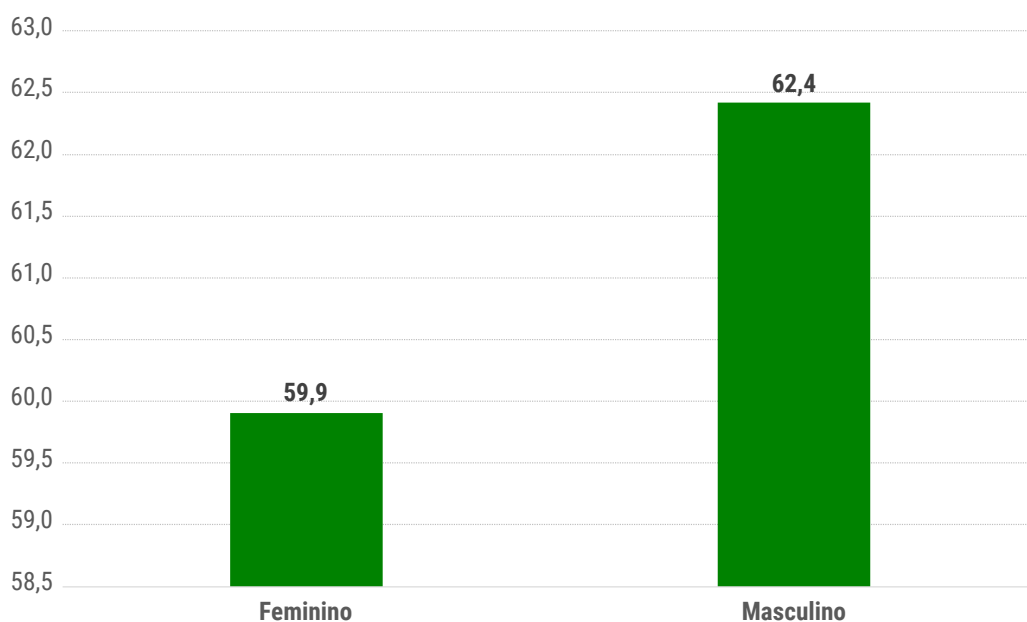
Ranking	Cargo	N.abs.	%
1º	Professor do Magistério Superior	18.943	7,7
2º	Técnico do Seguro Social	13.220	5,4
3º	Médico (PST)	11.030	4,5
4º	Professor Ensino Básico/ Tecnológico	9.191	3,7
5º	Assistente Administração (PCCTAE)	9.143	3,7
6º	Agente de Saúde Pública (PST)	8.269	3,4
7º	Agente Administrativo (PST)	6.526	2,7
8º	Auditor-Fiscal - RFB	6.188	2,5
9º	Agente Administrativo (PGPE)	5.976	2,4
10º	Auxiliar de Enfermagem (PST)	4.896	2,0
11º	Auxiliar Operacional em Serviços (PST)	4.099	1,7
12º	Policia Rodoviário Federal	3.370	1,4
13º	Médico (PCCTAE)	3.193	1,3
14º	Auxiliar de Enfermagem (PCCTAE)	2.970	1,2
15º	Técnico de Informações (IBGE)	2.814	1,1
16º	Analista Tributário - RFB	2.523	1,0
17º	Auxiliar Administração (PCCTAE)	2.444	1,0
18º	Assistente em Ciência e Tecnologia	2.436	1,0
19º	Agente de Portaria	2.433	1,0
20º	Agente Polícia Federal - Classe Especial	2.336	0,9
Subtotal		122.000	49,6
Demais Cargos		123.950	50,4
Total		245.950	100,0

Fonte: Observatório de Pessoal. MGI - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Elaboração: Assessoria Técnica do Gabinete SGP/MGI

1.3 Idade média dos servidores no momento da aposentadoria

No momento da aposentadoria, as mulheres tinham, em média, 60 anos e os homens 62,4 anos (Gráfico 4).

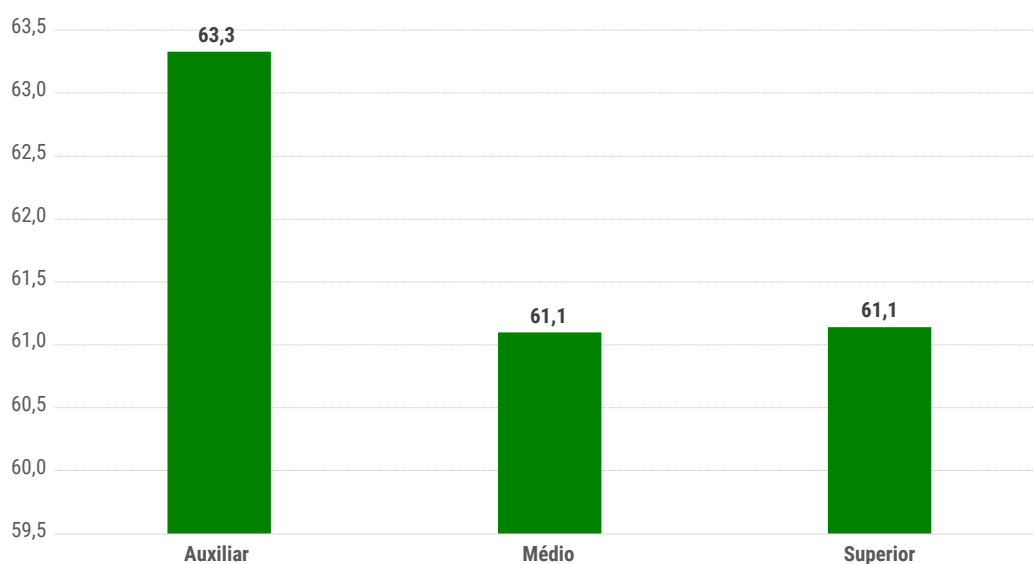
Gráfico 4. Idade média dos servidores na aposentadoria por sexo (em anos)
Brasil – Administração Pública Federal – (2010 a 2023)



Fonte: Observatório de Pessoal. MGI - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Elaboração: Assessoria Técnica do Gabinete SGP/MGI

Examinando-se a idade média dos servidores no momento da aposentadoria, por nível de escolaridade do cargo, observa-se que a maior média etária, de 63,3 anos, foi observada nos cargos de nível “Auxiliar”. Os servidores que ocupavam cargos de nível “Médio” e “Superior” apresentaram médias etárias de 61,1 anos (Gráfico 5).

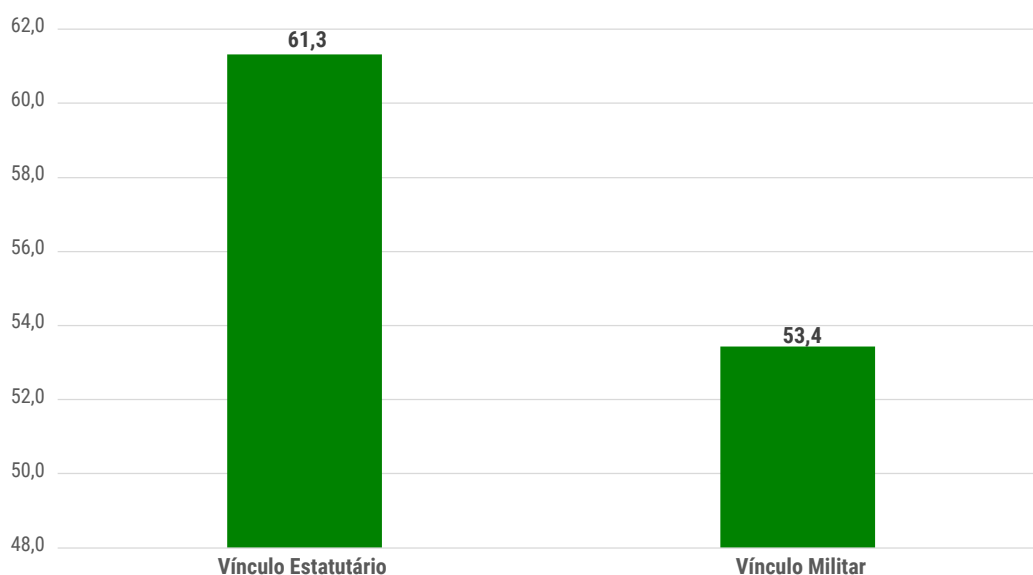
Gráfico 5. Idade média dos servidores na aposentadoria por Nível do Cargo (em anos)
Brasil – Administração Pública Federal – (2010 a 2023)



Fonte: Observatório de Pessoal. MGI - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Elaboração: Assessoria Técnica do Gabinete SGP/MGI

Considerando o Regime de Vínculo dos aposentados, vê-se que a idade média dos “estatutários”, ao se aposentarem, era de 61,3 anos. Entre os “militares”, a média era de 53,4 anos (Gráfico 6).

Gráfico 6. Idade média dos servidores na aposentadoria, por Regime de Vínculo (em anos)
Brasil – Administração Pública Federal – (2010 a 2023)



Fonte: Observatório de Pessoal. MGI - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Elaboração: Assessoria Técnica do Gabinete SGP/MGI

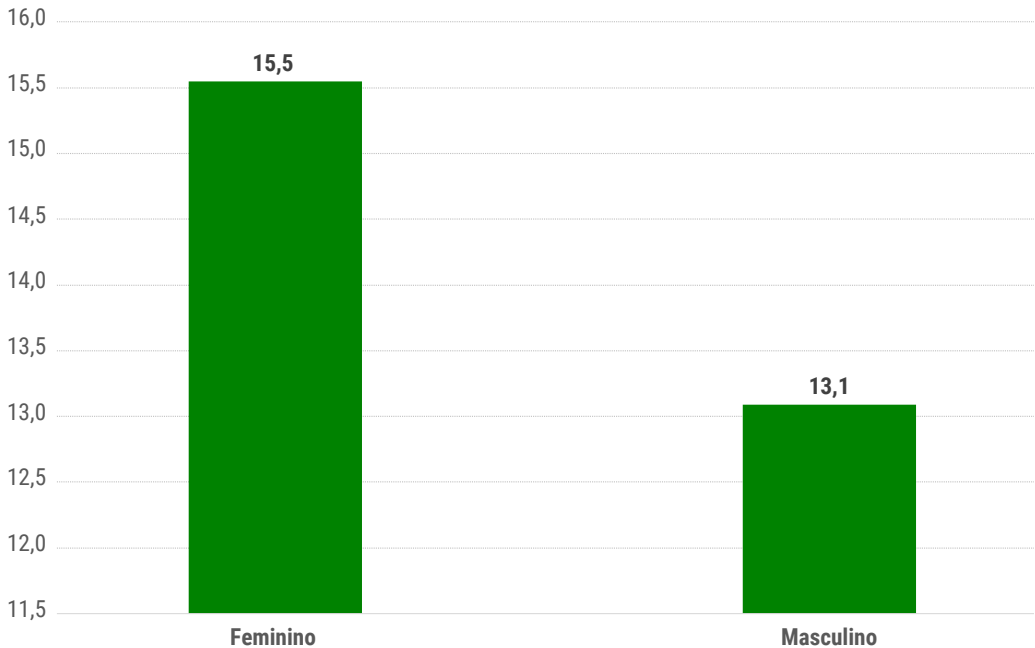
2. Duração das Aposentadorias

A análise dos indicadores sobre o tempo de duração das aposentadorias é muito relevante, pois subsidia o planejamento de políticas públicas mais eficazes e sustentáveis direcionadas às parcelas da população situadas em faixas etárias mais elevadas. Do ponto de vista das políticas macroeconômicas, esses indicadores ajudam governos e instituições a preverem demandas futuras sobre os sistemas de saúde e seguridade social, de modo a possibilitar a elaboração de estratégias de longo prazo para lidar com a tendência, cada vez mais clara, de envelhecimento da população.

2.1 Duração das aposentadorias por sexo e raça/cor

Em consonância com as atuais tendências demográficas, o Gráfico 7 revela que as mulheres vivem, em média, 15,5 anos após se aposentarem, enquanto a média de vida dos homens após a aposentadoria era de 13,1 anos.

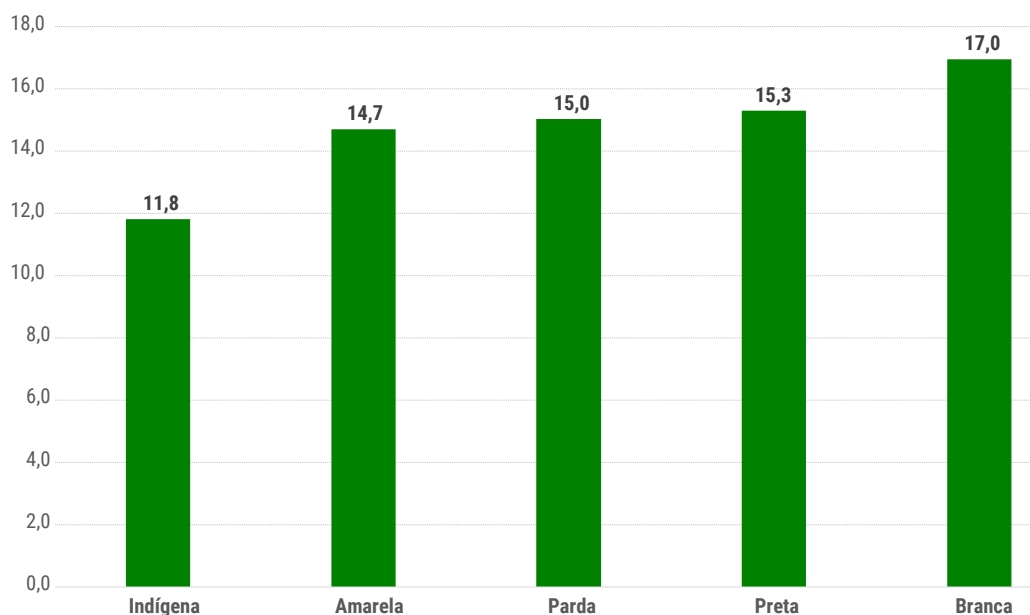
Gráfico 7. Duração média das aposentadorias de servidores por sexo (em anos)
Brasil – Administração Pública Federal – (2010 a 2023)



Fonte: Observatório de Pessoal. MGI - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Elaboração: Assessoria Técnica do Gabinete SGP/MGI

Quando se cruzam os dados sobre a duração média das aposentadorias com os dados sobre raça/cor, observa-se que as pessoas autodeclaradas “brancas” apresentaram a maior média, com 17 anos de usufruto do benefício. Os aposentados autodeclarados “amarelos”, “pardos” e “pretos” apresentaram médias bastante próximas, respectivamente, de 14,7, 15 e 15,3 anos. Os indivíduos que se declararam “Indígenas” gozaram da aposentadoria, em média, por apenas 11,8 anos (Gráfico 8).

Gráfico 8. Duração média da aposentadoria dos servidores por raça/cor (em anos)
Brasil – Administração Pública Federal – (2010 a 2023)

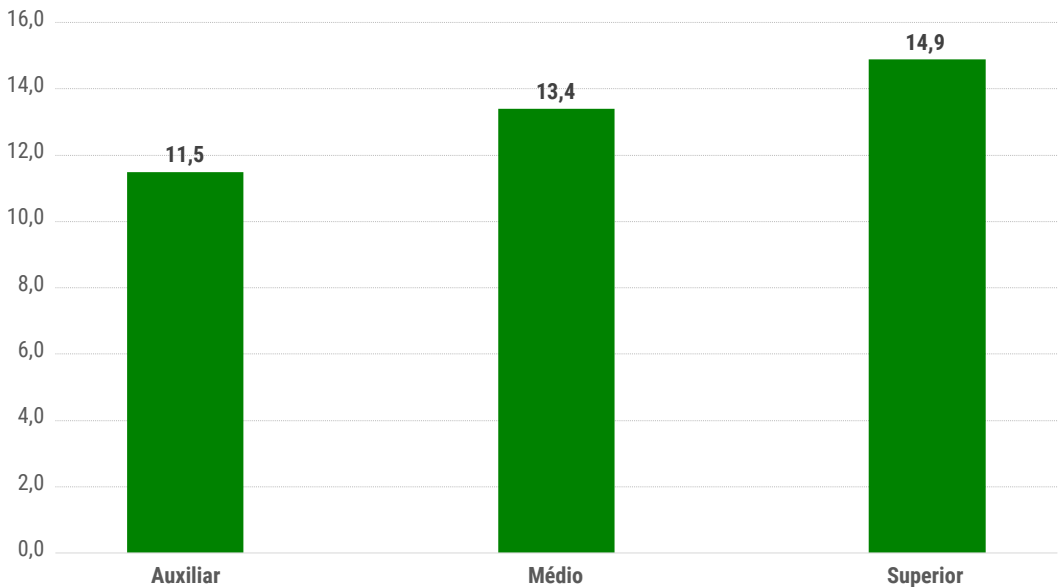


Fonte: Observatório de Pessoal. MGI - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Elaboração: Assessoria Técnica do Gabinete SGP/MGI

2.2 Duração das aposentadorias por nível de escolaridade do cargo

A duração média das aposentadorias foi maior entre os indivíduos que ocupavam cargos de nível “Superior”, alcançando 14,9 anos. Para os cargos de nível “Intermediário” a duração média foi de 13,4 anos e, para o nível “Auxiliar”, de 11,5 anos (Gráfico 9).

Gráfico 9. Duração média da aposentadoria dos servidores por nível do cargo (em anos)
Brasil – Administração Pública Federal – (2010 a 2023)

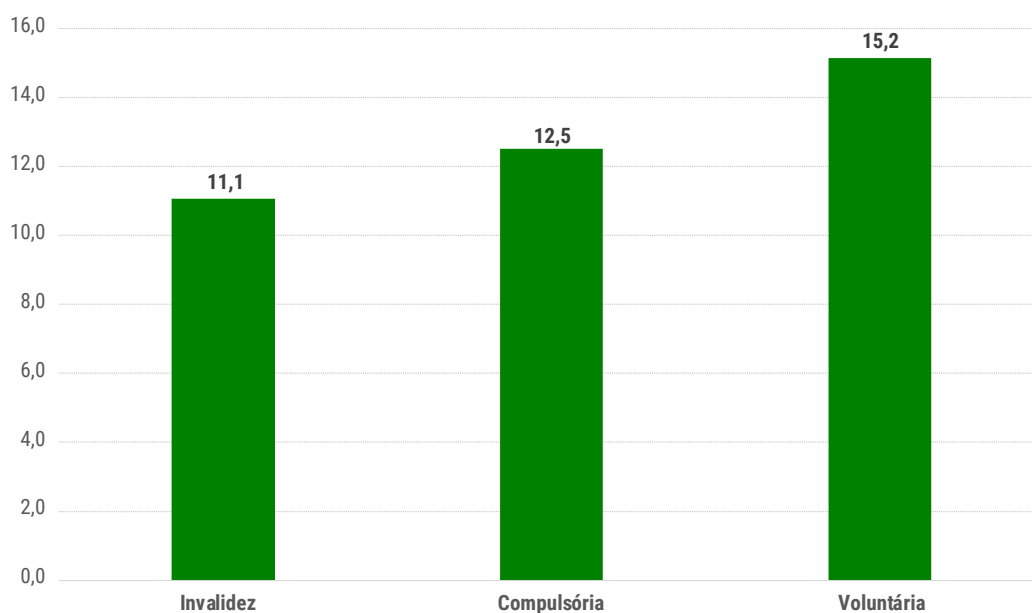


Fonte: Observatório de Pessoal. MGI - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Elaboração: Assessoria Técnica do Gabinete SGP/MGI

2.3 Duração das aposentadorias por tipo de aposentadoria

Por fim, em relação à duração média das aposentadorias, por tipo de aposentadoria, observa-se, no Gráfico 10, maior tempo de duração das aposentadorias voluntárias (15,2 anos), seguidas das aposentadorias compulsórias, aos 75 anos de idade (12,5 anos) e das aposentadorias por invalidez (11,1 anos).

Gráfico 10. Duração média da aposentadoria dos servidores por tipo de aposentadoria (em anos)
Brasil – Administração Pública Federal – (2010 a 2023)



Fonte: Observatório de Pessoal. MGI - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Elaboração: Assessoria Técnica do Gabinete SGP/MGI

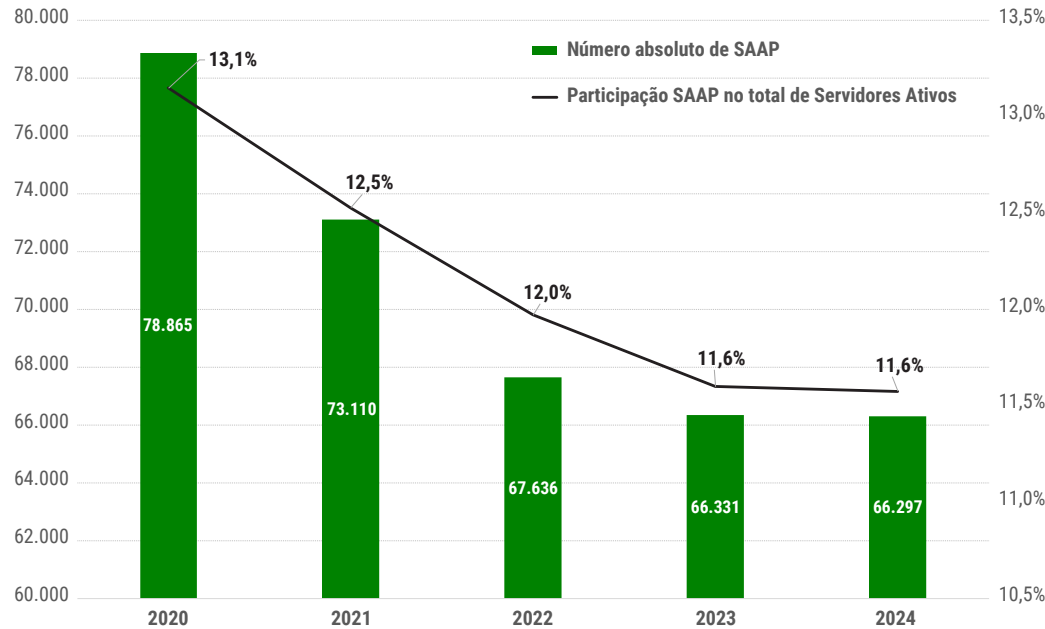
3. Perfil dos Servidores Ativos em Abono de Permanência

O Abono de Permanência, previsto no § 19 do art. 40 da Constituição Federal e no § 3º do art. 3º, no art. 8º e no § 5º do art. 10 da Emenda Constitucional nº 103, de 2019 (da Reforma da Previdência), visa a incentivar a permanência voluntária dos servidores aptos a se aposentarem. Ele equivale ao valor da contribuição previdenciária do servidor ao Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) da União, sendo pago até que o servidor complete 75 anos, que é a idade para a aposentadoria compulsória, ou até que ele requisite o benefício previdenciário.

Os dados a seguir destacam as principais características dos Servidores Ativos em Abono de Permanência (SAAP).

O Gráfico 11 traz os dados do Painel Estatístico de Pessoal do MGI relativos ao período de 2020 a 2024. Em 2020, os SAAP eram quase 79 mil, representando pouco mais de 13% dos trabalhadores da Administração Pública Federal. Esse contingente diminuiu em 2021 e 2022 para cerca de 68 mil servidores. Desde então, a quantidade de SAAP apresentou relativa estabilidade.

Gráfico 11. Número e percentual de Servidores Ativos em Abono de Permanência (SAAP) Brasil – Administração Pública Federal – (2020 a 2024)

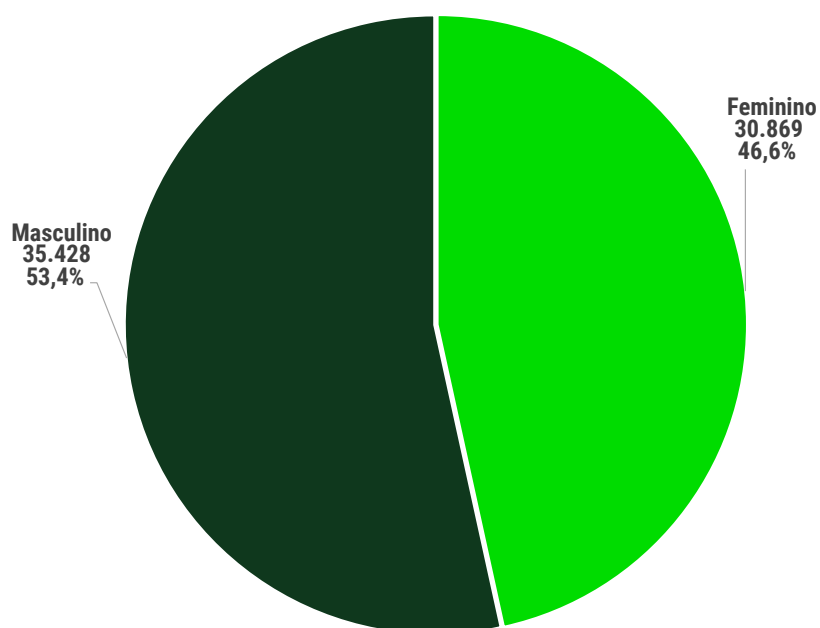


Fonte: Observatório de Pessoal. MGI - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Elaboração: Assessoria Técnica do Gabinete SGP/MGI

3.1 SAAP por sexo e raça/cor

Observa-se, em 2024, a preponderância de Servidores Ativos em Abono de Permanência do sexo masculino, que representam 53% do total. As mulheres representam 47% do total de servidores em abono de permanência (Gráfico 12).

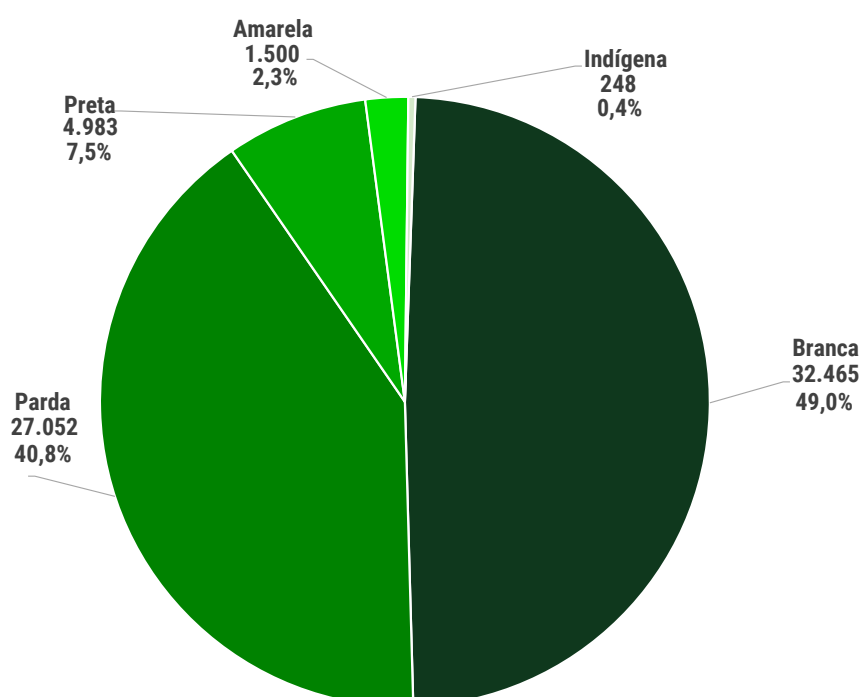
**Gráfico 12. Número e percentual de Servidores Ativos em Abono de Permanência por sexo
Brasil – Administração Pública Federal – (2024)**



Fonte: Observatório de Pessoal. MGI - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Elaboração: Assessoria Técnica do Gabinete SGP/MGI

O Gráfico 13 mostra que, em 2024, quase a metade dos Servidores Ativos em Abono de Permanência se autodeclararam brancos (49,0%), seguidos de 40,8% de pardos. Os servidores autodeclarados pretos somam 7,5% do total de SAAP, os que se autodeclararam da raça/cor “Amarela” são 2,3% e apenas 0,4% se declaram “Indígenas”.

Gráfico 13. Número e percentual de Servidores Ativos em Abono de Permanência por raça/cor (1)
Brasil – Administração Pública Federal – (2024)



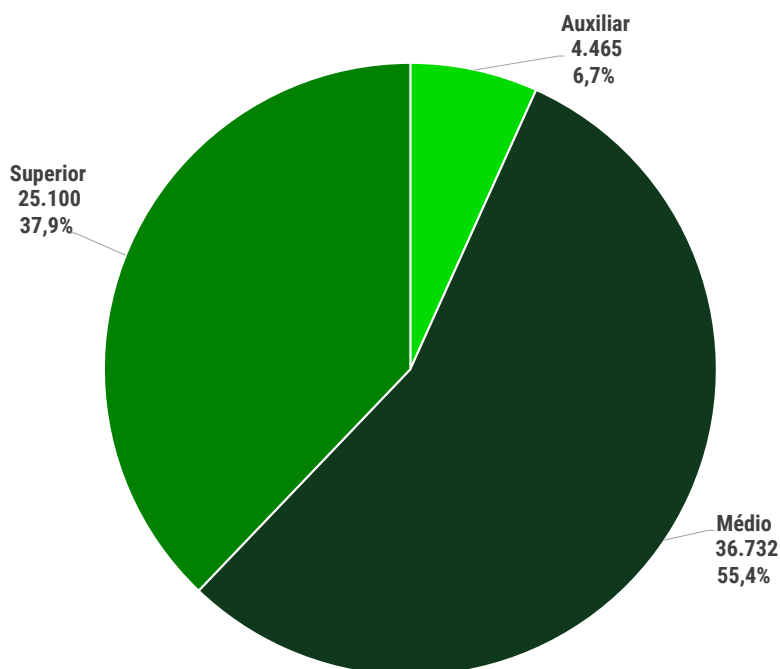
Fonte: Observatório de Pessoal. MGI - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Elaboração: Assessoria Técnica do Gabinete SGP/MGI

Nota: (1) Não foram computados 49 indivíduos com raça/cor “não informada”.

3.2 SAAP por nível de escolaridade do cargo

De acordo com o nível de escolaridade exigido para ingresso nos cargos, observa-se que a maioria dos Servidores Ativos em Abono de Permanência (55,0%) ocupam cargos de nível “intermediário”, que requerem a conclusão do ensino médio. Em seguida estão os SAAP ocupantes de cargos de nível superior, que correspondem a 38% do total. Em menor número, estão os servidores de nível Auxiliar, com apenas 7,0% (Gráfico 14).

Gráfico 14. Número e percentual de Servidores Ativos em Abono de Permanência por escolaridade do cargo
Brasil – Administração Pública Federal – (2024)



Fonte: Observatório de Pessoal. MGI - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Elaboração: Assessoria Técnica do Gabinete SGP/MGI

A Tabela 2 elenca os 20 cargos que correspondem a quase a metade dos SAAP (48,8%) em 2024.

Tabela 2. *Ranking* dos 20 cargos com maior presença de Servidores Ativos em Abono de Permanência (em números absolutos e percentuais)
Brasil – Administração Pública Federal – (2024)

<i>Ranking</i>	Cargo	N.abs.	%
1º	Professor do Magistério Superior	6.960	10,5
2º	Professor Ensino Básico/ Tecnológico	3.334	5,0
3º	Técnico do Seguro Social	2.508	3,8
4º	Assistente em Administração (PCCTAE)	2.486	3,7
5º	Agente Administrativo (PGPE)	2.156	3,3
6º	Agente de Saúde Pública	1.991	3,0
7º	Agente Administrativo (PST)	1.583	2,4
8º	Auditor-Fiscal da RFB	1.408	2,1
9º	Auxiliar de Enfermagem (PST)	1.012	1,5
10º	Auxiliar de Enfermagem (PCCTAE)	924	1,4
11º	Analista Tributário da RFB	877	1,3
12º	Agente Policial Federal - Classe Especial	860	1,3
13º	Auxiliar Operacional de Serviços (PST)	842	1,3
14º	Policial Rodoviário Federal	839	1,3
15º	Auxiliar Operacional de Serviços (Lei Nº 13.121/2015)	836	1,3
16º	Guarda de Endemias (PST)	818	1,2
17º	Vigilante (PCCTAE)	790	1,2
18º	Auxiliar em Administração (PCCTAE)	764	1,2
19º	Agente Administrativo (PECFAZ)	726	1,1
20º	Agente de Portaria (PGPE)	642	1,0
Subtotal		32.356	48,8
Demais cargos		33.941	51,2
Total		66.297	100,0

Fonte: Observatório de Pessoal. MGI - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Elaboração: Assessoria Técnica do Gabinete SGP/MGI.

3.3 SAAP por órgão

Quase 62,0% dos SAAP se concentravam em 20 órgãos da Administração Federal, conforme o *ranking* da Tabela 2. Os ministérios citados no *ranking* somavam mais de 1/4 dos SAAP, chegando a 27,2% do total. As Forças Armadas e Polícias somavam 9,0%; as Universidades Federais, 7,6% e os ex-territórios federais representavam 10,0%.

Tabela 3. *Ranking* dos 20 órgãos com maior presença de Servidores Ativos em Abono de Permanência (em números absolutos e percentuais)
Brasil – Administração Pública Federal – (2024)

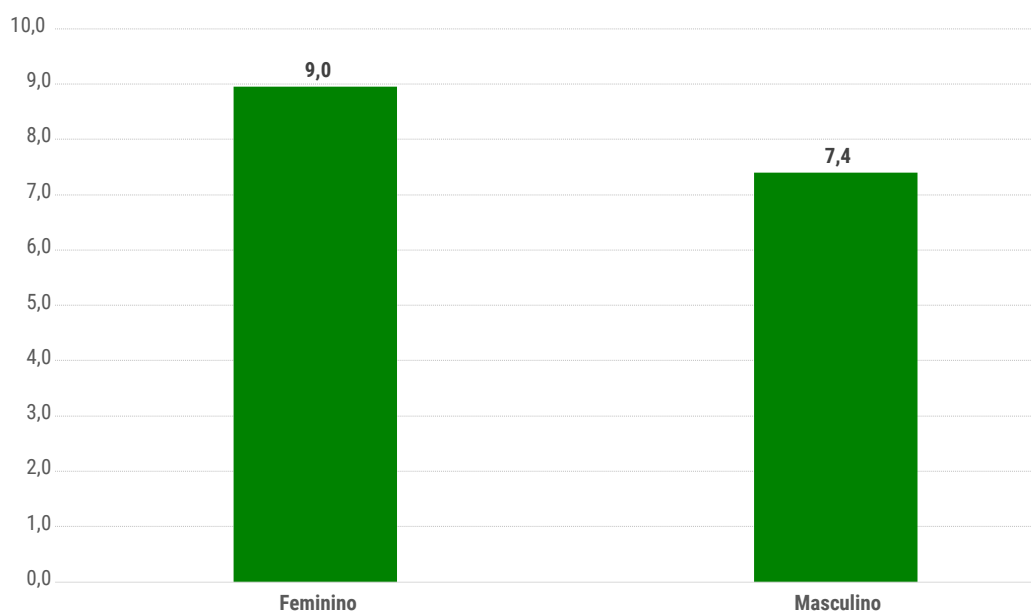
<i>Ranking</i>	Órgão	N.abs.	%
1º	Ministério da Saúde	10.434	15,7
2º	Ministério da Fazenda	4.176	6,3
3º	Instituto Nacional do Seguro Social	3.352	5,1
4º	Governo do Ex-Território do Amapá	2.973	4,5
5º	Governo do Ex-Território de Rondônia	2.364	3,6
6º	Universidade Federal do Rio de Janeiro	2.299	3,5
7º	Polícia Federal	1.752	2,6
8º	Ministério da Agricultura e Pecuária	1.521	2,3
9º	Governo do Ex-Território De Roraima	1.286	1,9
10º	Comando da Marinha	1.203	1,8
11º	Comando do Exército	1.085	1,6
12º	Fundação Oswaldo Cruz	1.012	1,5
13º	Comando da Aeronáutica	1.005	1,5
14º	Ministério de Gestão e Inovação	979	1,5
15º	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística	960	1,4
16º	Universidade Federal de Pernambuco	958	1,4
17º	Ministério do Trabalho e Emprego	948	1,4
18º	Polícia Rodoviária Federal	945	1,4
19º	Universidade Federal Fluminense	912	1,4
20º	Universidade Federal da Paraíba	888	1,3
Subtotal		41.052	61,9
Demais cargos		25.245	38,1
Total		66.297	100,0

Fonte: Observatório de Pessoal. MGI - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Elaboração: Assessoria Técnica do Gabinete SGP/MGI

3.4 SAAP por tempo médio de permanência

O Gráfico 15 mostra que as mulheres permanecem em atividade um ano e meio a mais que os homens após se aposentarem. Elas permanecem, em média, 9 anos, ao passo que os homens permanecem 7,4 anos.

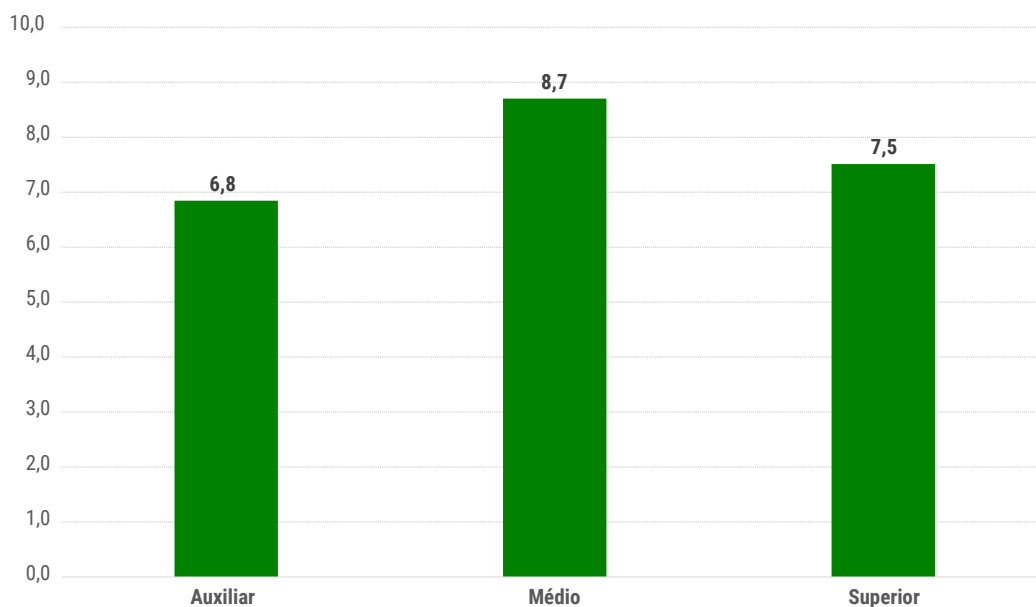
Gráfico 15. Tempo médio de permanência dos Servidores Ativos em Abono de Permanência, por sexo (em anos)
Brasil – Administração Pública Federal – (2024)



Fonte: Observatório de Pessoal. MGI - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Elaboração: Assessoria Técnica do Gabinete SGP/MGI

Levando-se em conta a escolaridade exigida para a ocupação dos cargos, constata-se que o maior tempo médio de permanência é dos SAAP que ocupam cargos de nível intermediário, que atinge quase 9 anos. Na sequência, com 7 anos e meio, estão os servidores em cargos de nível superior e, por último, com aproximadamente 7 anos, os servidores em cargos de nível auxiliar.

Gráfico 16. Tempo médio de permanência dos Servidores Ativos em Abono de Permanência por escolaridade exigida para os cargos (em anos)
Brasil – Administração Pública Federal – (2024)

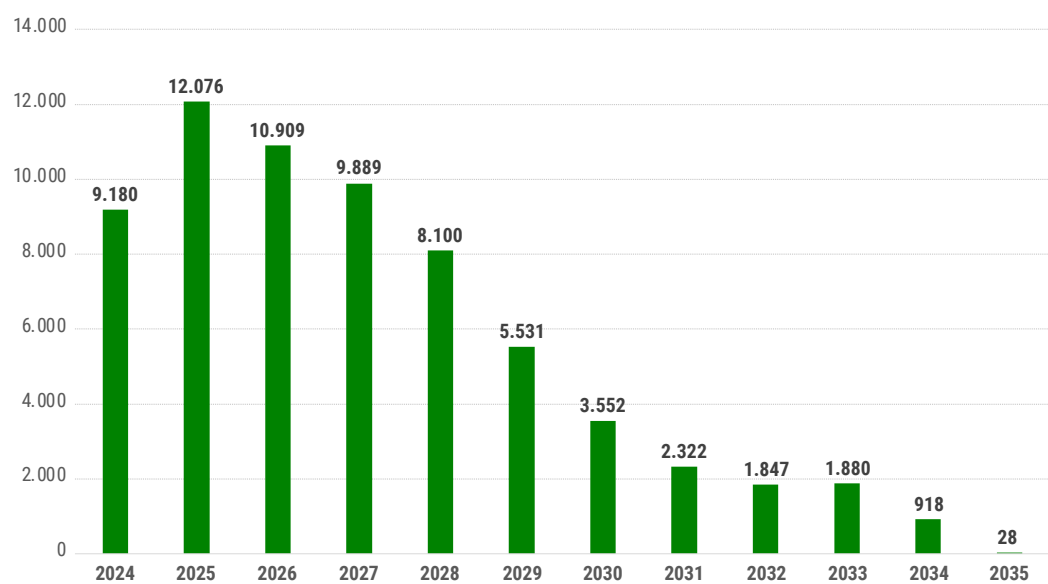


Fonte: Observatório de Pessoal. MGI - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Elaboração: Assessoria Técnica do Gabinete SGP/MGI

3.5 Projeção anual para a aposentadoria compulsória dos SAAP

O Gráfico 17 mostra a projeção anual do número de SAAP que completarão 75 anos, quando deixarão definitivamente o quadro de servidores da Administração Pública Federal. Observa-se uma alta concentração de SAAP nessa condição entre 2024 e 2028, que atingirá, aproximadamente, 50 mil funcionários.

Gráfico 17. Servidores Ativos em Abono de Permanência por ano de aposentadoria compulsória (em números absolutos)
Brasil – Administração Pública Federal – (2024 a 2035)



Fonte: Observatório de Pessoal. MGI - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Elaboração: Assessoria Técnica do Gabinete SGP/MGI

4. Aposentadorias Futuras na Administração Pública Federal

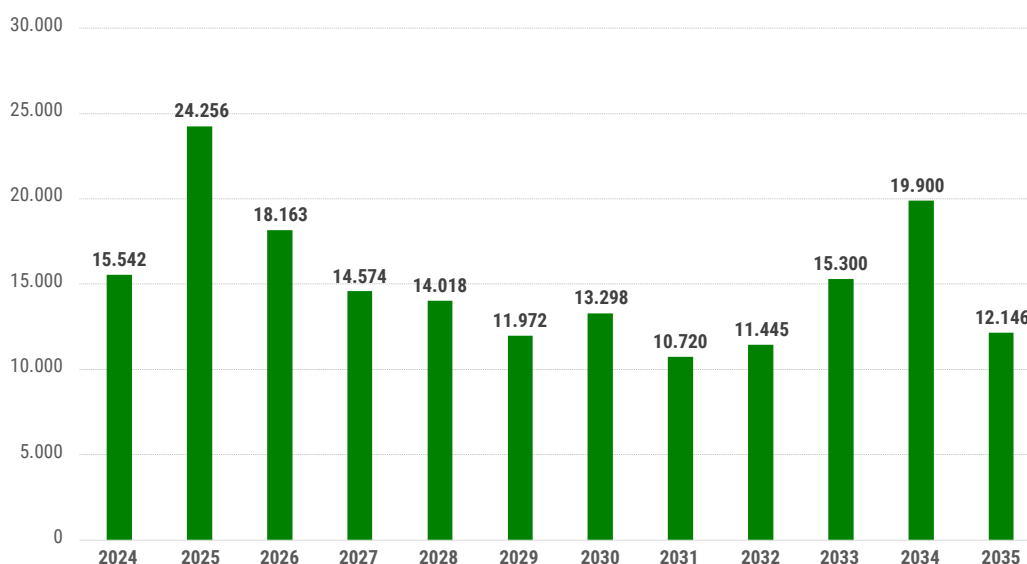
A aposentadoria é uma etapa crucial da vida de qualquer trabalhador e na Administração Pública Federal assume importância ainda maior, devido às suas implicações não apenas individuais, mas também coletivas e institucionais. O monitoramento e a análise dos dados permitem antecipar e mitigar possíveis impactos negativos. Por exemplo, um número elevado de aposentadorias num curto período pode resultar em perda de conhecimento institucional e na necessidade de recomposição da força de trabalho.

Cabe aos gestores e demais servidores responsáveis pelo planejamento estatal adotar estratégias proativas, que assegurem a continuidade e a qualidade dos serviços públicos. Essas estratégias compreendem a criação de programas de capacitação e de compartilhamento do conhecimento, de forma a garantir que as *expertises* não se percam com a saída de servidores experientes. Em suma, a gestão eficaz das aposentadorias é essencial ao bom desempenho do setor **público**, pois afeta a qualidade dos serviços prestados e das entregas aos cidadãos.

4.1 Tendências gerais das aposentadorias na Administração Pública Federal (2024-2035)

O Gráfico 18 mostra o número de servidores aptos a se aposentarem nos próximos 11 anos (2024 a 2035). Em 2025, pouco mais de 24 mil servidores poderão se aposentar. Nos anos seguintes e até 2031 esse contingente será menor, mas um novo “pico” ocorrerá em 2034, ano em que cerca de 20 mil servidores poderão se aposentar. No último ano desse período o número de aptos à aposentadoria voltará a cair para 12 mil servidores. Estima-se que nos próximos 11 anos pouco mais de 180 mil servidores se aposentarão.

Gráfico 18. Aposentadorias previstas no período de 2024 a 2035
Brasil - Administração Pública Federal (em números absolutos)

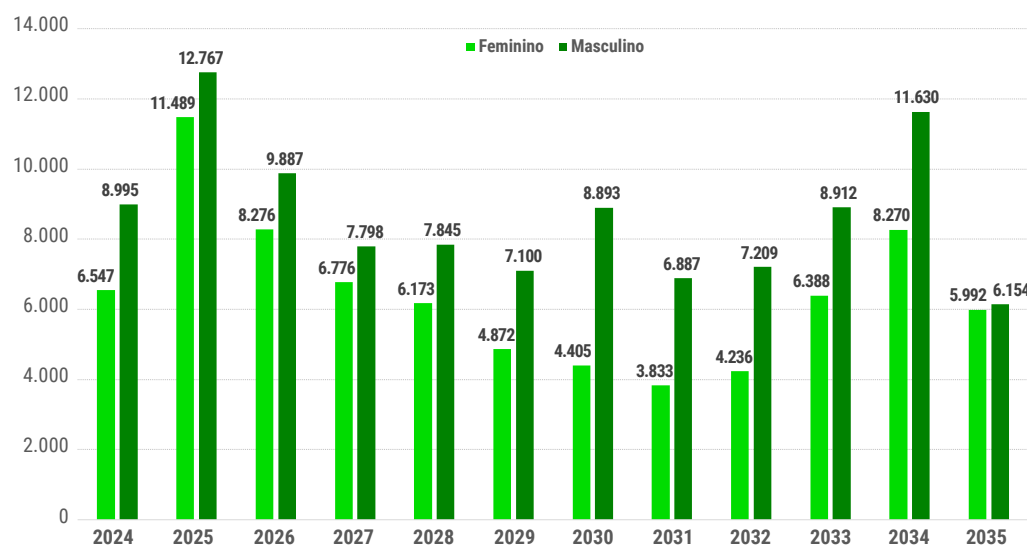


Fonte: Observatório de Pessoal. MGI - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Elaboração: Assessoria Técnica do Gabinete SGP/MGI

4.2 Servidores aptos à aposentadoria por sexo e raça/cor

Quando se considera o sexo dos servidores aptos à aposentadoria, nota-se uma preponderância de homens em todos os anos, conforme mostra o Gráfico 19.

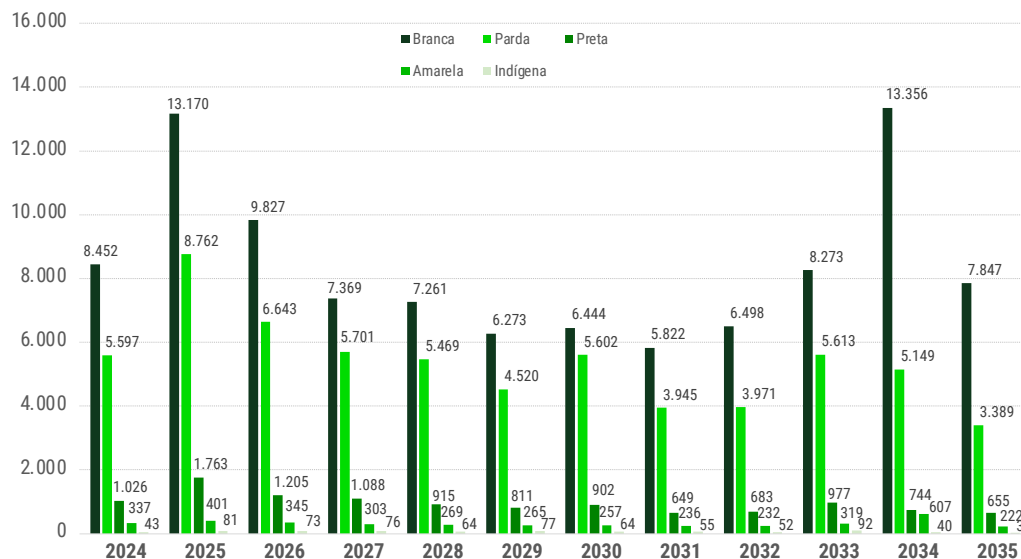
Gráfico 19. Número de servidores aposentáveis, por sexo
Brasil – Administração Pública Federal – (2024 a 2035)



Fonte: Observatório de Pessoal. MGI - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Elaboração: Assessoria Técnica do Gabinete SGP/MGI

Quanto ao critério de raça/cor, predominam os servidores brancos, que representam mais da metade dos aposentáveis em todos os anos, exceto em 2030, seguidos dos que se autodeclararam pardos. Os aptos à aposentadoria autodeclarados pretos constituem o terceiro maior grupo. Já o grupo de servidores aptos e que se autodeclararam indígenas e amarelos é residual em comparação aos demais segmentos (Gráfico 20)

**Gráfico 20. Número de servidores aposentáveis, por raça/cor
Brasil – Administração Pública Federal – (2024 a 2035)**

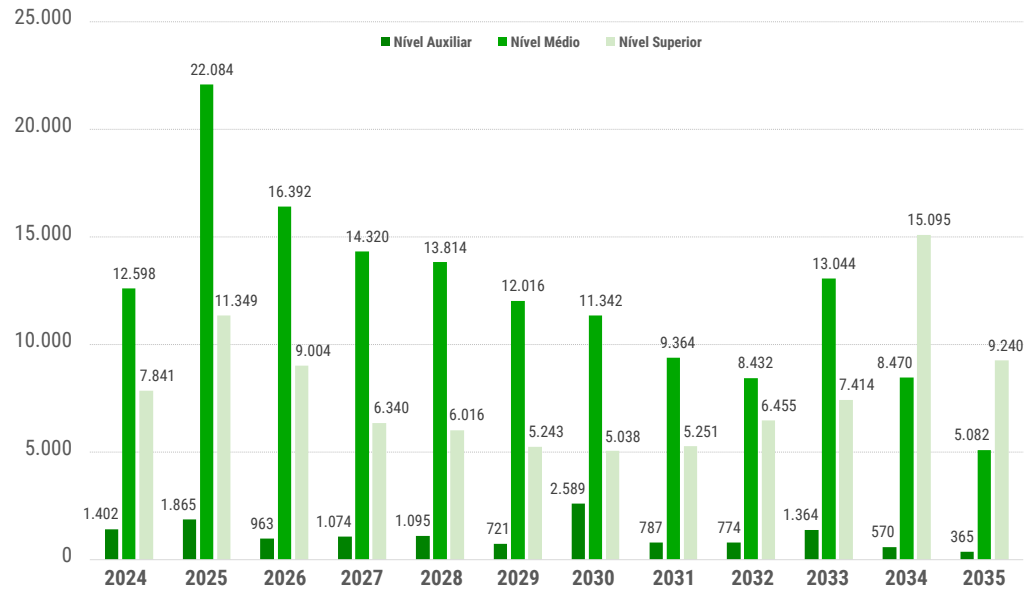


Fonte: Observatório de Pessoal. MGI - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Elaboração: Assessoria Técnica do Gabinete SGP/MGI

4.3 Servidores aptos à aposentadoria por nível de escolaridade dos cargos

Considerando o nível de escolaridade dos cargos atualmente ocupados pelos servidores aptos a se aposentarem, observa-se preponderância do nível médio e, em segundo lugar, os cargos de nível superior. Em 2034 e 2035, no entanto, os servidores que atualmente ocupam cargos de nível superior serão a maioria dos futuros aposentados. Os servidores que atualmente ocupam cargos de nível auxiliar representam a minoria dos futuros aposentados. Estima-se que em 2030 ocorrerão as aposentadorias do maior contingente de servidores (2,6 mil) que atualmente ocupam cargos de nível auxiliar (Gráfico 21).

**Gráfico 21. Número de servidores aposentáveis, por nível do cargo
Brasil – Administração Pública Federal – (2024 a 2035)**

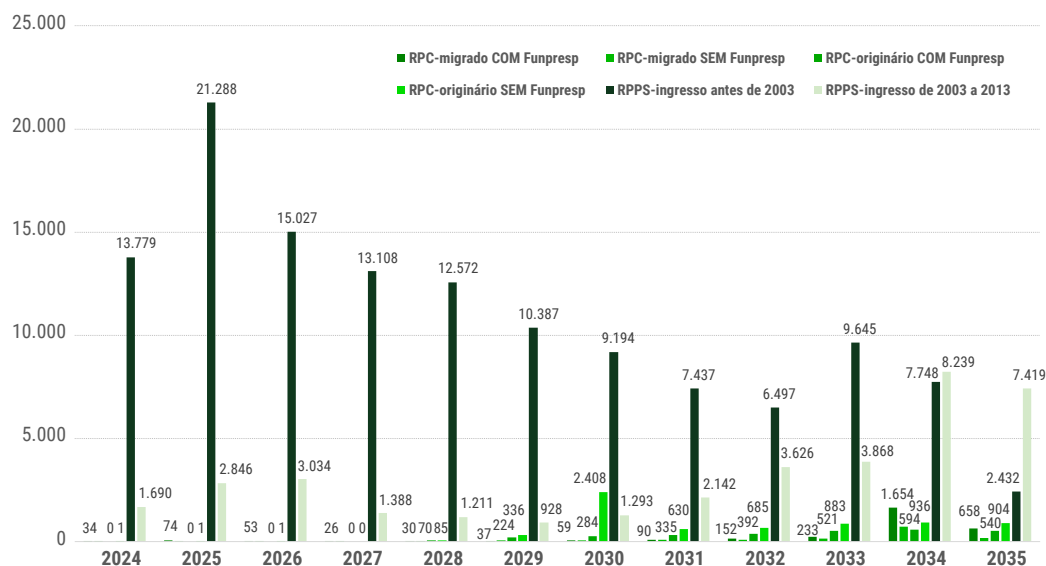


Fonte: Observatório de Pessoal. MGI - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Elaboração: Assessoria Técnica do Gabinete SGP/MGI

4.4 Servidores aptos à aposentadoria por regime de previdência

O Gráfico 22 mostra que de 2024 a 2029 a maior parte dos servidores federais aptos a se aposentarem estão vinculados ao RPPS-Regime Próprio de Previdência Social, com ingresso no serviço público antes de 2003. Em segundo lugar, estão os servidores do RPPS com ingresso entre 2003 e 2013. A partir de 2030 começam a ocorrer as aposentadorias dos servidores vinculados a outros regimes previdenciários, particularmente, ao Regime de Previdência Complementar – RPC -, com ou sem vínculo à Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal – Funpresp -, instituída em setembro de 2012².

**Gráfico 22. Servidores aptos à aposentadoria por regime de previdência
Brasil – Administração Pública Federal – (2024 a 2035)**



Fonte: Observatório de Pessoal. MGI - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Elaboração: Assessoria Técnica do Gabinete SGP/MGI

² RPC-Migrado COM FUNPRES: Servidor com ingresso antes de 2013, que migrou para o RPC e aderiu à Funpresp; RPC-Migrado SEM FUNPRES: Servidor com ingresso antes de 2013, que migrou para o RPC e NÃO aderiu à Funpresp; RPPS com ingresso ANTES de 2003: Servidor que não migrou para o RPC e tem paridade e integralidade de remuneração para fins de aposentadoria; RPPS com ingresso entre 2003 e 2013: Servidor que não migrou para o RPC e tem as regras de aposentadoria pela paridade e integralidade de remuneração ou pela média das maiores remunerações de contribuição; RPC-originário COM FUNPRES: Servidor com ingresso após 2013 e ingresso automático no RPC; e RPC-originário SEM FUNPRES: Servidor com ingresso após 2013 com ingresso no RPPS parcial, que não aderiu ao RPC.

Parte III

Gestão e Inovação nas Aposentadorias



1. A Centralização da Gestão de Aposentadorias e Pensões

Em 2018, teve início o movimento de centralização da gestão de aposentadorias e pensões do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) da Administração Direta Federal na Diretoria de Centralização de Serviços de Inativos, Pensionistas e Órgãos Extintos (DECIPEX), subordinada à Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal (SIPEC). Naquele ano, a SGP integrava o então Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG).

O primeiro passo foi dado com a publicação do Decreto nº 9.498, de 10 de setembro de 2018, que “dispõe sobre a competência para a concessão e a manutenção de aposentadorias e de pensões do regime próprio de previdência social dos órgãos da administração pública federal direta”.

O processo de centralização teve início com a Imprensa Nacional, em novembro de 2018. Em janeiro de 2019 ocorreu a centralização da gestão das aposentadorias e pensões do então Ministério da Economia, que abarcava o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, o Ministério do Desenvolvimento, da Indústria, do Comércio Exterior e dos Serviços e parte das unidades do Ministério da Fazenda e do Trabalho e do Emprego e do antigo Distrito Federal.

Com a entrada em vigor da Emenda Constitucional 103/2019, estabeleceu-se uma norma programática de instituição do órgão ou entidade gestora do regime próprio de previdência da União. Em decorrência desse mandamento constitucional, o Decreto 10.620/2021 estabeleceu a necessidade de centralização gradual das atividades de concessão e manutenção das aposentadorias e pensões para facilitar a transferência posterior ao órgão ou entidade gestora única, quando essa fosse instituída e estruturada.

Em 28 de agosto de 2019, foi firmado o Acordo de Cooperação Técnica nº 02/2019 entre o antigo Ministério da Infraestrutura (Minfra) e a DECIPEX/SGP, que previu a centralização, em 03 de fevereiro de 2020, de cerca de 60 mil aposentados e pensionistas. No início daquele ano, foi centralizada na DECIPEX a gestão das aposentadorias e pensões de cerca de 60 servidores do então Ministério da Economia, anteriormente geridas nas unidades regionais do órgão.

A Tabela 4 mostra o ano de centralização das aposentadorias e pensões na DECIPEX, por órgão.

Tabela 4. Órgãos, por ano de centralização das aposentadorias – Status em 2023

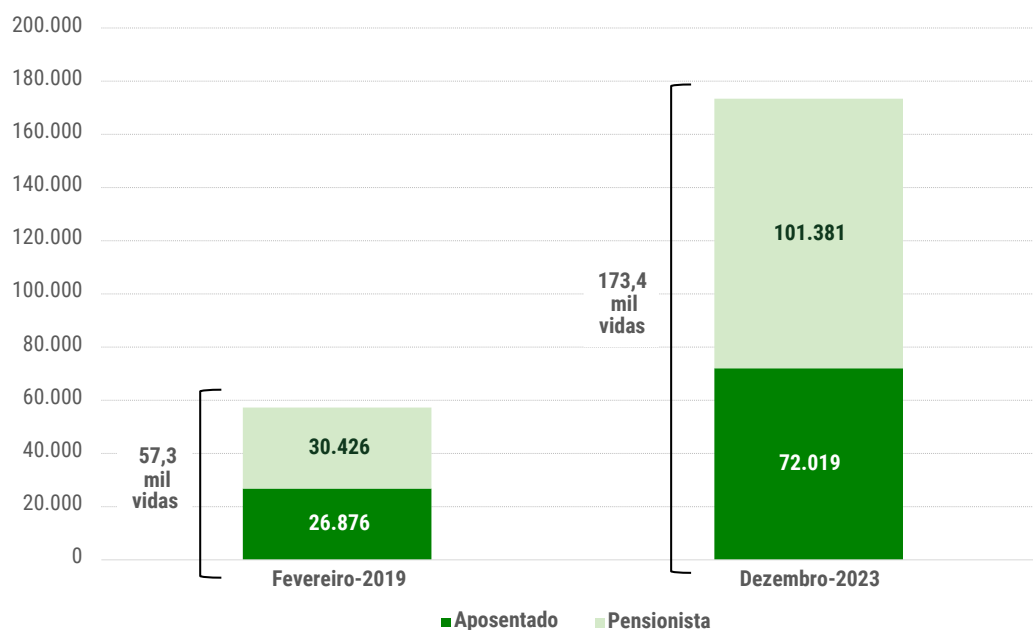
Órgão	Ano de início da Centralização
Imprensa Nacional	2018
Órgãos extintos	2018
Ex-território do Amapá	2019
Ex-território de Roraima	2019
Ex-território de Rondônia	2019
Ex-território do Acre	2019
Antigo Distrito Federal	2019
Antigo Ministério do Plan, Desen e Gestão	2019
Ministério do Desen, Ind, Com e Serviços	2019
Ministério da Fazenda	2019/ 2020
Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional	2019/ 2020
Receita Federal do Brasil	2019/ 2020
Ministério do Trabalho	2019/ 2020
Antigo Ministério da Economia	2020
Antigo Ministério da Infraestrutura	2020

Fonte e elaboração: DECIPEX-Diretoria de Serviços de Aposentados e Pensionistas e de Órgãos Extintos

Até 25 de outubro de 2023, quando foi publicado o Decreto nº 11.756, que suspendeu o processo de centralização gradual das atividades de concessão e manutenção das aposentadorias e das pensões do regime próprio de previdência social da União, no âmbito da administração pública federal, a Diretoria de Centralização de Serviços de Inativos, Pensionistas Órgãos Extintos (DECIPEX/SGP/MGI) atendia pensionistas e aposentados de 15 órgãos extintos e de 10 centralizados. No total, existem mais de 173 mil vidas sob a gestão da DECIPEX/SGP/MGI.

O gráfico 23 mostra que entre 2019 e 2023 houve um aumento no quantitativo de benefícios geridos de forma centralizada na DECIPEX/MGI. Em dezembro de 2023, a DECIPEX era responsável pela gestão de pouco mais de 100 mil aposentadorias e de 72 mil pensões, totalizando cerca de 173 mil benefícios, que representam cerca de 40% do total de benefícios da Administração Federal Direta geridos de forma centralizada.

Gráfico 23. Número de benefícios centralizados (aposentadorias e pensões) geridos pela DECIPEX, 2019 a 2023



Fonte e elaboração: DECIPEX-Diretoria de Serviços de Aposentados e Pensionistas e de Órgãos Extintos

A Tabela 5 mostra os quantitativos de aposentados e pensionistas e o percentual de benefícios geridos de forma centralizada pela DECIPEX, por órgãos e ex-territórios, em fevereiro de 2024. Verifica-se que o órgão de origem com a maior quantidade de benefícios centralizados na DECIPEX/SGP é o antigo Ministério da Infraestrutura (29,6% do total), seguido do Ministério da Fazenda (21,1%) e do Ministério do Trabalho e Emprego (9,1%). Os três órgãos respondem por aproximadamente 59,8% dos benefícios atualmente geridos pela DECIPEX. Em relação aos Órgãos Extintos e sem servidores ativos, desponta o antigo Distrito Federal, com 8,9% do total de beneficiários e o grupo de anistiados políticos (Lei nº10.559 de 13 de novembro de 2002), com 2,9%.

Tabela 5. Número de aposentados e pensionistas geridos pela DECIPEX conforme o órgão de origem (dezembro de 2023)

N.absoluto			
Órgãos em atividade ou extintos COM servidores ativos	Aposentados	Pensionistas	Total
Antigo Ministério da Infraestrutura	6.076	45.245	51.321
Ministério da Fazenda (com PGFN e RFB)	21.053	15.568	36.621
Ministério do Trabalho e Emprego	10.211	5.630	15.841
Ex-território de Rondônia	8.545	2.560	11.105
Ex-território do Amapá	5.599	3.222	8.821
Ex-território de Roraima	4.314	1.818	6.132
Antigo Ministério do Planejamento e Orçamento	1.815	484	2.299
Imprensa Nacional	506	702	1.208
Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços	275	86	361
Ministério da Previdência Social	29	4	33
Outros	5.943	4.980	10.923
Subtotal (A)	64.366	80.299	144.665

Órgãos extintos e SEM servidores ativos	Aposentados	Pensionistas	Total
Antigo Distrito Federal	471	14.993	15.464
Anistiados políticos (1)	3.431	1.515	4.946
Ex-território do Acre	664	1.994	2.658
SUDENE (2)	862	709	1.571
Roquete Pinto	1.115	455	1.570
DEMEC-Delegacias Regionais do Ministério da Educação	654	524	1.178
DECIP	302	618	920
SUDAM (2)	219	150	369
Outros	29	30	59
Subtotal (B)	7.747	20.988	28.735
Total (A + B)	72.113	101.287	173.400

Distribuição %

Órgãos em atividade ou extintos COM servidores ativos	Aposentados	Pensionistas	Total
Antigo Ministério da Infraestrutura	8,4%	44,7%	29,6%
Ministério da Fazenda (com PGFN e RFB)	29,2%	15,4%	21,1%
Ministério do Trabalho e Emprego	14,2%	5,6%	9,1%
Ex-território de Rondônia	11,8%	2,5%	6,4%
Ex-território do Amapá	7,8%	3,2%	5,1%
Ex-território de Roraima	6,0%	1,8%	3,5%
antigo Ministério do Planejamento e Orçamento	2,5%	0,5%	1,3%
Imprensa Nacional	0,7%	0,7%	0,7%
Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços	0,4%	0,1%	0,2%
Ministério da Previdência Social	0,0%	0,0%	0,0%
Outros	8,2%	4,9%	6,3%
Órgãos extintos e SEM servidores ativos			
Antigo Distrito Federal (antigo Estado da Guanabara)	0,7%	14,8%	8,9%
Anistiados políticos (1)	4,8%	1,5%	2,9%
Ex-território do Acre	0,9%	2,0%	1,5%
SUDENE (2)	1,2%	0,7%	0,9%
Roquete Pinto	1,5%	0,4%	0,9%
DEMEC	0,9%	0,5%	0,7%
DECIP	0,4%	0,6%	0,5%
SUDAM (2)	0,3%	0,1%	0,2%
Outros	0,0%	0,0%	0,0%
Total	100%	100%	100%

Fonte e elaboração: DECIPEX-Diretoria de Serviços de Aposentados e Pensionistas e de Órgãos Extintos.

Notas: (1) O grupo “anistiados políticos” se refere àqueles definidos pela Lei nº10.559 de 13 de novembro de 2002.

(2) Se referem à estrutura e seus servidores que foram efetivamente extintos, não se confundindo com a posterior recriação.

Em suma, a centralização das aposentadorias e pensões permitiu padronizar processos, melhorar o atendimento aos beneficiários e aumentar a produtividade do trabalho relacionado à análise e concessão de aposentadorias. Além disso, contribuiu para melhorar as rotinas das COGEP, que podem dedicar mais atenção aos servidores ativos. Soma-se a isso, e considerando as dinâmicas organizacionais, que os servidores aposentados e pensionistas passaram a contar com um órgão próprio na estrutura estatal para gerir seus benefícios.

2. A Previdência Complementar do Servidor Público Federal – Funpresp: direitos e benefícios aos servidores

Nos últimos 30 anos, a aposentadoria dos servidores públicos passou por diversas alterações. Desde 2013, com a criação do Regime de Previdência Complementar (RPC) no serviço público (Lei 12.618/2012), os novos servidores (ou aqueles que entraram antes, mas optaram voluntariamente pela migração para o RPC) se aposentam de forma semelhante aos trabalhadores da iniciativa privada, ou seja, as aposentadorias e pensões pagas pela União no âmbito do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) estão limitadas ao teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), cujo valor, em 2024, é de R\$ 7.786,02. Caso desejem se aposentar com uma remuneração mais elevada, os novos servidores e os que migraram de regime devem contribuir para a previdência complementar.

A Funpresp – Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal, criada por meio do Decreto 7.808/2012, é a previdência complementar exclusiva dos servidores federais dos Poderes Executivo e Legislativo, de suas autarquias e fundações. No Poder Judiciário criou-se a Funpresp-Jud. Quando ingressa no serviço público federal, o servidor com remuneração acima do teto do RGPS é automaticamente inscrito como Participante Ativo Normal da Funpresp, tendo 90 dias para desistir da participação e receber as contribuições de volta, corrigidas monetariamente. Os servidores que ingressaram antes de 2013 tiveram quatro oportunidades para migrarem para o RPC e aderirem à Funpresp como Participante Ativo Normal. Nesses casos, o valor da aposentadoria também é limitado ao teto do RGPS, mas o valor contribuído durante o tempo de permanência no RPPS é transformado num benefício especial, calculado individualmente, e pago pela União a partir da aposentadoria.

Com o valor dos benefícios do RPPS são limitados ao teto do RGPS, a previdência complementar é a forma pela qual o servidor com remuneração acima do teto pode aumentar sua reserva para a aposentadoria. A legislação permite a escolha de qualquer plano privado de previdência pelo servidor, mas é apenas na Funpresp que ele poderá obter os seguintes benefícios:

- i) contribuição paritária da União, que pode variar, a depender da escolha do participante, entre 7,5%, 8,0% e 8,5% do salário de participação, definido como a diferença entre a remuneração bruta do servidor e o teto do INSS (Ex.: remuneração bruta = R\$ 15.000,00; alíquota de 8,5%; contribuição da União = $0,085 \times (15.000 - 7.786,02)$ = R\$ 613,19; contribuição do participante = R\$ 613,19);

- ii) proteção extra em caso de morte e incapacidade permanente;
- iii) aposentadoria vitalícia.

Portanto, apenas na Funpresp o valor depositado na conta individual é duplicado, com a contribuição da União (até 8,5% do salário de participação), para ser investido e rentabilizado com segurança ao longo do tempo. Após o período de contribuição para o RPPS - que consiste no desconto de aproximadamente 11% sobre o teto do RGPS -, e para a Funpresp - desconto de até 8,5% sobre o salário de participação -, o servidor passa a ter duas fontes de renda na aposentadoria (ou três, no caso dos servidores migrados do regime anterior):

- a) o valor pago pelo RPPS limitado a R\$ 7.786,02, além do Benefício Especial pago pelo União àqueles que migraram de regime
- b) a renda derivada das contribuições aportadas à Funpresp durante o período de contribuição.

Além do Participante Ativo Normal, no caso dos servidores que ingressaram na União a partir de 2013 com remuneração superior ao teto do RGPS e daqueles que optaram pela migração, podem entrar na Funpresp, como Participante Ativo Alternativo, os servidores antigos que não migraram ou ainda os que ingressaram no serviço público após 2013 com renda inferior ao do teto do RGPS. Nesses casos, não há contribuição da União e os benefícios de aposentadoria por invalidez e pensão por morte não estão cobertos, mas podem ser contratados mediante Parcela Adicional de Risco (PAR).

Sem fins lucrativos, a Funpresp é estruturada na forma de uma fundação com personalidade jurídica de direito privado, possuindo autonomia administrativa, financeira e gerencial. Além disso, como prevê a Lei 12.618/2012, realiza licitações para adquirir bens e serviços, contrata por concurso público os empregados do quadro próprio submetidos à CLT e é submetida à fiscalização da Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc), além dos patrocinadores, como a Receita Federal do Brasil, a Controladoria-Geral da União, o Banco Central do Brasil, entre outros. Todos os conselheiros e diretores têm mandatos definidos, são obrigatoriamente servidores públicos e participantes de um dos planos da Fundação. O recrutamento dos diretores ocorre mediante processo seletivo e os Conselhos Deliberativo e Fiscal são paritários, com metade dos membros eleitos pelos participantes e a outra metade nomeada pela União, todos assessorados por comitês técnicos.

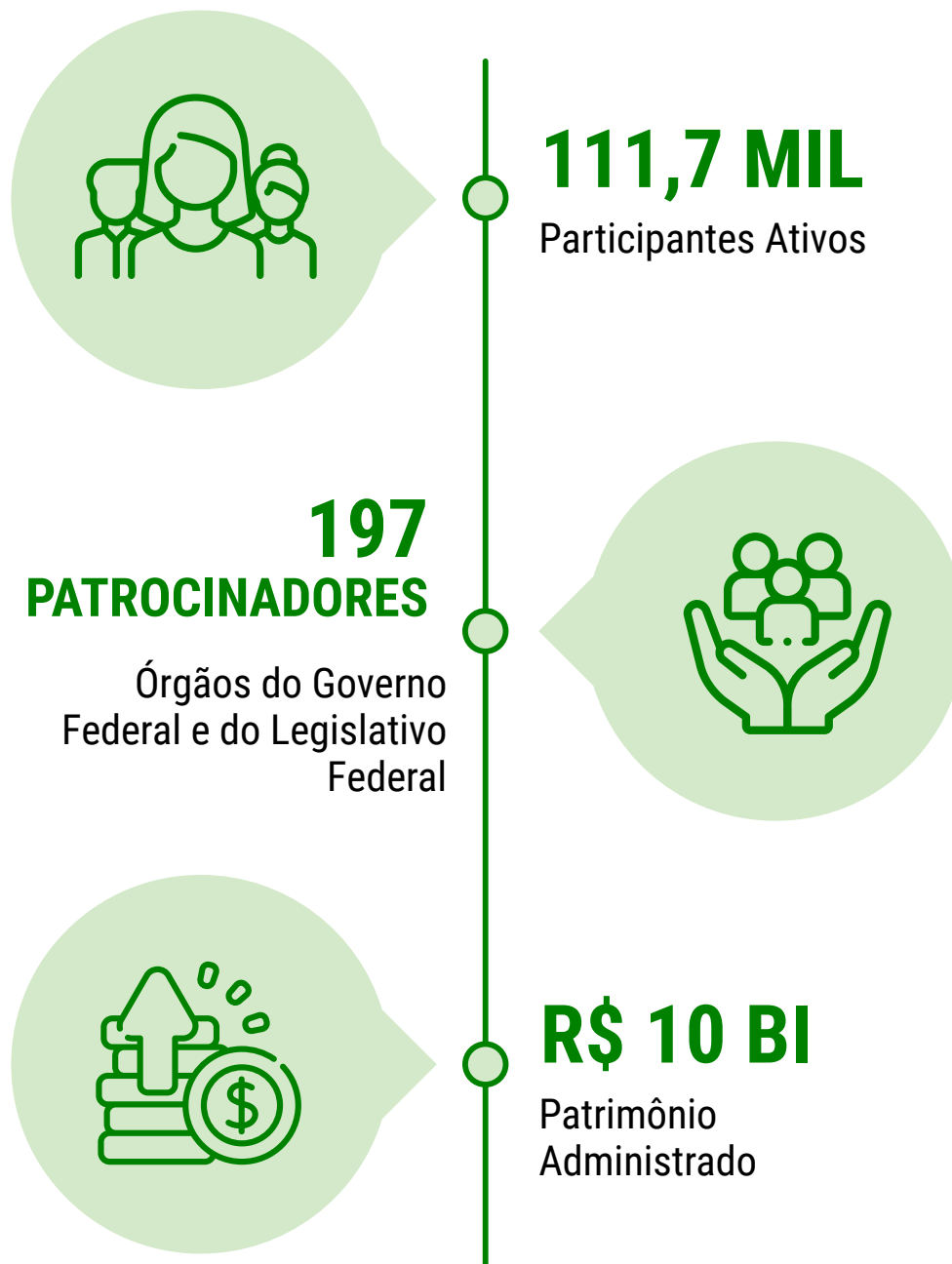
Em junho de 2024, contando com 111,7 mil participantes ativos (dos quais cerca de 28 mil migrados) e 465 aposentados e pensionistas, a Funpresp figurou na 6ª posição do **ranking** de participantes ativos das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC)¹. Atualmente, com cerca de R\$ 10 bilhões em patrimônio, a Fundação é 2º lugar em investimentos entre os planos de previdência de contribuição definida².

Por suas dimensões e governança e sua missão orientada por zelar pela segurança e prosperidade do servidor e de sua família no presente e no futuro, a Funpresp, além de referência na gestão previdenciária brasileira, é parte constitutiva e indissociável do sistema de proteção e benefícios aos servidores.

¹ Relatório Gerencial de Previdência Complementar (disponível em https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-complementar/mais-informacoes/arquivos/rgpc_202404.pdf)

² Consolidado Estatístico Abrapp (disponível em https://www.abrapp.org.br/wp-content/uploads/2024/04/Consolidado-Estatistico_12.2023.pdf)

2.1 Funpresp em grandes números (junho/2024)



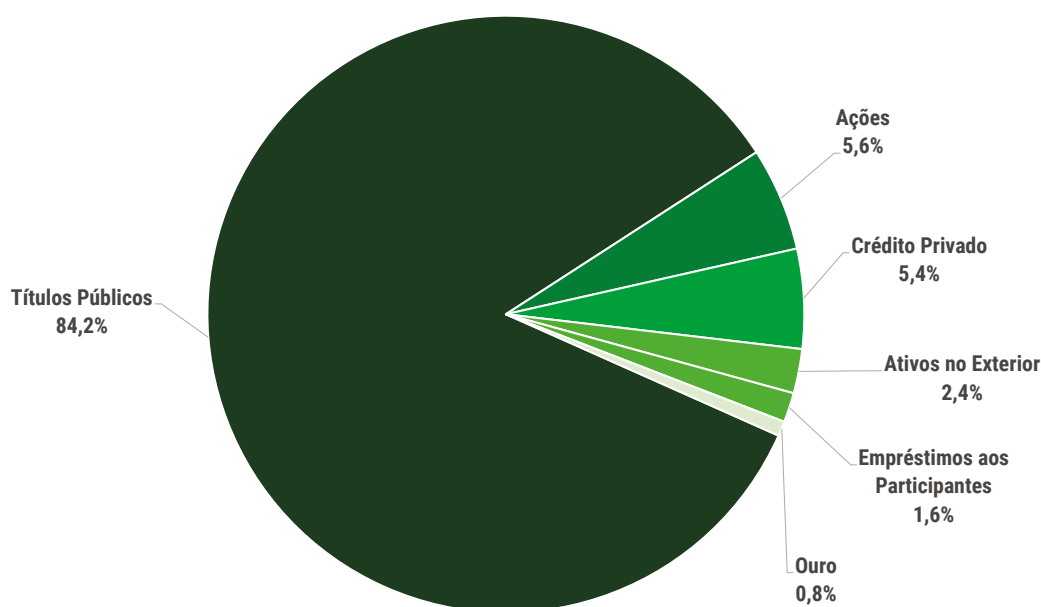
2.2 Política de Investimentos, composição da carteira, perfis e rentabilidade

O patrimônio acumulado da Funpresp, que atualmente alcança cerca de R\$ 10 bilhões, decorre dos aportes dos participantes e da União e da rentabilidade obtida com as aplicações em investimentos. Esses valores estão distribuídos entre as contas previdenciárias de cada participante.

A partir de normativos e leis e do trabalho técnico da área de investimentos e riscos da Fundação, a política de investimentos é submetida à Diretoria Executiva e aprovada pelo Conselho Deliberativo. Essa política funciona como um guia estratégico das operações de investimento e desinvestimento diariamente realizadas pela Funpresp.

Desde a criação da Funpresp, seus investimentos se concentram em títulos públicos, ativos financeiros de baixo risco, alta liquidez, proteção contra a inflação e rentabilidade atrativa. Em junho desse ano, os títulos públicos representaram 84,2% dos investimentos da Funpresp. O patrimônio do fundo também conta com ações (5,6%), crédito privado (5,4%), investimentos no exterior (2,4%), empréstimos aos participantes (1,6%) e ouro (0,8%).

Gráfico 24. Distribuição percentual dos investimentos Funpresp – junho de 2024



Fonte: Funpresp/ <https://www.funpresp.com.br/funpresp-em-numeros>

A composição das carteiras de investimento dos participantes se aproxima desse perfil, mas variam de acordo com a idade do servidor. São os chamados “perfis de investimento”, em vigor desde 2020, que oferecem quatro combinações diferentes de carteiras ancoradas em avaliação de risco-retorno e preservação-**performance**. O modelo de ciclo de vida prevê que o participante seja enquadrado num perfil mais conservador quanto mais próximo ele esteja da aposentadoria. Alternativamente, o participante pode escolher qualquer um dos perfis de investimento uma vez por ano, no mês do seu aniversário.

Os perfis de investimentos são basicamente dois: 1. quanto mais distante da aposentadoria, maior a alocação do perfil na carteira performance; 2. quanto mais próximo da aposentadoria, maior a alocação do perfil na carteira preservação.

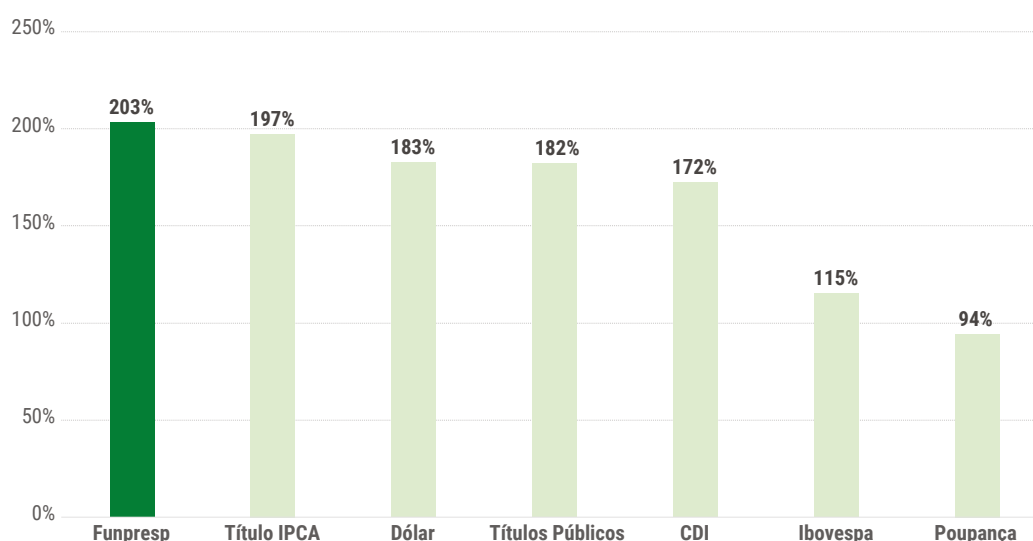
Tabela 6. Perfis de Investimento por Ciclo de Vida e Carteiras de Investimento

Perfis de Investimento	Ciclo de Vida	Carteiras de Investimento	
	Idade do Participante	Carteira Preservação	Carteira Performance
Perfil 1	Até 40 anos	55% a 70%	30% a 45%
Perfil 2	41 a 50 anos	70% a 85%	15% a 30%
Perfil 3	51 a 60 anos	85% a 100%	0% a 15%
Perfil 4	A partir de 61 anos	100%	0%

Fonte: Funpresp/ <https://www.funpresp.com.br/investimentos/perfis-de-investimentos-investimentos/pagina-inicial>

Fundos de pensão semelhantes à Funpresp focalizam no longo prazo e procuram obter a melhor relação possível entre risco e retorno, pois precisam assegurar a liquidez para o pagamento das aposentadorias e a proteção dos investimentos contra a inflação. Por isso, o indicador de referência é a inflação, medida pelo IPCA, acrescida de 4% a.a. Desde fevereiro de 2013, quando teve início a operação da Funpresp, até junho de 2024, a rentabilidade acumulada dos investimentos superou o índice de referência e teve um desempenho melhor que o de outros ativos, como o dólar e as aplicações de referência do mercado financeiro³ (CDI, IBOVESPA etc.).

Gráfico 25. Rentabilidade acumulada dos investimentos (fev./2013 a jun./2024)



Fonte: Funpresp/ <https://www.funpresp.com.br/investimentos#rentabilidade>

³ BENCH MARK. Expressão em inglês que significa “ponto de referência” ou “unidades-padrão”, para que se estabeleçam comparações entre produtos, serviços, processos, títulos, taxas de juros etc., de tal modo a saber se os demais produtos, serviços, títulos etc. se encontram acima ou abaixo em relação ao que serve como referência. Por exemplo, as taxas de juro dos títulos de 90 dias do Tesouro norte-americano servem como ‘benchmark’ para todas as taxas de juro praticadas nos Estados Unidos. NOVÍSSIMO DICIONÁRIO DE ECONOMIA, 1999. Org. Paulo Sandroni. Editora Best Seller, São Paulo-SP.

2.3 Outras vantagens da Funpresp

Os principais produtos ofertados pela Funpresp aos servidores são os planos de previdência complementar do Poder Executivo (Execre) e Legislativo (LegisPrev). Ambos são da modalidade denominada de contribuição definida, pela qual as reservas individuais resultantes das contribuições do servidor e da União são rentabilizadas ao longo do tempo para prover renda na aposentadoria. Não há taxa de administração cobrada sobre o patrimônio e a taxa de carregamento⁴ incidente sobre as contribuições diminui com o tempo, iniciando em 7,0% até chegar a 2,5% ao final do período contributivo.

Nos planos da Funpresp, todas as contribuições são dedutíveis do imposto de renda (IR) até o limite de 8,5% do salário de participação constante no contracheque e mais 12% da remuneração bruta anual tributável. Isso significa que as contribuições facultativas, cujos valores superam o que foi pactuado no momento de adesão ao plano e que não têm contrapartida da União, podem ser deduzidas da base de cálculo do IR. Essas contribuições, juntamente com as provenientes da portabilidade de outros fundos de pensão, podem ser integralmente sacadas a qualquer tempo. No momento da aposentadoria, o servidor pode optar por sacar todo o montante de suas contribuições, restando no fundo as contribuições do patrocinador, que servem de lastro para o benefício previdenciário.

Uma diferença importante dos planos de benefícios da Funpresp em relação a outros planos de contribuição definida é que, no caso dos ativos normais, existe proteção para riscos decorrentes de morte e invalidez do servidor, por meio de benefícios calculados independentemente do saldo de conta individual do participante. Além disso, a renda é vitalícia, ou seja, o servidor não deixa de receber o benefício se atingir idade superior à expectativa de vida, mesmo após o esgotamento da sua conta individual. Nesse caso, o valor pago ao servidor equivale a 80% do último benefício recebido. Isso é possível porque parte das contribuições mensais dos participantes e da União é destinada à formação do Fundo Coletivo de Benefícios Extraordinários (FCBE). Os percentuais das contribuições ao FCBE, calculados atuarialmente a cada ano, variam conforme a alíquota de contribuição e com o plano escolhidos (ExecPrev ou LegisPrev).

⁴ O regulamento prevê [...] apenas a cobrança da taxa de carregamento, que corresponde de 7% a 2,5% da contribuição mensal de acordo com o tempo de plano. É ela que custeia as despesas operacionais da Fundação, sendo esta a única fonte de receita. A Funpresp é uma fundação sem fins lucrativos, e, por isso, destina toda a rentabilidade aos participantes. Disponível em: <https://www.funpresp.com.br/faq/taxas-e-contribuicoes>. Acesso em 22/08/2024.

Tabela 7. Contribuições destinadas ao FCBE por Plano segundo Alíquota de Contribuição – 2023

Plano	Alíquota de Contribuição		
	7,5%	8,0%	8,5%
ExecPrev	Contribuição ao FCBE		
	14,7%	13,8%	12,9%
LegisPrev	20,0%	18,8%	17,6%

Fonte: Funpresp/Planos de Custeio ExecPrev e LegisPrev 2023.

Além dos benefícios cobertos pelas contribuições normais aos planos, os participantes da Funpresp também podem usufruir de outras vantagens mediante contratações adicionais. Esse é o caso da Parcela Adicional de Risco (PAR), uma cobertura adicional para os casos de incapacidade permanente e morte. Independentemente da profissão ou da área de atuação do servidor, a cobertura do PAR é disponibilizada aos aposentados. O valor pago por esse benefício é inferior ao de seguros de vida contratados no mercado e pode ser deduzido da declaração de imposto de renda.

Em 2024 uma parceria entre a Funpresp e a FIPECqVida, caixa de assistência sem fins lucrativos, tornou possível a oferta de planos de saúde e odontológico aos participantes e assistidos pela Fundação e aos seus familiares. As opções de planos, coberturas e preços são variadas.

Outro produto disponibilizado pela Funpresp são os empréstimos consignados. Com taxas menores que as praticadas por instituições financeiras, os empréstimos são acessíveis aos participantes entre 18 e 64 anos. Os prazos para o pagamento dos empréstimos são no mínimo de 6 meses e no máximo de 96 meses e os valores concedidos variam entre R\$ 4 mil e R\$ 200 mil. O consignado da Funpresp é um produto de baixo custo relativo para o contratante, que não afeta a segurança do fundo e melhora a rentabilidade das reservas do conjunto dos servidores.

A Funpresp também oferece um programa de **cashback**. Ao se cadastrar na plataforma, o participante, quando adquire produtos em uma das mais de 400 lojas conveniadas, recebe de volta um valor percentual da compra, que é revertido diretamente para sua reserva previdenciária individual.

A Funpresp possui uma governança robusta, pois além de ser fiscalizada pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC) e pela Comissão de Valores Mobiliários, também é supervisionada pelos seus patrocinadores, entre os quais se incluem o Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos (MGI), a Controladoria-Geral da União (CGU), o Tribunal de Contas da União (TCU), a Câmara dos Deputados (CD) e o Senado Federal (SF).

A transparência ativa envolve realização de palestras, diálogos em ambiente virtual com os participantes, prestação de contas periódica, informes, sala virtual de participantes e um **site** com vasta disponibilidade aos cidadãos de informações, documentos, atas e normativos.

3. Simulador de Aposentadoria: ferramenta de apoio ao planejamento previdenciário dos servidores e servidoras

A atuação no setor público deve estar motivada pela busca e pelo desejo contínuo de prestar serviços de qualidade e cada vez mais eficientes à população, como forma de viabilizar ou aperfeiçoar o melhor atendimento à coletividade.

A gestão de pessoas na administração pública é um processo complexo e dinâmico, pelo qual servidores e servidoras que nele ingressam por meio de concursos têm, em tese, um horizonte laboral de mais de 30 anos e passam por diversas etapas, conforme demonstrado na Figura 1.

Figura 1 – Visão do Ciclo Laboral de Servidores do Poder Executivo Federal

Ciclo Laboral no Setor Público Brasileiro



Por isso, é fundamental desenvolver uma visão sistêmica sobre a gestão de pessoas e as relações de trabalho a partir da ideia de ciclo laboral. Essa ideia, sintetizada na Figura 1, oferece uma visão panorâmica e articulada entre as fases e dimensões desse ciclo, desde o ingresso até a aposentadoria.

Esta perspectiva retrata os grandes desafios da gestão de pessoas na administração pública, e permite interconectar e interpretar todas as fases e dimensões da vida profissional dos servidores e servidoras ao longo do tempo, visando a solucionar os problemas existentes em cada uma delas.

Além disso, permite identificar os diversos tipos de regramentos (decretos, projetos de lei, portarias e instruções normativas) pertinentes a cada fase, bem como suas formas de implementação, e por meio disso, avaliar sua eficácia e efetividade do ponto de vista do funcionamento da máquina pública.

Nessa visão, a aposentação é a fase que encerra o ciclo laboral, sendo regulamentada por uma vasta legislação que dispõe sobre as regras e condições de acesso às aposentadorias e pensões no âmbito do Regime Próprio de Previdência Social – RPPS -, e que precisam de aperfeiçoamentos constantes ao longo do tempo, em linha com a garantia de direitos e a valorização dos servidores e servidoras públicas.

Nesse contexto, surge o Simulador de Aposentadorias. Ele foi concebido para ser uma ferramenta de apoio ao planejamento previdenciário individual, com o objetivo de promover a cultura do planejamento da aposentadoria entre os servidores. Trata-se, portanto, de uma ferramenta útil para ajudá-los na autoeducação previdenciária ao longo de suas carreiras e não apenas no momento da aposentadoria. O simulador permite ao servidor antecipar respostas para perguntas tais como: Quando vou me aposentar? Qual será a regra da minha aposentadoria? Quanto receberei ao me aposentar? Onde posso obter informações sobre a aposentadoria?

O simulador foi desenvolvido em conformidade com os objetivos estratégicos do MGI, de difundir soluções inovadoras e de alta qualidade para toda administração pública federal, bem como valorizar as servidoras e os servidores públicos e melhorar a qualidade do serviço prestado. Cabe ressaltar que implantar essa ferramenta para os servidores públicos federais não é apenas uma medida prudente, mas também uma responsabilidade social e institucional. Ela possibilita que os servidores possam tomar decisões fundamentadas e eficazes sobre sua aposentadoria, garantindo um planejamento financeiro sólido e bem orientado ao longo de suas carreiras no serviço público.

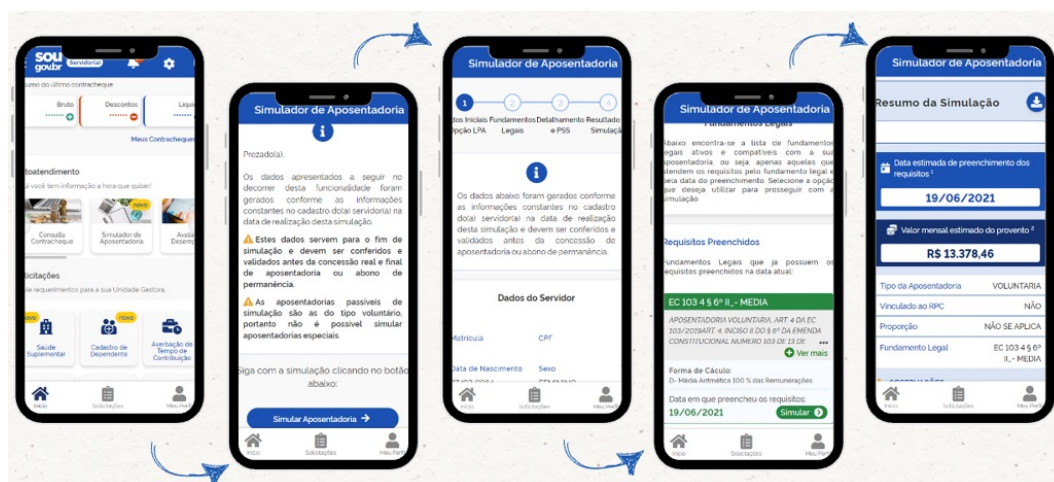
A simulação da aposentadoria vinha sendo realizada manualmente pelos órgãos e servidores. O servidor geralmente solicitava essa simulação por meio de um processo no Sistema Eletrônico de Informações – SEI - por e-mail, por exemplo. A Unidade de Gestão de Pessoas (UGP) do seu órgão recebia e analisava a solicitação. Após a análise, a UGP produzia um documento com a resposta ao servidor, geralmente após muitos dias ou até semanas.

Doravante, com a disponibilização do Simulador de Aposentadoria para um conjunto de órgãos que aderiram ao uso dessa ferramenta, os servidores têm mais autonomia e facilidade de acesso às informações sobre sua aposentadoria. O processo de consulta ao simulador é demonstrado na Figura 2 e permite identificar facilmente:

- as regras e os fundamentos legais que se aplicam à sua aposentadoria
- a data estimada da aposentadoria, inclusive, se o servidor possui o direito de se aposentar
- o valor estimado da aposentadoria que o servidor receberá



Figura 2 – Visão do Simulador de Aposentadoria em modo *mobile*



O Simulador de Aposentadoria é mais um serviço de autoatendimento do SouGov.br, disponível 24 horas por dia, durante sete dias da semana, que beneficia os servidores públicos federais, oferecendo-lhes mais autonomia, facilidade de acesso aos dados na web ou em dispositivos móveis. O objetivo do simulador é aperfeiçoar o auto planejamento previdenciário.

Com base nos resultados do simulador, os servidores podem tomar decisões mais assertivas sobre suas finanças pessoais. Com isso, a Administração Pública Federal presta serviços mais eficientes, eficazes e ágeis aos servidores e servidoras públicas, bem como induz melhorias na qualificação dos respectivos cadastros funcionais.

Em suma, trata-se de mais uma importante inovação tecnológica e administrativa, por meio da qual o governo federal começa a preencher a lacuna de políticas, programas e processos de trabalho ainda incipientes, mas necessários, de apoio à transição dos servidores e servidoras para a fase pós-laboral.

Referências Bibliográficas



Boehs, S. T. M., Medina, P. F., Bardagi, M. P., Luna, I. N., & Silva, N. (2017). *Revisão da literatura latino-americana sobre aposentadoria e trabalho: Perspectivas psicológicas*. In Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 17(1), 54-61. doi: 10.17652/rpot/2017.1.11598.

CIM (2024). *Comitê Interministerial sobre Mudança do Clima*. Decretos Presidenciais nº11.050, de 05-jun-2023, nº12.040, de 06-jun-2023 e nº12.144, de 19-ago-2024. Mais informações em: <https://www.gov.br/mma/pt-br/composicao/smc/dcol/cim>

ENAP (2021). *Preparação para Aposentadoria-Caminhos*. Escola Virtual de Governo, ENAP-Fundação Escola Nacional de Administração Pública. Conteudista: Silma Maria Ribeiro da Silva. Diretoria de Desenvolvimento Profissional, Brasília-DF. Disponível em: <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/200>

Fazio, L. (2018). *A previdência dos servidores civis da União: um diagnóstico*. Relatório Técnico, DIEESE- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, março de 2018. São Paulo-SP. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2018/consultorLucianoFazio.pdf>

Fernandes, P. C. M.; Marra, A.V.; Lara, S.M. (2016). *Metamorfoses identitárias na pré-aposentadoria de servidores públicos*. In ReCaPe-Revista de Carreiras e Pessoas. PUC-SP-Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo-SP, vol VI - Número 01 - Jan/Feb/Mar/Abr 2016.

IBGE (2022). *Censo 2022: número de pessoas com 65 anos ou mais de idade cresceu 57,4% em 12 anos*. Agência IBGE de Notícias, 01-nov-2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38186-censo-2022-numero-de-pessoas-com-65-anos-ou-mais-de-idade-cresceu-57-4-em-12-anos>

Menezes, G.S.; França, L. H. (2012). *Preditores da Decisão da Aposentadoria por Servidores Públicos Federais*. In Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, set-dez 2012, vol. 12 num. 3, pp. 315-328. Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT).

Nogueira, N.G. (2023). *A Previdência dos servidores públicos e os 100 anos da Previdência Social brasileira*. In 100 anos da Previdência Social coletânea/ANFIP- Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil. Brasília-DF.

Notas biográficas dos Autores



BRÁULIO SANTIAGO CERQUEIRA – Assessor Ministerial

Bacharel (1993) e mestre (1999) em Ciências Econômicas pelo Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Desde 2007 é Auditor de Finanças e Controle do Tesouro Nacional (STN). Com vasta experiência em cargos da alta administração federal, atualmente é Assessor do Gabinete da Ministra da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI).

CÍCERO DIAS – Diretor-Presidente Funpresp

Atuário, Mestre em economia e Doutor em estatística. É membro do Conselho Nacional dos Dirigentes dos Regimes Próprio de Previdência Social – CONAPREV e foi representante regional do Instituto Brasileiro de Atuária – IBA. Professor da UFPE e Pesquisador visitante do IPEA, atualmente é Diretor-presidente da Funpresp.

GISELE RODRIGUES VILELA – Tecnóloga em Logística Empresarial

Especialista em Gestão Estratégica da Tecnologia da Informação e cursando segunda graduação em Engenharia de Software pela Universidade Estácio de Sá. Atualmente trabalha como Assessora de Informações Gerenciais da DECIPEX.

GRAZIELLE SEABRA DURÃES AGUIAR – Especialista em Gestão de Projetos

Mestre em Ciência Política, com MBA em Gerência de Projetos e Especialização em Business Intelligence, Big Data e Analytics. Atuou como Gestora de Políticas Públicas na Secretaria da Educação do Governo do Distrito Federal.

IGOR VILELA BASTOS – Analista-Técnico Administrativo

Especialista em Direito Previdenciário e do Trabalho, administrador pela Universidade de Brasília, advogado e analista-técnico administrativo do Ministério da Fazenda desde 2014. Atualmente, lidera o Núcleo de Inteligência de Processos e Capacitação da Diretoria de Serviços de Aposentados e de Pensionistas e Órgãos Extintos (DECIPEX).

ILKA MASSUE SABINO KAWASHITA – Analista de Planejamento e Orçamento

PhD em Tecnologia e Sistemas de Informação. Atualmente ocupa o cargo de Gestora de Projetos na SGP/MGI.

ISADORA FERNANDA BARRETO DE OLIVEIRA – Assistente Administrativo

Cursando Tecnologia em Secretariado - Cruzeiro do Sul e Direito - UPIIS. Atualmente atua como Assistente Administrativa na Coordenação Geral de Benefícios da Diretoria de Serviços de Aposentados e Pensionistas e de Órgãos Extintos - DECIPEX/SGP.

JOSÉ CELSO PEREIRA CARDOSO JR. – Secretário de Gestão de Pessoas/MGI

Formado em Economia pela FEA/USP (Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo), com mestrado em Teoria Econômica e doutorado em Desenvolvimento, ambos pelo IE/Unicamp. Desde 1997 é Técnico de Planejamento e Pesquisa do IPEA, onde realiza pesquisas aplicadas, assessoramento governamental e capacitação de servidores em temas do Estado, Instituições, Planejamento e Democracia, além de Trabalho e Proteção Social no Brasil.

JULIANA RIBEIRO OLIVEIRA – Agente Administrativo

Mestre em Política Social pela Universidade de Brasília (2022), Especialista em Planejamento e Estratégias de Desenvolvimento pela ENAP (2018), graduada em Gestão de Políticas Públicas pela Universidade de Brasília (2016) e em Fisioterapia pela Universidade Católica de Brasília (2006). Atualmente é Coordenadora na DECIPEX/SGP.

LUANA CORREA SILVA RODRIGUES – Analista-Técnica Administrativa

Atualmente é chefe da Divisão de Transparência e Atendimento da Coordenação-Geral de Informações Gerenciais - CGINF/DESIN/SGP.

LUANA PASSOS – Economista e Pesquisadora

Economista, Professora Adjunta da Universidade Federal da Bahia e Pesquisadora da Universidade Federal Fluminense. Doutora (2015-2018) e Mestre (2013-2015) pelo Programa de Pós-Graduação em Economia da Universidade Federal Fluminense. Foi Assessora Especial da Ministra da Gestão e da Inovação dos Serviços Públicos (2023-2024).

MIRIAN LÚCIA BITTENCOURT GUIMARÃES – Diretora de Governança e Inteligência de Dados SGP/MGI

Cientista de Dados, Especialista em Matemática pela UnB e em Gestão de Pessoas pela ENAP. *Fellowship* na *Columbia Women's Leadership Network*, da *Columbia University*. Atua também como voluntária na Rede Governança Brasil e como Coordenadora do GT de Transparência de Dados de Gestão de Pessoas junto ao movimento Movimento Pessoas à Frente.

PABLO MARCOS GOMES LEITE – Coordenador Geral de Benefícios

Pós-graduado em Gestão do Trabalho e da Educação em Saúde pela UFRN (2014) e Bacharel em Administração pela Universidade Católica de Brasília (2001). Atualmente é Coordenador-Geral de Benefícios da Diretoria de Serviços de Aposentados e Pensionistas e de Órgãos Extintos – DECIPEX da Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Atua na área de gestão de pessoas há 20 anos.

PEDRO PAULO BARTHOLO GHIRALDINI – Economista

Mestre em Economia pela Universidade de Brasília (Aplicação em Econometria/Economia Industrial). Trabalhou com ciência de dados na Coordenação-Geral de Informações Gerenciais da Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos. Atualmente é Especialista em Regulação de Serviços de Transportes Terrestres da Agência Nacional de Transportes Terrestres.

REGINA COELI CAMARGOS MOREIRA – Secretária-Adjunta de Gestão de Pessoas

Doutora em Ciência Política pela Universidade Federal de Minas Gerais (2008), Mestre em Ciência Política pela Universidade Estadual de Campinas (1993) e Bacharel em Ciências Econômicas pela Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais (1987). Foi pesquisadora em pós-doutorado em Desenvolvimento Econômico no Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho do Instituto de Economia da UNICAMP (2019-2020).

SAMUEL FARIAS MILANEZ – Coordenador

Contador pela UPIS e MBA em Planejamento, Orçamento e Finanças pela FGV. Atualmente chefia a Coordenação de Monitoramento e Conformidade da Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos.

VALDEVINO SIQUEIRA CAMPOS NETO – Coordenador-Geral

Especialista em Engenharia de Software pela Unicamp e Bacharel em Computação. Pesquisador Tecnologista do Instituto de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). Atualmente Coordenador-Geral de Transformação Digital em Gestão de Pessoas da SGP/MGI.

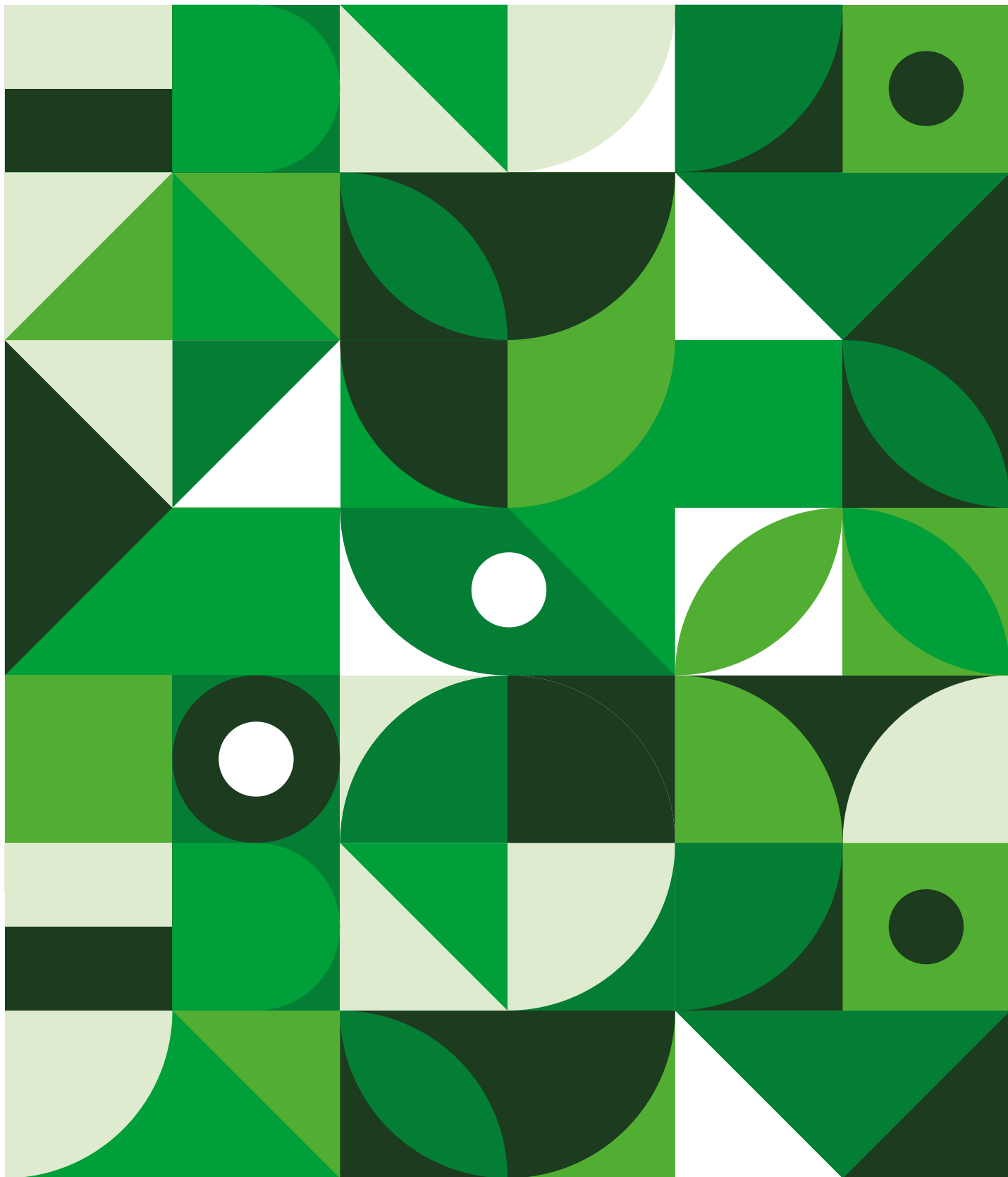
VALDINEI HENRIQUE DA COSTA – Coordenador de Benefícios

Pós-graduado em Gestão de Pessoas pelo IFPR e graduação em Direito pela Universidade Estadual de Londrina (UEL) com 24 anos de experiência no serviço público. Atualmente é Coordenador de Benefícios da CGBEN/DECIPEX/SGP/MGI, unidade especializada responsável pela concessão de benefícios de pensão e aposentadorias e pela manutenção do cadastro de 145 mil beneficiários.

VITOR CÉSAR VANETI – Sociólogo/ Assessor Técnico Gabinete SGP/Editor-Chefe da RGPE-Revista Gestão de Pessoas em Evidência.

Pós-graduado em Data Science e Analytics pela USP-ESALQ (2023) e Bacharel em Ciências Sociais pela USP-Universidade de São Paulo (2012). Assessor Técnico do Gabinete da Secretaria de Gestão de Pessoas, do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, realizando processamento de dados e estudos na área.





MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS

