

**DOCENTE,**

**SEU FUTURO ESTÁ EM JOGO:**

**Carreira, aposentadoria e Funpresp**

50  
APUSC  
ANOS

FILIAÇÃO NACIONAL:

**PRO  
IFES**

# Apresentação

O Sindicato dos Professores das Universidades Federais de Santa Catarina (Apufsc-Sindical) tem a satisfação de apresentar a presente cartilha, elaborada com o objetivo de informar, orientar e apoiar as professoras e os professores do Magistério Superior Federal sobre temas fundamentais para a carreira docente: a estrutura da carreira, os direitos relacionados à aposentadoria e o funcionamento da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo (Funpresp).

Em um cenário de constantes mudanças na legislação e nas regras que afetam diretamente a vida funcional e previdenciária das e dos docentes, é essencial que tanto os colegas da ativa quanto os aposentados estejam atentos e bem informados sobre o assunto.

Questões que envolvem progressão na carreira, tempo de serviço, regras de aposentadoria, pensões e as alternativas oferecidas pela previdência complementar pública são decisivas não apenas

para a trajetória profissional, mas também para o planejamento de um futuro seguro e digno.

A Diretoria da Apufsc-Sindical tem a convicção de que a defesa de melhores condições de trabalho e de aposentadoria para o Magistério Superior Federal passa, necessariamente, pela disseminação de informações claras e atualizadas, que permitam aos professores e professoras tomar decisões conscientes e participar ativamente das discussões sobre sua carreira e previdência.

Por isso, esta cartilha foi organizada com o cuidado de reunir dados e explicações práticas, de forma acessível e objetiva, reafirmando o compromisso do sindicato em acompanhar de perto esses temas e atuar em defesa da categoria. O sindicato é um instrumento coletivo, jurídico e político fundamental para as mobilizações e as lutas pela valorização da carreira docente e pela proteção dos direitos de todas e todos. Filie-se!

Boa leitura!

***Diretoria da Apufsc-Sindical***

# Carreira, aposentadoria e Funpresp para professoras e professores do Magistério Superior Federal

*Geci José Pereira da Silva,  
diretor de Assuntos Educacionais do Magistério Superior do Proifes-Federação*

## Breve histórico da carreira docente

As décadas de 1970 e 1980 foram marcadas por uma luta histórica de unificação da carreira docente, um movimento impulsionado por transformações profundas no ensino superior brasileiro. Até então, o acesso à educação superior era restrito, com um número reduzido de universidades voltadas principalmente para a elite.

Com a Proclamação da República, embora algumas mudanças tivessem ocorrido, o acesso à graduação continuava a ser limitado, e a estrutura das universidades não atendia à crescente demanda de formação qualificada. Nos anos de 1950 e 1960, o país iniciou um processo de expansão do ensino superior, embora de maneira desigual, alinhado às políticas de modernização e industrialização.

A Reforma Universitária, instituída pela Lei 5.540 de 28 de novembro de 1968, é considerada um marco histórico nesse processo de transformação. A lei estabeleceu normas de organização e funcionamento para o ensino superior e, no capítulo que regulamenta as diretrizes

sobre o corpo docente, destaca-se:

- Art. 33 - §3º: Fica extinta a cátedra ou cadeira na organização do ensino superior do país.
- Art. 34: As universidades deverão, progressivamente e na medida de seu interesse e de suas possibilidades, estender a seus docentes o Regime de Dedicção Exclusiva às atividades de ensino e pesquisa.

Essas mudanças ocorreram em um contexto político conturbado. Poucos dias após a sanção da Lei, foi promulgado o Ato Institucional número 5 (AI-5), em 13 de dezembro de 1968, restringindo direitos e garantias legais de estabilidade dos docentes. O presidente poderia então decretar demissão, remoção ou aposentadoria imediata do servidor.

Mesmo diante desses fatos, a Reforma Universitária gerou mudanças, como:

- O número de matrículas no ensino superior saltou de 151.700, em 1968, para 452.300, em 1978.
- A expansão das matrículas foi acompanhada pela criação e crescimento das Instituições Federais de Ensino Superior (IFEs), o que resultou em uma de-

manda crescente por docentes. Entre 1972 e 1978, o número de professores aumentou cerca de 55%.

- O número de docentes trabalhando em regime integral passou de 25,6% em 1972 para 44,1% em 1978.
- O número de mestres e doutores nas IFEs também cresceu, passando de 17,9% em 1972 para 30,9% em 1978.
- O início da década de 1980 marcou a discussão sobre a necessidade de um plano de carreira para os docentes do ensino superior, com foco na unificação e organização da carreira.
- Em 11 de dezembro de 1980, foi publicado o Decreto 85.847, que tratava da carreira do magistério nas instituições federais e autárquicas, funcionando como o embrião para a criação do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE).
- Em 10 de abril de 1987, a Lei nº 7.596 criou oficialmente o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), regulamentado posteriormente pelo Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987.

## Lógica do PUCRCE

O plano de carreira docente teve como objetivo organizar o desenvolvimento dos professores ao longo de sua trajetória profissional, com políticas claras de progressão e uma estrutura escalonada que permitia o avanço conforme as qualificações.

Ele defendia o concurso público de provas e títulos para o ingresso na carreira, além de garantir a isonomia salarial. O plano também valorizava o regime de Dedicação Exclusiva (DE), com um salário três vezes maior do que o de 20 horas, e assegurava a formação continuada, permitindo que os docentes se mantivessem atualizados. Regulamentou, ainda, 45 dias de férias.

## Decreto Nº 94.664, de julho de 1987

|            |   |
|------------|---|
| Titular    | 1 |
| Adjunto    | 4 |
|            | 3 |
|            | 2 |
|            | 1 |
| Assistente | 4 |
|            | 3 |
|            | 2 |
|            | 1 |
| Auxiliar   | 4 |
|            | 3 |
|            | 2 |
|            | 1 |

O graduado iniciava como Auxiliar 1 e podia progredir a cada dois anos, conforme as regras do período. Ao concluir o mestrado, tinha progressão vertical para Assistente, e com doutorado, para Adjunto.

Com mestrado, iniciava como Assistente 1 e também tinha progressão a cada dois anos, conforme as regras da época. Ao concluir o doutorado, avançava para Adjunto.

Com doutorado, o servidor iniciava como Adjunto 1 e, após oito anos, chegava ao topo da carreira.

O acesso à carreira de Titular era exclusivo por meio de novo concurso, exigindo título de Doutor, Livre-Docente, Professor Adjunto ou notório saber reconhecido pelo conselho superior das IFEs. No máximo, 5% dos docentes poderiam ser Titulares.

A mudança de classe garantia um acréscimo de 25% para Titulares e 10% para as demais classes. A mudança de nível significava um aumento de 4% entre 1987 e 1989, e 5% após 1989.

O regime de 40h tinha o dobro do salário das 20h, e a dedicação exclusiva (DE) de 40h o triplo de 20h.

Para titulação, o acréscimo era de 25% para Doutor ou Livre-Docente e 15% para mestrado. O Doutor recebia 8,7% a mais que o Mestre, já começando como Adjunto 1, enquanto o Mestre precisava de oito anos para alcançar o nível de Adjunto 1.

## **Aposentadoria especial do professor: contexto histórico**

O art. 31 da Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960 (Lei Orgânica da Previdência Social), estabelecia que o trabalhador de serviços considerados penosos, insalubres ou perigosos teria direito à aposentadoria especial.

O Decreto nº 53.831, de 29 de março de 1964, regulamentou esse dispositivo e incluiu o magistério como atividade pe-

nosa, conforme o Anexo I, código 2.1.4. Com isso, foi garantido aos professores e professoras o direito à aposentadoria após 25 anos de trabalho dedicados ao magistério. Assim, a aposentadoria dos docentes ganhou um caráter especial na legislação brasileira.

Em 1981, a Emenda Constitucional nº 18, que tratava exclusivamente da aposentadoria especial para professores e professoras, passou a fazer distinção quanto ao sexo dos profissionais do magistério. A alteração aumentou em cinco anos o tempo de serviço exigido para os professores do sexo masculino, concedendo a aposentadoria aos 25 anos para as mulheres e 30 anos para os homens.

A Constituição de 1988 manteve um prazo menor para a aposentadoria docente em relação aos demais profissionais, mas retirou o caráter especial da aposentadoria do professor. Já a Emenda Constitucional nº 20, de 1998, vinculou a aposentadoria à idade e ao tempo de contribuição como requisitos, deixando ainda mais explícita a exclusão do caráter especial. No lugar do dispositivo anterior, que previa 30 anos de serviço para os professores e 25 anos para as professoras, a Emenda acrescentou o § 5º, determinando que a idade mínima e o tempo de contribuição fossem reduzidos em cinco anos em relação à regra geral. Outra mudança foi a exclusão dos professores universitários dessa condição diferenciada.

Em 2006, foi criada a figura do cargo de Associado pela Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006. A maioria dos docentes ingressava com doutorado, começando como Adjunto 1, e, após oito anos, alcançava o máximo da carreira, o Adjunto 4.

A legislação estabeleceu o Vencimento Básico (VB) com valor fixo, sem o escalonamento da carreira. Além disso, foi criada a Retribuição por Titulação (RT), com o aumento dos percentuais em relação ao VB, proporcionando um acréscimo aos salários conforme a titulação dos docentes.

Em 2012, a Lei nº 12.772 trouxe importantes mudanças para a carreira docente. A principal inovação foi a incorporação do Titular (Classe E) à carreira docente.

Além disso, a lei garantiu isonomia salarial entre as carreiras do Magistério Superior (MS) e o Ensino Básico, Técnico

e Tecnológico (EBTT), mantendo a mesma malha salarial. No entanto, com a possibilidade de Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC), no EBTT, e para os docentes com mestrado a possibilidade de ascender na carreira até a Classe D, nível 4 equivale à Classe D, denominada Associado no Magistério Superior.

Em 2015, foi firmado um acordo que garantiu reajustes de 2016 a 2019. Também trouxe de volta o escalonamento da carreira, determinando que o salário do professor graduado de 20h fosse estabelecido como base, sendo os demais calculados a partir desse valor.

Por fim, em 2024, um novo acordo definiu reajustes para janeiro de 2025 e abril de 2026, com mudanças nos índices entre os steps e as classes, além de modificações nas próprias classes da carreira.

Tabela 1: Ilustração da carreira docente ao longo do tempo para o doutor(a)

| 1987-2006 |   | 2006-2012 |           | 2012-2024   |              | 2025        |     |
|-----------|---|-----------|-----------|-------------|--------------|-------------|-----|
| Titular   | 1 | Titular   | 1         | E (Titular) | 1/U          | D (Titular) | 1/U |
| Adjunto   | 4 | Associado | 4         | D Associado | 4            | C Associado | 4   |
|           | 3 |           | 3         |             | 3            |             | 3   |
|           | 2 |           | 2         |             | 2            |             | 2   |
|           | 1 |           | 1         |             | 1            |             | 1   |
|           |   | Adjunto   | 4         | C Adjunto   | 4            | B Adjunto   | 4   |
|           |   |           | 3         |             | 3            |             | 3   |
|           |   |           | 2         |             | 2            |             | 2   |
|           |   |           | 1         |             | 1            |             | 1   |
|           |   |           | A Adjunto | 2           | Assistente A | 1           |     |
|           |   |           |           | 1           |              |             |     |

## Reposicionamento

Os docentes aprovados no estágio probatório têm direito à progressão após completar dois anos de interstício. Por exemplo, se um docente é Assistente 1 e completa dois anos de interstício em maio

de 2025, ele será reposicionado como Adjunto 1 C e poderá solicitar a progressão, sem que haja a necessidade de recomençar a contagem do tempo. Assim, o reposicionamento é realizado, mas todos os docentes mantêm a mesma data de progressão.

Tabela 2: Ilustração do reposicionamento da carreira para os docente já aprovados em estágio probatório

| Classe                          | Nível |   | Nível | Classe                   |
|---------------------------------|-------|---|-------|--------------------------|
| E (Titular)                     | 1/U   | → | 1/U   | D (Titular)              |
| D (Associado)                   | 4     | → | 4     | C (Associado)            |
|                                 | 3     | → | 3     |                          |
|                                 | 2     | → | 2     |                          |
|                                 | 1     | → | 1     |                          |
| C (Adjunto)                     | 4     | → | 4     | B (Adjunto)              |
|                                 | 3     | → | 3     |                          |
|                                 | 2     | → | 2     |                          |
|                                 | 1     | → | 1     |                          |
| B (Assistente)                  | 2     | → | 1/U   | A (Assistente)<br>3 anos |
|                                 | 1     | → |       |                          |
| A (Auxiliar/Assistente/Adjunto) | 2     | → |       |                          |
|                                 | 1     | → |       |                          |

No estágio probatório (Art. 12. MP 1.286/24), o § 3º estabelece os critérios para a promoção: I - para a Classe B, com a denominação de Professor Adjunto, é necessário cumprir o interstício mínimo de 36 meses no último nível da classe anterior, além de ser aprovado em processo de avaliação de desempenho.

O § 7º da medida determina que “servidores da carreira de Magistério Superior que estejam, em 31 de dezembro de 2024,

posicionados nas classes A e B e tiverem sido aprovados no estágio probatório, considera-se cumprido o interstício para a promoção para a classe de Professor Adjunto em 1º de janeiro de 2025”. A MP, contudo, é omissa quanto aos servidores que, até 31 de dezembro de 2024, encontrem-se na Classe A (referente à carreira 2012-2024) e que ainda estejam em estágio probatório. Esses docentes, não tendo sido aprovados, serão reenquadrados na

Classe A (carreira 2025) e, por isonomia, ao finalizarem o estágio probatório, terão a promoção para a Classe B, nível 1.

Situação atual: EC nº 103/2019

Devido às várias Reformas da Previdência, hoje há várias gerações de servidores públicos:

**1ª GERAÇÃO:** Aposentadoria antes da EC nº 41 (até 31/12/2003). Esses servidores têm direito à integralidade (os proventos de aposentadoria são iguais ao último salário recebido como servidor ativo), paridade (os proventos de aposentadoria são reajustados conforme os aumentos salariais dos servidores ativos) e isonomia (o salário de aposentado é o mesmo que

o do servidor da ativa). Vale ressaltar que esses servidores permanecem na carreira e, mesmo aposentados, estão sujeitos às mesmas alterações e negociações que ocorrem para os servidores ativos.

**2ª GERAÇÃO:** Ingressou antes da EC nº 41 (até 31/12/2003). Esses servidores têm direito à “integralidade”, paridade e isonomia e mesmo aposentados ainda sofrem todas as alterações que ocorrem na carreira. Caso haja alteração de carga horária, o provento será calculado levando em consideração o tempo de serviço em cada regime. Esses direitos serão garantidos apenas se a aposentadoria for compulsória, conforme as regras de transição estabelecidas.

Tabela 3: Regras de transição (Proventos integrais – integralidade mitigada)

| Aplicação            | A quem já estava no serviço público antes de dez/2003                                                                                                                          |                                                                                                          |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Homem                | 65 anos de idade +<br>35 anos de contribuição +<br>Pontuação mínima (idade e<br>tempo de contribuição)<br>96 pontos em 2019<br>97 pontos em 2020<br>Máximo: 105 pontos em 2028 | 60 anos de idade;<br>35 anos de contribuição.<br>Pedágio de 100% do tempo<br>de contribuição faltante    |
| Mulher               | 62 anos de idade +<br>30 anos de contribuição +<br>Pontuação mínima (idade e<br>tempo de contribuição)<br>86 pontos em 2019<br>87 pontos em 2020<br>Máximo: 100 pontos em 2033 | 57 anos de idade;<br>30 anos de contribuição.<br>Pedágio de 100%<br>do tempo de<br>contribuição faltante |
| Requisitos<br>comuns | 20 anos de serviço público, cinco anos no cargo.                                                                                                                               |                                                                                                          |

**3ª GERAÇÃO:** Ingressou após da EC nº 41 e antes do início da Funpresp-Exe (entre 01/01/2004 e 03/02/2013). Essa geração é chamada de Geração da Média, pois o valor da aposentadoria será calculado com base na média de todos os salários de contribuições desde julho de 1994, re-

ajustados pelo INPC. Ao se aposentarem, os reajustes dos proventos serão iguais aos concedidos pelo RGPS, atualmente realizados no mês de janeiro, considerando o INPC acumulado do ano anterior. Importante apontar que, ao se aposentar, o servidor sai da carreira.

Tabela 4: Regras de transição (Proventos pela média rebaixada)

| Aplicação | Opcional aos admitidos até dez/03.<br>Obrigatória aos admitidos entre dez/03 e fev/13                                                                                                                                                                             |                                                                                                    |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Homem     | 61 anos de idade (até dez/2021);<br>62 anos (a partir de jan/2022) +<br>35 anos de contribuição +<br>Pontuação mínima (idade e tempo de contribuição): 96 pontos em 2019   97 pontos em 2020  <br>Máximo: 105 pontos em 2028                                      | 60 anos de idade;<br>35 anos de contribuição.<br>Pedágio de 100% do tempo de contribuição faltante |
| Mulher    | 56 anos de idade (até dez/2021);<br>57 anos (a partir de jan/2022) +<br>30 anos de contribuição +<br>Pontuação mínima (idade e tempo de contribuição): 86 pontos em 2019   87 pontos em 2020  <br>Máximo: 100 pontos em 2033                                      | 57 anos de idade;<br>30 anos de contribuição.<br>Pedágio de 100% do tempo de contribuição faltante |
| Proventos | Média aritmética simples dos salários contribuição de todo o período; 60% sobre a média com acréscimo de 2 % a cada ano de contribuição que exceder a 20 anos de tempo de contribuição. Logo, para atingir 100% da média se faz necessário contribuir por 40 anos | 100% da média aritmética simples dos salários contribuição de todo o período                       |

**4ª GERAÇÃO:** Ingressou após a Funpresp-Exe (ou migrou após 04/02/2013) e antes da EC 103/2019 (12/11/2019). Essa geração é chamada de Geração

Funpresp, e o valor da aposentadoria será calculado com base na média de todos os salários desde julho de 1994, reajustados pelo INPC, mas sujeito ao teto

do RGPS (atualmente R\$ 8.157,41). Ao se aposentarem, os reajustes dos proventos serão iguais aos concedidos pelo RGPS, realizados no mês de janeiro, com base no INPC acumulado do ano anterior. A única forma de receber proventos acima do teto, com a participação do governo, é através da adesão ao Funpresp-Exe. Ao se aposentarem, os servidores dessa geração também saem da carreira.

Tabela 5: Regras de transição (aposentadoria complementar)

| Aplicação | Obrigatório para admitidos após fev/2013                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                               |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Homem     | 61 anos de idade (até dez/2021); 62 anos (a partir de jan/2022) + 35 anos de contribuição + Pontuação mínima (idade e tempo de contribuição): 96 pontos em 2019   97 pontos em 2020   Máximo: 105 pontos em 2028                                                                                                                                       | 60 anos de idade; 35 anos de contribuição. Pedágio de 100% do tempo de contribuição faltante                                                  |
| Mulher    | 56 anos de idade (até dez/2021); 57 anos (a partir de jan/2022) + 30 anos de contribuição + Pontuação mínima (idade e tempo de contribuição): 86 pontos em 2019   87 pontos em 2020   Máximo: 100 pontos em 2033                                                                                                                                       | 57 anos de idade; 30 anos de contribuição. Pedágio de 100% do tempo de contribuição faltante                                                  |
| Proventos | Média aritmética simples dos salários contribuição de todo o período limitada ao teto do regime geral; 60% sobre a média com acréscimo de 2% a cada ano de contribuição que exceder 20 anos. Para atingir 100% da média é necessário contribuir por 40 anos tanto homem quanto mulher. Tal média, entretanto, restará limitada ao teto do Regime Geral | 100% da média aritmética simples dos salários contribuição de todo o período. Tal média, entretanto, restará limitada ao teto do Regime Geral |

**5ª GERAÇÃO:** Ingressou após a EC 103/2019 (12/11/2019). Se assemelha à geração anterior com o cálculo do valor da aposentadoria, reajustes e possibilidade de receber proventos acima do teto. A principal diferença em relação à 4ª Geração é a exigência de tempo mínimo de serviço público para aposenta-

doria. Ao se aposentarem, os servidores também saem da carreira.

Regra geral

O valor do benefício de aposentadoria será calculado com base em 60% da média simples dos salários de contribuição e remunerações, atualizados monetariamente, considerando todo o período contributivo desde julho de 1994 ou do início da contribuição, se posterior a essa data. Além disso, haverá acréscimo de 2% para cada ano que exceder os 20 de contribuição.

Por exemplo, com 30 anos de contribuição, a aposentadoria será 60% da média mais 20% (10 anos a mais, com acréscimo de 2% por ano), totalizando 80% da média. Para receber 100% da média, será necessário ter 40 anos de contribuição (105 pontos para homens e 100 pontos para mulheres).

| Art. 10 da EC nº 103/2019                     |    |    |
|-----------------------------------------------|----|----|
|                                               | H  | M  |
| Idade mínima                                  | 65 | 62 |
| Tempo de contribuição total                   | 25 | 25 |
| Tempo de efetivo exercício no serviço público | 10 | 10 |
| Tempo no cargo                                | 5  | 5  |

H= Homem M= Mulher

*\*Por exposição a agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde: Idade mínima 60 anos (ambos os sexos); 25 anos de efetiva exposição e contribuição; dez anos de serviço público; cinco anos no cargo.*

Direito adquirido

É assegurada a concessão de aposentadoria integral, a qualquer tempo, aos servidores da 2ª Geração que tenham cumprido os requisitos até 12/11/2019, com base nos critérios da legislação e do regime previdenciário vigentes à época, preservada a opção pela regra mais vantajosa.

Já está pacificado no STF que o servidor só tem direito adquirido caso tenha cumprido todos os requisitos anteriormente à publicação da alteração da Constituição ou da Lei. Portanto, na situação atual, o direito adquirido se aplica aos servidores que tenham cumprido os requisitos até 11/12/2019.

Aposentadoria por incapacidade permanente

A aposentadoria por incapacidade permanente é aplicável quando o servidor for considerado incapaz de readaptação, ou quando a administração assim entender.

Os proventos corresponderão a 60% da média dos salários de contribuição, com 2% de acréscimo por ano de contribuição que exceder 20 anos. No entanto, em casos de acidente de trabalho, doenças profissionais ou do trabalho, o servidor público terá direito a 100% da média. É importante lembrar que, para os professores que ingressaram após fevereiro de 2013 (ou seja, a partir da 4ª Geração), a média de aposentadoria está limitada ao teto do RGPS.

## Pensão por morte

**Carência:** 18 contribuições mensais e pelo menos dois anos após o início do casamento ou da união estável.

**Beneficiários:** I - cônjuge, companheiro(a), e filho menor de 21 anos ou inválido ou que tenha deficiência intelectual ou mental ou deficiência grave; II - pais; III - irmão não emancipado menor de 21 anos ou inválido ou que tenha deficiência intelectual ou mental ou deficiência grave; IV - cônjuge divorciado ou separado judicialmente ou de fato que recebia pensão de alimentos.

**Cálculo do benefício:** 50% + 10% por dependente do valor da aposentadoria ou daquele a que teria direito se fosse aposentado por incapacidade permanente. Cônjuge ou companheiro(a) terá direito a quatro meses de recebimento do benefício se o óbito ocorrer sem que o servidor tenha recolhido pelo menos 18 contribuições ou se o casamento ou a união estável tiverem sido iniciados em menos de dois anos do óbito.

As cotas por dependentes cessarão com a perda dessa qualidade e não serão reversíveis aos demais dependentes.

Tabela 6: Exemplo de cálculo pensão por morte para servidores da 2ª e 3ª Gerações

| Valor da aposentadoria (R\$) | Dependentes | % da pensão | Valor da pensão (R\$) | Cota parte (R\$)             |
|------------------------------|-------------|-------------|-----------------------|------------------------------|
| 10.000,00                    | 1           | 60%         | 6.000,00              | 6.000,00                     |
|                              | 2           | 70%         | 7.000,00              | 3.500,00                     |
|                              | 3           | 80%         | 8.000,00              | 2.666,67                     |
|                              | 4           | 90%         | 9.000,00              | 2.250,00                     |
|                              | 5 ou mais   | 100%        | 10.000,00             | Depende do nº de dependentes |

Tabela 7: Tempo de duração da pensão

| Idade do pensionista | Duração   |
|----------------------|-----------|
| menos de 21 anos     | 3 anos    |
| entre 21 e 26 anos   | 6 anos    |
| entre 27 e 39 anos   | 10 anos   |
| entre 30 e 40 anos   | 15 anos   |
| entre 41 e 43 anos   | 20 anos   |
| com 44 ou mais anos  | Vitalícia |

## Exemplos

**EXEMPLO 1:** Professor Titular da 2ª Geração, com 25 anos de contribuição, aposentado por incapacidade permanente em 11/2024, com salário ativo de R\$ 22.377,70. Neste caso, o servidor perde integralidade e paridade, e o cálculo da aposentadoria será feito com base na média de

todas as contribuições realizadas a partir de julho de 2024.

Considerando que a média corresponde a 80% do salário atual, o valor da média será R\$ 17.902,16. A aposentadoria será de  $60\% + 5 \times 2\%$  da média, totalizando 70% da média, ou R\$ 12.531,51.

Caso o servidor venha a falecer e deixe dois filhos, o valor da pensão será de  $50\% + 30\%$  da aposentadoria, totalizando R\$ 10.025,20 (com R\$ 3.341,73 para cada dependente). Quando os filhos perderem o direito, o viúvo ficará com uma pensão de R\$ 3.341,73. O mesmo se aplica para a 3ª Geração.

**EXEMPLO 2:** Professor entrou em 03/2013 (4ª Geração) e foi aposentado por incapacidade permanente em 11/2024. Supondo que teve as progressões e promoções e chegou a Professor Associado nível 1, com salário ativo de R\$ 18.085,17. O salário de contribuição foi sempre o teto da previdência, que em 2024 era R\$ 7.786,02.

Considerando que não houve salário abaixo do teto, a média será o teto, ou seja, R\$ 7.786,02. O valor da aposentadoria será de 60% da média, totalizando R\$ 4.671,61, que corresponde a 25,83% do salário ativo.

Caso o servidor venha a falecer, e seja casado com dois filhos, o valor da pensão será de  $50\% + 30\%$  do valor da aposentadoria, o que totaliza R\$ 3.737,28, com uma cota de R\$ 1.245,76 para cada de-

pendente. O cônjuge, com 40 anos, receberá a pensão por 15 anos. Após os filhos perderem o direito à pensão, o cônjuge passará a receber um salário mínimo. A única opção de ter qualquer valor adicional, com a participação do governo, é através do Funpresp-Exe, onde o servidor poderia obter uma complementação da aposentadoria e da pensão, além de pensão vitalícia. O Funpresp-Exe oferece o PAR como uma opção de seguro para essas eventualidades.

**EXEMPLO 3:** O docente ingressou em 20/12/2019 (5ª Geração) e se aposentou por incapacidade permanente em 04/2024, tendo alcançado o cargo de Professor Adjunto nível 1, com salário ativo de R\$ 12.862,13. O salário de contribuição foi sempre o teto da previdência, no valor de R\$ 7.786,02.

Assim, a média de contribuição também é esse valor. A aposentadoria será de 60% dessa média, o que resulta em R\$ 4.671,61, ou 25,83% do salário ativo.

Em caso de falecimento, a pensão para o cônjuge e dois filhos será de 80% do valor da aposentadoria, ou seja, R\$ 3.737,28. A cota individual de cada dependente será de R\$ 1.245,76. A esposa receberá a pensão por 15 anos.

Após a perda do direito dos filhos à pensão, ele passará a receber apenas um salário mínimo. A única possibilidade de obter valor adicional com a participação do governo é por meio do Funpresp-Exe,

que pode complementar a aposentadoria/pensão e oferecer pensão vitalícia. O PAR do Funpresp-Exe pode ser uma opção de seguro.

## Funpresp

A Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, estabeleceu que o governo federal criasse, por meio de lei, o Fundo de Pensão dos Servidores Públicos (Funpresp). Com a aprovação da Lei nº 12.618/2012, em 30/04/2012, foi instituído o Regime de Previdência Complementar (RPC) para os servidores públicos que ingressaram após a criação da Funpresp-Exe, em 03/02/2013.

A adesão ao regime de previdência complementar é opcional, tanto para os servidores novos quanto para os antigos (houve períodos de adesão específicos para os servidores das 2ª e 3ª gerações).

A Lei nº 13.183/2015, por sua vez, tornou automática a adesão à Funpresp-Exe para todos os servidores que ingressarem no serviço público após 05/11/2015. Esses servidores têm um prazo de 90 dias para se desvincular da Funpresp, caso assim desejem, recebendo, nesse caso, de volta as contribuições realizadas nesse período (limitadas à sua parte).

Caso o salário do servidor seja inferior ao teto estabelecido (R\$ 8.157,41), ele pode aderir ao regime como Participante Alternativo, mas não contará com contrapartida do por parte do governo.

## Adesão ao Funpresp

Ao aderir ao Funpresp-Exe, o participante passa a contribuir com a previdência complementar dos servidores públicos, além da contribuição para o regime geral. O sistema de descontos na Contribuição para o Plano de Seguridade Social (CPSS) é de 11,66%, com base no teto do RGPS (R\$ 8.157,41), o que resulta em um valor fixo de R\$ 951,63.

Além disso, é possível contribuir para o Funpresp-Exe sobre o valor excedente ao teto do RGPS, com alíquotas de 7,5%, 8% ou 8,5%. O governo fará uma contrapartida equivalente à contribuição do participante, ou seja, se a escolha for contribuir com 7,5%, o governo também contribuirá com o mesmo valor. O participante também pode realizar contribuições facultativas sem a contrapartida do governo. As contribuições podem ser deduzidas no Imposto de Renda Pessoa Física (IRPF), até o limite de 12% da renda bruta anual.

### Exemplo:

|                     |                                                                 |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Salário (VB + RT) = | R\$ 13.288,83                                                   |
| CPSS =              | R\$ 951,63                                                      |
| Funpresp =          | até R\$ 436,17 [BC<br>(13.288,83 - 8.157,41<br>= R\$ 5.131,42)] |
| Governo =           | o mesmo da sua opção até R\$ 436,17                             |

*\*Pode contratar a Parcela Adicional de Risco (PAR), não tem contrapartida do governo.*

## Direção do Funpresp

O Conselho Deliberativo do Funpresp-Exe é composto de forma paritária, com três membros indicados pelo patrocinador (governo) e três eleitos pelos participantes. A eleição é aberta a candidaturas dos participantes e todos podem votar. O Conselho Fiscal também tem composição paritária, com dois membros indicados pelos patrocinadores e dois pelos participantes.

A Diretoria Executiva é composta por membros nomeados pelo Conselho Deliberativo. Vale destacar que, em todas as eleições para os conselhos, foi necessário realizar um segundo turno, pois não foi atingido o percentual mínimo de 12% de participação na primeira votação.

## PAR

A Parcela Adicional de Risco (PAR) da Funpresp é uma cobertura facultativa e complementar para benefícios não programados, decorrentes de morte e invalidez permanente do participante ou de morte do aposentado. O recebimento da cobertura da PAR ocorre em duas situações específicas: falecimento ou invalidez permanente do participante. Para que a indenização seja concedida, há condições específicas a serem atendidas em cada caso.

No caso de falecimento, a indenização está condicionada à concessão da pensão oficial pela União, por meio do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS). Caso

não haja concessão da pensão no RPPS, a indenização pode ser concedida com base na certidão de óbito.

Em caso de invalidez permanente, a indenização é vinculada à aposentadoria oficial por incapacidade permanente concedida pela União no âmbito do RPPS.

Se ocorrer qualquer uma dessas situações inesperadas e o servidor for participante ou beneficiário da Funpresp com a PAR contratada e ativa, o valor da indenização será direcionado à conta do participante na Funpresp e será concedido como Benefício Suplementar. O participante poderá escolher a forma de recebê-lo.

## Funpresp fevereiro de 2025



**R\$ 11,6 bilhões**

Patrimônio  
administrado



**3,80%**

Rentabilidade nos  
últimos 12 meses



**115,6 mil**

Participantes  
ativos

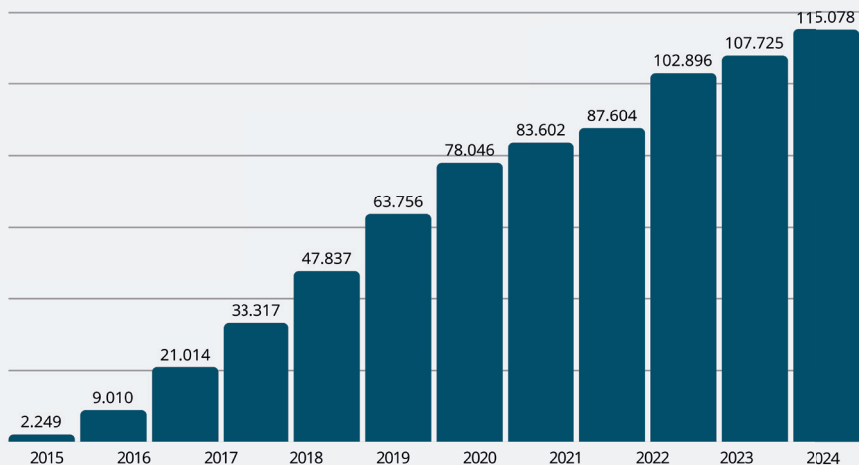


**530**

Aposentadorias  
e pensões pagas  
mensalmente

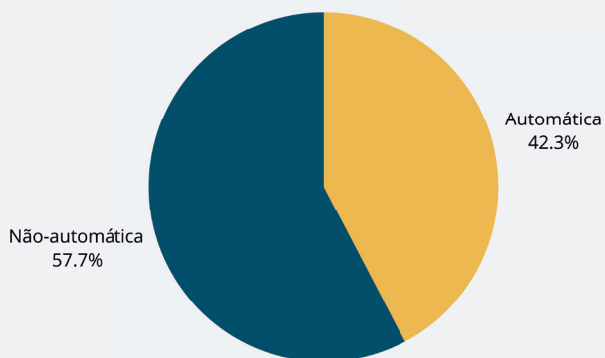
Fonte: Funpresp-Exe

**Gráfico 1: Evolução anual dos participantes ativos nos planos de benefícios administrados pela Funpresp-Exe**



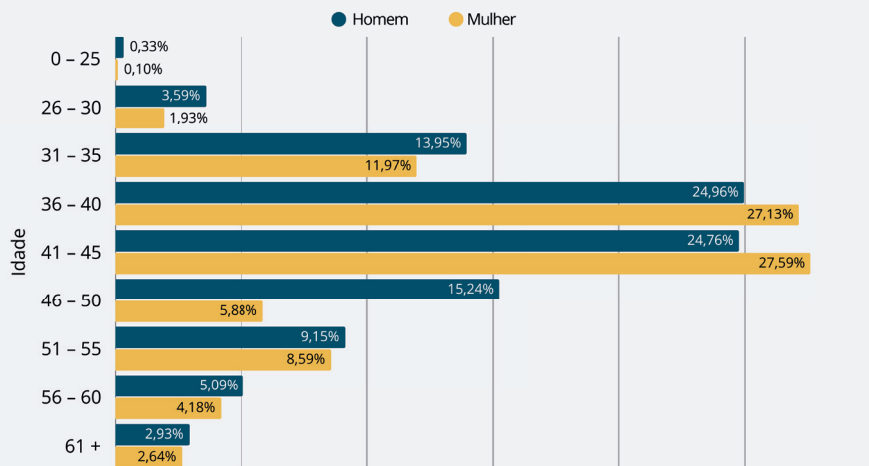
Fonte: Diseg/Funpresp-Exe

**Gráfico 2: Adesões aos planos de benefícios administrados pela Funpresp por tipo (2024)**



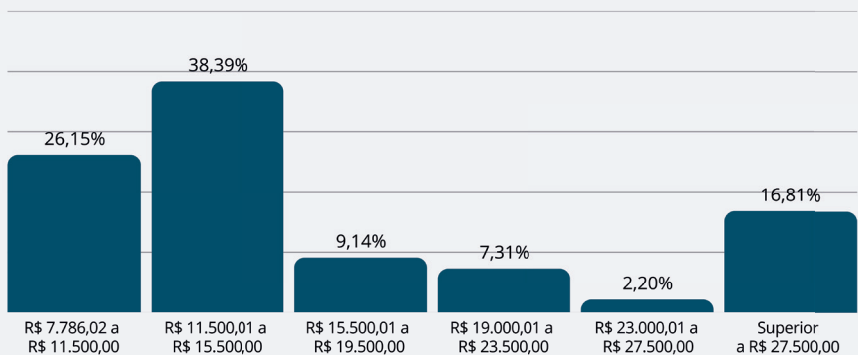
Fonte: Diseg/Funpresp-Exe

Gráfico 3: Distribuição de participantes ativos por gênero e idade (dezembro/2024)



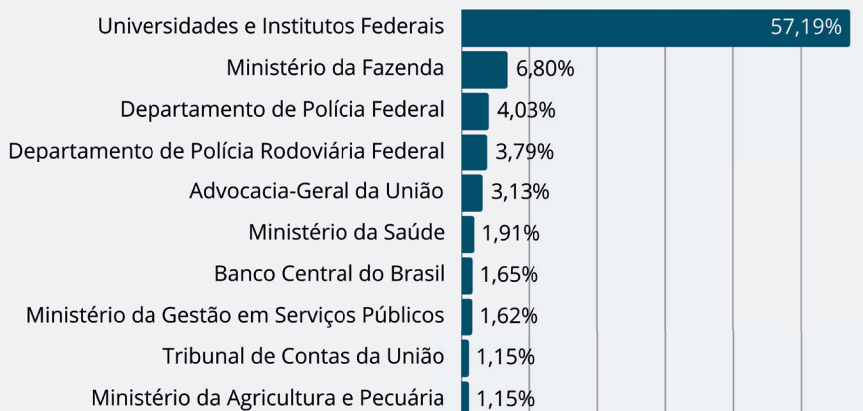
Fonte: Diseg/Funpresp-Exe

Gráfico 4: Distribuição de participantes ativos normais por remuneração (dezembro/2024)



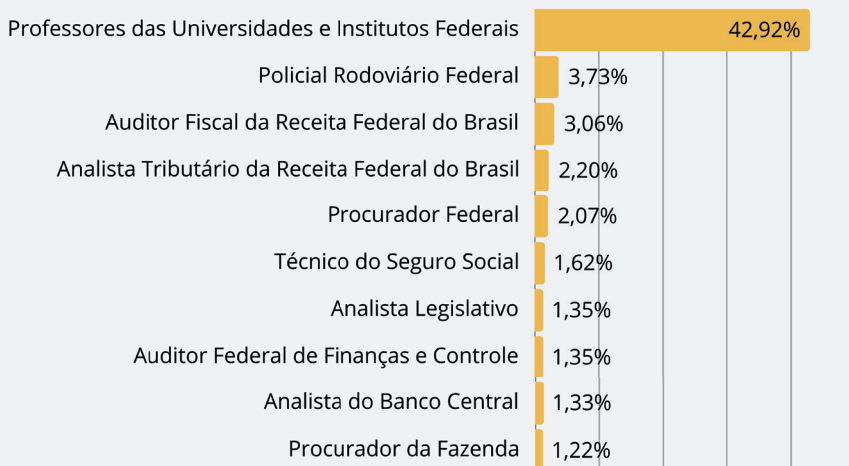
Fonte: Diseg/Funpresp-Exe

**Gráfico 5: Distribuição de participantes ativos por órgão (dezembro/2024)**



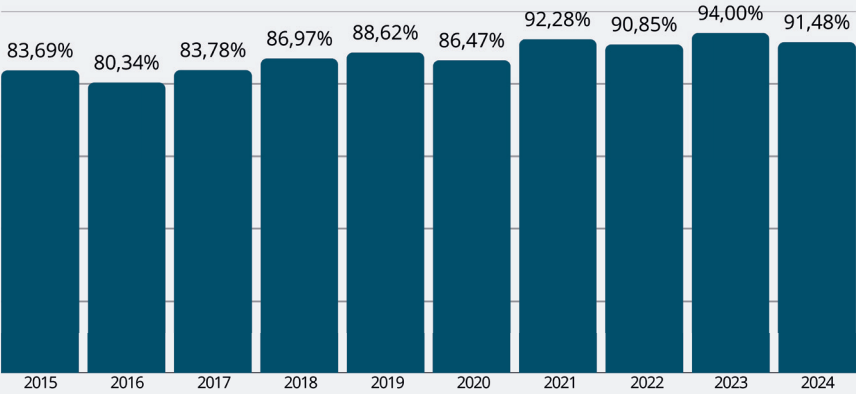
Fonte: Diseg/Funpresp-Exe

**Gráfico 6: Distribuição de participantes ativos por cargo (dezembro/2024)**



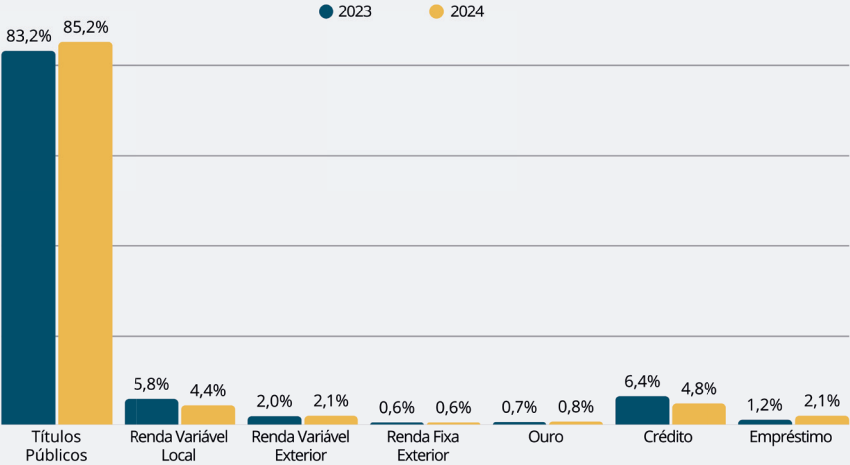
Fonte: Diseg/Funpresp-Exe

**Gráfico 7: Evolução anual da taxa de permanência dos participantes aderidos automaticamente**



Fonte: Diseg/Funpresp-Exe

**Gráfico 8: Composição dos investimentos da Funpresp-Exe**



Fonte: Diseg/Funpresp-Exe

# Salário e custo de vida

Apresentamos, a seguir, um conjunto de gráficos elaborados a partir de dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), com o objetivo de oferecer um panorama comparativo sobre a evolução de importantes indicadores socioeconômicos que impactam diretamente a vida das professoras e professores do Magistério Superior Federal.

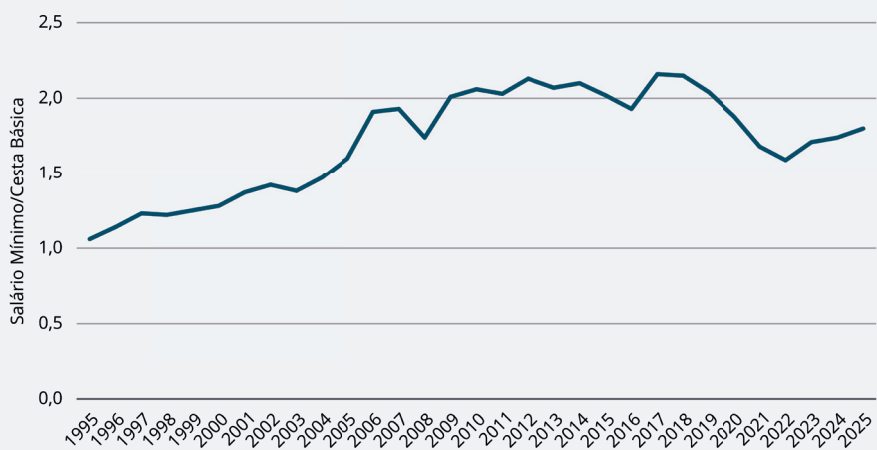
As relações entre salário mínimo, custo da cesta básica, teto do INSS e remuneração docente são fundamentais para compreender não apenas a dinâmica da economia brasileira, mas também o po-

der de compra e as condições de vida dos trabalhadores e trabalhadoras ao longo do tempo.

Para os docentes das universidades federais, acompanhar esses indicadores é essencial, especialmente em um contexto de defasagem salarial e de desafios impostos pelas reformas previdenciárias e administrativas.

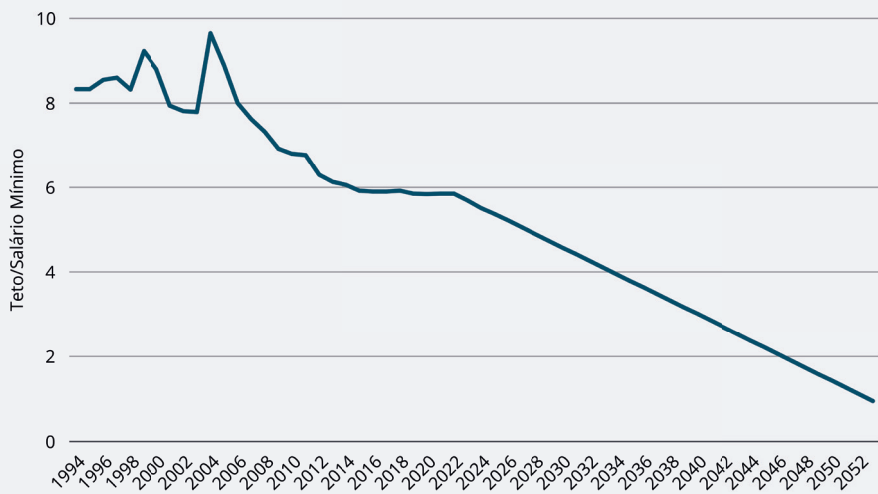
Os dados apresentados nos seis gráficos permitem também refletir sobre o poder de compra dos salários, a valorização (ou desvalorização) da carreira docente e as condições objetivas de manutenção de um padrão de vida digno e justo para professoras e professores, ativos e aposentados.

Gráfico 9: Relação entre o salário mínimo e a cesta básica



Fonte: Dieese

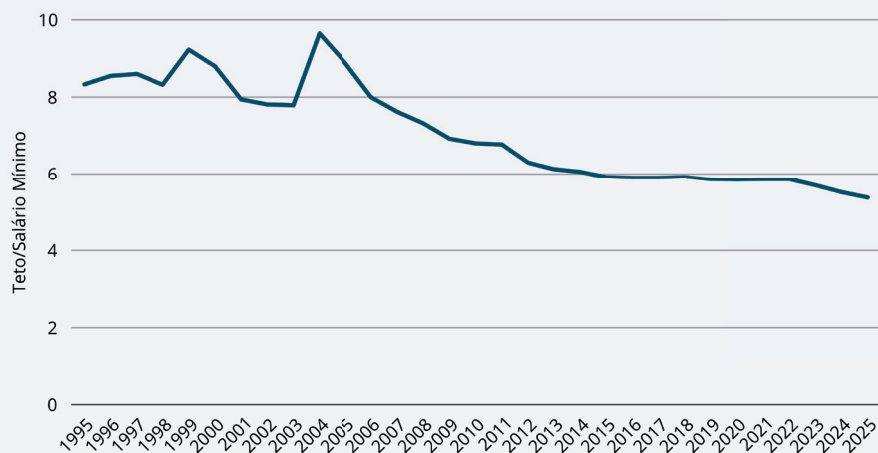
**Gráfico 10: Simulação entre o teto do INSS e o salário mínimo\***



\*2026-2053: Simulação considerando a manutenção da política de atualização do teto e salário mínimo do atual governo

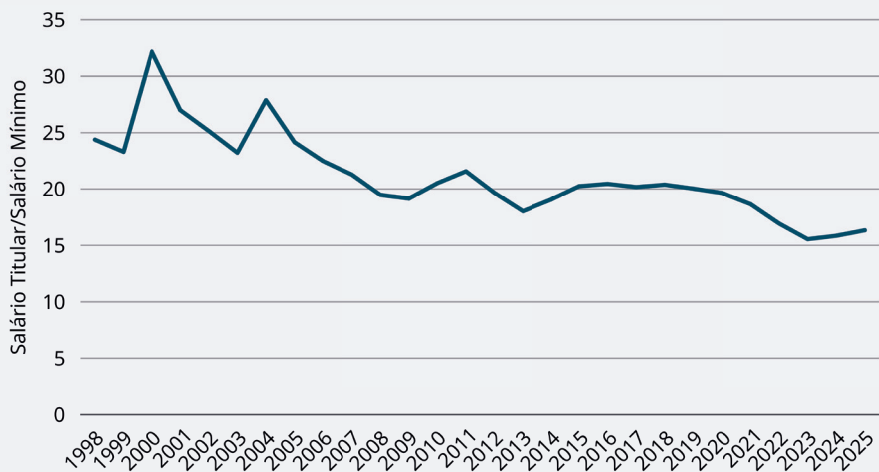
Fonte: Dieese

**Gráfico 11: Relação entre o teto do INSS e o salário mínimo**



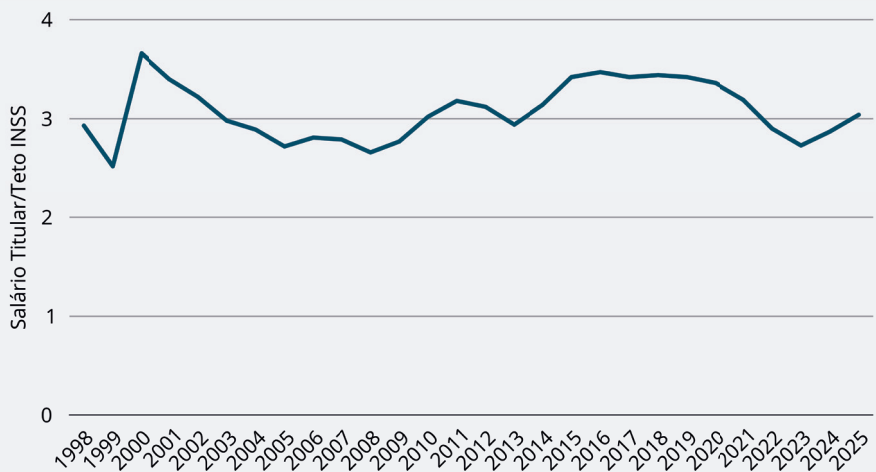
Fonte: Dieese

**Gráfico 12: Relação entre o salário titular e o salário mínimo**



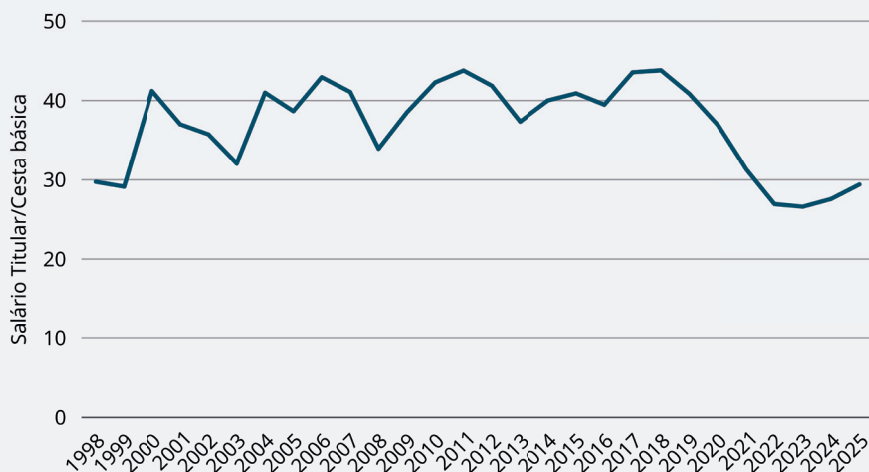
Fonte: Dieese

**Gráfico 13: Relação entre o salário titular e o teto do INSS**



Fonte: Dieese

**Gráfico 14: Relação entre o salário titular e a cesta básica**



Fonte: Dieese



FILIAÇÃO NACIONAL:



Publicação do Sindicato de Professores das Universidades Federais de Santa Catarina | Maio de 2025

#### DIRETORIA GESTÃO 2024/2026

**Carlos Alberto Marques** (Presidente)  
**Karine Simoni** (Vice-presidente)  
**Romeu Augusto de A. Bezerra** (Secretário-geral)  
**Ubirajara Moreno** (Primeiro-secretário)  
**Gisele Lovatel** (Diretora financeira)  
**Marinês Cordeiro** (Diretora Financeira Adjunta)  
**Ivan Giacomelli** (Diretor de Divulgação e Imprensa)  
**Glaucia Dias Costa** (Diretora de Promoções Sociais, Culturais e Científicas)  
**Wilson Erbs** (Diretor de Assuntos de Aposentadoria)

#### PRODUÇÃO

Conteúdo: **Geci José Pereira da Silva**, professor do Instituto de Matemática e Estatística da Universidade Federal de Goiás (IME/UFG) e diretor presidente do Adufg Sindicato.  
 Coordenação e revisão: **Stefani Ceolla**  
 Diagramação: **Karoline Bernardi**  
 Impressão: **OP Editora Gráfica**  
 Impressão: **500 exemplares**  
 Distribuição gratuita

**A APUFSC-SINDICAL É O SINDICATO QUE REPRESENTA E  
LUTA PELA CATEGORIA DOCENTE DAS UNIVERSIDADES  
FEDERAIS DE SANTA CATARINA.**

**É MELHOR SE FILIAR DO QUE SE LAMENTAR!**



Para se filiar, acesse *[apufsc.org.br/filiar-se](https://apufsc.org.br/filiar-se)*  
ou aponte a câmera do celular par o QR Code

Sede Max & Flora: Rua Lauro Linhares, 2055, Torre Max, Sala 901, Trindade – Florianópolis

Sede Campus: Campus da UFSC na Trindade – Florianópolis

Telefones: (48) 3234-2844 e 3234-5216 | WhatsApp: (48) 99944-0103