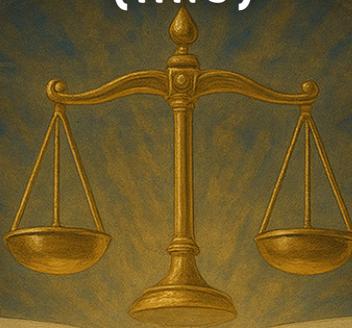


MOVIMENTO NACIONAL SERVIR
(MNS)



A painting of three public servants: a judge, a nurse, and a teacher, standing in front of a classical building. The judge on the left holds a gavel and a book labeled 'LAW'. The nurse in the center has her arms crossed. The teacher on the right wears a blue headscarf and a stethoscope. A Brazilian flag is visible on the far left. Above them hangs a golden scale of justice.

PARIDADE NO SERVIÇO PÚBLICO

UM GUIA BÁSICO DO QUE TODO
SERVIDOR PÚBLICO PRECISA SABER



SOBRE O MNS

O MOVIMENTO NACIONAL SERVIR (MNS) é uma iniciativa dedicada à valorização, defesa e promoção dos direitos de aposentados, pensionistas e servidores públicos que dedicaram suas vidas ao serviço do país.

Com a essência de "*Servir com propósito, transformar com impacto*", o MNS atua para garantir que todo o esforço e dedicação desses profissionais sejam devidamente reconhecidos e protegidos, assegurando que seus direitos previdenciários e administrativos estejam seguros e sejam plenamente exercidos.



SUMÁRIO

Introdução	4
Capítulo 1	5
Capítulo 2	10
Capítulo 3	14

INTRODUÇÃO

A paridade no âmbito do Direito Previdenciário do servidor público é um tema relevante e complexo, pois está diretamente relacionado aos direitos e benefícios dos servidores aposentados, bem como à harmonização entre gerações de servidores ativos e inativos.

A paridade, de forma resumida, refere-se à garantia de que os servidores públicos aposentados terão os reajustes de seus benefícios previdenciários atrelados aos reajustes dos servidores ativos que ocupam cargos equivalentes (Lazzari et al, 2025).



Neste sentido, a portaria n.º 1.467 de 02 de junho de 2022, dispõe sobre o conceito de paridade em seu artigo 2º, inciso XX, como sendo:

Art. 2º Para os efeitos desta Portaria, considera-se:

(...)

XX - paridade: forma de revisão dos proventos de aposentadoria e das pensões por morte aos quais foi assegurada a aplicação dessa regra, que ocorrerá na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a remuneração ou subsídio dos segurados em atividade, sendo também estendidos aos aposentados e pensionistas quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidos aos segurados, inclusive quando decorrentes da transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria ou que serviu de referência para a concessão de pensão por morte, desde que tenham natureza permanente e geral e sejam compatíveis com o regime jurídico dos segurados em atividade, na forma da lei; (MTP, 2022).

Esse princípio surgiu com o objetivo de assegurar a igualdade entre servidores ativos e inativos, garantindo que ambos estejam sujeitos às mesmas condições remuneratórias. No entanto, sua aplicação sofreu alterações significativas ao longo dos anos, especialmente com as reformas constitucionais, que impactaram diferentes categorias de servidores.

@movimentonacionalservir



Capítulo 1

ASPECTOS CONSTITUCIONAIS



PARIDADE NA CF/88

A Constituição Federal de 1988, em sua redação original, trouxe a paridade como um direito fundamental dos servidores públicos, conferindo segurança jurídica e previsibilidade. No entanto, com as reformas da previdência, como as EC 20/1998 e EC 41/2003 houve mudanças importantes que restringiram a aplicação da paridade, especialmente para servidores que ingressaram após a promulgação dessas emendas.

Neste sentido, originalmente, a CF/88 garantia aos servidores públicos o direito à paridade, assegurando que os proventos de aposentadoria e pensão fossem revistos na mesma proporção e data em que houvesse alteração na remuneração dos servidores ativos. Isso significava que, além do reajuste proporcional, os inativos também tinham direito à extensão de quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidas aos servidores da ativa, inclusive em casos de transformação ou reclassificação de cargo (Santos et Lenza, 2025).



PARIDADE NA EC 20/1998 E SUA RUPTURA PELA EC 41/2003

Com o advento da Emenda Constitucional n. 20/1998, essa lógica foi mantida, reafirmando a paridade entre ativos e inativos.

No entanto, essa realidade começou a se transformar com a promulgação da Emenda Constitucional n. 41/2003, que rompeu com a garantia plena da paridade para os novos servidores que ingressassem no Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) a partir da sua entrada em vigor (Santos et Lenza, 2025).

A partir da EC n. 41/2003, passou a prevalecer o princípio da preservação do valor real dos benefícios, e não mais a paridade. O novo § 8º do art. 40 da Constituição passou a prever apenas o reajuste dos benefícios para manter, em caráter permanente, o valor real, conforme critérios estabelecidos em lei (Santos et Lenza, 2025).

Essa alteração afastou os novos servidores do direito de acompanhar automaticamente as vantagens e aumentos concedidos aos ativos.

REFLEXOS DAS MUDANÇAS NA PARIDADE

Importante destacar que essa mudança se aplica somente aos servidores que ingressaram no serviço público após a EC n. 41/2003, conforme ressalva expressa no próprio material. Para esses, os reajustes serão similares aos aplicáveis ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), baseando-se em índices de correção que visam garantir o poder de compra, mas sem o vínculo com os reajustes dos servidores em atividade (Santos et Lenza, 2025).

Dante disso, nota-se a possibilidade de muitos servidores e pensionistas afetados por essa mudança passem a judicializar a questão, buscando a revisão da renda mensal de seus benefícios com fundamento na paridade anteriormente assegurada. Entretanto, a tendência é que, cada vez mais, a jurisprudência consolide o entendimento de que o modelo vigente é o da preservação do valor real, alinhado ao RGPS, conforme estabelecido na EC n. 41/2003.



Capítulo 2

IMPACTOS DA PARIDADE



Para os servidores que têm direito à paridade, trata-se de um importante mecanismo de proteção, pois seus proventos acompanham a evolução salarial dos servidores ativos, protegendo-os da defasagem inflacionária. Em contrapartida, o sistema previdenciário enfrenta desafios financeiros, considerando o impacto econômico de manter essa vinculação.

A paridade também gera debates intensos no campo jurídico, principalmente no que diz respeito à sua compatibilidade com os princípios da sustentabilidade financeira e atuarial do regime previdenciário.

Nesse contexto, observa-se que ao longo das diversas reformas constitucionais, notadamente as Emendas Constitucionais n.º 41/2003, 47/2005 e 103/2019, o instituto da paridade sofreu significativas restrições, sobretudo em razão do novo modelo de previdência contributiva e solidária, que visa garantir o equilíbrio atuarial e financeiro dos regimes próprios de previdência social (RPPS).

A paridade consiste no direito dos aposentados e pensionistas, em determinadas condições, de receberem os mesmos reajustes e benefícios concedidos aos servidores da ativa. Contudo, tal instituto passou a ser reservado àqueles que ingressaram no serviço público até 31/12/2003 e que tenham se aposentado voluntariamente com fundamento no art. 3º da EC nº 47/05 ou com base nas regras de transição da EC nº 41/03 (Martins, 2025).

Importante pontuar, que em relação aos agentes de segurança, a jurisprudência do STF, inclusive a partir do Tema 10192 da repercussão geral, a regra de transição lançada no artigo 5º da Emenda Constitucional nº 103/2019 faz alusão expressa à Lei Complementar nº 51/85, onde consta que os proventos serão integrais e para definir o alcance dessa expressão o STF fixou tese no tema retromencionado (Martins, 2025).

Tese: O servidor público policial civil que preencheu os requisitos para a aposentadoria especial voluntária prevista na LC nº 51/85 tem direito ao cálculo de seus proventos com base na regra da integralidade e, quando também previsto em lei complementar, na regra da paridade, independentemente do cumprimento das regras de transição especificadas nos arts. 2º e 3º da EC 47/05, por enquadrar-se na exceção prevista no art. 40, § 40, inciso II, da Constituição Federal, na redação anterior à EC 103/19, atinente ao exercício de atividade de risco.

Consolidando-se, assim, que a expressão “proventos integrais” contidas na Lei Complementar 51/85 também alcança o reajuste pela paridade, além de perpassar a reforma de 2019, já que, como destacado, o artigo 5º da emenda faz remissão expressa à mesma (Martins, 2025).

Do ponto de vista jurídico, a paridade é compatível com a estabilidade financeira, mas não com a equivalência de vantagens de caráter eventual ou indenizatório, como gratificações de desempenho, auxílio-alimentação ou verbas decorrentes de função de confiança. Assim, a incorporação de vantagens somente se justifica se estas tiverem natureza geral e permanente.

Ainda, os impactos jurídicos da paridade também afetam os pensionistas. Embora a EC n.º 47/05 tenha permitido a extensão da paridade a eles, o STF possui o entendimento de que tal extensão depende do fundamento da aposentadoria do instituidor da pensão.

Tema 1019: Direito de servidor público que exerça atividades de risco de obter, independentemente da observância das regras de transição das Emendas Constitucionais nºs 41/03 e 47/05, aposentadoria especial com proventos calculados com base na integralidade e na paridade.



Capítulo 3

PELA DEFESA DE UM DIREITO



A paridade não é apenas uma cláusula técnica do Direito Previdenciário — ela é, sobretudo, a expressão de um pacto intergeracional que valoriza a dignidade do serviço público. A cada linha reformista que tenta desconstruir esse instituto, precisamos reafirmar: quem serviu ao Estado com integridade merece, no mínimo, o mesmo respeito que se confere aos que hoje seguem na ativa. A lógica que ampara a paridade não é um privilégio — é um reconhecimento.

Sabemos que as reformas constitucionais redesenham os contornos do direito à paridade. Porém, enquanto houverem defensores da causa dos servidores públicos, haverá a missão de lutar para que o princípio da equidade prevaleça sobre a frieza numérica de cálculos atuariais.

A economia de recursos jamais pode justificar o abandono de compromissos constitucionais assumidos com os servidores, tampouco relegar os aposentados à invisibilidade orçamentária.

Defender a paridade é defender a memória institucional do Estado. É garantir que os proventos reflitam o valor do trabalho contínuo, que muitas vezes foi silencioso, mas essencial. É impedir que o tempo, aliado ao descaso legislativo, apague os direitos de quem, por décadas, sustentou as engrenagens da máquina pública.

Portanto, a paridade deve ser vista como um farol de justiça — e onde houver a tentativa de apagá-lo, haverá também a firme resistência dos que conhecem o valor da Constituição e da luta pelos direitos sociais.

Afinal, o que o Brasil precisa não é silenciar a luta por direitos, mas escutá-la com a seriedade de quem deve honrar os compromissos firmados com seu povo.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LAZZARI, João B.; CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. Direito Previdenciário - 4^a Edição 2025. 4. ed. Rio de Janeiro: Método, 2025. E-book. ISBN 9788530997069. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530997069/>. Acesso em: 15 jun. 2025.

SANTOS, Marisa Ferreira dos; LENZA, Pedro. Direito Previdenciário - Coleção Esquematizado - 15^a Edição 2025. 15. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. ISBN 9788553628032. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553628032/>. Acesso em: 17 jun. 2025.

MARTINS, Bruno Sá Freire. Direito Constitucional Previdenciário do Servidor Público. 4. Ed. rev. e atual. Curitiba: Jurúia. 2025.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Portaria MTP nº 1.467, de 02 junho de 2022. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/rpps/destaques/portaria-mtp-no-1-467-de-02-junho-de-2022>. Acesso em: 22 jun. 2025.



**QUER
APRENDER
MAIS?**

**ACOMPANHE NOSSA PÁGINA
NAS REDES SOCIAIS**



@movimentonacionalservir