EM DEFESA DO FUNDO DE PENSÃO DA PETROBRÁS

A tarefa da categoria diante da crise da Petros

EDITORIAL

Apresentamos nesta cartilha explicações de como o Plano Petros foi comprometido pela má administração e ganância de seus gestores, para que, resolvida a questão do equacionamento, a qual defendemos ser de inteira responsabilidade da Petrobrás, possamos garantir que o dinheiro dos trabalhadores seja aplicado de forma consciente e rentável.

Além do equacionamento, se novas políticas de investimento não forem adotadas o fundo de previdência continuará em queda e mesmo equilibrando as contas, a volta do déficit técnico será algo que teremos que enfrentar também no futuro.

De acordo com nossos conselheiros eleitos, a Petros aponta para o início de um caminho mais seguro para nosso fundo, começando por padrões mais rígidos para investimentos.

No entanto, ainda precisará de um esforço muito maior para construir uma solução de equilíbrio para o nosso plano de benefícios. A cobrança das dívidas da patrocinadora Petrobrás para com o plano é fundamental nesta empreitada, porque responde a uma questão estrutural do fundo, que não pode ser enfrentada com soluções mágicas. Sem isso, mesmo com os caminhos apontados neste momento, não temos dúvida de que estaremos somente observando mais do mesmo.

Cabe a nós assistidos a função de pressionar os gestores de nosso fundo. E uma ferramenta imprescindível é a informação. Esta cartilha é um passo importante neste sentido.

Boa leitura!

A HISTÓRIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL

A história da Previdência Social no Brasil vem do século XIX, quando em 1888 a primeira legislação sobre o tema regulamentou o direito à aposentadoria para empregados dos correios. Em 1923 o decreto nº 4682, a chamada Lei Eloy Chaves criou a Caixa de Aposentadoria e Pensões para os empregados das empresas ferroviárias. Com isto, ficou estabelecida assistência médica, aposentadoria e pensões para os empregados e seus familiares. Três anos depois esta lei foi estendida para portuários e marítimos.

A Lei Orgânica de Previdência Social, criada em 1960, regulamentou a legislação para institutos de aposentadorias e pensões. A Previdência Social na época já abrangia os trabalhadores urbanos e três anos depois os trabalhadores rurais. Foram criados nesta época seis institutos de aposentadorias e pensões.

Em 1966, foi criado o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), que reuniu os seis institutos de aposentadorias e pensões existentes. Em 1974, foi criado o Ministério da Previdência e Assistência Social.

Com a Constituição de 1988, o Estado passou a garantir renda mensal vitalícia a idosos e portadores de deficiência, de baixa renda comprovada. Em 1990, o INPS mudou de nome, passando a ser chamado de Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS).

Em dezembro de 1998, com a Emenda Constitucional nº 20, o governo mudou as regras da previdência. Mas é importante que você entenda que a origem de tudo está na previdência garantida pelo Estado brasileiro, através do INSS. Além da previdência propriamente dita, as verbas previstas constitucionalmente atendem também os programas assistenciais do Governo e paga benefícios assistenciais também até para quem nunca contribuiu.

Previdência é dever do Estado. Por isso mesmo, é um compromisso fundamental para a sociedade, que decidiu que parte do resultado de sua produção formaria a previdência social. Ocorre que previdência tem um custo grande e fica cada vez mais cara na medida em que, com os avanços na medicina, a longevidade do ser humano está cada vez maior. Por isso, os governos brasileiros decidiram que acima do teto da previdência social, os benefícios não seriam mais garantidos. A opção apresentada foi terceirizar através de entidades privadas.

Em outras palavras, o Estado Brasileiro optou por privatizar uma parte importante da previdência social, transferindo para o setor privado os compromissos de complementação e suplementação dos benefícios que o INSS paga. Assim, foram instituídos os três pilares da Previdência Social em nosso país.

OS TRÊS PILARES

A Previdência no Brasil possui três pilares: o primeiro é o Regime Geral de Previdência Social, o segundo é o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) que atende aos servidores públicos e o terceiro é a Previdência Complementar, englobando as Entidades Fechadas de Previdência Complementar e as Entidades Abertas de Previdência Complementar.

O primeiro pilar é justamente a Previdência Social, através do INSS (também conhecido como Regime Geral de Previdência Social - RGPS), que mantém o pagamento de benefícios para os trabalhadores do país a partir de um piso mínimo até um teto. Funciona através do regime de repartição simples, onde a contribuição dos que hoje trabalham ajuda a manter o benefício dos aposentados e pensionistas.

Para que o trabalhador tenha direito a estes valores, por tempo de contribuição, é preciso que ele tenha contribuído para o INSS por 35 anos

(30 anos para as mulheres), no mínimo.

O déficit da previdência

Todos os governos falam da existência de um déficit nas contas da Previdência Social. Mas estudos feitos pela Associação Nacional dos Fiscais da Previdência – ANFIP – desde 2006 provam que, se todas as receitas previstas pela Constituição fossem realmente destinadas para a Previdência Social, e se não fossem incluídos os gastos com Programas Assistenciais do Governo Federal entre as despesas da Previdência, a Previdência Social hoje seria superavitária.

Isto é importante por que este pseudo-déficit é a principal justificativa para que sejam realizadas reformas da previdência que sempre incluem redução ou perdas de direitos pelos trabalhadores.

Estas mudanças se consolidaram quando foi criado o Funpresp – Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal - em 2012.

Em 2001, foram aprovadas as Leis Complementares 109 e 108, que regulamentam a Previdência Complementar como um todo (LC nº 109/2001) e os chamados fundos de pensão do setor estatal (LC nº 108/2001). A antiga SPC (Secretaria de Previdência Complementar) foi transformada em SPPC (Secretaria de Políticas de Previdência Complementar). A fiscalização do setor passou a ser realizada por uma autarquia, a Superintendência de Previdência Complementar, denominada PREVIC, que regula e fiscaliza o setor.

Diferentemente de outras autarquias a PREVIC é principalmente financiada pelos próprios Fundos de Pensão, que são seu objeto de fiscalização, através da TAFIC (Taxa de Fiscalização e Controle) proporcional ao ativo do Fundo.

Para os trabalhadores que puderem pagar mais pela sua previdência, o Estado Brasileiro prevê dois outros pilares da previdência: as Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPC), que são aquelas instituições financeiras que oferecem planos de previdência sem a necessidade de haver vínculo com uma entidade patrocinadora ou com a instituição que a oferece, bastando entrar no estabelecimento e negociar com o gerente de plantão sua participação nos planos oferecidos. Essa modalidade de previdência não se enquadra ao Plano Petros e sim as Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC).

ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR (EFPC)

É aqui que entra a Petros e seus planos de benefícios, seja o Plano Petros do Sistema Petrobrás (PPSP) ou o Plano Petros 2 (PP-2) ou ainda qualquer um dos planos administrados pela nossa Fundação Petros de Seguridade Social.

Estas Entidades Fechadas de Previdência Complementar são os chamados fundos de pensão como a Petros (dos trabalhadores da Petrobrás), Previ (dos trabalhadores do Banco do Brasil), Funcef (dos trabalhadores da Caixa Econômica Federal), Postalis (dos trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos), Real Grandeza (dos trabalhadores de Furnas) etc.

As EFPCs são formadas por participantes e assistidos (aposentados e pensionistas) que mantenham vínculo com as empresas patrocinadoras ou com as entidades instituidoras de seus planos instituídos. A única possibilidade de continuar participando de um plano de benefícios administrado por estas Fundações após desligar-se da Patrocinadora é praticar o Autopatrocínio, um dos quatro "institutos obrigatórios".

A administração dos planos de benefício é feita por estas Entidades Fechadas e por esse serviço elas podem cobrar taxas de carregamento (até 9% dos valores das contribuições de participantes, assistidos e patrocinadoras) e/ou taxas de administração (até 1% do patrimônio do plano anualmente). Observe que a Entidade não é mais o plano, mas uma administradora de planos de previdência.

A CRIAÇÃO DA PETROS

A Petros – Fundação Petrobrás de Seguridade Social – foi criada em junho de 1970. Até aquele momento, as aposentadorias dos funcionários da Petrobrás eram pagas pela União. Com a criação do FGTS e da Petros, os funcionários da Petrobrás foram chamados a optar se gostariam de continuar pela União ou se ingressariam na Petros.

Assim, milhares de trabalhadores da Petrobrás aderiram ao chamado Plano Petros. Alguns não quiseram aderir na hora, vieram posteriormente. São os chamados "retardatários". Haviam os que já estavam aposentados e são chamados de "pré-existentes". Havia muitos que aderiram, mas que não colocaram todas as contribuições que estavam previstas no regulamento do Plano Petros, pois quando entraram no plano já estavam há muitos anos trabalhando na Petrobrás. Estes são os chamados "Pré-70". Os demais que entraram na Petrobrás após a criação da Petros e optaram por participar do Plano Petros, são chamados de "Pós-70".

A Petros, portanto, foi criada, com muitos compromissos já sendo pagos, através de benefícios de aposentadoria e pensão. Com isto, a Petrobrás precisou assumir um compromisso também. Era necessário que a Petrobrás bancasse financeiramente com os compromissos passados dos Pré-existentes e os Pré-70, para que a Petros pudesse honrar estes compromissos.

Esta dívida com a Petros por parte da Petrobrás foi objeto de diversos aportes financeiros. A partir de 1996 foram pagos cerca de R$ 44 milhões por mês até 2001. Em 2001, a Petrobrás pagou R$ 5 Bilhões em títulos. Mas ela ainda existe até hoje e é paga através dos chamados Termos de Compromissos Financeiros (TCFs). Este compromisso só acabará quando o último beneficiário "Pré-70" deixar de existir.

No final da década de 1990, com o processo de privatizações, houve uma primeira separação de massas no Plano Petros, que passou a se chamar Plano Petros do Sistema Petrobrás (PPSP). Foram criados mais seis planos (Plano Petros PQU, Plano Petros Copesul, Plano Petros Ultrafértil, Plano Petros Nitriflex, Plano Petros Petroflex – depois Lanxess, Plano Petros Braskem). Estes planos causaram prejuízo questionados até hoje na Justiça.

É importante saber que todo o dinheiro que há na Petros pertence aos seus participantes e assistidos. Pertence a nós! A Petrobrás e as demais patrocinadoras não têm um centavo do que está lá. É tudo nosso! O que a Petrobrás tem ainda por lá são dívidas que precisam ser cobradas e pagas. A Petros é nossa!

COMO SER PARTICIPANTE DA PETROS

Quando o trabalhador entra na Petrobrás, na Transpetro ou em outra empresa do Sistema Petrobrás lhe é oferecido o contrato de adesão com a Petros. A Petrobrás mantém dois planos de previdência complementar: o Plano Petros do Sistema Petrobrás (PPSP, que hoje se encontra fechado a novos participantes) e o Plano Petros 2 (PP-2, aberto a participação para os novos empregados).

Muitos de nós nem se preocupam com o que estão assinando mas, ao assinar, estamos garantindo o nosso futuro e de nossos familiares.

Neste momento, ao assinar a adesão à Petros, concordamos em pagar um valor mensal de contribuição. As empresas que nos contratam para trabalhar(Patrocinadoras) vão colocar na Petros um valor igual, a título de contribuição também. Este é um salário indireto da gente. Nas empresas estatais ou de economia mista, como a Petrobrás, a BR Distribuidora ou a Transpetro, este valor não pode ser superior ao colocado por nossas contribuições normais, segundo a legislação (Lei Complementar nº 108/2001.

Alguns trabalhadores preferem não entrar para a Petros. Com isso, perdem diversas vezes: perdem o direito a este complemento de aposentadoria, fundamental para não ficarmos somente com os benefícios de aposentadoria do INSS; Perdem também o direito a um pecúlio que vai ser muito importante aos nossos familiares, caso venhamos a falecer; Perdem um seguro para o caso de não podermos trabalhar, por acidentes ou vítimas de doenças, também complementando os benefícios do INSS; Perdem direito a empréstimos que podem ser concedidos aos participantes dos planos com juros bem abaixo dos de mercado; E perdem também o salário indireto que é pago pela empresa, a título de contribuição previdenciária.

OS TIPOS DE PLANOS DE BENEFÍCIOS

A legislação brasileira define os planos de benefício em três modalidades básicas:

- Planos de Benefício Definido (BD)

Os planos de Benefício Definido, chamados de planos BD, são do tipo mutualista, solidários. Todos contribuem para o mesmo "cofre" e seus benefícios já estão definidos desde o início. Esta modalidade, por ter um benefício já pré-definido, pode apresentar déficit ou superávit técnico. Assim, a contribuição dos participantes e assistidos do plano pode ser alterada para manter o equilíbrio técnico do plano. O Plano Petros do Sistema Petrobrás – PPSP – é deste tipo.

- Planos de Contribuição Definida (CD)

Os planos de Contribuição Definida, também chamados de planos CD, são planos em que o valor da contribuição já está definido, mas o valor do benefício dependerá exclusivamente da rentabilidade da carteira de ativos do plano. Não possuem a característica do mutualismo, nem na fase ativa, nem na fase assistida. Cada participante contribui para uma conta individual. E ao final, a partir dos valores acumulados, define-se o valor do benefício a ser pago e como será pago.

Eventualmente, os planos de tipo CD podem comportar benefícios de risco na modalidade de benefício definido. Nesta situação, eles são considerados planos mistos – que apresentam no seu desenho uma parte CD e outra parte BD – e podem apresentar desequilíbrio técnico nesta parte BD. No mais, o equilíbrio técnico do plano é garantido pela redução de benefícios do participante assistido.

- Planos de Contribuição Variável (CV)

Os planos de Contribuição Variável, também chamados de planos CV, têm um desenho diferenciado dos planos de tipo BD e CD. Na fase ativa, cada participante e a Patrocinadora, caso seja um plano patrocinado, contribuem para a sua conta individual, como se fosse um plano CD. Ao final desta fase, será feita a opção, que tipo de benefício o futuro assistido deseja receber.

Se optar por benefício definido de forma vitalícia, sua provisão matemática, o que há na sua conta individual, irá para um "cofre" comum de todos que fizerem esta opção e a partir daí seguirá como um plano de tipo BD, com caráter mutualista e solidário. Podendo apresentar desequilíbrio técnico nesta fase.

Caso o participante opte pelo benefício por tempo indeterminado, sua conta individual será mantida e será feito um cálculo que definirá neste momento o valor de benefício que lhe será pago por um ano. Depois deste período, novo cálculo é feito para ser pago no próximo ano, e assim por diante, até que o dinheiro acabe. O Plano Petros 2 é deste tipo.

Notar que o cálculo do benefício inicial nas duas modalidades (vitalício ou por tempo indeterminado) é exatamente o mesmo, só que na modalidade vitalícia esse benefício inicial será o mesmo (corrigido anualmente pelo IPCA) até a morte do beneficiário ou do seu último dependente.

Plano Petros do Sistema Petrobrás - PPSP

O Plano BD foi criado pelo falecido Professor Rio Nogueira, atuário original do nosso plano. Ao aderir ao PPSP, o trabalhador da Petrobrás contrata não só um plano de previdência para sua aposentadoria, mas também um seguro para o caso de doenças e/ou acidentes no trabalho que garante o pagamento de seu salário de ativo, limitado a um teto, e pode também se utilizar dos empréstimos da Petros, dentro de sua margem de consignação.

Esta adesão presume um compromisso de pagamento mensal da sua previdência complementar.

GRANDES MUDANÇAS

I. Grupo 78/79: idade mínima 55 anos

No dia 20/01/1978 foi publicado o Decreto 81.240 criando a idade de elegibilidade para a aposentadoria em 55 anos. Antes desse Decreto, bastava estar aposentado pelo INSS, sem exigência de idade. Ocorre que a alteração da legislação só foi regulamentada pela SPC no dia 29/11/1979. Com isto, os trabalhadores que entraram na Petrobrás entre os dias 21/01/1978 e 29/11/1979 tiveram sua elegibilidade alterada sem que a regulamentação tivesse sido feita. Na época da repactuação, foi dado o direito de aposentadoria aos 53 anos a quem repactuasse e tivesse sido contratado neste período.

II. 1982: os pós 82 e o novo teto/ ação da Aepet/Apape

Em 1982 o Decreto 87.901 de 12/04 foi sancionado instituindo um teto de aposentadoria limitado a três vezes o teto do INSS. Em 26/12/1996 foi substituído pelo Decreto 2.111, que manteve esse limite.

Em 2002 este Decreto foi revogado pelo Decreto 4206 de 23/04. Ainda assim, até hoje, a Petros mantém um teto de aposentadoria para os chamados pré-82, que hoje está em R$ 23.895,63 e outro para os pós-82, fixado em R$ 15.569,46.

III. 1984: O artigo 41/ Ação dos níveis/ Acordo dos níveis/ Dívidas da Petrobrás/ Fundo Previdencial

Originalmente os benefícios Petros eram reajustados pelo mesmo índice do INSS e na mesma data. Em 1984, havia um processo inflacionário que comia os benefícios dos assistidos pela Petros. Por força da pressão das associações de aposentados e dos sindicatos na época, a Petrobrás

solicitou a modificação do regulamento do Plano Petros, instituindo o Fator de Atualização (FAT, artigo 41) e o Fator de Correção (FC, artigo 42). A SPC na época, não autorizou esta mudança. A Petrobrás insistiu na mudança, que seria basicamente para correção dos benefícios dos assistidos de acordo com o reajuste dos salários da ativa. A SPC somente autorizou a mudança no regulamento caso as patrocinadoras entre si se responsabilizassem por possíveis insuficiências do plano causadas por esta alteração do regulamento. O que originou o então inciso X do Art. 48, atual Inciso IX.

A Petrobrás nunca foi cobrada por estas insuficiências. Somente em 2001, os sindicatos petroleiros entraram com uma ação civil pública cobrando esta dívida, entre outras.

IV. 1991: as contribuições 14,9% e 11%

Como dissemos anteriormente, a partir de 1984 os benefícios passaram a ser corrigidos pelo reajuste da ativa, que eram definidos em setembro, mas continuaram com a mesma data da correção dos benefícios do INSS, então, à época, os assistidos só recebiam o reajuste da ativa a partir de 1º de Maio do ano seguinte.

Para que se possa ter uma ideia do que ocorria, em jan/1991 a inflação foi de 20,75% (no mês!) imagine-se a perda que essa defasagem de oito meses trazia para os benefícios. Foi então solicitado pela Petros ao atuário do Plano, Prof. Rio Nogueira, que calculasse qual o aumento de contribuição seria necessário para que o reajuste dos benefícios Petros passasse a ser na mesma data da ativa, em setembro de cada ano, o que significava então um adiantamento de oito meses.

Foi esta mudança que justificou o reajuste das contribuições (tanto de Participantes/Assistidos quanto de Patrocinadoras) do máximo de 11% para o máximo de 14,9%. Há muitas críticas a essa mudança que pode ser entendida como um seguro contra a inflação. Já foi pedido várias vezes à Petros que se refaçam os cálculos atuariais à luz de que muito dificilmente voltaremos a ter inflação naqueles patamares bem como a data de reajuste dos benefícios do INSS passou a ser 1º de janeiro de cada ano, assim o adiantamento passa a ser de quatro e não mais de oito meses.

V. A questão das pensionistas

Originalmente o INSS pagava 60% do benefício do titular aos seus dependentes, os pensionistas, em caso de morte. A Petros também fazia

o mesmo com seus pensionistas. A partir de 1997 pela Lei 9.528 o INSS passou a pagar como pensão 100% do valor do benefício do titular falecido. A Petros não mudou seu procedimento e manteve sua pensão em 60% (na verdade 50% mais 10% por cada dependente o que dá sempre no mínimo 60%). O problema era o "entendimento" da Petros na feitura das contas:

Suponhamos um benefício de R$ 6.000,00 composto por R$ 4.000,00 de benefício do INSS e R$ 2.000,00 de benefício Petros. Falecido o titular, supondo um único pensionista, como se faz corretamente a conta:

Pensão INSS (100%) de R$ 4.000,00 = R$ 4.000,00
Pensão Petros (50%+10%= 60%) de R$ 2.000,00 = R$ 1.200,00
Valor total da pensão = R$ 5.200,00
Como a Petros fazia a conta:
Pensão (50%+10%= 60%) de R$ 6.000,00 = R$ 3.600,00 (!?)

Se só o INSS já pagava R$ 4.000,00, quer dizer que a Petros em vez de pagar R$1.200,00 não pagava nada e ainda ficava com R$ 400,00 do INSS?

A correção desse absurdo foi uma das chantagens usadas pela Petros-Petrobrás na repactuação. Os pensionistas que repactuassem, abrindo mão de direitos, passariam a ter suas pensões calculadas do modo correto.

2006: O QUE FOI A REPACTUAÇÃO

Um pouco de história: em 1996 o Conselho de Administração da Petrobrás decidiu:

- desvincular o reajuste dos benefícios/pensões do reajuste da ativa
- desvincular o benefício Petros do benefício do INSS

O interesse fundamental da Petrobrás era a desvinculação do reajuste dos benefícios/pensões do reajuste da ativa, porque o Inciso IX do Art. 48 do Regulamento do PPSP atribui responsabilidade exclusiva à Patrocinadora caso esses reajustes causem déficit ao Plano.

Em 2002 a Petrobrás, unilateralmente, decidiu fechar o Plano PPSP e propôs uma migração para um novo Plano, o Plano Petros Vida (PPV), onde os que aderissem abririam mão dos seus direitos (reajuste pela ativa e desvinculação dos benefícios Petros e INSS) em troca de um valor pecuniário. Ocorre que uma decisão do CA da Petrobrás não tem validade na Petros, são empresas independentes. Deveria ter havido uma decisão do Conselho Deliberativo da Petros ordenando o fechamento, o que não houve.

Essa primeira tentativa da Direção da Petrobrás, sob o governo do PSDB, foi derrotada, pois os Sindicatos petroleiros estavam todos juntos e conseguiram barrar a migração na Justiça porque na migração estava prevista a transferência de recursos do PPSP para o PPV, o que é ilegal.

Já com o PT na Presidência, em 2004 houve nova tentativa de implementar a decisão do CA da Petrobrás, só que, escaldados pela derrota do PPV, não haveria mais retirada de recursos do PPSP, e a manobra foi renomeada "repactuação".

A repactuação teve maciça propaganda das Direções da Petros e Petrobrás (propaganda enganosa, já que, por exemplo, dizia que a repactuação garantiria a inexistência de déficits futuros no Plano, e hoje, após a repactuação, estamos às voltas com um déficit de R$ 23,1 bilhões), sem espaço mínimo para o contraditório.

Muitos podem não saber, mas o que deflagrou a saída de vários Sindipetros da outra federação e provocou o "racha" no sindicalismo petroleiro foi exatamente o posicionamento da FUP aderindo a tudo aquilo que antes, corretamente, combatia. Desse "racha" nasceu a Federação Nacional dos Petroleiros (FNP).

Ao fim desse processo 75% dos Participantes e Assistidos havia

repactuado, abrindo mão de direitos adquiridos, enquanto 25% mantiveram os direitos garantidos por nossos contratos com a Petros e Petrobrás. A venda dos nossos direitos por quem repactuou foi feita em troca de R$ 15 mil ou três salários (ou benefícios/pensões para os Assistidos), o que fosse maior.

Além da perda explícita dos direitos já citados para os repactuados, há o fato de que a repactuação significou a assinatura de um novo Contrato, já sob a égide da Emenda Constitucional n° 20, o que implica na perda de vários direitos que são garantidos pelo nosso Contrato original que é anterior à Emenda citada, e que é, como dizem os juristas, "um ato jurídico perfeito".

c) Como ficam os benefícios de repactuados e não-repactuados

Os defensores da não-repactuação sabiam das perdas que a repactuação traria, mas eram hipóteses que só o tempo poderia ou não confirmar. Em 2015 a Mirador Atuarial (consultoria atuarial responsável atualmente pelo Plano PPSP) divulgou estudo analisando, com dados reais, a variação dos valores de benefícios de repactuados e não-repactuados entre 2007 e 2014 que comprova o que dizíamos. Por exemplo:

Considerando-se os reajustes da ativa da Petrobrás iguais ao IPCA, no período 2007-2014:

Benefício inicial em 2007 = R$ 5.009,29 = (1.984,58 (INSS) + 3.024,71 (Petros))

Repactuados:

Benefício final em 2014 = R$ 7.599,20 (3.010,35 (INSS) + 4.588,85 (Petros))

Não-Repactuados:

Benefício final em 2014 = R$ 7.779,55 (3.010,35 (INSS) + 4.789,20 (Petros))

Esse estudo mostra que mesmo se o reajuste dado pela Petrobrás for apenas o IPCA os repactuados têm perdas nos seus benefícios/pensões (isto porque o índice de reajuste do INSS, o INPC, foi inferior ao IPCA no período). Caso haja aumento real essa perda é ainda maior. Notar que esse estudo é oficial da consultoria atuarial da Petros e destinou-se a simulações para a Cisão de Planos.

d) 2008: O AOR e os TCFs

Em 2008, foi fechado o Acordo de Obrigações Recíproco (AOR) em que a patrocinadora se compromete a quitar a dívida do FAT/FC (Fundo de Amparo ao Trabalhador/Fator de Correção) de forma financeira, referente ao acumulado até o ano 2006, no prazo de 20 anos (2028). Este AOR gerou os Termos de Compromissos Financeiros (TCF) que são acompanhados ano a ano.

e) Déficit Técnico

Segundo as Demonstrações Contábeis do Exercício 2015, apresentada ao Conselho Fiscal da Fundação, juntamente com o parecer dos auditores independentes da PricewaterhouseCoopers (PWC), o déficit acumulado em 2015 é de R$ 23,1 bilhões. Ao ter um déficit mais de três vezes acima do limite de tolerância permitido (16,1 bilhões), a legislação prevê um plano de equacionamento.

f) Equacionamento do Déficit

Segunda a Petrobrás, em comunicado ao mercado no espaço Fato Relevante, o montante de R$ 16,1 bilhões acima do limite de tolerância será equacionado de forma igualitária entre os patrocinadores participantes e assistidos. Na publicação, a companhia informa que a Petros deverá elaborar, ao longo de 2016, um plano de equacionamento de déficit, que aumentará as contribuições dos patrocinadores, dos participantes e assistidos do PPSP a partir de 2017. O Plano de Equacionamento de Déficit,

que será elaborado pela Petros, deverá determinar percentuais adicionais de contribuições a serem cobrados, ao longo do tempo, até o prazo máximo de aproximadamente 18 anos.

Exigiremos que seja discutido no contexto das dívidas que a Petrobrás ainda não assumiu e que estão em discussão na Ação Civil Pública que corre na 18ª vara Cível do RJ, bem como a responsabilidade pelos custos trazidos pelo chamado Acordo de Níveis que é caso inequívoco de uso do Inciso IX do Art.48, e a cobrança de rubricas do AOR, que foram equacionadas financeiramente até a data do AOR, mas que continua em débito até hoje. Não podemos esquecer as perdas trazidas por investimentos induzidos pela Patrocinadora e a recuperação de desvios criminosos.

g) Cisão de Planos

A defesa da separação de massas do PPSP foi encaminhada a Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc), órgão que fiscaliza os fundos de pensão, que não aprovou a mesma. A Previc encaminhou um grande número de exigências para a Petros atender de modo que seja implementada uma cisão do PPSP em dois planos: o Plano Petros do Sistema Petrobrás – Repactuados (PPSP-R) e o Plano Petros do Sistema Petrobrás – Não Repactuados (PPSP-NR). Tal medida fragilizará o PPSP e será prejudicial a ambas as massas do plano.

Como o tempo (e as decisões judiciais) vem demonstrando, os repactuados recebem a médio e longo prazos menos dos que os não-repactuados, como também foi mostrado pela simulação apresentada pela Mirador Atuarial.

A FUP propôs que se faça uma cisão do Plano PPSP, dividindo-o em dois: um para os repactuados e outro para os não repactuados.

Sua argumentação é que como os benefícios/pensões dos não-repactuados são maiores do que os dos repactuados, os não-repactuados consomem mais recursos do fundo mútuo do que os repactuados, havendo assim um subsídio cruzado indevido entre os dois tipos de Participantes do Plano.

Para a FUP, na medida em que os benefícios/pensões dos repactuados são menores, haverá tendência a que seu Plano (cindido) venha a ter superávit técnico superior ao Plano dos não-repactuados, e este possível superávit seria usado para formar um fundo que permitiria dar aumentos reais aos benefícios/pensões.

Esse raciocínio esbarra em impedimento legal, já que não há previsão

na Lei Complementar (LC) 109, para o fundo proposto. Mesmo que esse fundo pudesse ser criado, só haveria possibilidade de aumento real em caso de haver superávit. Já para os não-repactuados, com o repasse de aumento real dado à ativa, se houver déficit no Plano este terá que ser equacionado exclusivamente pela Patrocinadora (inciso IX do Art.48).

Para complicar mais ainda a ideia da Cisão, não há previsão legal para este tipo de separação (a prevista legalmente é para empresas patrocinadoras que se cindam em empresas diferentes), tanto assim que esta proposta já foi encaminhada à PREVIC que reconheceu na sua análise preliminar que conforme é pretendido pela Petros, está "(...) ainda, sem regulamentação específica").

Esta medida é somente do interesse da Petrobrás, por que a livrará de compromissos históricos com os participantes que repactuaram. Estamos batalhando para que esta proposta não seja aprovada.

Outra complicação para a cisão proposta é Ação Judicial 0422342-78.2013.8.19.0001 que corre na 1ª Instância da Justiça Cível RJ, ainda sem julgamento, que visa abrir o Plano PPSP aos 20.000 petroleiros admitidos entre 2002 e 2006 que ficaram ilegalmente sem Plano, porque o Plano estava ilegalmente fechado, por decisão unilateral do CA, sem passar pelo Conselho Deliberativo, conforme explicado na página 22.

Para o participante repactuados do Plano Petros que desejasse se inscrever no novo Plano Petros 2, havia a opção de aderir ao Benefício Proporcional Opcional (BPO). O valor do BPO era calculado na proporção entre o tempo de vinculação previdenciária do participante até a data da opção e o tempo total estimado para cumprimento das regras e condições de elegibilidade previstas no Plano Petros para a concessão do benefício da aposentadoria. Uma vez definido o valor monetário do BPO, o reajuste seria corrigido pelo IPCA.

O Benefício Proporcional Opcional (BPO) era a opção para os participantes repactuados do Plano Petros que desejassem se inscrever no novo Plano Petros 2. O valor do BPO era calculado na proporção entre o tempo de vinculação previdenciária do participante até a data da opção e o tempo total estimado para cumprimento das regras e condições de elegibilidade previstas no Plano Petros para a concessão do benefício da aposentadoria. Uma vez definido o valor monetário do BPO, o reajuste seria corrigido pelo IPCA.

PLANO PETROS 2

Finalizado o processo de repactuação, a Petrobrás criou um novo Plano, o Petros-2, para recepcionar os novos empregados admitidos a partir de 2002 e que estavam sem Plano já que, como foi dito anteriormente, o Plano PPSP havia sido fechado ilegalmente em 2002. O fechamento legal do PPSP, pelo Conselho Deliberativo da Petros, só se deu em 2006, por isso temos Ação na Justiça exigindo que os empregados admitidos entre 2002 e 2006, em torno de 20.000, tenham direito a se inscrever no PPSP caso tenham interesse.

Além dos novos empregados, os empregados antigos que repactuaram e optaram pelo BPO (Benefício Proporcional Opcional) também foram inscritos no Petros-2.

Este é um Plano do tipo Contribuição Variável (CV) onde as Patrocinadoras só participam dos riscos do Plano na fase de benefícios /pensões e para aqueles que, na hora da aposentadoria, optaram por benefício vitalício.

Os tipos de benefícios do Petros-2 são equivalentes aos do PPSP, com garantia de R$ 2.613,70 (atualizado em junho de cada ano) de benefício mínimo de aposentadoria.

Há um problema legal sério no Regulamento do Petros-2 que é a possibilidade do Participante poder excluir do Plano quaisquer dos seus dependentes, mesmo filhos menores, o que além de ser um absurdo é absolutamente ilegal. A Direção da Petros já foi comunicada oficialmente desse problema pelos Conselheiros eleitos por indicação do Comitê em Defesa dos Participantes da Petros (CDPP), mas ainda não tomou nenhuma medida para sua correção.

Para aposentadoria pelo Petros-2 são exigidos no mínimo cinco anos de contribuição ao Plano, estar aposentado pelo INSS e a cessação do vínculo empregatício com a Patrocinadora.

Quando da aposentadoria o Participante poderá, se quiser, sacar imediatamente tudo que houver contribuído além da Patrocinadora e o que tiver portado de outros Planos (e, obviamente, o rendimento desses valores).

O Petros-2 apresenta os chamados quatro institutos obrigatórios dos Fundos de Pensão: Autopatrocínio, Resgate, Benefício Proporcional Diferido (BPD) e Portabilidade.

Autopatrocínio:

- Com cessação do vínculo empregatício com a Patrocinadora, pagando as duas partes, a do Participante e a da Patrocinadora.
- Sem cessação do vínculo, por exemplo, para manter contribuição de cargo gerencial perdido, complementando a contribuição atual da Patrocinadora para manter o valor anterior total de contribuição.

Resgate:

- Com a cessação do vínculo empregatício com a Patrocinadora: o valor resgatado será apenas o que tiver sido contribuído ou portado pelo Participante. Com recebimento que pode ser imediato.
- Sem a cessação do vínculo empregatício com a Patrocinadora: o valor do resgate é o mesmo anterior, mas deverá ser acordada a forma de reajuste do valor do resgate até seu recebimento, que só se dará com a cessação do vínculo empregatício.

Benefício Proporcional Diferido (BPD):

- Só com a cessação do vínculo empregatício com a Patrocinadora: Em função do saldo da conta individual do Participante (o que inclui as contribuições da Patrocinadora) é feito o cálculo de qual seria o benefício garantido por aquele saldo de conta (o BPD), e este valor de benefício será corrigido pelo IPCA até que o Participante seja elegível à aposentadoria, a partir de quando passará a receber aquele BPD corrigido.

Portabilidade:

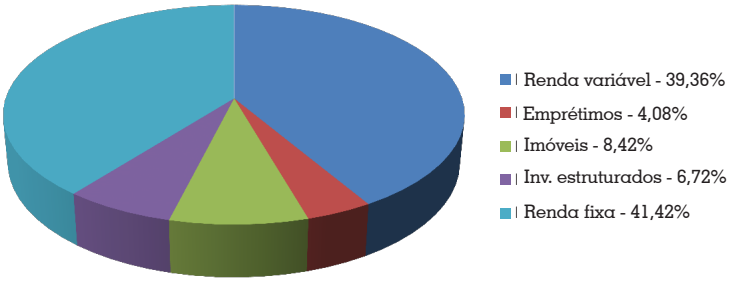
- Só com a cessação do vínculo empregatício com a Patrocinadora: O Participante definirá a Instituição de Previdência, aberta ou fechada, que deverá recepcionar a sua portabilidade e o seu saldo da conta individual (o que inclui as contribuições da Patrocinadora) será transferido diretamente para a Instituição receptora sem passar pelo Participante.

SOBRE OS ATIVOS DA PETROS

É importante que se reafirme que todos os ativos da Petros pertencem aos seus participantes e assistidos. Lá, a Petrobrás e as demais patrocinadoras não têm um centavo. É tudo nosso! A Petrobrás e as outras patrocinadoras têm somente dívidas, que devem ser cobradas e pagas.

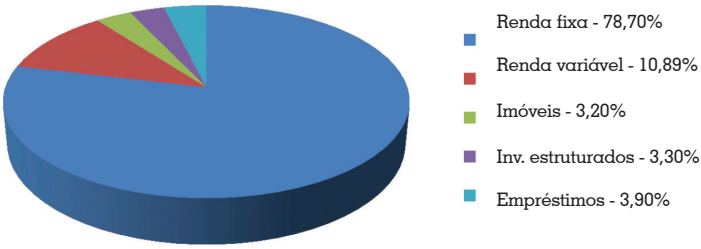
A carteira de ativos da Petros é bem ampla, envolvendo diversos investimentos que a Fundação tem feito ao longo de anos. A composição dos ativos na Petros (dos seus principais planos: PPSP e PP-2) hoje é a seguinte:

COMPOSIÇÃO DA CARTEIRA DE INVESTIMENTOS



A Política de Investimentos da Petros 2016/2020 para o PPSP prevê o prosseguimento do processo de reversão dos investimentos de renda variável para renda fixa, buscando a segurança do plano frente aos riscos de mercado, neste momento de maturidade de nosso plano. A maturidade é entendida como o momento em que o número de assistidos é cada vez maior que o número de ativos do plano.

COMPOSIÇÃO DA CARTEIRA DE INVESTIMENTOS



A exposição do PP-2 a renda variável é muito menor, como se vê acima. Embora seja um plano muito mais "jovem", esta segurança deve ser perseguida permanentemente pela Petros, como uma boa prática.

MATURIDADE DO PLANO PPSP

Dada a maturidade do Plano PPSP, onde temos uma maioria de Assistidos e uma minoria de Participantes, com o Plano fechado, cresce a preocupação com investimentos de renda variável mais sujeitos a oscilações de preço, o que pode provocar déficit técnico.

Em situação deficitária pode ser necessário um prazo mais longo para a cobertura desse desequilíbrio. Como a duration do nosso passivo (grosseiramente, o número de anos em que vence a metade dos compromissos futuros) é de 11,75 anos, devemos priorizar a renda fixa nos investimentos.

Quando examinamos a composição atual da nossa carteira vemos que a parcela em renda variável é superior ao que seria desejável para a maturidade do PPSP. Desde o ano passado o Conselho Deliberativo definiu como política que os investimentos em renda variável sejam transformados em títulos públicos o mais rápido possível.

Deve ser lembrado que pelo grande volume de ações que possuímos não podemos fazer operações bruscas que podem influir negativamente no mercado, inviabilizando as vendas por prejuízo.

O Conselho Deliberativo já havia sido alertado para a incompatibilidade da composição da carteira com a maturidade do Plano pelos conselheiros eleitos que mantém independência do governo, da Petrobrás e da diretoria da Petros desde 2009, mas demorou a definir a atual política de investimentos que agora, em nosso entendimento, está num rumo correto.

AUDITORIA DE INVESTIMENTOS

Por iniciativa dos Conselheiros Deliberativos eleitos, foi solicitada uma auditoria de 70 (setenta) investimentos em títulos de crédito privado com provisão para perdas, que atingiram ao final de 2015 o valor de R$ 1,2 bilhões. A auditoria foi feita pela EY Auditoria (antiga Ernst & Young).

O Relatório apresentado pela EY foi discutido em reunião conjunta dos Conselhos Deliberativo e Fiscal, onde, resumidamente, apresentam-se:

- 2 (dois) investimentos onde as garantias terminam antes do investimento;

- 26 (vinte e seis) investimentos onde houve demora no ajuizamento de Ações para execução das garantias;

- 27 (vinte e sete) investimentos com garantias não formalizadas;

- 8 (oito) investimentos com garantias insuficientes;

- 12 (doze) investimentos com operações relacionadas com o gestor do Fundo;

- 5 (cinco) investimentos com documentação rasurada/faltante;

- 3 (três) investimentos com falta de assinaturas legais;

Pela repetição de falhas nos investimentos o Conselho Fiscal da Petros, por unanimidade, entendeu que existe suspeita de gestão temerária e encaminhou Denúncia à PREVIC, órgão de fiscalização governamental, de quatro diretorias da Petros, desde o ano 2000, tendo como base técnica o Relatório da EY para aprofundamento das análises que lhe competem e os desdobramentos cabíveis.

ATUAÇÃO DOS CONSELHEIROS ELEITOS

No Conselho Deliberativo (CD) por sermos minoria (dois contra três indicados da Patrocinadora) temos mais dificuldade de ação. Sequer os pontos de discussão que propomos são pautados pelo Presidente do CD. Entretanto nas matérias que são obrigatoriamente trazidas à Pauta, como na proposta de Cisão, temos nos manifestado fortemente contra com registro em Atas e Ações Jurídicas já encaminhadas.

Deve começar em breve a grande discussão do equacionamento do déficit assim que este estiver definido. Não pode ser aceita qualquer proposta de equacionamento que não leve em conta as dívidas já em cobrança judicial, como citado.

Não devemos esquecer dos investimentos induzidos pela Patrocinadora através dos seus Conselheiros indicados, como Sete Brasil, Belo Monte, entre outros. Se a Patrocinadora foi decisiva em investimentos, no mínimo, arriscados, não pode querer agora transferir o custo desses riscos para os Participantes/Assistidos.

Sem falar que devem ser cobrados os desvios financeiros já provados pela Operação Lava Jato em várias dessas obras em que somos grandes investidores. O Relatório da EY a ser aprofundado pode confirmar suspeitas de gestão temerária sujeita a sanções.

E obviamente não se deve esquecer de dívidas financeiras e atuariais que a Petrobrás mantém junto ao nosso plano e que até agora ainda não foram cobradas pelas diretorias executivas da Petros. Todo este debate deverá ser feito com o acompanhamento dos trabalhadores da base, que são participantes da Petros, e também pelos assistidos da Fundação (aposentados e pensionistas).

O CONSELHO FISCAL DA PETROS

É no Conselho Fiscal que hoje, por força da legislação atual, os participantes e assistidos da Petros mantém o voto de qualidade que nos confere algum peso na governança da Entidade. Em função disto, temos estabelecido uma atitude de cobrança sistemática das diretorias executivas da Petros sobre suas ações em relação à cobrança as dívidas que a Petrobrás mantém para com o nosso plano.

Este é o principal motivo pelo qual as demonstrações contábeis da Petros não são recomendadas para aprovação pelo Conselho Fiscal desde o exercício de 2003. Sendo que nos dois últimos exercícios (2013 e 2014) esta rejeição se deu por unanimidade no Conselho Fiscal. O exercício de 2014 teve suas demonstrações contábeis aprovadas no Conselho Deliberativo pelo voto de qualidade do Presidente.

Além do papel decisivo na questão das demonstrações contábeis, o Conselho Fiscal faz por lei o acompanhamento da gestão da Fundação. Neste sentido, temos utilizado os mecanismos de Consulta e Denúncia à Previc sobre os assuntos em pauta no Conselho Fiscal e também no Conselho Deliberativo.

Uma das principais batalhas que temos travado tem sido contra a utilizg do fundo administrativo – cujos recursos majoritariamente advém dos planos PPSP e PP-2 – para financiamento administrativo inapropriado dos demais planos administrados pela Fundação.

A Petros hoje administra 47 planos de previdência, sendo que 11 deles estão em processo de extinção, a saber:

Planos de Benefício Definido

1. Plano Petros do Sistema Petrobras (PPSP)
2. Plano Petros NITRIFLEX / DSM
3. Plano Petros PQU (plano em extinção)
4. Plano Petros ULTRAFERTIL
5. Plano Petros COPESUL (plano em extinção)
6. Plano Petros LANXESS

Planos de Contribuição Definida

7. Plano REPSOL YPF (plano em extinção)
8. Plano Cachoeira Dourada
9. Plano TRANSPETRO (plano em extinção)
10. Plano DBA (plano em extinção)
11. Plano CONCEPA
12. Plano FIEPEPREV

13. Plano ALESAT
14. Plano TERMOPREV
15. Plano TRIUNFO VIDA
16. Plano IBP
17. Plano PQU Previdência (plano em extinção)
18. Plano COPESULPREV (plano em extinção)
19. Plano MANGUINHOS
20. Plano PTAPREV
21. Plano PREVIFIEA
22. Plano PREVFIEPA
23. Plano TBG
24. Plano GasPrev
25. Plano Petros RG
26. Plano Liquigas
27. Plano Sulgasprev

Planos de Contribuição Variável

28. Plano Misto SANASA
29. PLANO PETROS-2 (PP-2)
30. Plano TAPMEPREV

Planos Instituídos

31. Plano ADUANAPREV
32. Plano ANAPARPREV
33. Plano IBAprev
34. Plano SIMEPREV
35. Plano SINMED/RJ
36. Plano CULTURAPREV
37. Plano CRAPREV
38. Plano CRCPREV
39. Plano CROPREV
40. Plano FENAJPREV
41. Plano UNIMED/BH (plano em extinção)
42. Plano UNIMED/BH - COOPERADO (plano em extinção)
43. Plano PREV-ESTAT
44. Plano PREVICONTAS
45. Plano Previtália (plano em extinção)
46. Plano PREVITTEL
47. Plano PREVTRAN

Em relação aos seus planos, a Previc já determinou à Petros que promova

uma correção pois considera como inapropriado este tipo de financiamento.

A Petros apresentou um Termo de Ajuste de Conduta (TAC), que foi rejeitado pela Previc. Seguimos cobrando as necessárias mudanças no chamado multiplano e multipatrocínio. A Petros está para estabelecer planos "guarda-chuvas" (unificados) e alterar as taxas de administração e contribuição. Mas as medidas ainda não estão implantadas e são consideradas pelos conselheiros eleitos como insuficientes.

Outra importante ação do conselho fiscal tem sido o acompanhamento da gestão da Petros. Embora os limites de governança tenham que ser sempre obedecidos, o Conselho Fiscal tem a obrigação de acompanhar as decisões do Conselho Deliberativo, sua conformidade e execução. Com isto, o Conselho Fiscal deve, através do relatório de Controles Internos da Fundação e dos seus pontos de pauta para acompanhamento orçamentário, de compliance (conformidade legal), auditorias (subordinadas ao CD), da adequação das premissas atuariais e outros mais, analisar a execução da política aprovada pelo conselho deliberativo e apontar recomendações tanto para a diretoria executiva como ao próprio conselho deliberativo.

O OLHO DO DONO É QUE ENGORDA O GADO!

Ainda entre as tarefas do Conselho Fiscal, é feito o acompanhamento orçamentário. O orçamento da Petros está sendo questionado pelo Conselho Fiscal por não considerar a figura do déficit orçamentário, utilizando fortemente o Fundo Administrativo e comprometendo o futuro da Petros. Esta e outras questões de grande importância foram apresentadas pelo Conselho Fiscal da Petros em reunião com o Comitê Estatutário de Auditoria do Conselho de Administração da Petrobrás recentemente.

A luta em defesa da Petros deve ser incansável e permanente. Lá está o nosso futuro e de nossos familiares. Participe com a gente desta luta!

SINDIPETRO-LP

FNP

Federação Nacional dos Petroleiros