

Fique informado sobre a PETROS

Informativo sobre atuação de conselheiros da Petros, indicados pelo CDPP - N° 8 - Janeiro/2009

O DESASTRE MORAL E ÉTICO QUE A “REACTUAÇÃO” PODE CAUSAR

Os conselheiros eleitos da Petros trazem, no início de 2009, análise do presente estágio de seu trabalho em prol de um plano de Benefício Definido e reafirmam compromisso em prol de um Plano Petros que atenda à defesa dos interesses dos participantes e do Sistema Petrobrás como estratégia de desenvolvimento nacional.

A MANUTENÇÃO do valor de compra das aposentadorias e pensões é questão fundamental na Previdência Complementar.

O único modelo de previdência complementar que atende a este objetivo é o de benefício definido com revisão anual nas mesmas bases das correções dos salários pagos pelas patrocinadoras aos empregados de mesmo nível, ou atividade laborativa similar ao que o ex-empregado exercia, quando na mesma atividade estava, no momento da sua aposentadoria.

A patrocinadora instituidora da Fundação Petrobrás de Seguridade Social - Petros, a Petrobrás, tomou as providências históricas para que a entidade de previdência complementar que criou em 1970 fosse, efetivamente, complementar. Primeiro, quando estabeleceu contratualmente que o valor inicial das aposentadorias reproduzisse a média corrigida dos últimos salários percebidos pelo empregado quando em atividade. Segundo, com relação à manutenção do poder de compra do seu ex-empregado em justo gozo da aposentadoria, estendendo ao seu benefício da Petros o mesmo acréscimo percentual de reajuste aplicado às tabelas salariais que paga a seus empregados da ativa.

Significa dizer que os reajustes de ativos e aposentados passaram a ter, finalmente, uma mesma data-base, em setembro, e que o mesmo acréscimo do poder de compra dos ativos deve ser aplicado aos aposentados e pensionistas.

Essas iniciativas traduziram a preocupação da Companhia patrocinadora de manter os seus quadros altamente qualificados.

A previdência complementar, particularmente na delicada área do petróleo, é exigência imprescindível e inigualável. Os profissionais doam suas vidas, suas juventudes, à patriótica tarefa de garantir o suprimento de petróleo a nosso País. É bem de natureza estratégica, e assim foi entendido desde a campanha que levou à criação da Petrobrás.

Justamente o vínculo entre petróleo e soberania nacional é que faz com que a previdência complementar dos petroleiros tenha que ser atípica. Por meio desse modelo de previdência complementar de benefício definido, os excelentes quadros da companhia, engenheiros, geólogos, técnicos

especializados, vinham sendo mantidos pela prometida garantia da manutenção do padrão de vida na inatividade.

Significa dizer: o vínculo com a Petrobrás é por toda a vida, não apenas durante a fase ativa. Mesmo após aposentar, o ex-empregado – participante – mantém o vínculo com a patrocinadora por intermédio do seu contrato com a Fundação Petros.

Infelizmente, este ciclo virtuoso da Entidade PETROS como ferramenta da área de Recursos Humanos da Companhia, pela natureza dos seus objetivos e efeitos,

Benefício Definido é o único modelo de previdência complementar que mantém o valor de compra das aposentadorias e pensões.

foi quebrado a partir de 1997: 1) pela imposição decorrente do interesse dos acionistas privados em sua maioria de capital estrangeiro, com o chamado “fechamento do Plano Petros de Benefício Definido”; 2) pela implantação do Plano Petros 2, sem direito a escolha pelos novos empregados entre ingressarem no Plano de Benefício Definido, a que tinham direito quando admitidos, ou no imposto Plano 2 de Contribuição Definido com benefício indefinido.

No bojo da quebra de confiança, da quebra da ética, passou a Companhia a impor acordos coletivos de trabalho que tentam disfarçar o reajuste como “promoção de nível” ou “avanço de nível” no quadro de carreira. Esses avanços não foram condicionados a quaisquer requisitos de antiguidade ou merecimento. Não tinham fato gerador, a não ser o Acordo Coletivo de Trabalho. Através desse artifício, não eram estendidos às aposentadorias e às pensões os mesmos percentuais de reajustes.

Felizmente o Tribunal Superior do Trabalho expediu a Orientação Jurisprudencial Transitória nº 62 TST/SBDI-I, publicada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho de 03.12.08, dispondo que, ante a natureza de aumento geral de salários, estende-

se à complementação de aposentadoria dos ex-empregados da Petrobras benefício concedido indistintamente a todos os empregados da ativa e estabelecido em norma coletiva, prevendo a concessão de aumento de nível salarial – avanço de nível –, a fim de preservar a paridade entre ativos e inativos assegurada no art. 41 do Regulamento do Plano de Benefícios da Fundação Petrobras de Seguridade Social (Petros).

A Companhia, ainda como consequência da decisão tomada em 1997, rompeu com seus empregados e ex-empregados ao propor inicialmente o Plano Petros Vida – PPV e, depois, o fechamento do Plano Petros BD, a criação do Plano Petros 2 e finalmente, a “reactuação”.

Essa mudança de comportamento não trouxe impactos apenas para aqueles que saíram aposentados. Os que permaneceram, viram a forma como ela tratou os demais, como os empregados são descartados de forma súbita a depender dos humores de uma ou outra administração, de um ou outro governo. Implica dizer: estabeleceu-se o rompimento moral e ético que atingiu também aqueles que ficaram e os novos admitidos. Disse-lhes claramente que não desejava sua fidelidade, seu compromisso vitalício. Disse-lhes que a qualquer momento ele e sua família poderiam ficar ao desamparo.

Agora, surge a implantação da chamada “reactuação” que em síntese acarretará a desvirtuação do Plano de Benefício Definido, em sua concepção clássica, porque o patrimônio coletivo acumulado, formado por recursos COMUNS de um plano MUTUALISTA e SOLIDÁRIO, na exata concepção previdenciária que norteou sua criação e aperfeiçoamentos, não pode ser usado para pagar benefícios reajustados de formas diferentes e, ainda, alguns desvinculados do INSS.

Cabe demonstrar alguns aspectos dessa desvirtuação decorrente da dita “reactuação”, fruto do Acordo de Obrigações Recíprocas – AOR e das mudanças do Regulamento, cujos termos eram desconhecidos para os participantes quando aceitaram um novo contrato. Em essência, haverá mudança diferenciada nos critérios de reajustamento das aposentadorias e pensões.

1. Como modificar-se, em um mesmo plano de benefícios, o acesso às reservas da

entidade? Como modificar-se, no mesmo contingente de assistidos, o acesso às reservas da entidade?

2. Ora, tem-se um Plano de Benefício Definido, com suas regras próprias. A adesão se deu àquelas regras. O plano foi criado de forma a que todos respeitassem as regras originalmente estabelecidas.

3. Implica dizer: no que se refere ao acesso às reservas da entidade, não há como haver modificação de regras que contemple apenas uma parcela. Não há como admitir-se, ainda, que tal situação dependa da “adesão individual”, eis que não se está a tratar de reservas individualizadas, mas do mútuo.

4. A regra estabelecida até então era a do reajustamento das aposentadorias e pensões de acordo com a variação das tabelas salariais da ativa. Foi proposto, a título de “repactuação”, que se adotasse o IPCA — Índice de Preços ao Consumidor Ampliado que é o pior dos índices.

5. Ora, como fica tal variação? Como ficam os acessos de um contingente em relação a outro, se houver discrepância nos índices de reajuste? Como fica o eventual aproveitamento de superávit na entidade e seu impacto na eventual majoração dos benefícios, se houver acesso diferenciado às reservas? Se houver tal acesso diferenciado, haverá superávit ou um dos grupos já terá consumido eventuais sobras da entidade?

6. Veja-se que, na verdade, são criados DOIS PLANOS DE BENEFÍCIOS no interior de um só, cada um com regras próprias, utilizando-se, no entanto, das mesmas reservas. É situação impossível, portanto, absurda frente aos normativos existentes.

7. Veja-se que nas situações de mutualismo, típicas de planos de benefício definido, existem as regras DO PLANO, e não de um ou outro contingente, muito menos a alteração de regras a favorecer um ou outro contingente a partir de uma RESERVA COMUM.

8. Também pela ótica de eventual insuficiência econômica, como ficará a cobertura?

9. A construção dessa divisão do indivisível levada a efeito, como está sendo, torna a homologação pela Secretaria de Previdência Complementar ilegal e, portanto, deve ser judicialmente contestada pelos participantes.

10. Conclui-se: é IMPOSSÍVEL a alteração de regras internas a um plano, sob pena de criar-se UM PLANO DENTRO DO OUTRO, mas ambos partilhando das mesmas reservas. É logicamente inconcebível, é tecnicamente inexecutável, é legalmente vedado.

11. Tal hipótese, em supremo exercício, somente seria factível se expressamente as patrocinadoras assumissem A ÍNTEGRA DOS RISCOS do Plano de Benefícios. E tal deve ficar claro.

12. Haverá duas regras. Se houver déficit no Plano, como será pago? Se o contingente que repactuou tiver reajuste menor, ou maior, em relação aos que não repactuaram, como será coberto o déficit técnico por ventura existente? Se houver superávit, como será impactado entre os dois contingentes?

A situação, portanto, é absurda. Veja-se que os normativos de previdência complementar obrigam à contabilização apartada de cada plano de benefícios. Plano é aquele que possui regras comuns a todos

os participantes; se as regras são diferentes, haverá dois ou mais planos de benefícios. Em certos casos, essas regras podem decorrer de atualizações que contemplam novos contingentes, sempre de forma geral, e nunca a partir de adesão individual a um novo regulamento.

E foi isso que fizeram com as modificações feitas no RPB da Petros para acolher a “repactuação” e que equivocadamente foram homologadas por uma Diretora da Secretaria da Previdência Complementar, cujo ato é passível de anulação e sujeito a responsabilização dos autores por improbidade administrativa e lesão ao patrimônio coletivo.

Disse-lhes claramente a Companhia, feita grande pelos aposentados e pelos ainda na ativa, que não desejava sua fidelidade, seu compromisso vitalício. Disse-lhes a Companhia que a qualquer momento eles e suas famílias poderiam ficar ao desamparo.

A Companhia, com isso, rompeu de vez com seus empregados, ampliou sua tentativa de desunião e de criação de vários grupos de interesses diversos. Esse rompimento não trará impacto frente apenas àqueles que já saíram aposentados. Os que permaneceram em atividade na empresa, antigos e novos, viram a forma como ela tratou os demais, viram a forma como os que repactuaram foram enganados.

Pelo acima exposto, lutar para evitar a consumação desse desastre é dever de todos os que desejam a manutenção do Sistema Petrobrás e da Petros como instrumentos de defesa do patrimônio nacional. ✨

Lutar para evitar a consumação do desastre é dever de todos os que desejam a manutenção do Sistema Petrobrás e da Petros como instrumentos de defesa do patrimônio nacional.

Expediente

“Fique informado sobre a PETROS” é o informativo sobre a atuação dos conselheiros da Petros, eleitos pelos participantes (ativos, aposentados e pensionistas).

CDPP – Comitê em Defesa dos Participantes da Petros; **FNP** – Frente Nacional dos Petroleiros; **FENASPE** – Federação Nacional dos Aposentados e Pensionistas do Sistema Petrobrás e Petros.

Conselheiros responsáveis: Paulo T. Brandão, Yvan Barretto, Fernando Siqueira, Sérgio Salgado, Roberto Ribeiro, Guilherme Vasconcellos, Epaminondas Marques e Reginaldo Barreto Corrêa.

Edição: José Carlos Moutinho **Contato:** ptbrandao@terra.com.br