DOSSIÊ PETROS

FÓRUM EM DEFESA DOS PARTICIPANTES DA PETROS

Maio | 2024

EXPEDIENTE

Publicação de responsabilidade do Instituto Brasileiro de Estudos Políticos e Sociais (Ibeps)
CNPJ 26.968.526/0001-53
Av. Munhoz da Rocha, 786 - Bairro Cabral
CURITIBA/PR
CEP 80.035-000

Concepção, pesquisa e texto:
Eric Gil Dantas – Economista e doutor em Ciência Política
Cacau Pereira - Pesquisador

Este texto conta também com a contribuição de ex-conselheiros e conselheiros da Petros, dirigentes e ex-dirigentes sindicais, e advogados especialistas em Petros.

Fórum em Defesa dos Participantes e Assistidos da Petros

A Petros se transformou recentemente em um problema para grande parte dos aposentados e pensionistas da Petrobrás e das demais empresas que patrocinam os Planos Petros do Sistema Petrobrás Repactuados e Não Repactuados (PPSP-R e PPSP-NR).

Benefício importante que deveria garantir o complemento da renda de quem dedicou toda a sua vida para construir a maior empresa do país e as suas subsidiárias, vem sofrendo uma série de subtrações decorrentes de déficits nos seus planos.

Com descontos cada vez maiores no contracheque, muitos aposentados e pensionistas já estão endividados e não têm mais a renda necessária para a manutenção de uma vida digna.

Diante deste problema, as entidades que compõem o Fórum em Defesa dos Participantes da Petros e Beneficiários da AMS vêm a público para que organizações da sociedade civil, parlamentares e outros parceiros tomem conhecimento deste grave problema.

Para isto preparamos este Dossiê, que procura explicar de forma didática os problemas no segundo maior fundo de pensão do país.

O material está dividido em seis pontos. O primeiro explica o que é um plano de previdência complementar, popularmente conhecido como fundo de pensão. O segundo descreve o que é a Petros, fundo de pensão dos trabalhadores do Sistema Petrobrás. O terceiro mostra como surgem déficits em planos de previdência complementar. O quarto lista os déficits, problemas e ingerências que ocorreram ao longo da história da gestão dos planos Petros. O quinto explicita como isso impacta diretamente os beneficiários desses planos. Por fim, no último ponto destacamos que a saída para isto é que a gestão da Petrobrás negocie e faça novos aportes financeiros para os PPSPs.

1. O QUE É UM PLANO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR?

Quem acompanha os jornais certamente já se deparou com notícias sobre os grandes fundos de pensão do Brasil, como a Previ, Postalis, Funcef e, claro, a Petros. Os fundos de pensão são entidades/fundações sem fins lucrativos que administram planos de previdência complementar, com a finalidade de garantir – como já diz o nome – um complemento em relação a previdência oficial (INSS) de um trabalhador.

Existem dois tipos de previdências complementares, a previdência fechada, formada por entidades sem fins lucrativos (Fundos de Pensão), e a previdência aberta, formada por entidades com fins lucrativos (Bancos e Seguradoras).

A primeira modalidade está voltada, exclusivamente, para planos dirigidos aos empregados de uma empresa ou grupo de empresas, estatal ou privada. Apesar de os fundos de empresas estatais serem mais conhecidos, existem vários exemplos ligados também às empresas privadas, como SANTANDERPREVI (Santander), FUNDAÇÃO ITAÚ UNIBANCO (Itaú), VALIA (Vale) e PREVI-GM (General Motors), ou mesmo de organizações e cooperativas, como a OABPREV (OAB) e a MULTICOOP (cooperativas, como Unimed).

Já a segunda está voltada ao mercado geral, a qualquer pessoa disposta a fazer um investimento, normalmente, de longo prazo. São previdências ligadas a empresas financeiras (bancos e seguradoras), como Bradesco Previdência, Itaú Previdência, Santander Previdência e Porto Seguro Previdência.

Na previdência complementar fechada, objeto deste Dossiê, só se pode ter acesso se você tiver um vínculo com a empresa patrocinadora. Por exemplo, se você é um funcionário da Caixa Econômica poderá ter um benefício num plano de previdência complementar, administrado pela Funcef. Se você é carteiro, poderá ter um benefício num plano administrado pela Postalis. Se você é petroleiro da Petrobrás um benefício num plano administrado pela Petros.

Para isso será necessário o trabalhador fazer a sua adesão voluntária ao plano patrocinado pela empresa (Contrato de Adesão) pois a previdência complementar é de caráter facultativo, não obrigatório, diferente do INSS.

A previdência complementar funciona como um atrativo extrassalarial para uma determinada empresa, assim como um plano de carreira, um plano de saúde, um auxílio-creche ou um bom vale-alimentação. Quando a empresa oferece um bom plano de saúde e um bom plano de previdência é difícil que o funcionário saia por qualquer outra oferta de emprego.

A previdência complementar fechada ofertada pelas empresas funciona em geral da seguinte forma. A empresa (patrocinadora) e o trabalhador (participante) contribuem todo mês com um determinado valor, geralmente iguais, por exemplo 11% do salário. Este valor vai para uma entidade que gerencia este montante. A entidade investe o dinheiro, colocando-o em títulos públicos, debêntures, ações, fundos de investimentos, empréstimos para seus próprios participantes, imóveis etc. Estes investimentos devem render a inflação (protegendo da corrosão inflacionária) mais um percentual real (acima da inflação) para que no futuro exista todo o dinheiro estimado (reserva) para que se pague o benefício contratado (aposentadoria, pensão, pecúlio e outros).

Existem dois tipos principais de modelos de previdência complementar, o plano de benefício definido (BD) e o plano de contribuição definida (CD). Temos ainda o modelo de contribuição variável (CV), modalidade que apresenta características de BD e CD.

O plano de benefício definido (BD) é um plano de caráter mutualista, ou seja, os participantes do plano compartilham os riscos e os benefícios entre si. No BD o benefício é previamente definido, pelo valor médio do salário recebido ou outra fórmula de cálculo, ainda relacionado à função ou salário. É contratado de forma que a qualquer tempo se sabe qual é o valor do benefício. Se o benefício já é definido, o que falta saber é o quanto que será a contribuição do trabalhador e da empresa para que seja possível pagar este valor no futuro.

Já o modelo de plano de contribuição definida (CD) é aquele que define um plano de caráter individualista (oposto ao mutualismo), no qual o valor do benefício não é estabelecido a priori, mas sim o valor da contribuição. Nos planos CD o benefício é a incógnita a ser determinada principalmente em base ao valor da contribuição, do tempo que se contribuiu, da rentabilidade obtida e do tempo do recebimento desse benefício. O valor do benefício só será conhecido quando for implementado, e não a qualquer tempo, como na modelagem BD.

É importante notar que quando há problemas no plano de benefício definido novos aportes terão que ser feitos pelos participantes ou patrocinadoras, pois por princípio o plano terá que ter aquele montante necessário para pagar a aposentadoria ou pensão que foi definida previamente.

Já na contribuição definida, se o dinheiro não rendeu o quanto deveria, isto acarretará exclusivamente em uma menor poupança no futuro e, portanto, um menor benefício.

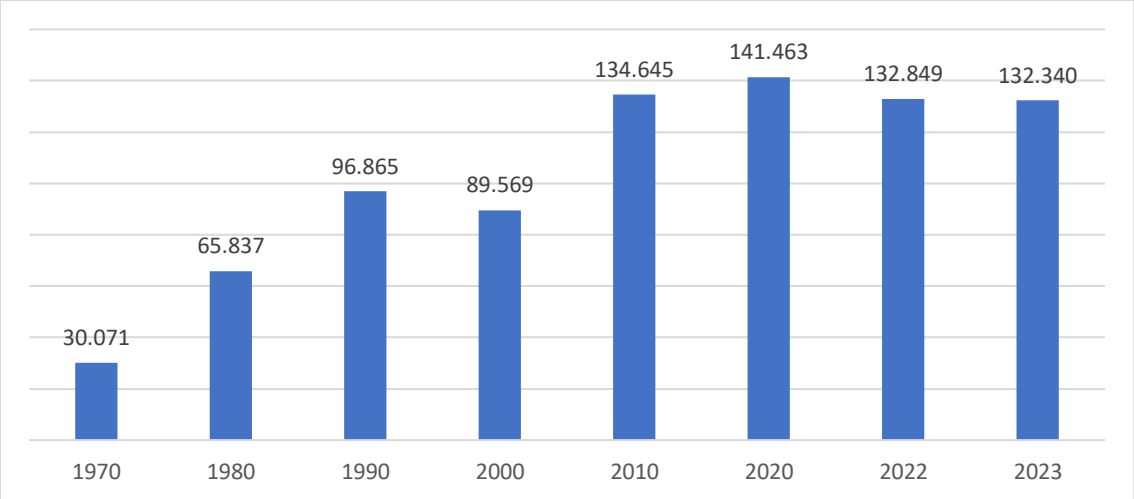
2. O QUE É A PETROS?

A Petros, objeto deste Dossiê, é o segundo maior fundo de pensão do país, com R$ 130,5 bilhões em patrimônio e mais de 130 mil participantes ativos e assistidos.

Até a sua criação, em 1970, a Petrobrás era responsável pelo pagamento da complementação de aposentadoria e pensão dos seus empregados e arcaria com seu custeio integral, norma que foi descumprida, a partir de 1964, pelos militares que assumiram a gestão da empresa.

Já na sua fundação a Petros passou a contar com mais de 19 mil participantes e centenas de assistidos. A Petros cresceu constantemente e aceleradamente, passando 5 anos depois a abarcar também as subsidiárias da estatal, chegando já no final da primeira década de existência a abranger 65,8 mil participantes e assistidos.

Gráfico 1 – Total de participantes e assistidos na Petros



Fonte: Petros

Os participantes e assistidos aqui são petroleiros da ativa, petroleiros aposentados e familiares pensionistas. Do total, 40% destes participantes são pessoas da ativa, que

ainda estão contribuindo para seu plano, e 60% assistidos, que recebem algum tipo de benefício: aposentadoria, pecúlio, auxílio ou pensão. Estes participantes estão espalhados por todo o país: 61% no Sudeste, 28% no Nordeste, 7% no Sul, 2% no Norte, 0,5% no Centro Oeste e 0,5% no exterior.

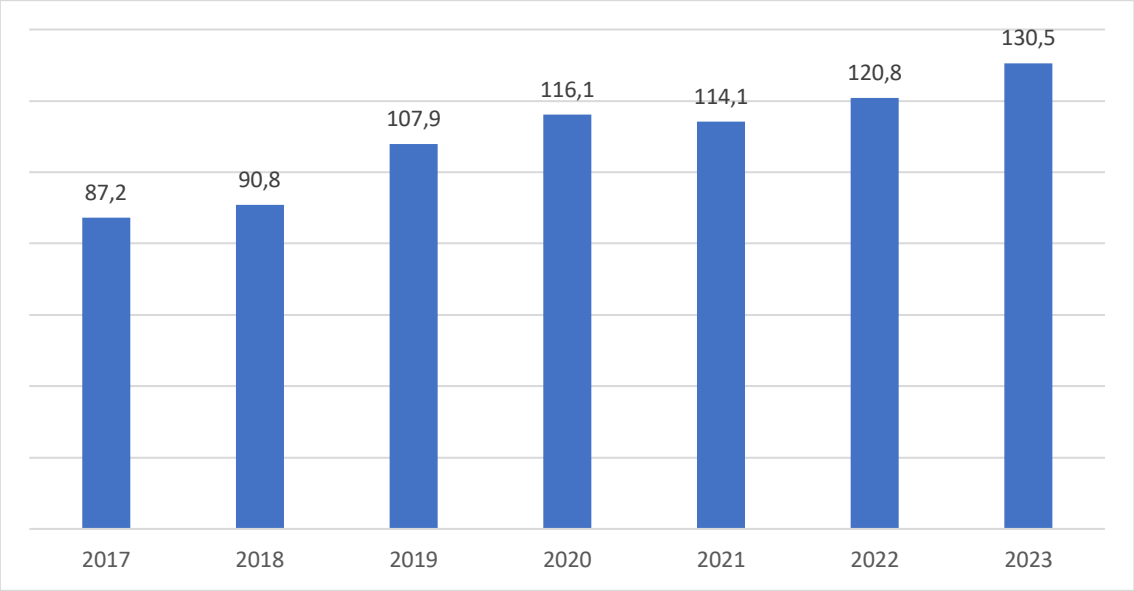
Distribuição dos participantes da Petros por região do Brasil e exterior no ano de 2023

Região	Participantes por região (%)
Sudeste	61,45%
Nordeste	28,11%
Sul	7,06%
Norte	2,29%
Centro-oeste	1,02%
Exterior	0,7%

Fonte: Petros

Como já informamos, o patrimônio da Petros hoje é de R$ 130,5 bilhões, e segue crescendo. Nos últimos 7 anos o patrimônio cresceu 8% em termos reais, mesmo com queda no número de participantes, decorrente principalmente das demissões e privatizações na estatal. Esta cifra equivale a 1,2% do PIB brasileiro. A nível de comparação, menos de dez empresas no Brasil hoje têm um valor de mercado superior ao patrimônio da Petros, a frente por exemplo do Santander Brasil.

Gráfico 2 – Evolução do patrimônio da Petros (em bilhões de R$)



Fonte: Petros

A Petros é uma entidade de previdência multipatrocinada e multiplano. Isto quer dizer que: (1) apesar de a Petrobrás ser a principal patrocinadora do fundo, há várias outras empresas que fazem parte do financiamento dos seus próprios planos, desde empresas recém-privatizadas (Liquigás e BR Distribuidora) até empresas estrangeiras (Repsol Sinopec Brasil e YPF Brasil); e (2) há vários planos que são geridos pela Petros. Por exemplo, os empregados do Sistema Petrobrás são distribuídos em seis planos distintos.

Já as outras empresas que estão dentro da Petros ou tem seus planos próprios ou dividem o mesmo plano com mais de uma empresa.

No Sistema Petrobrás os seis planos administrados pela Petros são: PPSP-Repactuados, PPSP-Não Repactuados, PPSP-Repactuados Pré-70, PPSP-Não Repactuados Pré-70, PP-2 e PP-3. Somados estes planos detêm 121.172 participantes, 92% do total da Petros.

Quadro 1 – Total de participantes em 2023 dos seis planos do Sistema Petrobrás (por tipo de vínculo)

Plano	Ativo	Aposentadoria	Auxílio-Doença	Pensão Morte	Total
PPSP-R	2.424	31.911	6	6.756	41.097
PPSP-NR	400	9.695	3	1.623	11.721
PPSP-R Pré-70	0	3.770	0	6.835	10.605
PPSP-NR Pré-70	3	2.716	0	3.199	5.918
PP-2	42.473	6.299	134	660	49.566
PP-3	503	1.556	0	206	2.265
Total	45.803	55.947	143	19.279	121.172

O plano original da Petros, o PPSP, deu origem aos quatro primeiros listados aqui. Já em 2007, foi criado o PP-2 para os novos empregados que ingressaram no Sistema Petrobrás a partir de agosto de 2002, quando houve o fechamento do PPSP para novas adesões. Em 2021 a Petros, criou um plano de benefícios na modalidade de Contribuição Definida, com a finalidade de ofertar a migração aos participantes dos PPSPs. Este novo plano foi denominado PP-3. A migração teve adesão bastante reduzida em relação ao público-alvo original.

O objeto deste Dossiê são especificamente o PPSP-Repactuados e o PPSP-Não Repactuados, que vêm sofrendo com as seguidos déficits e equacionamentos.

3. O QUE PODE GERAR DÉFICITS EM PLANOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR?

Nos planos de previdência complementar os Contrato de Adesão estabelecem direitos e obrigações entre participantes, assistidos e empresas patrocinadoras. Com isto, a administração destes planos exige o equilíbrio entre estes compromissos: o compromisso do participante e da patrocinadora pagarem as suas contribuições e o compromisso do plano em pagar os benefícios pactuados.

Para que o equilíbrio seja possível os planos são desenhados para que o valor da série de contribuições, somado à sua rentabilidade, seja igual ao valor da série de pagamentos de benefícios, considerando que tais valores são determinados atuarialmente, isto é, segundo um conjunto de suposições sobre o futuro, denominadas hipóteses atuariais.

No entanto, alguns fatores podem gerar desequilíbrios atuariais nos planos, tais como: rentabilidade abaixo da meta, mudanças de regras, aumento no valor dos benefícios em processos judiciais, aumento real de salários e aumento da expectativa de vida.

A rentabilidade abaixo da meta ocorre quando os ativos investidos rendem menos do que a meta atuarial estabelecida previamente. Por exemplo, se a gestora de um plano define que para pagar os benefícios futuros ela precisa fazer o dinheiro render 5% ao ano mais a inflação do período, digamos que 5% + 4% (inflação) = 9% (meta). Caso os ativos tenham rendido apenas 6% a meta atuarial não foi cumprida, ou seja, não foi atingido o rendimento necessário para o pagamento dos compromissos futuros com os participantes e assistidos do plano.

Outro fator são as mudanças nas regras. Podem ser mudanças na legislação nacional, nas regras do próprio plano ou mesmo em regras atuariais. Por exemplo, se o Congresso

aprovar uma lei que aumente a idade mínima para se aposentar na previdência complementar, isto vai gerar uma diminuição do passivo do plano. Já se houver uma mudança de regras internas do plano, com o entendimento de que um grupo de pessoas terá que ter um reajuste específico em seus benefícios, isto poderá gerar um aumento do passivo. Neste último caso, os participantes e assistidos do plano poderão até mesmo ter que aportar novos valores para compensar o aumento do passivo.

Também temos processos judiciais que podem causar déficits nos planos. Muitos participantes entram com processos contra seus planos, principalmente para receber valores que julgam de direito e conseguir reajustes ou aumentos nos seus benefícios. Quando há uma revisão que aumenta os valores dos benefícios de um indivíduo ou de um grupo, isto gera um aumento no passivo do plano, podendo acarretar um déficit para todos os seus participantes e assistidos.

Já os aumentos reais dos benefícios podem ocorrer quando há um aumento salarial da ativa acima da inflação e algum plano ou grupo de aposentados/pensionistas tem seu benefício indexado a este número. É o caso do PPSP-NR, da Petros. Os aposentados e pensionistas deste plano têm o seu reajuste salarial baseado no ganho do salário base da ativa. Se houver um ganho superior ao IPCA em um determinado ano, este ganho se reverterá para os beneficiários do PPSP-NR, o que poderá acarretar aumento do passivo.

Por fim, temos o aumento da expectativa de vida dos beneficiários. As premissas atuariais têm por objetivo prever o que acontecerá no futuro, no entanto nem sempre é possível acertar na previsão. Se temos uma primeira premissa de que as pessoas viverão em média 80 anos, mas em um segundo momento se constata que na verdade a

expetativa de vida é de 82 anos, teremos um aumento do passivo, pois o plano terá que pagar os benefícios por um tempo maior do que se previa anteriormente.

A Lei Complementar 109/2001 estabelece que, no caso de superávit do plano será constituída uma reserva de contingência de até 25% do valor do passivo do plano (reserva ou provisão matemática). O restante do valor do superávit deve constituir uma reserva especial. Caso essa reserva não seja utilizada por três exercícios consecutivos, no quarto ano deverá, obrigatoriamente, ser distribuída entre as empresas patrocinadoras, os participantes e assistidos do plano na proporção de suas contribuições ou utilizada na revisão do seu custeio.

Já os déficits, quando ocorrerem, deverão ser equacionados por meio de três mecanismos ou possibilidades: i) aumento do valor das contribuições, ii) instituição de contribuição adicional e iii) Redução do valor do benefício a conceder.

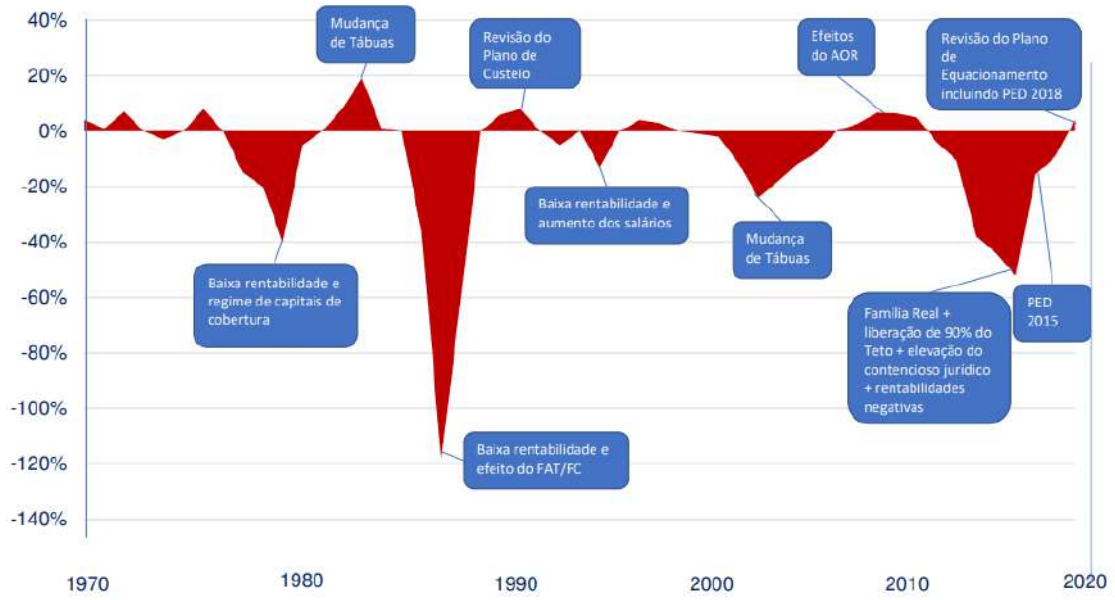
Os equacionamentos na Petros com o aumento da contribuição são justamente os problemas abordados neste Dossiê.

4. LISTANDO OS PROBLEMAS DA PETROS E DOS SEUS PLANOS DE BD - BENEFÍCIO DEFINIDO

4.1 Os problemas históricos

Ao longo da história da Petros os seus planos mais antigos do Sistema Petrobrás, concebidos na modalidade de benefício definido e oriundos do Plano Petros original, sempre tiveram muitas oscilações em seus resultados, apresentando, frequentemente, déficits. O Gráfico 3 mostra um histórico dessas oscilações.

Gráfico 3 – Histórico do Déficit do PPSP-NR



Ao longo do tempo, os déficits dos Planos do Sistema Petrobrás foram sendo sanados, ora por mudanças na legislação por parte do governo, ora por aportes da Petrobrás. O fato é que desde a sua criação em junho de 1970 o então Plano Petros foi muito mal capitalizado, ou seja, não houve o equilibro necessário entre os compromissos assumidos pelo plano e as contribuições necessárias para a cobertura desses compromissos.

Os déficits foram gerados desde o início da criação do plano. Isso aconteceu porque a Petros teve que assumir desde a sua fundação o pagamento de benefícios tanto dos aposentados e pensionistas pré-existentes quanto dos chamados pré-70 (Grupo Pré-70), ou seja, funcionários da Petrobrás que já trabalhavam na empresa e não contribuíram ao longo de anos para a Petros, já que a fundação ainda não existia.

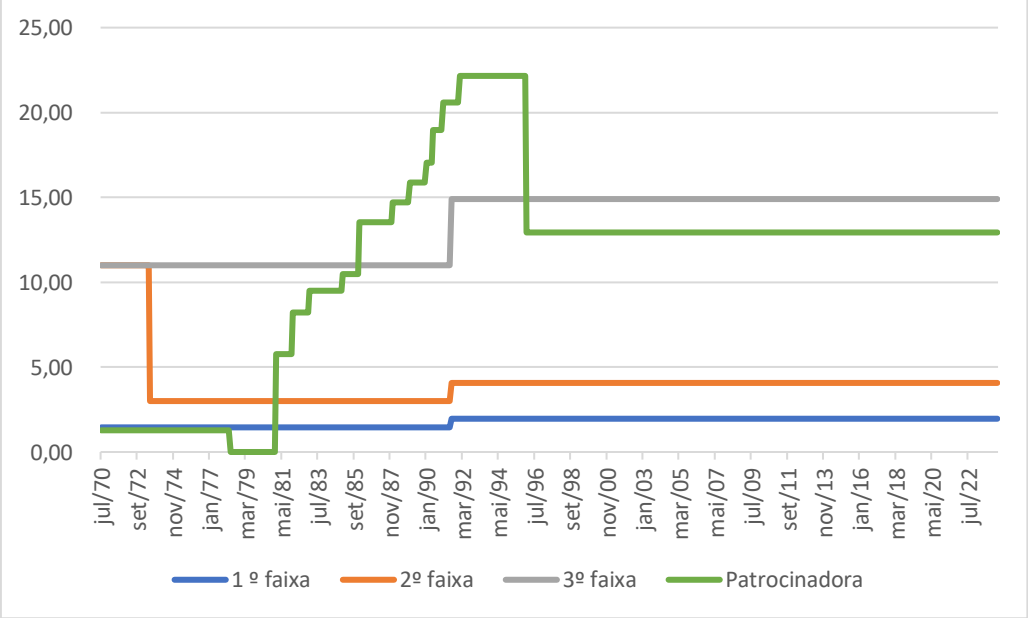
A Petrobrás tinha obrigação legal de realizar o aporte financeiro relativo à assunção do pagamento desses benefícios pela Petros. Ao invés disso, formalizou uma dívida

contratada junto à Petros que não foi sanada até hoje, com uma previsão de ser supostamente quitada em 2028.

Apesar dessa dívida contratada, a Petrobrás por diversas vezes deixou de cumprir esse compromisso, sem que a Petros, administrada desde sempre pela Petrobrás, tenha tomado efetivas providências tanto de cobrança do seu pagamento quanto a cobrança de perdas de oportunidades de investimentos provocada pela sua descapitalização.

De 1970 até o início dos anos 1980 a Petrobrás e demais empresas patrocinadoras que foram aderindo ao plano contribuíram com um percentual muito menor que os seus participantes e assistidos. Somente a partir dos anos 1980 a Petrobrás passou a pagar um percentual maior que os participantes e assistidos do plano (ver Gráfico 4). As contribuições das patrocinadoras eram calculadas e pagas através de um percentual aplicado sobre a folha de pagamentos dos participantes. Não havia contribuição em relação às contribuições dos que já eram assistidos.

Gráfico 4 – Taxas de contribuição das patrocinadoras e participantes do Plano Petros



Fonte: Petros. A primeira faixa refere-se hoje ao que é cobrado até a metade do teto do benefício (o teto do INSS), a segunda faixa entre o meio e o teto do benefício e a terceira faixa acima do teto. Já a faixa patrocinadora se refere ao que a Petrobras paga em relação ao salário do participante

Em 1977 ocorreu a promulgação da Lei 6.435, tornando obrigatório o regime de capitalização para os Fundos de Pensão. Em outras palavras, os recursos dos planos de benefícios passaram a ter que atender permanentemente à cobertura integral dos compromissos assumidos. Neste período, o déficit do Plano Petros atingiu cerca de 50% do Patrimônio. Logo em janeiro de 1978 o governo promulgou o Decreto nº 81.240, introduzindo a obrigatoriedade de idade mínima de 55 anos para aposentadorias por tempo de serviço (contribuição) e de 53 anos para aposentadorias especiais no regime de previdência complementar. Naquele momento o déficit do Plano Petros foi eliminado.

Não evitou, porém que os participantes que tinham sido contratados antes da promulgação do referido decreto mantivessem seu direito de aposentadoria sem a obrigatoriedade da idade mínima. A Petrobrás não somente não tomou qualquer providência em relação a esse problema que afetaria severamente as provisões matemáticas do plano, como também incentivou (através de um Plano de Demissão Voluntária (PDV), o chamado “Sopão”) a que esses trabalhadores se aposentassem em massa ao final da década de 1990, provocando novo déficit técnico no Plano.

Em 1984, em razão da elevada inflação, verificou-se que os benefícios concedidos pelo Plano Petros não estavam conseguindo manter o padrão de vida dos seus aposentados e pensionistas. O benefício era calculado considerando-se a média histórica dos últimos 12 salários antes da data do início do benefício. Foi alterada a redação do artigo 41 do Regulamento para que fosse utilizada a correção dos salários na apuração da média que

dava origem ao benefício. Essa alteração regulamentar acarretou um déficit bastante elevado. A partir dessa data a Petrobrás aumentou gradativamente a sua contribuição.

Em 1991 foi feito um ajuste na tabela de contribuição, elevando a contribuição do participante de 11% para 14,9%. Mas logo nos primeiros anos da década de 1990 o Plano Petros voltou a ter déficit em razão de baixas rentabilidades, apesar das empresas patrocinadoras já estarem pagando o dobro da contribuição dos participantes.

Em 1995 a Petrobrás assumiu, pela primeira vez, o compromisso de arcar com os encargos dos benefícios do Grupo Pré-70 (aqueles que já eram empregados da Petrobrás quando a Petros foi criada), registrando um compromisso com a Petros e o plano de R$ 4,5 bilhões (Acordo dos pré-70). O Plano voltou ao seu equilíbrio.

O Acordo estabeleceu que esse compromisso era corrigido anualmente pela meta atuarial do plano (IPCA + 6%) e amortizado mensalmente, pelo pagamento da folha de benefícios dos Grupo pré-70, através de contribuições extras feita pela Petrobrás. Devido a esse pagamento as contribuições da Petrobrás e demais patrocinadores foram reduzidas, passando a serem pagas num valor equivalente as contribuições dos participantes (paridade contributiva).

Em 2000 a gestão da Petrobrás e da Petros ofereceu a migração para um plano de CD, o Plano Petrobrás Vida - PPV para todos os participantes e assistidos do Plano Petros patrocinados pela Petrobrás e suas Subsidiárias que não foram privatizadas. Para viabilizar essa migração a gestão da Petrobrás fez um aporte de R$ 8 bilhões para o plano, em títulos públicos federias.

A FUP, seus Sindicatos filiados e várias Associações de Aposentados fizeram campanha contra a migração e ingressaram com ações judiciais que acabaram suspendendo a

migração. Apesar disso, os valores aportados no Plano Petros através desses títulos continuaram no Plano Petros

Em 2002, devido ao fracasso da migração para o PPV, o Plano Petros foi cindido em sete novos planos (o que foi chamado de Separação e Massas). Essa cisão originou o Plano Petros do Sistema Petrobrás – PPSP e os Planos Petros das empresas subsidiárias privatizadas (PQU, Copesul, Copene, Petroflex, Ultrafértil e outras). Mesmo com o aporte de R$ 8 bilhões, no período compreendido entre 2002 e 2005, vários fatos influenciaram na geração de um novo déficit agora no PPSP: (1) fechamento do plano para novos ingressos; (2) eliminação da hipótese de geração futura; (3) alteração da hipótese de rotatividade de participantes; e (4) adequação da tábua de mortalidade. O déficit do novo PPSP chegou a 18% do Patrimônio.

Esse déficit foi eliminado nos anos de 2007 e 2008, com a celebração de uma transação judicial em uma Ação Civil Pública – ACPU decorrente de um acordo denominado Acordo de Obrigações Recíprocas – AOR e a assinatura dos Termos de Compromissos Financeiros – TCFs entre Petrobrás, demais patrocinadoras e a Petros, gerando um aporte de R$ 4,7 bilhões. O AOR também estabeleceu e implantou a paridade contributiva efetiva entre patrocinadoras, de um lado e participantes e assistidos, do outro. O então PPSP passa a ter um período de superávit.

Importante registrar que essa transação judicial foi realizada no âmbito de uma Ação Civil Pública (ACPU) impetrada pela FUP e seus Sindicatos. A motivação desta ação teve origem na Emenda Constitucional - EC nº 20, de dezembro de 1998. Esta EC estabeleceu a regra de que os patrocinadores públicos e estatais não poderiam mais realizar contribuições aos seus planos de previdência complementar em valores superiores às

contribuições dos participantes e assistidos. A EC 20 estabeleceu o prazo de dois anos para que fossem realizados todos os ajustes necessários para que esses planos pudessem ter estabilidade sem a necessidade de participação do patrocinador que fosse além das contribuições normais paritárias com o participante, sendo que dentro deste prazo as empresas públicas e estatais ainda poderiam arcar unilateralmente com o pagamento de déficits dos planos de previdência complementar de seus empregados.

Como a gestão da Petrobrás e da Petros não fizeram os ajustes necessários ao equilíbrio do então PPSP, ao final do prazo a FUP e seus Sindicatos filiados ingressaram com essa Ação Civil Pública, requerendo o aporte da Petrobrás e das demais empresas patrocinadoras para cobertura dos seguintes encargos no Plano Petros:

a) Grupo Pré-70: contingente de funcionários da Petrobrás que ao aderiram ao Plano na data da criação da Petros e que não tiveram suas reservas iniciais constituídas para o pagamento dos seus benefícios (serviço passado);

b) Fator de Ajuste Inicial (FAT) e Fator de Correção (FC): mecanismo aprovado pelo Conselho de Administração da Petrobrás em 1984 para neutralizar os efeitos negativos da inflação sobre o valor dos benefícios, cujos reflexos nos compromissos do Plano precisavam ser aportados;

c) Gerações futuras: adotadas para amenizar os custos do Plano, mas que não faziam mais sentido em um Plano fechado. Em 2002 a legislação deixou de permitir essa prática;

d) Indenizações horas-turno: devidas em função da morosidade de adequação do turno adicional por exigência da Constituição de 1988. O Plano acabou por arcar com benefícios majorados sem que houvesse a correspondente contribuição no tempo devido;

e) Programas de incentivo à aposentadoria: política de recursos humanos adotada, pela Petrobrás para redução do quadro de ativos no início da década de 1990, e que permitiu aposentadorias antes do prazo previsto nos estudos atuariais da Petros à época;

f) Fator de capacidade: redutor nas provisões matemáticas, diretamente vinculado ao nível inflacionário. Quanto maior a inflação, mais forte é a perda gerada pela não correção inflacionária instantânea dos benefícios, ou seja, para a reposição correta em um ambiente de alta inflação, os reajustes deveriam ser mensais;

g) Empresas privatizadas: a privatização de empresas patrocinadoras do grupo econômico da Petrobrás ocasionou a extinção da solidariedade contributiva, com a política de recursos humanos de cada patrocinadora se tornando diferente da política de recursos humanos da Petrobrás. Em 2002, conforme já registramos, o então Plano Petros foi cindido em sete novos planos;

h) Fator Previdenciário: o redutor da aposentadoria do INSS acarretou elevação dos compromissos do Plano Petros;

i) Alterações da política de Recursos Humanos: insuficiências decorrentes de alterações unilaterais da política de pessoal da Patrocinadora Instituidora;

j) Resolução 33 Da Petros – participantes que haviam sido demitidos em movimento grevista e que retornaram após 2 anos (em média) puderam retornar ao Plano sem a contrapartida contributiva retroativa;

k) Grupo 78/79: isentar de limite de idade para aposentadoria dos participantes que ingressaram entre a data de edição do Decreto 81.240/78 e a data de aprovação das alterações regulamentares que implantaram o limite de idade;

l) Revisão do benefício de pensão: alteração das regras de cálculo do valor inicial do benefício de pensão por morte, ajustando ao disposto no art. 31 do Regulamento vigente à época;

m) Devolução integral da reserva de poupança: proposta de a Petros provisionar e pagar toda a Reserva de Poupança no momento do Resgate, com o ônus coberto pela Petrobrás.

Desses itens requeridos na ACPU, cinco foram pactuados no AOR e os demais seguem sendo cobrados no âmbito da Ação, que continua a tramitar na 18ª Vara Cível do Rio de Janeiro, desde 2001. Em 2006 foi concluída uma perícia atuarial pela profissional indicada pelo juízo que concluiu pela procedência de alguns pedidos da ação. Esse fato contribuiu para a celebração da transação judicial prevista no AOR. Desde essa data, o juiz não sentenciou essa ação apesar da conclusão da perícia.

Em 2021, o Ministério Público apresentou seu parecer quanto a procedência de dois pedidos da ACPU: d) Indenizações horas-turno e e) Programas de incentivo à aposentadoria. Apesar disso, até a conclusão deste Dossiê a juíza desse processo ainda não sentenciou essa Ação.

Os itens que fizeram parte dessa transação judicial foram:

I) Grupo Pré-70: encargos assumidos pela Petrobrás;

II) FAT e FC: encargos assumidos pelas Patrocinadoras;

III) Geração Futura: encargos assumidos pela Petrobrás, pagos com títulos públicos (NTNs) que já estavam em propriedade do Plano quando da celebração do AOR;

IV) Grupo 78/79: resolvido parcialmente, com ônus assumido pelo Plano;

V) Revisão do benefício de pensão: resolvido parcialmente, com os encargos assumidos pelas Patrocinadoras.

Esses foram os itens pactuados que permitiram o ingresso de R$ 4,7 bilhões no Plano no período 2007/2008, pagos pela Petrobrás.

Além dos pontos citados acima, o AOR contemplou outros dois pontos importantes:

1. A oferta do PP-2 (novos empregados da Petrobrás estavam sem previdência desde 2002); e

2. A revisão na forma de custeio do Plano a partir de 2007, quando as Patrocinadoras passaram pagar as suas contribuições paritariamente com Participantes e Assistidos, gerando uma significativa redução no valor dos compromissos futuros do Plano.

A partir de 2013 novos déficits voltaram a ocorrer no PPSP, principalmente decorrentes dos milhares de processos judiciais de revisão de benefícios devido ao pagamento de vantagens salariais ao pessoal da ativa: níveis salariais (2004, 2005 e 2006); implantação de um novo plano de cargos; implantação da RMNR; e aumentos salariais acima da inflação no valor da RMNR.

Devido a esse crescente passivo judicial, em 2018 é aprovada a cisão do PPSP, que originou o Plano Petros dos Repactuados – PPSP-R e o Plano Petros dos Não Repactuados – PPSP-NR, para evitar que os participantes e assistidos que optaram por repactuar o seu regulamento no PPSP, e passaram a ter o reajuste do seu benefício vinculado a um índice econômico, o IPCA, a partir de 2007, não fossem obrigados a equacionar déficits decorrentes de ações judicias de reajustes de benefícios, referentes aos períodos posteriores a essa data.

4.2 Os problemas atuais

Em dezembro de 2014, o Conselho Deliberativo da Petros aprovou o pagamento dos níveis de 2004, 2005 e 2006, aos assistidos do PPSP, processo este conhecido como "Acordo dos Níveis". Como já registramos, esses níveis são ganhos salariais pagos para todos dos empregados das patrocinadoras do PPSP e representaram avanços nas suas carreiras. Apesar disso, a direção da Petros, cumprindo decisão do seu Conselho Deliberativo, decorrente da solicitação da empresa patrocinadora Petrobrás, devido compromisso assumido com a FUP e seus Sindicatos filiados, no Acordo Coletivo de Trabalho 2013/2014, reajustou e pagou esses aumentos para os assistidos do plano.

Essa decisão evitou o aumento explosivo do déficit do PPSP, pois os assistidos, aposentados/pensionistas do plano estavam ganhando na justiça a equiparação destes níveis, que os empregados da ativa tinham obtido nos acordos coletivos de 2004, 2005 e 2006 da Petrobrás. Apesar disso o PPSP assumiu todo o impacto atuarial desta decisão, sem qualquer aporte das empresas patrocinadoras. Ao final de 2014, o déficit da Petros chegou a R$ 6,2 bilhões.

Em 2015, em razão de: 1) alterações de hipóteses atuariais, principalmente com relação ao grupo de beneficiários dos participantes, passando a utilizar a hipótese da família real, ao invés da hipótese da família padrão; 2) a correção de um problema operacional (eliminação do teto operacional de 90%); 3) o aumento das contingências judiciais (revisão de benefícios); e 4) em razão do resultado insuficiente no retorno dos investimentos, o déficit do Plano Petros passou para o patamar de R$ 22 bilhões.

Em 2016 houve novamente um desempenho insuficiente dos investimentos, aliado ao aumento das contingências judiciais (revisão de benefícios) e o desequilíbrio bastante

acentuado entre ativo e passivo do Plano Petros, decorrente do atraso na aplicação do equacionamento, o que elevou o déficit para R$ 26,8 bilhões, equivalente a 44% do patrimônio do plano. Este déficit foi equacionado a partir de abril de 2018 de forma paritária, ou seja, com participantes e assistidos arcando com metade de seu valor.

Em 2018 houve um novo déficit com necessidade de equacionamento. Neste mesmo ano foi criado um Grupo de Trabalho com representantes da Petros, da Petrobrás e dos participantes e assistidos para estudar uma forma de reduzir os impactos dos equacionamentos nas finanças dos participantes e assistidos.

Em 2020, já com a cisão do Plano Petros dos Repactuados – PPSP-R e do Plano Petros dos Não Repactuados – PPSP-NR, que originou o Plano Petros dos Repactuados pré-70 e o Plano Petros dos Não Repactuados pré-70, foi firmado um acordo em que a Petrobrás assumiria mais alguns encargos dos participantes e assistidos Pré-70, no montante aproximado de R$ 3,6 bilhões. Este valor não sanou o déficit dos Planos Petros que, somados, chegavam a R$ 35 bilhões, porém corrigiu uma irregularidade verificada, onde os participantes e assistidos “Pós-70” estavam subsidiando o pagamento dos benefícios dos participantes e assistidos “Pré-70”. Após esse acordo e a cisão que originou os planos dos participantes e assistidos Pré-70, a Petrobrás passou a se responsabilizar por quaisquer dos seus encargos adicionais.

Nesse momento a Petros decidiu acatar a proposta defendida pelas entidades no Grupo de Trabalho constituído pela Petrobrás sobre o problema dos déficits da Petros (o chamado GT da Petros) que avaliou que, da maneira estritamente financeira (aumento das contribuições através de contribuições extraordinárias) como estava sendo realizado o PED 2015, os participantes e assistidos Pós-70 estavam assumindo os encargos do

déficit técnico do grupo Pré-70, cuja responsabilidade integral deveria ser da Petrobrás. A forte união dos participantes e assistidos foi consolidada no Fórum em Defesa dos Participantes e Assistidos da Petros e fomos fortalecidos com as liminares que as entidades representativas conquistaram na justiça para pressionar a Petrobrás, obrigando a mesma a negociar a forma de cobrança do plano de equacionamento.

Com isso, houve uma nova votação no Conselho Deliberativo da Petros que suspendeu as cobranças do PED 2015 e aprovou o PED 2015-2018, que englobava os déficits de ambos os anos. A proposta do GT da Petros trabalhou a redução de impactos atuariais futuros (redução do benefício de pecúlio, redução de 30% do Abono anual, entre outros) para redução das provisões matemáticas e, portanto, com menor impacto financeiro sobre os participantes e assistidos. Infelizmente, essa foi a única maneira de parar a sangria sistemática que a Petrobrás submetia aos participantes e assistidos Pós-70 da Petros na medida em que descumpria com suas obrigações com os participantes e assistidos Pré-70.

Ao final de 2021, em razão da baixa rentabilidade nos investimentos, o Plano Petros do Sistema Petrobrás Repactuados apresentou novo déficit de R$ 7,7 bilhões. Durante o exercício de 2022 foi elaborado novo Plano de Equacionamento que foi implantado a partir de abril de 2023, sendo pago paritariamente entre participantes e assistidos, de um lado, e patrocinadores do outro.

Já em 2022, também em razão da baixa rentabilidade nos investimentos, o Plano Petros do Sistema Petrobrás Não Repactuados apresentou mais um déficit de R$ 1,4 bilhão.

De acordo com a Legislação vigente (Resolução CNPC nº 30/2018) durante o exercício de 2023 foi elaborado e aprovado novo Plano de Equacionamento que foi implantado a

partir de abril de 2024, pago paritariamente entre participantes e assistidos, de um lado, e patrocinadores do outro.

5. COMO OS PEDS PREJUDICAM A VIDA DOS ATIVOS, DOS EX-EMPREGADOS APOSENTADOS E SUAS / SEUS PENSIONITAS DA PETROBRÁS E DEMAIS EMPRESAS PATROCINADORAS DOS PPSPS?

Atualmente há dois equacionamentos em execução para cada um dos dois principais planos BD da Petros: o PPSP-PPS-R e o PPSP-NR. O primeiro é referente aos déficits dos anos de 2013, 2014, 2015 e 2018, denominado PED 2018, e é comum para os dois dos planos. O segundo são equacionamentos distintos, por ocasião de déficits nos anos de 2021 no PPSP-R e 2022 no PPSP-NR, e tiveram início, respectivamente, em 2023 e 2024.

O Plano de Equacionamento do Déficit (PED) é uma medida adotada para lidar com um déficit financeiro que surge em um plano de previdência de benefício definido - BD, ocasionado por fatores como baixa rentabilidade, aumento do passivo, mudanças de regras ou perdas judiciais. Quando um plano de previdência complementar enfrenta um déficit, significa que os ativos do plano não são suficientes para cobrir suas obrigações futuras com os beneficiários.

Para resolver essa situação o plano precisa equilibrar o seu patrimônio atual com seus compromissos futuros. O plano de equacionamento é o conjunto de ações para alcançar esse equilíbrio, objetivando garantir que o plano possa cumprir suas obrigações futuras e manter a segurança financeira dos beneficiários.

As medidas de equacionamento podem incluir aumento das contribuições dos participantes e assistidos, redução de benefícios futuros, ajustes nos investimentos do plano, entre outras estratégias. No caso dos PEDs do PPSP-R e do PPSP-NR a medida foi

criar contribuições extraordinárias para seus beneficiários e a patrocinadora, de forma paritária.

Para entender melhor vamos pegar o exemplo mais simples e objetivo, do último PED, que começou a vigorar neste mês de abril de 2024.

O EXEMPLO DO PED-2022 (PPSP-NR)

Em 2022 os ativos do plano PPSP-NR renderam 6,54%, por ocasião de problemas nos investimentos com renda fixa e renda variável. Naquele ano o objetivo de retorno do plano era de 10,73%. Ou seja, o plano rendeu 4,19 pontos percentuais abaixo do necessário. Além disto, também houve o aumento do passivo, a partir da revisão do "Teto 1" (que gerou aumento de alguns benefícios). Para sanar este déficit, o Conselho Deliberativo da Petros aprovou a criação de um Plano de Equacionamento inicialmente de R$ 1,557 bilhão. Este PED se traduziu em uma contribuição extra de 3,64% mensais nos salários de contribuição dos assistidos e 3,29% nos salários de contribuição do pessoal da ativa, enquanto as empresas patrocinadoras pagarão o mesmo valor para cada um dos beneficiários.

Com isto, um aposentado assistido que tenha como benefício da Petros um salário de R$ 5 mil, terá que pagar todo mês mais R$ 182, somando-se ao que ele já paga em relação às contribuições normais à Petros (que variam de 2,8% até 12%) e ao PED 2018 (13,58% no PPSP-NR). Os pagamentos destes PEDs são vitalícios, ou seja, são valores pagos até a morte do beneficiário.

A SOMA DOS DESCONTOS

Os descontos vão se somando na vida dos aposentados e pensionistas. Atualmente um aposentado ou pensionista já soma 17,3% (PPSP-R) e 17,2% (PPSP-NR) de descontos no benefício apenas referente aos PEDs, perdendo permanentemente este percentual de sua renda. Se ele ainda paga o resíduo do PED 2015, ou seja, se ele não quitou esse equacionamento, os descontos desses PEDs no PPSP-NR chegam a 20,5%.

Nas duas tabelas a seguir mostramos a somatória de descontos para ativos e aposentados e pensionistas para cada um dos PEDs em execução.

Tabela 1 – Soma de descontos dos PEDs 2015, 2018, 2021 e 2022 no salário-base do pessoal da ativa dos planos PPSP-R e PPSP-NR

Ativos	PPSP-R	PPSP-NR
PED 2015-218	10,56%	12,00%
PED 2021/2022	4,67%	3,29%
Total	15,23%	15,29%

Tabela 2 – Soma de descontos dos PEDs 2015, 2018, 2021 e 2022 no benefício Petros de aposentados/pensionistas dos planos PPSP-R e PPSP-NR

Assistidos	PPSP-R	PPSP-NR
PED 2015-218	12,05%	13,59%
PED 2021/2022	5,25%	3,64%
Total	17,30%	17,23%

Isto quer dizer que, aquele aposentado que usamos como exemplo, que ganha R$ 5.000 de benefício Petros e pertence ao plano PPSP-NR, perdeu R$ 861,50 de sua aposentadoria somando estes dois PEDs, comprometendo uma parcela importante de sua renda em um momento da vida em que os gastos são bastante elevados.

6. CONCLUSÃO: A GARANTIA DA DIGNIDADE DOS PARTICIPANTES

Por tudo o que foi exposto, embora haja discussões, o mais importante é atentar para os objetivos principais de um plano de previdência fechada patrocinada, que sejam:

1 - Complemento de renda na aposentadoria: Oferecer aos participantes uma fonte adicional de renda na aposentadoria, garantindo um padrão de vida mais confortável.

2 - Benefício fiscal: Muitas vezes, os planos de previdência privada oferecem benefícios fiscais tanto para os participantes quanto para as empresas patrocinadoras, como deduções fiscais ou diferimento de impostos sobre os investimentos.

3 - Segurança financeira: Proporcionar aos participantes uma segurança financeira adicional, reduzindo a dependência exclusiva da previdência social e ajudando a proteger contra imprevistos financeiros no futuro.

4 - Planejamento financeiro: Permitir que os participantes realizem um planejamento financeiro mais eficaz para a aposentadoria, definindo metas financeiras e contribuindo regularmente para alcançá-las.

5 - Gestão profissional dos investimentos: Normalmente, os fundos de previdência privada são geridos por profissionais especializados, o que pode resultar em uma melhor rentabilidade dos investimentos ao longo do tempo.

6 - Benefício para retenção de talentos: Para as empresas patrocinadoras, oferecer um plano de previdência privada pode ser um diferencial importante na retenção de talentos e na atração de novos empregados qualificados.

Durante toda uma vida laborativa, os participantes que se mantiveram firmes no propósito de garantir uma aposentadoria digna fizeram sua parte e contribuíram para o que a Petrobrás é hoje. No entanto, muitos vivem, em muitos casos, uma situação desesperadora e indigna, enfrentando uma incerteza que beira ao adoecimento.

Logo, o pleito das entidades sindicais e associativas que compõem o Fórum em Defesa dos Participantes da Petros é que a Petrobrás e as demais empresas patrocinadoras do PPSP-R e do PPSP-NR cubram o passivo previdenciário dos planos que são de sua responsabilidade. Essa responsabilidade decorre da falha na Gestão profissional dos investimentos (item 5), gestão profissional, que se desdobra do aumento dos compromissos desses planos por ocasião da política de recursos humanos e da remuneração das empresas.

Como já relatado anteriormente, há vários problemas causados à Petros e à gestão dos PPSPs devido à política de RH da Petrobrás e das demais empresas patrocinadoras desses planos. Além disso, a gestão da Petrobrás é quem nomeia toda a direção da Fundação, ou seja, é responsável por erros de investimentos, de gestão do patrimônio e de gestão do passivo previdenciário.

É por causa dessa ingerência da Patrocinadora que, mesmo com a possibilidade de gestão participativa de membros eleitos dos participantes, sempre se negou a essa possibilidade, o que ocasionou, como resultado, em 54 anos de existência, a Petros nunca cobrou a efetividade do inciso IX do artigo 48, que foi uma exigência da Secretaria de Previdência Complementar (SPC, predecessora da PREVIC), para a alteração dos artigos 33, 42 e 42 do Regulamento do Plano Petros. Esses problemas vêm sendo inseridos nos sucessivos PEDs pagos pelos ativos e assistidos dos PPSPs. São questões como "Acordo dos Níveis", "Família Real", "Teto Operacional de 90%" e "Ações Judiciais de Revisão de Benefícios".

Por fim, há uma necessidade de compreensão da atual direção da Patrocinadora, para que haja o entendimento dos danos causados por esses erros ao longo da história na administração do então Plano Petros, passando pelo Plano Petros do Sistema Petrobrás, pelos Planos Petros Repactuados e Não Repactuados atuais.

Com isso, da mesma forma como houve uma negociação com os acionistas estrangeiros para ressarcimento dos prejuízos devido a erros na gestão, hoje, como medida de justiça com os participantes, a Petrobrás deve elaborar uma proposta que supere os obstáculos da atual legislação da previdência complementar, os entraves existentes na governança interna das empresas e os órgãos externos de controle e fiscalização.

Isso garantiria o aporte financeiro necessário para eliminar os atuais equacionamentos do PPSP-R e do PPSP-NR e, consequentemente, os litígios judiciais decorrentes desses erros históricos.

Isto é importante para fazer valer o preconizado na Constituição Federal do Brasil, dignidade da pessoa humana, dos princípios dos direitos humanos, hipossuficiência dos participantes, bem como, do novo direcionamento estratégico da Petrobrás, no seu Plano Estratégico 2024 - 2028, onde indica a "Atenção total às pessoas sendo a melhor empresa diversificada e integrada de energia na geração de valor" e a "[Promoção do] bem-estar e o cuidado integral com a saúde da força de trabalho". Isso é o que esperam mais de 48 mil participantes e assistidos dos planos, assim como seus familiares que dependem da renda da previdência complementar para manter um padrão mínimo de qualidade de vida.

FNP

FUP
FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETROLEIROS

CONTTMAF

AMBEP

FENASPE