

TESE CONGRESSO

SINDIPETRO-RJ

2023

APOSENTADO(A)S E PENSIONISTAS
DO SINDIPETRO-RJ

1. Histórico do problema dos aposentados

1. A Petrobrás, a partir de 1965, complementava as aposentadorias, conforme o manual de pessoal vigente à época. Para se livrar deste encargo a direção da Empresa, determinou ao RH que estudasse a viabilidade de criar um Plano de Previdência e de Assistência para os empregados.

2. Assim, em 1970 é criado o Fundo de Pensão dos Petroleiros, a Petros, que procurava garantir uma aposentadoria próxima de uma média do salário dos últimos anos de trabalho do empregado. Esse Plano foi criado e gerido pela Petrobrás através da Fundação Petrobrás de Seguridade Social - PETROS que tem a responsabilidade das aplicações dos recursos provenientes da contribuição dos empregados e patrocinadoras. O Plano é de benefício definido que tem a vantagem de dar ao empregado segurança e a possibilidade de visualizar o que esperar na condição de aposentado, além de facilitar, ao empregador, a renovação dos seus quadros funcionais.

3. No decorrer dos anos, várias modificações foram feitas no Plano PETROS-BD, sendo que em 1984, ocorreu numa época em que a defasagem dos benefícios pagos aos assistidos, estava rebaixando as aposentadorias e pensões, resultando no artigo 41, do Regulamento do Plano PETROS, que garantia o valor da aposentadoria em 90% do que ganhava o empregado na ativa e garantindo também o reajuste pelos mesmos percentuais dos empregados ativos. Em 1991, houve nova modificação do artigo 41, que resultou na correção dos benefícios nos mesmos períodos dos empregados ativos, com um acréscimo, opcional, de 3% na contribuição dos mantenedores beneficiários da PETROS (faixa dos majorantes).

4. Em 2001 a PETROBRÁS e a PETROS tentaram, através de supostas vantagens, impor a migração dos aposentados e pensionistas para o Plano Petrobrás Vida-PPV, de Contribuição Definida-CD. No acordo coletivo 2003/2004, mais uma vez, a Petrobrás tentou a migração dos aposentados e pensionistas, cuja a essência seria desvincular os assistidos dos ativos, com adequação do artigo 41 do Regulamento do Plano PETROS, oferecendo em troca desse artigo, o adiantamento do 13º benefício e o pagamento de 3 benefícios. Mais uma vez os aposentados e pensionistas, com a ajuda dos empregados ativos, recusaram a proposta. Não satisfeita, a PETROBRÁS, em 2005, através do Grupo de Trabalho de Previdência Complementar-GTPC, insistiu em apresentar proposta de um Plano para os novos

empregados denominado PETROS-2, de contribuição definida (CD), garantindo o saldamento do Plano PETROS-BD (cobertura das dívidas), desde que seja alterado o artigo 41, do Regulamento do Plano PETROS-BD, determinando que os reajustes, dos aposentados e pensionistas, passem a ser com base em um índice de correção monetária, que seria o IPCA.

5. Cabe lembrar que a PETROBRÁS durante a migração do Plano PETROS-BD para o Plano Petrobrás Vida - CD, ofereceu como incentivos 2,5 e 2,75 benefícios aos aposentados e pensionistas, no entanto, com as ações judiciais implementadas pela FUP e pelo SINDMAR, o Plano Petrobrás Vida, através de liminares, foi suspenso.

6. Em 30 de abril de 2004, o Juiz Federal da 14ª Vara da Seção Judiciária do Distrito Federal, julgando o mandato de segurança impetrado pela FUP, declarou nula a portaria da Secretaria de Previdência Complementar-SPC que aprovou o PPV, em sentença que não cabe efeito suspensivo.

7. No ano de 2002 a FUP ajuizou ação na 18ª Vara Cível do Rio de Janeiro, pelo advogado Dr. Luis Antonio Castagna Maia (falecido em 14/01/2012), que solicitou o pagamento, pela PETROBRÁS, de todas as dívidas que as patrocinadoras tenham com o Plano PETROS, desde a sua fundação até os dias atuais, sendo que o Juiz indicou o perito. Os honorários foram depositados pela FUP; PETROBRAS e PETROS, a perícia foi concluída em 2006 apurando uma dívida das patrocinadoras em cerca de R\$ 10 bilhões.

8. Em 2006 a Diretoria Executiva da Petrobrás, na busca de entendimento, apresentou proposta visando propiciar uma situação de equilíbrio para o Plano Petros-BD e a implementação de um novo Plano com as seguintes condicionantes: a) Convênio Pré-70; b) Fator de Reajuste Inicial – FAT; c) Fator de Correção – FC; d) Revisão dos cálculos das pensões.

9. Como condição para viabilizar esses compromissos foi exigido dos empregados, assistidos e pensionistas, a extinção das ações judiciais referentes aos itens propostos: REPACTUAÇÃO, individual maciça dos participantes, do Artigo 41 do Regulamento do atual Plano Petros e implantação do Plano Petros II-CD.

10. Não tendo sido alcançado o percentual desejado pela empresa, em fevereiro/2007, a Petrobrás objetivando conseguir a repactuação, estipulou nova meta para implementar a repactuação em 2/3 dos participantes (teve apoio da maioria dos diretores da FUP, no XII CONFUP, causando a desistência da direção de 7 Sindipetros que estavam presente: RJ, RS, SJC, Caxias, SE/AL,

PA/AM/MA/AP e LP). Para a empresa foi atingida a meta, ao alcançar 72% de repactuanes.

11. Em 28/07/08 o juiz da 18ª Vara convocou para audiência as partes acompanhadas dos seus patronos e peritos atuariais, com a finalidade de discutirem os termos do Acordo celebrado entre PETROBRÁS/FUP/PETROS. Ao final, foi decidido que as partes elaborassem minuta das cláusulas dos instrumentos financeiros a que faz alusão o termo de Acordo, constante dos autos, para análise das partes discordantes.

12. Em 25/08/08, em audiência compareceram PETROBRÁS/FUP/PETROS e os Sindicatos discordantes do Acordo, tendo como patrono Dr. Castagna Maia. Iniciada a sessão, o juiz, depois de considerações das partes, resolveu acatar o Acordo de Obrigações Recíprocas, aceitando que a dívida das patrocinadoras fossem pagas no 20º ano, com pagamentos de juros semestrais. Com essa decisão, a Petrobrás resolveu implementar a Repactuação, com pagamento aos repactuanes em valor de R\$ 15 mil reais ou três salários ou benefícios, o que fosse maior, referentes a perdas salariais de períodos anteriores.

13. É importante assinalar que as propostas apresentadas pelos atuais dirigentes da Petrobrás, vem de encontro, com a determinação do Conselho de Administração da Empresa, através Ata CA – 1109/97, item “c”, que já propugnava com a desvinculação da correção dos benefícios, dos participantes, do reajuste dos salários do pessoal da ativa, bem como a desvinculação da correção dos benefícios do INSS.

14. Com a política de remuneração variável (abonos, bônus, PLR, gratificações, níveis – ACT 2004, 2005 e 2006, bolsa de estudos, RMNR – de 2007 a 2011, PCAC – 2007, atendendo apenas os ativos), iniciada em 1995, os benefícios dos assistidos foram achatados, alcançando cerca de 100% de perdas quando comparado só com os índices de correção do ICV-DIEESE, no período de setembro de 1994 a agosto de 2009, conforme tabela abaixo:

ACT	ICV DIEESE%	Reposição Salarial %
Set. 94/Ago.95	28,16	28,73
Set. 95/Ago.96	15,75	8,8
Set. 96/Ago.97	6,71	3,0
Set. 97/Ago.98	1,13	0,0
Set. 98/Ago.99	5,79	3,89
Set. 99/Ago.00	9,22	6,0
Set. 00/Ago.01	8,30	6,40
Set. 01/Ago 02	7,45	7,40
Set 02/Ago. 03	15,49	15,50
Set. 03/Ago. 04	7,82	7,82
Set. 04/Ago. 05	4,89	6,02
Set. 05/Ago. 06	2,80	2,80
Set. 06/Ago. 07	4,42	4,18
Set. 07/Ago. 08	6,03	6,17
Set. 08/Ago. 09	4,44	-
Total	334,06	272,53

15. Os valores da coluna “Reposição Salarial” sempre inferiores aos da coluna “DIEESE”.

16. No período Set/94 a Ago/09 o índice do DIEESE foi de 334,06% e o da reposição salarial foi de 272,53%.

17. Analisando-se a tabela acima, verificamos que no período, setembro de 1994 e agosto de 2009, as perdas, em nossos benefícios, alcançam 22,58% quando comparados aos índices de correção, do ICV-DIEESE.

18. Observação: Se atualizarmos esses índices e compararmos com a remuneração variável, até a data de hoje, em 2023, essas perdas possivelmente atingem mais de 100%.

2. Crítica a Remuneração Variável

19. A partir de 1994 foram realizadas modificações nas políticas de Recursos Humanos nas empresas estatais, objetivando a desestruturação da sua mão-de-obra para facilitar, num segundo estágio, a implementação de uma política de privatização. Esta política tem por base a remuneração variável através de abonos, bônus, PLR e gratificações etc.

20. Quanto à PLR podemos elencar uma série de características que afetam os empregados ativos, como: não são incorporados aos salários, conseqüentemente não aumentam o valor da sua aposentadoria; não incidem para o cálculo de periculosidade, ATS, horas extras, 13º salário e férias, ou qualquer outra vantagem ligada ao salário base; não contribuem para o FGTS, INSS e Petros.

21. As remunerações variáveis vêm sendo usadas para substituir os aumentos reais de salário que mascaram, até hoje, a remuneração dos empregados e acarretaram perdas para os ativos, aposentados e pensionistas.

22. Os aposentados e pensionistas entendem que a remuneração variável tem natureza estritamente salarial e, por isso, têm entrado com ações na Justiça para recebê-las. Muitas dessas ações já tiveram sentenças favoráveis, tendo os Juizes interpretado a atitude da Petrobrás como **fraude salarial**. Além de discriminar aposentados e pensionistas, que hoje representam a maioria dos petroleiros, sendo 50.552 titulares e 15.839 pensionistas, totalizando 66.391 pessoas, apenas dentro do plano de saúde AMS, conforme carta RH/RS 15/2023, de 31/05/2023. Portanto não constam os aposentados e pensionistas que estão fora do plano de saúde, sendo esse número ainda maior.

23. Cabe lembrar que essa política de remuneração variável foi apresentada através dos documentos: PRES-13/97, de 03/02/97; GAPRE-108/97, de 03/03/97; DST(Diretor Sérgio Teixeira)-13/97, de 14/03/97, que propunham uma política de desvinculação dos reajustes dos benefícios pagos aos aposentados e pensionistas, dos reajustes dos salários do pessoal da ativa. A Ata CA-1109/97, de 20/03/97, dispõe no item "C": incumbir a Comissão de Análise Atuarial da Petros (CAAP) de, no prazo de 60 dias, promover estudos objetivando a desvinculação da correção dos benefícios dos participantes do reajuste dos salários do pessoal da ativa, bem como a desvinculação da correção do plano dos índices de correção dos benefícios do INSS.

24. No documento DST-13/97, no item “D” onde conclui que a Petrobrás já está praticando uma política voltada para essa filosofia, concedendo, em compensação a reajustes salariais, parcelas remuneratórias que não se integram aos salários dos empregados ativos e, por conseguinte, não se refletem nos benefícios pagos aos aposentados, minorando assim os efeitos do respectivo impacto na Petros.

25. Cabe alertar, também, aos nossos companheiros ativos que tal política trará problemas para eles na hora da aposentadoria, pois os seus benefícios anuais cairão sensivelmente em relação ao que ganhavam, anualmente na ativa.

26. Assim como, no IX CONFUP em 2003 e X em 2004, e no I Congresso da FNP em 2007, foi aprovado o fim da remuneração variável. Mas infelizmente essa prática continua sendo utilizada pela empresa e aceita pelos ativos nos Acordos Coletivos, que além de acarretar prejuízos para os trabalhadores, porque não são incorporados ao salário, não há contribuição para o INSS, FGTS e nem para a PETROS, logo os trabalhadores deverão lutar por um reajuste real de salários, que acarretará aumento do poder aquisitivo dos ativos, aposentados e pensionistas. Com isso, os ativos estarão garantindo uma aposentadoria bem mais significativa.

27. Portanto, para recompor os benefícios e salários, estimando-se uma inflação, no período setembro de 2008 a agosto de 2009, pelo ICV-DIEESE, de cerca de 4,44%, o reajuste a ser proposto para o acordo coletivo 2009/2010, deverá corresponder a cerca de 23%.

3. Acordo Coletivo 2020/2022 – AMS/Petros

28. Relembrando as consequências prejudiciais da assinatura deste acordo coletivo, conforme a seguinte proposta apresentada pela empresa e aprovada pela categoria, com a rejeição da grande maioria dos aposentados e pensionistas:

“Cláusula 31. Custeio da AMS

O custeio de todas as despesas com o Programa de AMS será feito através da participação financeira da Companhia e dos Beneficiários Titulares, nas proporções dos incisos abaixo e nas formas previstas neste Acordo Coletivo de Trabalho:

I. A partir de 01/01/2021 a participação será na proporção de 60% (sessenta por cento) dos gastos cobertos pela Companhia e os 40% (quarenta por cento) restantes pelos Beneficiários Titulares.

II. A partir de 01/01/2022 a participação será na proporção de 50% (cinquenta por cento) dos gastos cobertos pela Companhia e os 50% (cinquenta por cento) restantes pelos Beneficiários Titulares.

Parágrafo 1o - A Companhia e as Entidades Sindicais estabelecem que se houver mudança ou revogação da Resolução CGPAR 23, em decorrência de atos ou diplomas regularmente baixados pelos poderes executivo ou legislativo, permanecerá a relação 60x40 (sessenta x quarenta), até novo ajuste entre as partes.

Parágrafo 2o - Devido à modificação dos custos do Programa de AMS, decorrente das novas coberturas e novos Programas implementados, atendimento às sugestões da Comissão de AMS e, ainda, em razão de outros fatores (como variação dos custos médico-hospitalares), a Companhia apurará anualmente, após o fechamento do exercício, se a relação de custeio prevista

nesta cláusula foi cumprida, apresentando e propondo ajustes mediante entendimentos com a Comissão de AMS prevista no presente acordo.”

(...)

“Parágrafo 7o - Para a contribuição do Grande Risco serão praticados os valores constantes nas tabelas anexas VII e VIII, que vigorarão a partir de janeiro de 2021 e janeiro de 2022, respectivamente, sendo certo que a tabela VIII (relação de custeio 50x50) é uma projeção e que os valores reais serão definidos em setembro de 2021.

I. Para os Beneficiários sem Petros o valor da contribuição do Grande Risco será conforme a tabela IX.

II. Os valores relativos ao Grande Risco constantes nas tabelas (anexo VII, VIII e IX) serão reajustados em 01/03/2021 e 01/03/2022, pelo índice Variação de Custo Médico-Hospitalar (VCMH), referente ao período de doze meses encerrados, disponíveis na publicação mais recente do IESS – Instituto de Estudos de Saúde Suplementar, ou índice que vier a substituí-lo, considerando o percentual acumulado no período de 12 (doze) meses.

III. A aplicação do referido índice, nos termos propostos, incide apenas sobre as mensalidades devidas pelos beneficiários, sem prejuízo da observância dos limites previstos nos incisos do caput desta cláusula. Ou seja, a aplicação do referido reajuste não pode ampliar os limites previstos de participação, devendo ser promovidos os ajustes necessários quanto aos valores devidos pelos beneficiários para observar o referido limite, mesmo com a aplicação do reajuste proposto.”

29. Análise do prejuízo com relação ao custeio da AMS, que passou de 70x30 para 60x40 em 2021. O grande argumento é a adequação à resolução 23 da CGPAR, no entanto esta resolução teve efeito suspensivo por uma liminar da FNP que não foi respeitada.

30. Conforme um trabalho apresentado pelo economista IBEPS, Eric Gil Dantas, divulgado pela FNP e sindicatos a ela associados:

“Em dois anos teremos um aumento médio de 261%, um aumento médio ponderado (pela quantidade de beneficiários por faixa etária e salarial) de 259% e uma mediana de 199%.”

31. Além do reajuste da variação do custo médico-hospitalar (VCMH), que é cobrado todo mês de novembro, sendo um índice muito acima do que é reajustado no salário.

32. Aqueles aposentados que ficaram sem margem consignável para desconto em folha, estão sendo cobrados através de boleto bancário, sendo punidos com a exclusão do plano de saúde da AMS caso ocorra inadimplência de pagamento por 60 dias, em um período de um ano, consecutivos ou não.

33. Tivemos também aumento no índice da margem consignável para descontos, que passou de 13% para 30%, ficando condicionada à priorização do desconto da AMS pela Petros em sua folha de pagamento.

34. Além desses reajustes que tivemos em nossa AMS, também estamos sofrendo com os descontos extraordinários no contracheque Petros, a título de equacionamento do Plano, referente aos anos de 2015, 2018 e 2021.

35. Concluimos que se faz necessário atender às seguintes propostas:

1. Fim dos PED's com os aportes das patrocinadoras;
2. Mudança do custeio da AMS de 40x60 para 30x70;
3. Retorno da administração do plano de saúde para o Serviço RH Compartilhado, com o fim da APS;

4. Melhoria nos atendimentos da AMS com postos avançados, com retorno do atendimento presencial;
5. Credenciamento de mais profissionais de qualidade;
6. Melhorias no PASA – Programa de Avaliação da Saúde dos Aposentados;
7. Volta da emissão da carteira de aposentado;
8. Acabar com a correção pelo índice VCMH;
9. Reajuste da AMS sendo o mesmo da tabela salarial;
10. Cobrar que a patrocinadora honre com suas dívidas junto ao Plano Petros.

Assinam:

Roberto C. Ribeiro
Reinhold F. M. W. Schopke
Mauricéia Petrucia Novo
Antonio dos Reis Furtado
Haroldo Ferreira Filho
Claudete Umbelino
Antonio Carlos Peçanha
Enaldo Barcelos
Selivaldo Bernardo
Edson Francisco
Celso Alves
José Roberto Moura