

DIAGNÓSTICO DOS DESAFIOS A SEREM ENFRENTADOS PELA NOVA GESTÃO DA PETROS

Este documento refere-se ao diagnóstico dos desafios a serem enfrentados pela nova gestão da Petros, identificados em Seminário realizado pela FUP e seus Sindicatos nos dias 22 e 23 de novembro de 2022, com participação de dirigentes sindicais e das assessorias previdenciária e jurídica.

Desafio 1: Alteração do Regulamento dos PPSPs R e NR

O Conselho Deliberativo da Petros aprovou em 10/11/2022, por voto de qualidade, a retirada do inciso VIII do Art. 48 dos Regulamentos dos PPSPs, que trata da responsabilidade das patrocinadoras com o pagamento do impacto da introdução regulamentar dos fatores FAT/FC. A Petros, com base em pareceres jurídico e atuarial justifica que esta cláusula fere a legislação com relação à paridade contributiva e que este impacto estaria quitado desde o Acordo de Obrigações Recíprocas - AOR, assinado em 2007.

Mas e os impactos que ocorreram após 2007? E as patrocinadoras privadas que não estão sujeitas à paridade?

Desafio 2: Alteração do Regulamento do PP-2

O Conselho Deliberativo da Petros aprovou em 10/11/2022, por voto de qualidade, proposta de alteração do Regulamento do Plano Petros-2, incluindo novas formas de recebimento de renda em prazos menores dos previstos originalmente, permitindo a elevação da velocidade de saída de recursos do Plano. Também foi contemplada a possibilidade do participante, ao se desligar da patrocinadora e antes de obter condições para se aposentar, resgatar seu patrimônio, incluindo a parcela da contribuição da patrocinadora, o que originalmente não era previsto.

Estas alterações impactam o risco de liquidez do Plano e poderão afetar a rentabilidade dos investimentos. A proposta também contempla a oferta de perfis de investimentos que, embora possa ser bem recebida, pode trazer riscos em razão da estrutura do Plano.

Desafio 3: Revisão dos valores de cobrança do Plano de Equacionamento de Déficit - PED referente ao exercício de 2015

Em 2020 foi realizado acordo entre representação dos participantes, patrocinadoras e Petros a fim de se revisar a metodologia de cobrança do PED

2015, com a incorporação da cobrança do PED 2018. Este acordo contemplou a cobrança, por parte da Petros, das contribuições não pagas do PED 2015, em razão de liminares judiciais. O financiamento dessa dívida de participantes, assistidos e patrocinadores foi definido na ocasião.

Recentemente a Petros anunciou aos participantes e assistidos que houve falha na apuração dos débitos referentes ao PED 2015 e que os cálculos foram refeitos, apresentando valores de dívidas e de ressarcimentos, alguns bastante elevados.

Desafio 4: Multipatrocínio, Convênio INSS, Recadastramento e CNPJ dos Planos

Precisamos de informações sobre esses três temas a fim de que possamos nos posicionar sobre a necessidade de alguma ação de ajuste.

Com relação ao Multipatrocínio, precisamos de informações sobre como estão os processos de transferência de gestão e de retirada de patrocínio e também informações sobre o nível de cobertura do custeio administrativo dos planos.

Quanto ao Convênio INSS precisamos saber o porquê revisões do INSS não estão sendo refletidas nos benefícios Petros.

Temos que entender quais as dificuldades que levaram à paralização do processo de recadastramento, tão importante para termos avaliações atuariais fidedignas.

E, por último, precisamos saber se a Petros se preparou para atender o prazo da Resolução CNPC 31 que determina que as EFPC constituam CNPJ para cada plano de benefícios até 31/12/2022, prazo este recentemente prorrogado para 30/06/2023.

Desafio 5: Reduzir o endividamento dos participantes e assistidos

As taxas de juros cobradas nos empréstimos da Petros são superiores à necessidade de retorno de rentabilidade dos Planos. Os juros dos empréstimos dos empréstimos dos Planos da Petrobras são de 7,3% a.a. e correção pelo IPCA. A Petros também cobra taxa de administração e taxa de risco. Os encargos totais anuais cobrados são: (i) para o PP2: 9,77% a.a. + IPCA; e (ii) para os PPSPs: 11,35% a.a. + IPCA.

Outro ponto a ser debatido é o limite da margem consignável a ser utilizada para descontos sobre os benefícios da Petros.

Desafio 6: Remuneração Variável de Dirigentes desvinculada da Meta Atuarial

O balanço contábil dos planos administrados pela Petros ao final de 2021 apresentou resultados bastante insatisfatórios. O Plano PPSP-R saiu de um resultado superavitário em 2020 de R\$ 955 milhões para um déficit de R\$ 7,74 bilhões em 2021. Se compararmos o desempenho dos Planos administrados pela Petros com aqueles administrados pela Previ, Funcef e Postalis, as rentabilidades auferidas pela Petros são as piores tanto no ano de 2021 quanto no acumulado dos últimos 3 anos.

A Petros possui, em sua política de Recursos Humanos, prêmios para os seus dirigentes que são denominados “Incentivo de Curto Prazo” e “Incentivo de Longo Prazo”. Em ambos os casos os dirigentes foram contemplados com elevadas quantias, apesar do péssimo desempenho no ano.

Desafio 7: Participação/inserção em outras instâncias da Previdência Complementar – PREVIC, CNPC, ANAPAR

A Petros tem se omitido no que tange à sua participação e influência nas instâncias voltadas à Previdência Complementar.

Desafio 8: O novo Déficit do PPSP-R em 2021

Em 31/12/2021 o PPSP-R apresentou déficit de R\$ 7,74 bilhões, havendo necessidade de elaboração de Plano de Equacionamento de, no mínimo, R\$ 3,75 bilhões. A principal causa do déficit tem natureza contábil, pois a alteração da marcação contábil dos títulos públicos reduziria o déficit em R\$ 5,2 bilhões e não haveria necessidade de novo equacionamento.

Recentemente o CNPC promulgou a Resolução 55/2022 excepcionalizando apenas para o exercício de 2021 a remarcação dos títulos públicos federais, mas apenas posterga e agrava o problema.

O CD da Petros não utilizou a Resolução 55/2022 e aprovou o Plano de Equacionamento a ser implantado em abril de 2023.

Desafio 9: Baixa Rentabilidade dos Investimentos

Vimos que nos últimos anos a Petros tem obtido rentabilidades significativamente inferiores às demais grandes Fundações. Observamos que boa parte do problema advém da marcação à mercado dos Títulos Públicos Federais. A utilização do “dinheiro novo”, oriundo da parcela patronal do equacionamento, na compra de novos Títulos Públicos marcados na curva é

bem vinda e está sendo feita. Enquanto existir oferta de Títulos Públicos com rentabilidades acima da meta atuarial, esse movimento deve ser realizado.

Mas quais outros movimentos precisam ser analisados? Este é um ponto de debate. Requer atenção especial a carteira de imóveis, pois a Res CMN 4661 determina que as EPFCs vendam ou aloquem em FIs seus imóveis até maio de 2030.

Desafio 10: ACT Petros - Retirada dos Benefícios dos Empregados e Aposentados

O não fechamento do acordo coletivo de 2020 gerou uma grande perda de benefícios para empregados e assistidos vinculados à patrocinadora Petros. O ponto principal da discórdia foi a não aceitação da proposta que repassava 100% dos custos do Plano de Saúde para os assistidos. Com isso, a Diretoria Executiva da Petros aproveitou e utiliza, desde então, a convenção da categoria, aplicando, eventualmente, alguma benesse.

Com isso, a data base foi alterada (nov p/ abril), o reajuste passou a ser o da CCT, foram retirados benefícios, com uma forte precarização das relações de trabalho.

A Petros passou a ter quantidade significativa de pedidos de demissão.

Desafio 11: Piora dos Serviços e Perda de Conhecimento – Demissões e alta rotatividade de empregados.

Desde 2017 as Diretorias da Petros tiveram como meta uma redução drástica de custos sem a preocupação da perda de conhecimento e piora na qualidade dos serviços.

| Ano da Demissão | Demitidos | Pedidos de Demissão |
|-----------------|-----------|---------------------|
| 2017 | 19 | 14 |
| 2018 | 37 | 19 |
| 2019 | 108 | 0 |
| 2020 | 88 | 15 |
| 2021 | 67 | 29 |
| 2022 | 37 | 33 |

Desafio 12: Pagamento de Dívidas - Lanxess, Ultrafertil - e Assédio Moral

Em 2017 a Sra Tatiana Tavares, então Gerente do Setor de Atuária, discordou do então Diretor de Seguridade, Sr. Flavio Castro, com relação à algumas decisões tomadas em sua Diretoria. Como subordinada ao dirigente, ela relatou sua não concordância com relação ao tratamento que havia sido dado para suspender a cobrança de dívidas das patrocinadoras Lanxess e Ultrafertil, referentes ao impacto da introdução dos fatores FAT/FC no Regulamento, fato este que beneficiaria as patrocinadoras em detrimento dos participantes e assistidos.

Após manifestar sua opinião a então Gerente de Atuária foi sendo afastada das decisões pertinentes à sua área, caracterizando uma prática de assédio moral. A Sra Tatiana acabou demitida e ingressou com a denúncia na Ouvidoria da Petros e também ingressou na justiça contra a Petros.

Desafio 13: Não pagamento de despesas judiciais, por parte da Petros

Ex-dirigentes, ex-empregados e ex-conselheiros da Petros foram processados pelo Ministério Público Federal e pela própria Petros em razão de decisões tomadas no exercício de suas funções na Petros.

Diz o art. 21 do Estatuto que a Petros assegurará a defesa em processos judiciais e administrativos, decorrentes de ato regular de gestão e que, se a pessoa defendida for condenada, **com sentença transitada em julgado**, deverá ressarcir a Petros dos custos da sua defesa e dos prejuízos causados à Petros. Porém existe normativo interno que permite a suspensão do pagamento da defesa antes da conclusão do processo judicial.

A Petros possui contratos com escritórios jurídicos que possuem valores fixos, independentemente da quantidade de defesas realizadas.

Desafio 14: Aposentadoria Especial do PP-2

O PP-2 permite um acréscimo de contribuição de 5% (paritário) para participantes que trabalhem em regime considerado para a aposentadoria Especial.

A Petrobras não contribui para qualquer participante com essa contribuição extra, pois não considera que existam empregados que trabalhem nesse regime.

Desafio 15: Alteração Estatutária – Voto de Qualidade

Composição do Conselho Deliberativo prevê composição paritária entre conselheiros eleitos e conselheiros indicados pela patrocinadora, cabendo a um representante destes últimos o voto de qualidade. Assim, em assuntos que apresentem algum conflito de ideias, a decisão acaba não sendo negociada, uma vez que a patrocinadora possui o voto de desempate.

Desafio 16: Dedutibilidade da Contribuição Extraordinária no IR

A Receita Federal tem solução de consulta não permitindo a dedução das contribuições extraordinárias (cobertura de déficit) da base tributável para fins de IR.

Há ações judiciais questionando o assunto, com resultados positivos e negativos.

Desafio 17: Pagamento da RMNR entre 09/2007 e 08/2011

A contribuição para os PPSPs referentes à parcela Complemento RMNR não foi paga durante o período compreendido entre 09/2007 e 08/2011.

Desafio 18: Serviço Passado do PP-2 para os optantes pelo BPO

Os participantes do PPSP-R que optaram pelo BPO e migraram para o PP-2 em 12/2010 não tiveram direito ao serviço passado do período compreendido entre 07/2007 e 12/2010.

Esse serviço passado seria calculado sobre a diferença entre o salário integral do participante e o teto de contribuição do PPSP-R.

Desafio 19: Ação Civil Pública da FUP

A Emenda Constitucional nº 20/1998 determinou alterações nas regras dos Planos de Previdência Complementar e deu o prazo de 2 anos para que as EFPC se adequassem às novas regras e a partir da data limite, deveria ser implantada a paridade contributiva.

Ao final do período, a FUP ingressou com a Ação Civil Pública 2001.001.096664-0. Esta ação é composta da cobrança de valores referentes a 13 itens considerados devidos pelos patrocinadores e não resolvidos no prazo.

Em 2007 foi feito um acordo judicial com as patrocinadoras, quando foram acatados 5 desses 13 itens – o AOR. Os demais itens não pactuados seguem

sendo apreciados pela justiça, porém o processo ainda está em primeira instância.

Desafio 20: Terceirização do Call Center e fim do atendimento pessoal

A Petros terceirizou a sua Central de Atendimento e fechou os postos de atendimento presenciais. O atendimento pessoal na Sede está suspenso desde o início da pandemia.

A Central de Atendimento passou a ser operacionalizada pela empresa Atento, que ofereceu salário inicial de R\$ 900,00 aos antigos atendentes da Petros, que não aceitaram. As pessoas que passaram a atender aos participantes da Petros não possuem o menor conhecimento sobre assuntos da Fundação.

A Previ recentemente deu o exemplo: realizou seleção para seu quadro de atendentes e, os aprovados, ficarão em treinamento pelo período de seis meses até que tenham o conhecimento suficiente para trabalharem no atendimento aos participantes.

Desafio 21: Processo de Seleção de Dirigentes

Desde 2007 existe o compromisso, pactuado em juízo, para a escolha de dois dirigentes da Petros por meio do voto direto dos participantes e assistidos.

O Estatuto contemplando as alterações necessárias foi elaborado pela Petros e encaminhado para a Petrobras à época do AOR, porém jamais houve um retorno da patrocinadora.

Outro ponto a ser debatido é a necessidade de todos os dirigentes a serem selecionados possuírem vínculo com planos administrados pela Petros. Atualmente o Estatuto prevê a necessidade de vinculação a planos administrados pela Petros de dois dirigentes.

Desafio 22: A postergação da implantação do Equacionamento de 2015

O Plano Petros do Sistema Petrobras apresentou déficit ao final do exercício de 2015 no montante de R\$ 21 bilhões.

No segundo semestre do exercício de 2016, a então Diretoria Executiva da Petros elaborou um Plano de Equacionamento a ser implementado junto ao Plano de Custeio de 2017 (março de 2017).

Com o início do governo Temer, a nova Diretoria Executiva decidiu postergar a implantação do Plano de Equacionamento que estava pronto, e, como efeito

