

AEBA — Associação dos Empregados do Banco da Amazônia

SOBRE O SALDAMENTO E O PLANO PREV AMAZÔNIA

1. DO SALDAMENTO PROPOSTO

1.1. DAS CONSIDERAÇÕES INICIAIS

1. É proposto o saldamento tanto do Plano de Benefício Definido quanto do Plano Misto de Benefícios, cada um com seus critérios.
2. Foi criado um NOVO PLANO DE BENEFÍCIOS: O Plano Saldado de Benefício Definido. É o aprovado pela Portaria nº 586, de 05.08.2010, publicada o Diário Oficial da União de 06.08.2010.
3. Conhece-se — e questiona-se — experiência de saldamento no interior do mesmo plano de benefícios. Funciona, em tese, como um novo benefício optativo. As reservas, no entanto, permanecem no mesmo plano, sem que haja qualquer tipo de segregação.
4. De onde virão os recursos para esse novo Plano Saldado? A rigor, haverá migração de recursos do Plano BD para o PSBD? Ou pretendem a patrocinadora e a CAPAF levarem a efeito eventual “segregação de massas” e afrontar, mais uma vez, o Regulamento da entidade?
5. Veja-se que, em princípio, haverá DUAS MASSAS: a que permanece no Plano BD, e a que vier a “optar” pelo Plano PSBD. A seguir, haveria a possibilidade de adesão a um TERCEIRO PLANO DE BENEFÍCIO: o PREV AMAZÔNIA. Essa é a confusão proposta.
6. É um novo plano, com recursos próprios? Tudo indica que é um novo plano, eis que assim foi aprovado pela Previc. É regulamento próprio. Só que não há dinheiro.
7. NADA HÁ no regulamento do Plano BD que autorize a migração, a retirada de recursos para o Plano Saldado. Pelo que se entende o participante “optaria” pelo Plano Saldado, que levaria à desvinculação do Plano Anterior. O novo plano, no entanto, chega a ter benefícios MENORES OU INEXISTENTES, como é o caso da pensão para quem aderir ainda não assistido.
8. Desde já, diga-se: a CAPAF e o BASA levaram cerca de oito anos para aprofundar ilegalidades que estavam sendo cometidas. Não há perspectiva de solução, mas de aumento dos problemas.

1.2. QUANTO AO PSBD

9. A rigor, todos os participantes da Capaf podem recorrer aos ditames da Portaria nº 375. Assim, em qualquer hipótese de cálculo deve ser comparado o benefício do suposto regulamento a que faz parte o participante com aquele que seria obtido mediante a aplicação da Portaria nº 375.

10. A minuta encaminhada, no entanto, divide, para fins específicos de saldamento, em vários grupos, sem o necessário comparativo em face da referida Portaria.
11. O artigo 51 do Regulamento refere que “da insuficiência apurada na data do saldamento o Patrocinador Principal será responsável pelo pagamento de responsabilidades já assumidas pelo Banco da Amazônia em contrato específico a ser firmado entre as partes e determinado atuarialmente a cada reavaliação anual”.
12. O texto nada quer dizer. Ao contrário, dissimula o que efetivamente será feito. Se já houve assunção de responsabilidades pelo BASA, por que não foram cumpridas? O contrato, então, dirá respeito apenas às “responsabilidades” já reconhecidas? E quais são essas responsabilidades?
13. Como será feita a avaliação anual dos valores devidos? Qual a forma de financiamento de tais valores? São, efetivamente, suficientes para cobrir as tais “responsabilidades”? E como serão feitos os pagamentos? E em que valores? Em que moedas? Veja-se que a CAPAF já recebeu moedas podres do BASA, efetivamente sem serventia, e as recebeu pelo valor de face, em crime contra o patrimônio dos aposentados.
14. Nada é dito. Tão somente é anunciada uma celebração, sem sequer referência efetiva a valores ou a comprometimento. E vale lembrar, sempre, que tais contratos devem ter seus termos absolutamente sopesados: há uma verdadeira indústria da lesão proveniente de contratos em que, de regra, buscam as patrocinadoras se apropriar de qualquer rentabilidade superior ao mínimo atuarial para diminuir, anual e ilegalmente, os valores que deve ao plano de benefícios.
15. Veja-se que as condições hoje vigentes fazem com que as “responsabilidades” da patrocinadora sejam subdimensionadas, não bastasse o descumprimento completo, permanente, à luz do dia, do Plano de Custeio, sem que qualquer providência sejam tomada pelas autoridades.
16. A patrocinadora descumpre o Plano de Custeio, essencialmente ao aplicar sobre uma base falsa os percentuais: deve aplicar sobre toda a folha de pagamento, na exata forma como contratou anteriormente e não vem honrando. Inventou, no entanto, o conceito de “folha de participantes” e passou a praticar uma política de expulsar participantes da Capaf para economizar criando uma falsa base menor de contribuição.
17. Essa tem sido a história da Capaf do ponto de vista do custeio, ou seja, da entrada de recursos. Do ponto de vista do participante, vem pagando taxas extorsivas para poder manter seu plano de benefícios, ou seja, vem sendo chamado a suprir aquilo que ilegalmente a patrocinadora não vem aportando. Daí, também, o grande volume de ações judiciais visando restabelecer a contribuição a níveis razoáveis, ou mesmo de cessá-la a partir de determinado momento.
18. E do ponto de vista da saída de recursos, ou seja, dos benefícios? A sucessão de regras criadas, sempre, para fraudar o participante e o

plano levam ao ajuizamento maciço de ações. Tem-se desde a ausência de correção do benefício durante vários anos, até a exclusão de verbas que deveriam constar da base de cálculo da aposentadoria. Vão, aí, mais ações judiciais. E a CAPAF perdendo de forma absoluta tais ações.

19. Se a regra, da parte da CAPAF e do BASA é a desonestidade — sim, desonestidade — no trato com os participantes, por que, agora, deve-se acreditar no que está sendo proposto? Por que, agora, com termos menos claros do que o Regulamento vigente, deve-se aceitar o que está sendo proposto?
20. O Regulamento vigente é CONTRATO FIRMADO. É possível, e assim tem sido feito, executar tal contrato, fazer valer o contrato em juízo. Daí é que se justifica a existência de milhares de ações contra Capaf e Basa, todas elas buscando fazer valer um contrato há muito firmado. É contrato velho, portanto, vigente, de interpretação conhecida.
21. Fazer valer os direitos individualmente em face da Capaf e Basa não tem sido problema. O problema está sendo cobrar os valores devidos pelo Basa à CAPAF, em ação judicial de andamento absolutamente difícil, e que tão somente agora está em fase de perícia. Cada ação movida apenas contra a CAPAF, sem buscar a responsabilização conjunta ou solidária do Basa, é risco no que se refere ao déficit e à viabilidade financeira da entidade fechada de previdência complementar.
22. Voltemos ao ponto: como os benefícios estão subcalculados, como os reajustes foram mal aplicados; como a contribuição do participante se deu a maior, para minimizar a ausência de contribuições obrigatórias da patrocinadora, as tais “responsabilidades da patrocinadora” enunciadas no artigo 51 estão MENORES do que efetivamente deveriam ser, caso correto fosse feito.
23. Mesmo sem ter sido anunciado o teor do contrato a ser firmado, e a fórmula dos reajustes anuais do contrato, o instrumento já nascerá contendo valores MENORES.
24. É, portanto, tentativa de consolidação de perdas, de soterrar o que houve no passado.
25. O mais grave, no entanto, vem no parágrafo primeiro do mesmo artigo 51 —

§1º Subtraindo-se da insuficiência total anteriormente mencionada, a responsabilidade do Banco restará um déficit consolidado que será assumido, nos termos da legislação em vigor: 50% pelos Participantes e 50% pelo Banco.

26. Aí está a explicação: não bastasse terem os participantes arcado com os déficits da entidade mediante aumento unilateral das contribuições, agora é anunciado UM NOVO DÉFICIT. Veja-se que no Regulamento anterior não havia previsão de pagamento de déficit pelos participantes. Agora, com o Regulamento proposto, cria-se NOVA OBRIGAÇÃO, desta vez para os participantes.

27. Ou seja: a patrocinadora não paga, descaradamente não paga; descumpre o plano de custeio; cria mecanismos de expulsão de participantes do plano pela ótica de sua absoluta não atratividade. “Economiza” recursos por esse meio. E, após anos na ilegalidade, resolve arcar com o que diz serem “suas responsabilidades”. Mas não diz quais são, não discrimina quais são essas responsabilidades. E aí diz que o que faltar será dividido meio a meio!
28. Cria-se, portanto, um plano saldado onde as contribuições CONTINUAM no que se refere a déficits que extrapolem as “responsabilidades” da patrocinadora.
29. Todo esse engodo, que vem sendo estimulado pelos órgãos federais de fiscalização, esbarra na legislação e no Judiciário. O Regulamento da CAPAF é antigo, anterior à imposição da paridade contributiva. Tal paridade, a propósito, diz respeito às contribuições normais, não às extraordinárias destinadas à cobertura de déficit.
30. Ou seja, a autoridade pública provoca ou aceita uma interpretação da lei absolutamente esdrúxula e inaceitável. Busca impor sobre contratos antigos a legislação vigente, e busca, mesmo, alterar o conceito de contribuição extraordinária. Com base nisso, impede que a entidade previdenciária complementar atinja uma situação de equilíbrio. Dessa forma, força a mudança do tipo de plano de benefícios oferecido, em inequívoca quebra contratual.
31. Em início de análise, portanto, conclua-se parcialmente: o saldamento proposto é um engodo porque não deixa claras quais as responsabilidades do BASA, nem deixa claro qual o déficit a ser “dividido” no futuro, conforme anunciado no §1º da Cláusula 51. Além disso, é proposto saldamento sem tenha havido recomposição dos benefícios, o que diminui as tais “responsabilidades” da patrocinadora.
32. Em outras palavras, mesmo com todo o sofrimento, o plano atual ainda é melhor do que o saldamento proposto. É contrato antigo, passível de provocação judicial no que se refere tanto ao seu custeio exagerado, na base de cálculo do benefício e nas formas de reajustamento do benefício. Mesmo que assim tenha que ocorrer a partir de várias ações judiciais individuais, é a forma de salvar os direitos.
33. Repito, portanto: a morosidade do Judiciário está nas questões coletivas, de defesa do fundo de pensão, e não na defesa dos benefícios individualmente pelos participantes.

1.3. DOS BENEFÍCIOS

1. Quanto aos benefícios, é invocada fórmula que condiciona ao tempo de vinculação ao plano em relação ao tempo faltante para elegibilidade.
2. A fórmula é aleatória. Nada existe no plano de carreira da patrocinadora, e, portanto, no fundo de pensão, que aos dez anos o empregado já percorreu um terço da carreira, ou que aos 15

percorreu a metade. Veja-se que se trata de vinculação à entidade previdenciária, e não à patrocinadora.

3. A regra, em tais casos, é uma carência de 20 anos e, após, a possibilidade de aposentadoria a depender das condições junto à previdência social. Isso no que se refere a um plano de BD clássico.
4. A fórmula proposta, no entanto, leva em conta tempo percorrido no plano versus tempo faltante. E nada há que respalde essa fórmula. É comum o empregado ingressar na companhia, concluir seus estudos externos, em momento adiantado começa a receber treinamento e maiores responsabilidades. Ou seja, há um momento em que a empresa identifica aquele empregado como alguém que permanecerá na casa, e partir de então começará a disponibilizar treinamento e a facilitar a ascensão profissional. Diga-se, por exemplo, que próximo ao décimo ano de empresa é que a companhia entenderá aquele empregado como alguém que pretende lá continuar. Aí inicia o processo de carreira propriamente dita.
5. Ora, não há uma proporção: não se pode dizer que aos 10 anos o trabalhador já percorreu 1/3 da carreira, e que aos 20 anos percorreu 2/3. Não há essa lógica, essa linearidade. A construção da carreira passa por uma etapa inicial de conhecimento e adaptação, adiante uma nova etapa de avaliação de potencialidade e confiança, e somente então começa a carreira propriamente dita. Ao começar, tende a seguir ligeiramente mais rápido do que a mera linearidade.
6. Além disso, a proporção estabelecida continua excluindo, para alguns grupos, a incidência da Portaria 375. Da forma como é o Regulamento do Basa, todos os grupos podem invocar a Portaria, desde que entendam lhes ser favorável.
7. A Salientar que, no que se refere ao benefício, para o denominado Subgrupo Portaria 375 é exigida a rescisão do contrato de trabalho com o empregador. Ora, a rescisão se dá por demissão, ou a pedido, ou por iniciativa do empregador. Se por iniciativa do empregador, deve ser pago o adicional de 40% sobre os depósitos no FGTS. De outra parte, o STF já pacificou que a simples aposentadoria, ou seja, a aposentadoria comum, não extingue o vínculo empregatício. É o regulamento, então, que passa a impor o rompimento do vínculo. E se dará por iniciativa de quem, do empregado ou do empregador? Nesse caso, haverá o pagamento da multa? Ou seja, no bojo de um novo regulamento a substituir o anterior, é criada cláusula que impõe a ruptura do vínculo para percepção do benefício.
8. No que se refere aos Participantes Ativos e Vinulados, não há mais benefício por invalidez ou morte. Ou seja, um benefício previamente contratado é simplesmente extinto. A situação só reforça o desamparo a que estão sendo jogados os participantes da Capaf. É extinta a aposentadoria por invalidez e também é extinta a pensão por morte.

1.4. DAS OBSERVAÇÕES

1. Trata-se de proposta de “saldamento” englobando tanto participantes ativos quanto participantes aposentados, o que é extremamente curioso. Em verdade, tem-se a tentativa de congelar a situação do pessoal da ativa, tão somente, ao tempo que seriam feitos “reparos” no plano de benefícios.
2. O pessoal da ativa, de outra parte, seria instado a integrar novo plano de benefícios, que será objeto da próxima manifestação.
3. O plano apresentado é pífio. Não constam mensurações de valores, ou mesmo qualquer projeção relativa às dívidas da patrocinadora, no Regulamento referidas como “responsabilidades”. A proposta é de má-fé porque feita sobre um histórico de descumprimento do plano de custeio que continua até hoje. Não teve a preocupação a patrocinadora de passar a cumprir o plano de custeio para que essa iniciativa lhe desse credibilidade.
4. Tem-se, portanto, uma contumaz devedora, permanecendo na ilegalidade, descumprindo flagrantemente o Plano de Custeio da entidade e sobrecarregando os participantes quanto a tal.
5. É essa a patrocinadora que se atreve a propor um Regulamento absolutamente vago, onde não consta o valor das suas “responsabilidades”, onde omite os termos do contrato onde voltará a assumir (sic) o que já havia anteriormente assumido; onde impõe aos participantes metade de um suposto déficit que sobrarão ao final, fruto dos anos de descumprimento do Plano de Custeio pela patrocinadora.
6. A proposta, portanto, é uma vergonha. É repleta de ilegalidades. Busca criar novos tipos de participantes, ou seja, os optantes pelo saldamento. Permite o acesso diferenciado às reservas da entidade. Cria uma nova forma de cessar o ingresso de recursos no plano de benefícios, originalmente não prevista.
7. Tem-se, em verdade, uma espécie de “retirada parcial de patrocínio”, onde a patrocinadora não paga suas dívidas. Ao contrário, propõe o rateio meio a meio de valores para participantes absolutamente sobrecarregados de custeio.
8. Ora, mais uma vez A PATROCINADORA DEVE A UM PLANO, MAS PRETENDE PAGAR AO OUTRO. O “contrato” está previsto no Regulamento do PSBD, e não
9. Frise-se, novamente: é proposta vinda de quem, no dia de hoje, descumpra o Plano de Custeio. E, sob nova contratação pretendida, afirma que doravante passará a cumprir aquilo que assina. Ou seja, é proposta feita tendo como base a falta de caráter.
10. A modificação é ilegal. Além de tudo, configura ATENTADO sobre a ação civil pública em curso na Seção Judiciária do Distrito Federal.
11. A implantação do “saldamento” pode ser atacada por via autônoma ou incidentalmente na ação civil pública sob perícia.

2. DO PREV AMAZÔNIA

1. Trata-se de plano de contribuição definida, em sua modalidade mista. Diz-se modalidade mista porque há dois aspectos que o distinguem do plano CD puro: o primeiro, que quando da fase de fruição do benefício há garantia, e não variação por quotas; o segundo, porque há benefício de risco em sua forma clássica.
2. O artigo 30 do Regulamento do Prev Amazônia prevê, para até 10 VRP (indexador criado pelo plano, que se supõe seja próximo a dez salários mínimos) o percentual de 1 a 4%. Acima desses 10 VRP, o participante optaria por um percentual de 8 a 11%.
3. A rigor, busca a estruturação do plano assemelhar-se ao que foram as faixas anteriores, clássicas nos planos de benefícios. É que o trabalhador contribui, até cerca de 10 salários mínimos, para o INSS. A rigor, portanto, sobre essa faixa já estará coberto.
4. A fórmula proposta, no entanto, não contempla. Primeiro, porque a menos que o VRP continue a acompanhar o salário mínimo, haverá um intervalo entre salário mínimo e VRP. Poderá, então, haver uma faixa de intersecção: sobre um mesmo valor incidirá tanto contribuição para o INSS quanto contribuição para o plano de benefícios, o que incentiva o participante a se desligar do plano.
5. Não é só, no entanto. Há uma premissa subjacente: a de que a aposentadoria do INSS cobrirá cerca de 10 salários mínimos. Caberia ao plano de benefícios, então, cobrir o que sobejar, ou seja, aquilo que o trabalhador, na ativa, recebia acima de 10 salários mínimos. A premissa é equivocada.
6. A reforma da previdência de 1998 trouxe duas “guilhotinhas”: a primeira, a instituição de média pelas 80% maiores contribuições. Na hora da aposentadoria, portanto, não valem, como valiam, os últimos 36 meses, mas as 80% maiores contribuições a contar de 1995. Há um grande rebaixamento, portanto, já que, tomando hoje com base — 15 anos após — o impacto é significativo. Imagine-se que os anos de promoção, de avanço na carreira, até mesmo de anuênio, passam apenas a compor uma média, contemplando, inclusive, baixos salários. Além disso, há a segunda guilhotinha: o Fator Previdenciário.
7. Somando-se a média das 80% maiores contribuições a contar de 1995 com o Fator Previdenciário, tem-se por evidente que o trabalhador não receberá o equivalente a 10 salários mínimos do INSS. Ora, se o plano é formatado para pagar somente acima de 10 salários mínimos, ou 10 VRP, quem pagará a diferença?
8. Em outras palavras, suponha-se que o trabalhador ganhe 20 salários mínimos. O INSS pagará 5; o plano privado foi programado para pagar mais 10; quem pagará os 5 salários mínimos faltantes? Isso tudo tomando-se por verdadeiro que o plano privado conseguirá pagar os 10 salários mínimos.

9. Dito, há pouco, que fatalmente haverá área de intersecção entre contribuições para o INSS e contribuições para o plano de benefícios.
10. No que se refere ao custeio, foi imposto um curioso “teto” à contribuição da patrocinadora, absolutamente não aplicável: o artigo 31 diz que, nada obstante a patrocinadora se comprometer a acompanhar a contribuição do participante, estabeleceu que sua contribuição global não poderá ultrapassar 7,5% da Folha de Salário de Contribuição dos Participantes.
11. Ora, já há uma regra no artigo 30. A seguir, é colocado um teto. Pois bem: e se o cumprimento da regra do artigo 30 fizer com que a contribuição da patrocinadora ultrapassa 7,5% da folha de salário de contribuição dos participantes? O que fará a patrocinadora? REDUZIRÁ a sua contribuição? Para quem? Proporcionalmente para todos?
12. Ora, em planos de CD — ou CV — as contribuições são INDIVIDUALIZADAS. Daí que serão vertidos menos recursos para as contas individuais dos participantes.
13. O custeio de benefício de risco é um dos clássicos problemas desse tipo de plano. Quanto maior o número de acidentes, de doenças ocupacionais, quanto maior a pressão do empregador que reflita na saúde do empregado, maior o número de aposentadorias. Os recursos para custeio dessas aposentadorias saem exatamente da mesma base — o custeio previsto no artigo 30. Quanto maior o número de doenças ou acidentes que gerem aposentadorias por invalidez, menor o valor a ser vertido para os saldos de conta.
14. Também o risco ocupacional, portanto, é repassado aos participantes. Maior o número de doenças, menor o valor da aposentadoria.
15. Ainda sob o aspecto estrutural, há o problema essencial do plano: não mais guarda relação com os salários em atividade, com a carreira construída. Tão somente são depositados recursos em contas, e ao final do período contributivo essas contas suportarão o cálculo da aposentadoria: a rigor, vê-se qual a sobrevida apontada na tábua biométrica; separa-se determinado valor para a pensão; e, a partir daí, é calculado o valor com base no total acumulado dividido pela expectativa de vida.
16. Diante, também é exigida a cessação do vínculo empregatício com o Patrocinador. O STF, no entanto, pacificou que a simples aposentadoria comum não rompe o vínculo empregatício. Haverá necessidade de demissão? Quem tomará a iniciativa da demissão?
17. Qual a forma, enfim, de cálculo do benefício? Ora, é referido, no artigo 52, que será mediante aplicação de “favot calculado nos termos da Nota Técnica Atuarial”. Ou seja, NADA É DITO. NÃO CONSTA DO REGULAMENTO QUAL A FORMA DE CÁLCULO DA APOSENTADORIA. Que Nota Técnica Atuarial é essa, quais as bases que a compõem?
18. Ora, e a autoridade pública aprova tal tipo de regulamento, o que deixa o consumidor sem saber o que contratou!

19. Quanto à duração do benefício, o artigo 52, em seu parágrafo primeiro, prevê a possibilidade de recebimento à vista de 25% do saldo de conta individual do participante; o recebimento mensal de QUOTAS, entre 0,8 e 1,6% do saldo acumulado; pagamento em quotas pelo período mínimo de 5 anos. Por fim, renda vitalícia, recalculada anualmente em função da avaliação atuarial do plano ou renda mensal vitalícia e moeda corrente nacional, de valor Atuarialmente Equivalente. Aí é introduzido novo conceito: Atuarialmente Equivalente.
20. Toda a perversidade do plano emerge do artigo 52. A rigor, nessa espécie de plano o participante será incentivado a NUNCA optar por renda vitalícia, eis que será pífia tendo em vista o tal “Atuarialmente Equivalente” e expressões outras que são criadas essencialmente para rebaixar o valor da aposentadoria.
21. A rigor, é plano que se assemelha ao CD puro. Não há, a rigor, uma aposentadoria normal, mas a remessa do tema a uma “Nota Técnica Atuarial” alterável ao sabor de quem a contrata, sem que sequer suas mínimas bases sejam enunciadas. Adiante, no artigo 71, é previsto o INPC como indexador dos benefícios mensais. Ou seja, aplicável para aqueles que não se derem por cotas ou assemelhado.
22. Como fica a troca de tábua de mortalidade? Às vésperas da aposentadoria, é trocada a tábua por uma mais longa. O valor acumulado que deveria pagar, digamos 25 anos de sobrevivência, agora terá que pagar 35 anos. Ou seja, terá que pagar um tempo 40% maior. Logo, a aposentadoria será reduzida em percentual semelhante. Não há qualquer garantia nesse sentido, embora seja possível, teoricamente, o estabelecimento de fórmulas de amortecimento ou transição.
23. É, portanto, um plano nos moldes de quaisquer outros acessíveis via “download”, sem qualquer traço de criatividade ou de adaptação às condições específicas oferecidas pelo empregador.
24. A rigor, é um plano ruim, que não permitirá a capitalização necessária que origine um benefício razoável. Além disso, prevê a perversa fórmula de benefício em cotas ou por prazo determinado, o que é a negação da previdência.
25. O plano proposto é inferior ao Plano existente, considerando-se as correções judicialmente feitas no primeiro plano.

Luís Antônio Castagna Maia
OAB – DF 13.377
Em 25.10.2010