

# PARECER TÉCNICO

**OBJETIVO**

EMITIR PARECER ACERCA DA CONFORMIDADE DO RELATÓRIO TÉCNICO ELABORADO PELO GDPAPE

**INTERESSADA**

GDPAPE

**DATA**

28/06/2017

## 1. INTRODUÇÃO

O Plano Petros do Sistema Petrobrás – PPSP, administrado pela Fundação Petrobras de Seguridade Social, caracteriza-se por ser um plano de previdência privada complementar, estruturado na modalidade benefício definido, que tem como Patrocinadoras as empresas Petrobras – Petróleo Brasileiro S.A., BR - Petrobras Distribuidora S.A. e a própria Petros – Fundação Petrobras de Seguridade Social. Foi instituído há mais de 40 anos e encontra-se regularmente registrado na Superintendência Nacional de Previdência Complementar - PREVIC.

Atualmente considerado um plano em extinção, por não admitir a entrada de novos participantes, ao longo de sua existência seu regulamento sofreu diversas modificações, seja por força de dispositivos legais que assim o exigiram, seja por iniciativa de suas Patrocinadoras.

Por iniciativa do Grupo em Defesa dos Participantes da Petros – GDPAPE, fomos instados a efetuar análise de Relatório Técnico elaborado pelo GDPAPE acerca da evolução dos valores das Provisões Matemáticas do Plano Petros do Sistema Petrobras – PPSP em virtude de alterações promovidas pela Patrocinadora Petrobras, no período de 2003 a 2015, na sistemática remuneratória de seus empregados.

## 2. OBJETIVO

O presente estudo tem como finalidade precípua analisar a pertinência e consistência do Relatório Técnico elaborado pelo GDPAPE, que teve como propósito avaliar os impactos no Plano Petros do Sistema Petrobrás (PPSP) da política remuneratória aplicada aos trabalhadores da Petrobrás no período 2003 – 2015 e, em especial, as distorções identificadas nas avaliações atuariais do referido PPSP.

## 3. ANÁLISE

É importante esclarecer inicialmente que em nosso trabalho analítico restringimo-nos, exclusivamente, a examinar os dados, balanços, DRAA's, pareceres e demais informações constantes dos relatórios anuais da PETROS relativos aos exercícios de 2003 a 2015, fornecidos pelo GDPAPE e, com base em tais documentos/dados, analisar e identificar eventuais indícios de desequilíbrio na estrutura do PPSP decorrentes da sistemática remuneratória adotada pela Petrobras para seus empregados no referido período.



Desta forma, para o desenvolvimento deste estudo, tivemos acesso aos seguintes documentos:

- Relatórios Anuais da Petros, referente aos anos de 2003 a 2015.
- Demonstrativos de Resultado de Avaliação Atuarial referente aos anos de 2006 a 2015.
- Relatório Técnico (**RT**) elaborado pelo GDPAPE.

### 3.1. EVOLUÇÃO DA MASSA DE PARTICIPANTES

O GDPAPE, em seu Relatório Técnico, analisou a evolução da massa de participantes, com base na tabela abaixo, cujos dados foram extraídos dos Relatórios Anuais divulgados pela Petros.

Dados do Relatório Técnico do GDPAPE					
Ano	Quantidade		Salário Part.	Benefício	Dif. Sal. Part.
	Ativos	Assistidos	Médio dos Ativos	Médio dos Assistidos	Médio / Benefício Médio (%)
2003	33.488	46.840	6.021,63	2.559,62	135,25%
2004	32.991	47.477	6.666,48	2.803,60	137,78%
2005	32.993	47.784	7.380,39	3.070,84	140,34%
2006	32.489	47.997	8.170,75	3.363,55	142,92%
2007	32.150	48.097	7.743,06	3.539,80	118,74%
2008	31.719	48.214	8.269,76	3.859,15	114,29%
2009	31.057	48.792	9.155,36	4.049,06	126,11%
2010	30.266	49.229	12.012,1	4.423,20	171,57%
2011	29.332	49.772	9.175,85	4.889,44	87,67%
2012	28.398	50.253	13.989,3	5.284,31	164,73%
2013	27.506	50.659	10.306,8	5.782,39	78,24%
2014	23.331	54.112	11.676,9	6.858,81	70,25%
2015	20.927	57.049	12.616,8	8.357,11	50,97%

Esta Consultoria, ao analisar o quadro constante do Relatório Técnico elaborado pelo GDPAPE acerca da evolução da massa de participantes, verificou que tal item foi abordado de forma coerente onde foi constatado que o salário de participação médio dos participantes ativos chegou a ser cerca de 171% superior ao valor médio dos benefícios (ano 2010), relação esta reduzida para cerca de 51% no exercício de 2015.



### 3.2. VALORES DE SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

Aqui é importante esclarecer que os valores médios dos salários dos participantes ativos foram obtidos pela divisão entre o total de folha salarial dos participantes e a quantidade de participantes, conforme relatados nos relatórios anuais dos referidos anos.

Por outro lado, é fundamental que qualquer análise que venha a ser efetuada considere que o valor do benefício inicial não é exatamente igual ao último salário do participante que se aposenta e, portanto, qualquer inferência que se baseie em valores médios de salário e benefício deve considerar as regras regulamentares, em especial que:

- a) O valor da suplementação é dependente do valor do benefício do INSS. Portanto é válido afirmar que quanto maior o valor do INSS, menor será o valor da suplementação, com recíproca verdadeira, e, portanto, ao comparar salários médios com benefícios médios é preciso considerar a variável INSS.
- b) O reajuste a ser aplicado aos benefícios em manutenção não são homogêneos, nem em relação ao valor do reajuste, nem em relação à data de efetivação do mesmo, uma vez que, de acordo com o Art. 41 do Regulamento, os Assistidos são separados em grupos, para efeito de determinação do percentual de reajuste e da data de sua aplicação. Deste modo, para efeito comparativo, acredito que não podemos colocar todos em um mesmo "saco", como se todos os benefícios fossem reajustados pelo mesmo índice e nas mesmas datas.

### 3.3. IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO DE CLASSIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DE CARGOS - PCAC

Em relação às afirmações (inferências) feitas no item **"IMPACTO DA IMPLEMENTAÇÃO DO PCAC NO PPSP – EXERCÍCIOS 2005, 2006 e 2007"**, constante do Relatório Técnico considerado, as mesmas não podem ser desprezadas e são absolutamente coerentes, entretanto, sugerimos a realização de estudos adicionais para uma perfeita avaliação dos impactos do PCAC no PPSP, inclusive com a realização de uma avaliação atuarial e análise de sensibilidade dos parâmetros atuariais e financeiros, tais como: taxa real de crescimento salarial, taxa de juros, taxa de crescimento dos benefícios, etc, principalmente no período de 2005/2007, onde ocorreu a referida implementação do novo Plano de Cargos, por forma a se



ter resultados mais consistentes, que permitiriam conclusões também mais consistentes e abalizadas sobre a questão, conforme é recomendado no próprio parecer.

#### 3.4. NÍVEIS CONCEDIDOS NOS ACT

Em relação ao item "**NÍVEIS CONCEDIDOS NOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO - ACT DA PETROBRÁS EM 2004, 2005 e 2006**", boa parte do texto resume os procedimentos adotados pela Petros para a obtenção do valor do Fundo Previdencial a ser contabilizado e não podemos deixar de concordar que a forma como foram obtidos os recursos para o Fundo Previdencial, ou seja, do próprio Patrimônio garantidor do plano é, no mínimo estranha e que o mesmo deveria ter sido constituído por recursos provenientes das Patrocinadoras.

Outrossim, cremos que seria conveniente que o Fundo Previdencial fosse recalculado através de uma avaliação atuarial independente, principalmente no período de 2004/2006, que confirmasse ou contestasse o valor obtido à época, por forma a dar maior robustez e consistência ao parecer, bem como não podemos deixar de concordar com a recomendação contida no Relatório Técnico elaborado pelo GDPAPE sobre o item em questão.

#### 3.5. ENCARGOS DE FAMÍLIA (FAMÍLIA REAL)

Com relação à "**ADOÇÃO DA FAMÍLIA REAL NO PLANO PPSP**", demonstramos nossa concordância plena com as afirmações e inferências efetuadas.

#### 3.6. REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME

Com relação à "**REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME - RMNR**", verificamos que o Relatório Técnico elaborado pelo GDPAPE abordou a questão de forma correta e consistente ao afirmar que a referida verba deve ser incluída na composição do salário de participação dos empregados para fins de contribuição para os planos de benefícios administrados pela Petros e, também, a importância de se recompor as provisões matemáticas para o equilíbrio atuarial do PPSP, devendo ser a Patrocinadora responsabilizada pelos custos adicionais decorrentes da medida adoptada.



Adicionalmente, cabe registrar que a criação da "RMNR" tem efeito contínuo nas Provisões Matemáticas do PPSP haja vista ser uma verba que foi incorporada ao salário de participação dos participantes.

#### 4. CONCLUSÃO

De forma geral, o Relatório Técnico elaborado pelo GDPAPE revela-se consistente e aderente às informações e dados aos quais teve acesso para efetuar as análises lá registradas.

É nossa opinião ainda, que o mesmo tem pleno conhecimento das restrições a que esteve sujeito, relativamente aos dados que lhe foram disponibilizados para o estudo, e conclui com coerência acerca das questões que lhe foram apresentadas para análise, guardando os devidos cuidados em relação aos dados utilizados e fazendo recomendações absolutamente pertinentes e consequentes em relação às ações que devem ser adotadas para a obtenção de resultados mais consistentes para o estudo realizado.

Adicionalmente, decidimos efetuar uma comparação entre as informações apresentadas no relatório técnico do GDPAPE, obtidas dos dados existentes nos Relatórios Anuais, relativamente a salários, benefícios e derivados e as mesmas informações, desta vez por nós coletadas dos DRAA's, referente ao período 2003-2015.

Ao analisarmos os dados financeiros obtidos dos DRAA's, encontramos a partir do ano de 2010 valores absolutamente incongruentes com os anos anteriores, e que não se coadunam com qualquer que tenha sido a política de reajuste salarial das empresas patrocinadoras.

Constatamos nessa comparação que existem sensíveis diferenças entre os dados apresentados pelo GDPAPE em seu relatório técnico e aqueles coletados dos DRAA's conforme pode ser observado nos quadros apresentados a seguir.

Relativamente aos dados obtidos dos DRAA's, é importante esclarecer que os valores médios dos salários dos participantes ativos foram obtidos pela divisão entre o total de folha salarial dos participantes e a quantidade de participantes, conforme relatado nos DRAA's dos referidos anos.



Dados do Parecer do Atuário Independente					
Ano	Quantidade		Salário Part.	Benefício	Dif. Sal. Part.
	Ativos	Assistidos	Médio dos Ativos	Médio dos Assistidos	Médio / Benefício Médio (%)
2003	33.488	46.840	6.021,63	2.559,62	135,25%
2004	32.991	47.477	6.666,48	2.803,60	137,78%
2005	32.993	47.784	7.380,39	3.070,84	140,34%
2006	32.489	47.997	8.170,75	3.363,55	142,92%
2007	32.150	48.097	7.743,06	3.539,80	118,74%
2008	31.719	48.214	8.269,76	3.859,15	114,29%
2009	31.057	48.792	9.155,36	4.049,06	126,11%
2010	30.266	49.229	12.012,12	4.423,20	171,57%
2011	29.332	49.772	9.175,85	4.889,44	87,67%
2012	28.398	50.253	13.989,38	5.284,31	164,73%
2013	27.506	50.659	10.306,82	5.782,39	78,24%
2014	23.331	54.112	11.676,99	6.858,81	70,25%
2015	20.927	57.049	12.616,89	8.357,11	50,97%

Dados Coletados nos DRAA's					
Ano	Quantidade		Salário Part.	Benefício	Dif. Sal. Part.
	Ativos	Assistidos	Médio dos Ativos	Médio dos Assistidos	Médio / Benefício Médio (%)
2003	-	-	-	-	-
2004	-	-	-	-	-
2005	-	-	-	-	-
2006	32.603	46.622	7.313,14	2.650,79	175,89%
2007	32.094	46.776	6.916,72	2.770,85	149,62%
2008	31.765	46.951	7.305,99	3.056,29	139,05%
2009	31.286	47.494	7.917,90	3.187,62	148,39%
2010	25.766	47.876	8.550,43	3.456,98	147,34%
2011	29.400	48.328	97.408,80	3.792,09	2468,74%
2012	24.018	48.876	120.698,55	4.072,60	2863,67%
2013	27.573	49.374	101.691,92	4.447,19	2186,65%
2014	23.611	52.833	90.653,59	5.262,75	1622,55%
2015	21.017	54.851	83.540,10	6.450,87	1195,02%

Inicialmente ao analisarmos comparativamente a evolução da quantidade de ativos e assistidos, esperávamos obter os mesmos valores, entretanto, não foi o ocorrido.

Por outro lado, independentemente da comparação realizada e das discrepâncias encontradas, as mesmas sugerem que existem indícios suficientes para que seja efetuada uma análise mais profunda, tendo como base as informações cadastrais fornecidas pela Petros para a realização das avaliações atuariais regulares desde o ano de 2003.

Dessa forma, se nos apresentam mais coerentes as informações oriundas dos relatórios anuais, pelo simples motivo de que não se espera de um plano em



extinção que haja crescimento na quantidade de participantes ativos, conforme ocorrido de 2012 para 2013, segundo os dados contidos nos DRAA's correspondentes.

Cabe ressaltar, também, que, conforme já relatado nos itens 3.3 e 3.4, há necessidade da realização de estudos mais aprofundados, inclusive com a realização de uma avaliação atuarial e análise de sensibilidade dos parâmetros atuariais e financeiros, principalmente no período 2005/2007, por forma a se ter resultados mais consistentes, que permitiriam conclusões mais realistas e abalizadas sobre as ações praticadas pela patrocinadora no referido período.

Logo, diante do exposto neste relatório, podemos concluir que o relatório apresentado pelo GDPAPE está em conexão com o nosso entendimento, o qual nós demonstramos a concordância ao longo do trabalho, merecendo o referido estudo ser aprimorado para que sejam apuradas as conseqüências decorrentes desses impactos.

Adicionalmente, concluímos, também, que os DRAA's encontram-se em desconsonância às características do plano de benefícios, pois trata-se de um plano estruturado na modalidade de benefício definido, já em extinção, e, por esse motivo, não poderia ter havido aumento do número de participantes ativos como ocorreu de 2012 para 2013.

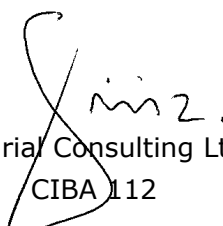
Entretanto não podemos deixar de registrar, mais uma vez, que seria de bom tom realizar avaliações atuariais independentes, por forma a dar maior robustez e consistência ao Relatório Técnico elaborado pelo GDPAPE.

Sendo essas as nossas conclusões e recomendações, a Actuarial Consulting Serviços Atuariais coloca-se à inteira disposição de V. Sas. Para prestar quaisquer esclarecimentos adicionais acerca do parecer ora apresentado, assim como para adotar quaisquer medidas que sejam da intenção do GDPAPE.

Rio de Janeiro, 28 de junho de 2017.





  
Actuarial Consulting Ltda  
CIBA 112

