

**PREVI – ESTATUTOS – REGULAMENTOS – HISTÓRICOS – PERSPECTIVAS**

Reabertas as negociações, a FAABB deseja ouvir suas filiadas sobre qual deverá ser nossa postura em face dos possíveis desdobramentos que essa nova etapa trará. Para nós – salvo melhor juízo – está muito claro que nosso objetivo agora à mesa vai além de se auferir benefícios a aposentados e pensionistas, mas, principalmente, atender a antiga demanda de estudar nosso Plano, avaliar as distorções e buscar alternativas para corrigi-las. O texto abaixo, complexo e longo, é importante e oportuno, pois traz um ligeiro histórico do que foram todos esses anos de nossos embates com o patrocinador e a Previ.

No dia 24 de novembro de 2010 foi firmado um Termo de Compromisso com anuência do Governo, onde o Banco do Brasil se comprometia a prosseguir com estudos para avaliar e adotar possíveis alterações no nosso Plano de Benefícios nº 1. De nossa parte entendemos que as sucessivas alterações de Estatuto e Regulamento transformaram nosso Plano em uma verdadeira colcha de retalhos chegando a conceder benefícios diferentes a colegas que trabalharam na patrocinadora contribuindo dentro das mesmas regras. Essas alterações motivadas por políticas e implementação de Leis, decretos e Resoluções feriram direitos adquiridos, mas que quando levados aos tribunais não lograram o êxito almejado embora tenham existido vitórias pontuais.

Os colegas mais antigos devem recordar que até meados da década de 1940, os funcionários do Banco do Brasil completavam o tempo de serviço necessário para se aposentarem, mas, para não perderem renda ao passar a receber somente pela Previdência oficial, não se aposentavam, continuavam, pois o benefício da Previdência Pública era menor do que o salário que recebiam na ativa. A quantidade de pessoas idosas trabalhando no Banco estava aumentando muito, exigindo do Banco providências para resolver tal situação.

Não por generosidade, mas para resolver esse problema, o Banco decidiu, na Assembléia Geral de Acionistas de 30.04.1947, que dali para frente asseguraria uma complementação previdenciária, garantindo, aos que se aposentassem, o mesmo nível de renda do cargo que ocupavam; inclusive, sujeita aos mesmos reajustes monetários concedidos ao pessoal da ativa, na função respectiva.

A concessão desse complemento passou a fazer parte do contrato de trabalho dos funcionários, mas, na Assembléia Geral Extraordinária de 08.06.1966, o Banco começou a investir contra esse direito elaborando normas internas que em 15.04.1967, resultaram na nova formulação condicionando que a obtenção da complementação seria mediante à filiação à Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil, que na mesma ocasião, foi transformada de Caixa de Pecúlios em Caixa de Previdência e teve seu Estatuto reformado, para se ajustar às mudanças conduzidas pelo Banco, especialmente, com relação à criação de um Plano de Benefícios Previdenciários, conforme Carta Circular 5591, de 07.04.1967.

A reforma imposta pelo Banco implicou no seguinte:

- a) instituição de cobrança de contribuições financeiras de associados e do Banco;
- b) novas admissões no Banco seriam condicionadas à filiação à Previ;

c) os já aposentados até 14.04.1967 e os que na mesma data já reunissem condições de fazê-lo teriam seus benéficos custeados pelo Banco; e

d) os que adquirissem o direito de se aposentar, a partir de 15.04.1967, teriam seus benefícios concedidos pela Previ, na forma estabelecida em seu Estatuto.

A mudança deixava evidente a decisão do Banco de deixar de custear sozinho o pagamento de benefícios futuros, adquiridos a partir de 15.04.1967, relativamente aos já admitidos.

A Filiação à PREVI foi imposta pelo Banco.. A mudança das regras e a exigência da contribuição contrariaram a CLT, no que se refere aos direitos adquiridos, já incorporados ao contrato de trabalho.

Com a imposição arbitrária das novas regras, o Banco conseguiu o seu intento de esquivar-se de quase todo o pagamento referente aos complementos de aposentadoria, caracterizados como obrigação trabalhista, visto que passaram a ser pagos pela Previ, com as contribuições de associados e do Banco. Entretanto, o Banco não conseguiu se livrar da responsabilidade sobre os mesmos, pois, vários colegas recorriam à Justiça do Trabalho para assegurarem o direito de terem as suas complementações previdenciárias garantidas pelo Banco, sendo que muitos obtiveram sucesso em várias as ações.

Foram muitos os processos decididos contra o Banco e diversas as teses acatadas pela Justiça do Trabalho, firmando jurisprudência sobre a responsabilidade do Banco de custear os benefícios de complementação dos funcionários admitidos no Banco antes de 15.04.1967, conforme condições pactuadas na admissão. A jurisprudência foi firmada com base nos enunciados de números 51, 92, 97 e 288, do TST – Tribunal Superior do Trabalho, todos considerando inalteráveis as cláusulas e condições de trabalho para trabalhadores já admitidos. Esse entendimento, em favor dos funcionários, foi ratificado em sentença do STF – Supremo Tribunal Federal, no julgamento de recurso extraordinário, publicado no DJ de 10.08.1984.

Mesmo tendo sido ratificada na justiça a responsabilidade do Banco pelo custeio dos benefícios, ele conseguiu levar adiante o seu intento de esquivar-se do pagamento das complementações de aposentadorias referidas, baseado na adoção do regime de repartição financeira simples, pois as contribuições mensais eram usadas para pagar os complementos dos aposentados admitidos antes de 15.04.1967, que deviam ser custeados pelo Banco, inclusive, sem a cobrança de contribuições dos mesmos. A repartição simples só caiu em 1977, sendo substituída pela capitalização com a instituição da Lei 6.435.

Além de a repartição simples não ser um regime financeiro aconselhado, a forma como foi adotada pelo Banco e pela Previ, gerou uma injustiça, considerando-se o sentido da origem e do destino das contribuições previdenciárias atuais, pois a repartição era feita com as contribuições totais, inclusive, com as dos admitidos a partir de 15.04.1967, que tinham custeio devidos pelo fundo, visto que seu custeio não era obrigação trabalhista do Banco.

O Banco, por sua vez, ao utilizar-se das contribuições previdenciárias dos funcionários, inclusive, dos novos, admitidos a partir de 15.04.1967 (os com benefícios devidos pela Previ), para pagar benefícios dos aposentados admitidos antes de 15.04.1967 (que tinha benefícios devidos pelo Banco), poderia ser acusado da prática de Crime de

Apropriação Indébita (Art. 168 do C.P.), mas seguiu assim pelos anos à frente, tudo administrado pela Previ, onde tinha forte influência.

Por outro lado, a imposição arbitrária do Banco de condicionar os benefícios à filiação à Previ, mediante contribuições financeiras dos funcionários, criou prerrogativas para os mesmos, que, mesmo tendo assegurado na Justiça do Trabalho a condição de obrigação trabalhista do Banco, quanto à garantia de seus benefícios, também passaram a ter os direitos de associados da Previ.

Em 20.01.1978, foi instituído o Decreto Lei 81.240, para regulamentar a Lei 6.435, de 15.07.1977, com a finalidade básica de execução e operação de Planos de Benefícios. Essa Lei criou a obrigação de capitalização de reservas técnicas para os fundos de pensão geridos por Caixas de Previdência, ou seja, proibiu a adoção do regime de repartição simples.

A partir de então a Previ começou a capitalizar reservas técnicas. Entretanto, isso aconteceu somente para os funcionários admitidos a partir de 15.04.1967. Nessa época veio à tona o caso dos funcionários admitidos antes de 15.04.1967, aqueles que vinham sendo custeados pelo regime de repartição simples, visto que esse grupo demandava um valor muito alto de reservas técnicas a serem capitalizadas, as chamadas Reservas Matemáticas do grupo, pois todas as contribuições haviam sido consumidas no pagamento de benefícios que eram compromissos do Banco. O caso foi polêmico e resultou, em 07.12.1981, na assinatura pelo Banco de um contrato assumindo o compromisso de repassar mensalmente à Previ a despesa com os benefícios dos aposentados, admitidos pelo Banco antes de 15.04.1967. Esse repasse seria do valor da despesa que excedesse a 75% (setenta e cinco por cento) das contribuições totais desse grupo; ficando os demais 25% (vinte e cinco por cento) das contribuições a serem vertidas ao fundo de custeio dos benefícios referentes a pensões por morte, do mesmo grupo, gerido pela Previ. Ou seja, o regime de repartição simples continuou sendo utilizado, apenas foi documentado o compromisso do Banco, quanto ao pagamento dos benefícios.

Todavia, com o contrato foi homologado pela SPC – Secretaria de Previdência Complementar (hoje PREVIC) não foi resolvido o problema de não cumprimento da Lei, quanto à capitalização da reserva matemática do grupo.

A questão da responsabilidade de custeio de complementação previdenciária dos funcionários do Banco ficou definida da seguinte forma:

- a) O Banco ficou responsável pelo custeio da complementação dos admitidos antes de 15.04.1967, os chamados “pré-67”.
- b) A Previ ficou responsável pelo custeio da complementação dos admitidos a partir de 15.04.1967, os então chamados “pós-67”.

Sob o ponto de vista da responsabilidade do custeio, o caso estava resolvido, entretanto, sob a ótica da obrigação de capitalização, o caso continuava pendente, pois, mesmo tendo assinado o contrato de responsabilidade de custeio do Grupo Pré-67, não foi feita a capitalização das Reservas Matemáticas do grupo e, evidentemente, não foi contabilizada tal obrigação no balanço do Banco, mas apenas a despesa com as contribuições que fazia para o grupo. O Banco seguiu pelos anos à frente registrando o compromisso em Notas Explicativas das Demonstrações Financeiras. E esse procedimento, observadas as normas vigentes, gerou três irregularidades, imputadas ao Banco, sendo:

1) uma apontada pelo TCU – Tribunal de Contas da União, que era a repetição consecutiva de obrigações registradas em Nota Explicativa e não contabilizada;

2) outra apontada pela SPC, que era a não capitalização das reservas do grupo, contrariando o disposto na Lei 6.435; e

3) outra apontada pela CVM – Comissão de Valores Mobiliários, com base nas Notas Explicativas do balanço, tendo em conta que podia gerar distorção no valor das ações do Banco.

Posteriormente, já no ano de 1.996, no documento “O Banco do Brasil na hora da verdade”, o Banco apresentou um plano de reestruturação que pretendia por em prática. Na página 38 desse documento, no item “Ações Básicas relativas à estrutura de custos”, letra “c”, cita a decisão de transferir para a Previ o encargo referente à complementação de aposentadoria dos funcionários admitidos anteriormente a abril/67, mediante a substituição do regime de repartição simples pelo regime de capitalização, evidentemente com a definição de contribuição especial calculada atuarialmente pelo prazo de 30 anos. Pela primeira vez, o Governo ao invés de fazer os aportes financeiros devidos, resolveu utilizar-se de excedentes financeiros existentes na Previ.

Os funcionários do Banco, em 1.997, ano da proposta do Banco, se dividiam nos dois grupos descritos a seguir:

a) Os “pré-67” - Funcionários admitidos até 14.04.1967, cerca de 30.000 (trinta mil) pessoas com complementação de aposentadoria custeada pelo Banco (conforme definido na Assembléia Geral de Acionistas de 03.04.1947, nas decisões do TST e do STF, já citadas, e no contrato de 1.981). Os seus benefícios eram custeados sob o regime de repartição simples, ou seja, não havia um fundo de pensão constituído (com reservas capitalizadas), o Banco colhia as contribuições do grupo, desde 1.967, e repartia para pagar benefícios, complementando todo mês a diferença, já que quase todos estavam aposentados. A repartição financeira era administrada pela Previ, desde 15.04.1967, sob a ingerência do Banco.

b) Os “pós-67” - Funcionários admitidos após 14.04.1967, cerca de 90.000 (noventa mil) pessoas, admitidas pelo Banco já com a condição de se filiarem ao Plano de Benefícios gerido pela Previ, que tem reservas matemáticas capitalizadas, oriundas das contribuições do grupo e do Banco. A Previ, além de administrar o recebimento de contribuições e o pagamento de benefícios, é também gestora financeira do fundo de pensão constituído para custeio dos benefícios previstos. O Banco, com relação a este grupo, fica apenas com a obrigação de contribuir mensalmente com um percentual da folha de pagamento de pessoal respectiva, conforme previsto em Lei.

O patrimônio do fundo de pensão desse Grupo Pós-67 era quase o total de todo patrimônio da Previ, visto que em 1.997 a Caixa de Previdência – Previ não geria nenhum outro grupo possuidor de reservas capitalizadas para complementos normais de aposentadoria, a não ser uma Caixa de Pecúlios e um fundo para pensões por morte do Grupo-Pré-67, que não atingiam nem 10% do total do patrimônio.

Aqui mostramos a primeira “diáspora” causada pelo Banco aos seus empregados e aposentados e pensionistas.

Em RESUMO, os dois grupos, em 1.997, eram:

a) OS PRÉ-67	b) OS PÓS-67
Aproximadamente 30.000 colegas que contribuíram para a Previ em regime de repartição simples desde abril de 1967	Aproximadamente 90 mil colegas que contribuíram para um Fundo de Pensão administrado (capitalizado) pela Previ
A responsabilidade pelo custeio do grupo é do Banco, por força de vínculo trabalhista.	A responsabilidade pelo custeio do grupo é do Fundo de Pensão, capitalizado na Previ
Não possuía Reservas Matemáticas	Possuía Reservas Matemáticas capitalizadas de cerca de 22 bilhões
O custo atuarial era cerca de 11 bilhões	
O recebimento de contribuições e o pagamento de benefícios são administrados pela Previ	

Por curiosa coincidência, com base em dados fechados na Previ, o Banco estava precisando de igual quantia de R\$ 11 bilhões para constituir as Reservas Matemáticas do Grupo pré-67, se livrando ao mesmo tempo do compromisso financeiro e das exigências legais da SPC (hoje PREVIC), do TCU e da CVM. Contudo, não era uma coincidência, apenas havia sido esperado aquele momento, já que tudo vinha sendo planejado desde 1993. Portanto, para o Banco, era chegada a hora certa para esquivar-se da responsabilidade do custeio da complementação do Grupo pré-67. Era o quadro ideal e o momento certo para dar o bote nas reservas da Previ, do Grupo pós-67, conforme anunciado pelo Banco no ano de 1.996, no documento “O Banco do Brasil na hora da verdade”, já citado.

Para efetivar esse plano, o Banco precisava evitar o fechamento do balanço de 1997 da Previ, com o superávit previsto, se não o golpe planejado se inviabilizaria, visto que por imposições legais claras o quadro seria alterado, impossibilitando o Acordo planejado. Uma das imposições seria a do Dec. 606, que determinava a redução das contribuições, inclusive também das do Banco, na ordem de R\$ 42 milhões por mês (mas, não era apenas R\$ 42 milhões por mês que o Banco estava querendo).

A boa situação financeira da Previ era atribuída, além de aos seus investimentos, também ao fato de o Banco ter corrigido pela inflação os salários de seu funcionalismo, reduzindo o cálculo dos benefícios, e também devida ao fato de que, no decorrer dos anos, a Previ não ter concedido, conforme permitia o seu Estatuto, nenhum benefício decorrente de mudanças ocorridas na legislação.

O plano do Banco a ser posto em prática era ilegal e fraudulento, por isso, era necessário revesti-lo de uma falsa legalidade, no cumprimento de vários itens de um engenhoso processo a ser implementado com astúcia e malícia. Basicamente, o objetivo do Banco era o de fazer um acordo formal transferindo a responsabilidade de custeio do Grupo Pré-67 do Banco para a Previ.

- MAS, para fazer o acordo, precisava fazer uma alteração no Estatuto da Previ, permitindo a assunção de tais responsabilidades pela Previ;
- MAS, para fazer uma alteração no Estatuto da Previ, precisava da aprovação da maioria absoluta do Corpo Social;
- MAS, para o Corpo Social aprovar a reforma do Estatuto proposta, precisava que fosse levado a acreditar que a reforma era vantajosa.

(Além da transferência da dívida, o Banco também queria mudar a regra do Estatuto, para reduzir o valor dos benefícios futuros, pois quanto mais superávits existissem no futuro seria melhor para ele, visto que o acordo proposto permitiria o uso pelo Banco de 2/3 (agora 50%) de tais superávits da Previ).

Tudo acertado, o Acordo BB x Previ de 1997 resultou em:

O Banco transferiu o seu compromisso de custeio do Grupo pré-67, de cerca de R\$ 11 bilhões, para a Previ, sob a promessa contratual de aportar à Previ em aproximadamente 32 anos apenas a quantia de cerca de R\$ 5,8 bilhões, ou seja, obteve de imediato um abatimento de cerca de R\$ 5,2 bilhões em sua dívida, com o argumento de que 2/3 do que havia na Previ havia sido oriundo de contribuições suas, dos quais também teria direito a reduzir contribuições futuras. Mas achando pouco, o abatimento, armou uma condição para esquivar-se também do aporte desses R\$ 5,8 bilhões, ao colocar no contrato uma cláusula estabelecendo que 2/3 (dois terços, hoje 50%) dos superávits futuros da Previ seriam usados para abater desse compromisso instituído. Ora, se cerca da metade (47%) da dívida já foi abatida e se os 53% restantes (os R\$ 5,8 bilhões) serão abatidos com os superávits futuros da Previ, é o mesmo que dizer que a dívida do Banco some.

Em 2001 o Governo nomeou para a Previ um Diretor Fiscal, Dimas Luis Rodrigues da Costa<sup>1</sup> para implantar no Fundo a paridade contributiva de 2/1 para 1/1) sob a alegação de que era para fazer cumprir a Emenda Constitucional nº 20. Sob as ordens do Diretor Fiscal, o Banco do Brasil decidiu que seriam seus os valores do superávit relativos a diferença de 2 x 1 para 1 x 1 regulada pela aludida Emenda. Por decisão do Diretor Fiscal da Previ, Sr. Dimas L. S. Costa, foi feita a alocação da importância de 3,0886 bilhões de reais à disposição do Banco.

Em 2002, o Governo decreta intervenção na Previ. Nomeia para essa missão Carlos Eduardo Esteves Lima<sup>2</sup>. Por volta das 8 horas, o então secretário de Previdência Complementar, José Roberto Savóia, e o interventor escolhido pelo Palácio do Planalto, chegaram à sede. Foram recebidos pelo presidente demissionário Luiz Tarquínio Sardinha Ferro. Afastaram-no do cargo e puseram seus bens sob bloqueio. Pouco depois, policiais federais se juntaram à trupe. O motivo da intervenção, segundo o governo foi a recusa da cúpula da fundação em adaptar o estatuto à Lei aprovada no Congresso que implantava a paridade nos poderes e a paridade contributiva e criava o Voto de Minerva, dentre outras alterações. Naquele ano, do total do superávit da Previ foram contabilizados à disposição do Banco, R\$ 2,3 bilhões para amortização de contribuições futuras.

Em 2006, em contra partida à redução da Parcela Previ, suspender as contribuições, elevação do teto de benefício de 75% para 90%, criação dos benefícios especiais de remuneração, proporcionalidade e renda certa, o BB ficou com 2,7 bilhões. Finalmente, em 2010, por conta do que determina a resolução 26 de 2008, nossos benefícios adicionais geraram a contabilização de 7,5 bilhões (50% da reserva Especial) para o Fundo Previdencial Patrocinador à disposição do BB.

---

<sup>1</sup> Funcionário do Bacen e hoje membro do deliberativo do CENTRUS (fundo de pensão do Banco Central).

<sup>2</sup> Até hoje na Casa Civil, chegou a substituir Erenice Guerra como Ministro interino.

Com esse breve histórico constata-se que desde 1967 o BB submete a Previ a inúmeras transformações, algumas por determinação legal, outras por imposição graças ao seu poder majoritário. Em todas essas mudanças houve favorecidos e prejudicados dentre ativos, aposentados e pensionistas, mas sempre houve um grande beneficiado: o próprio Banco do Brasil.

Não sem atraso, agora em 4 de abril novamente surge a oportunidade de tentar arrumar a casa, diminuir as discrepâncias, corrigir injustiças. Sem perder de vista todas as discussões que foram feitas desde 2008, as entidades que firmaram o termo de Compromisso apresentaram ao Banco propostas para estudo e avaliação de viabilidade.

Dentre essas, há alterações no modelo de gestão e governança, como:

a) fim do voto de minerva - – Embora definido por Lei, trata-se de um “direito do patrocinador” e não há impedimento legal para que, em solução negociada politicamente, o Banco do Brasil se abstenha de usar o Voto de Minerva em questões como reforma de estatuto, alterações de benefícios, etc);

b) recuperação dos direitos do Corpo Social – tais como a aprovação de revisão estatutária e de regulamento de planos de benefícios pelos associados;

c) eleição do Diretor de Participações – Essa diretoria é de especial interesse para o Corpo Social, pois é a área que cuida das participações acionárias da fundação, entre elas a Vale do Rio Doce, da qual o fundo é o controlador, CPFL e Embraer, dentre outras empresas gigantes.

d) implantação de diretorias de planos. – Esta proposta é inovadora, pois diante da nossa realidade, torna-se imperioso que cada um dos Planos seja gerido isoladamente. Os participantes e assistidos do Plano 1 têm direitos, deveres e interesses diferentes dos participantes e assistidos do Plano 2, o Previ Futuro. Apartar as Diretorias significa dar tranquilidade para que cada Plano não sofra interferências e ingerências do outro. A composição dos poderes nos Fundos é definida por Lei, no entanto, a Lei 108 em seu artigo 19, abre certa margem de flexibilização, a saber: “... § 1o A diretoria-executiva será composta, no máximo, por seis membros, definidos em função do patrimônio da entidade e do seu número de participantes, inclusive assistidos.

§ 2o O estatuto da entidade fechada, respeitado o número máximo de diretores de que trata o parágrafo anterior, deverá prever a forma de composição e o mandato da diretoria-executiva(...)”

## PROPOSTAS QUE ENVOLVE BENEFÍCIOS

1 - Revisão do valor das pensões – Há propostas que elevam a pensão de 60% para 80% e até 100% do benefício do cônjuge. A Previ estima que majorar para 80% o valor da pensão tenha um custo atuarial de cerca de 7 ou 8 bilhões e apresentará ao banco cálculos atuariais precisos;

2 - Aumento do teto de benefícios para 100% - Esta é uma bandeira da CONTRAF CUT em defesa dos ativos e dos recém aposentados. Com a reforma do estatuto Previ

de 1997 houve alteração nas regras e no cálculo do benefício da Previ. Antes daquela data, o benefício de aposentadoria era calculado sobre o a média dos últimos 12 meses do Vencimento Padrão (VP) valorizado, mais o anuênio, multiplicado por 1,36. Na época, existia uma política de VP alto em detrimento da comissão, e ainda era possível melhorar a média dos últimos 12 meses anteriores à aposentadoria com a venda de licença prêmio, resultando em um benefício às vezes superior ao salário da ativa ou com perdas pequenas.

Em 1998 foi criado o Fator de Referência (FR), englobando todas as verbas salariais, e estabelecido o limite de 75% desse valor como teto do benefício de aposentadoria. Assim, foi incluída a comissão e excluída a possibilidade de utilização de vendas de licença prêmio para melhorar o teto de aposentadoria, que passou a ser calculada pela média dos últimos 36 meses. A elevação do teto do salário de participação de 75% para 90% da remuneração representou aumento do valor do benefício de aproximadamente 20.600 pessoas – 46% do pessoal da ativa. Com esse aumento, aproximadamente 10.400 pessoas passaram a contribuir pelo novo teto de 90%; outras 10.200 que estavam no teto de 136% do VP + AN também passam a contribuir com valores maiores, uma vez que o teto de 90% passou a ser maior do que 136% do VP + AN; e outras 150 igualmente se beneficiaram por deixarem de contribuir no limite da PP. A maneira como o salário de participação<sup>3</sup> interfere no valor do benefício é assim definida: o benefício é calculado pela média dos 36 últimos salários de participação anteriores à aposentadoria. Portanto, quanto maior o salário de participação, maior é a média e, por consequência, o benefício. O salário de participação está limitado ao maior dos seguintes tetos:

- 90% da remuneração do associado;
  - 136% de VP + AN e respectivos VCP, enquanto o tempo de filiação à PREVI for inferior a 30 anos.
- No 30º ano de filiação, esse limite passa para 145%; no 31º ano, 154%; no 32º, 163%; e assim sucessivamente, com acréscimo de 9% a cada ano computado;
- valor de uma Parcela PREVI

3 - Nova redução da Parcela Previ - Para formar a reserva garantidora é preciso um valor de referência, como linha de corte na cadeia contributiva. Antes de 1998 o teto da Previdência era utilizado como referência e partir de 1998 foi implantada a Parcela Previ. Os índices utilizados para definir a contribuição dos associados e do banco são menores até o valor da parcela utilizada como referência e maior na parcela do salário que ultrapassa o valor da parcela de referência. Logo, quanto menor a PP maior a contribuição do associado no período de contribuição para formação da reserva, antes da aposentadoria. A reivindicação inicial apresentada pelos sindicatos era de extinguir a PP, de maneira que os benefícios fossem complementares aos do INSS. O banco nunca aceitou a tese, argumentando que, dessa maneira, a Previ estaria submetida aos riscos de mudanças futuras no INSS.

---

<sup>3</sup> Compõem o cálculo do Salário de Participação: VP, Anuênio, vCP, ATS, AF, CTvF, adicionais de insalubridade, periculosidade, por trabalho noturno, horas-extras habituais ou não, abono-habitualidade e adicional de férias e demais verbas de caráter salarial, como o DM (diferencial de mercado)



4 - Benefício 360/360 – Atualmente as contribuições estão suspensas. Devem permanecer assim enquanto a Previ gerar superávits. O próprio Presidente da Previ estima que essa situação superavitária há de perdurar por muitos anos. Segundo ele, o Brasil passa por momento positivo em sua economia, o que tem atraído inclusive a atenção dos investidores estrangeiros. A Previ, observou, “tem conseguido aproveitar o dinamismo da economia para valorizar seus ativos, que atualmente somam cerca de R\$ 140 bilhões. Nessa trajetória, nós acreditamos que tudo que está acontecendo agora (o superávit acumulado) vai se repetir no futuro”, previu em 17.12.2010. Assim, a persistir essa situação superávit, entende-se que não haverá necessidade da volta das contribuições. Em 2007, ao pagar o Benefício Especial de Renda Certa, a Previ praticamente admitiu que não precisa mais do que 30 anos de contribuição de cada um para assegurar aposentadorias e pensões. Assim, uma forma de nivelar minimamente aposentados e pensionistas, seria a Previ considerar que todos aqueles que, seja na ativa, ou aposentado, tenham contribuído por 30 anos (360/360), estariam isentos de voltar a contribuir. A proposta vai além. Se são necessários apenas 30 anos de contribuição, as que excederam essas 360 poderiam ser devolvidas. Sob esse raciocínio alguém que ingressou no BB em 1970, se aposentou em 2000, continuou a contribuir até 2006. Teria a devolução referente a seis anos excedentes (de 2000 a 2006). Se uma mulher que tenha ingressado no BB em 1970 e se aposentado proporcionalmente em 1995 (25/30), continuou a contribuir teria seu benefício inicial corrigido para 30/30 e a devolução das que excederam às 360. Essa é uma proposta bastante avançada e que certamente há de encontrar forte resistência dentro da patrocinadora.

5 - Aumento definitivo do benefício mínimo – Estipular regra definitiva que defina um piso para os benefícios.

6 - Benefício antecipado para as mulheres aos 45 anos. Oportunidade para as colegas que queiram se desligar do BB aos 45 anos de idade e continuar a pagar à previdência oficial até adquirir condições de se aposentar pelas regras do INSS. Esse tema já esteve à mesa em 2006, naquela oportunidade o Governo vetou.

7 - Abono anual para aposentados – De maneira a tornar oficial a distribuição do superávit acumulado na conta Reserva Especial, estipular abonos anuais de modo que aposentados e pensionistas já saibam de antemão que podem contar com esse abono anual.

8 - Resgate das contribuições patronais para os pedevistas. Por ocasião do primeiro Programa de Demissão Voluntário foi permitido aos que ao programa aderissem, sacar a sua própria parte da Reserva. Depois, em programas de anos posteriores, foi permitido sacar também a parte patronal, contudo aqueles do primeiro PDV ficaram prejudicados, pois a parte patronal lhes foi negada.

10. Antecipação do reajuste de benefícios para janeiro -

11. Reajuste de benefícios previ no mesmo período do reajuste INSS, e

12. Outras melhorias de interesse dos associados – Esse item está em aberto propositalmente, de modo a acolher temas novos. A FAABB levou para análise a situação dos que recebem seus benefícios pela verba P 220 e que ficaram fora da distribuição dos 20% do Benefício Especial Temporário acordado em 2010.

A FAABB avalia e esse entendimento foi posto à mesa para análise das demais forças e da patrocinadora, que neste momento não mais estamos falando de “distribuição da Reserva Especial Para Revisão do Plano”, conforme bitolado em ferro pela Resolução 26, mas em realinhamento do nosso plano de benefícios. As regras da CGPC para distribuição do superávit dos fundos não podem ser confundidas com a necessidade de realinhamento do plano de benefícios. O que a FAABB sugere é a alteração do Regulamento do Plano de Benefício nº 1. Para tal, não se aplica a Resolução 26 do CGPC, mas a Resolução nº 8 de 19.02.2004, que diz: no Capítulo II, Artigo 5º “(...)Da Documentação e dos Requisitos para Encaminhamento –

Art. 5º A análise de requerimento para **aprovação ou alteração de estatutos, regulamentos de planos de benefícios** e convênios de adesão, encaminhados à Secretaria de Previdência Complementar, será realizada a partir do recebimento de toda a documentação prevista nos incisos do § 1º deste artigo, de acordo com o objeto de cada pleito, observada a legislação que rege a matéria.

(...)

VI - alteração de regulamento de plano de benefícios:

- a) texto consolidado do regulamento pretendido, com as alterações propostas em destaque;
- b) quadro comparativo com texto vigente e texto proposto, com respectiva justificativa;
- c) parecer atuarial ou demonstrativo de resultados da avaliação atuarial, quando necessário;
- d) nota técnica atuarial, quando necessário;
- e) ata do órgão competente da entidade aprovando a alteração do regulamento;
- f) declaração do representante legal dos patrocinadores e instituidores do plano de benefícios, manifestando ciência e concordância com o inteiro teor da proposta de alteração do respectivo regulamento e, quando for o caso, do parecer atuarial ou do demonstrativo de resultados da avaliação atuarial, e da nota técnica atuarial.”.

Uma nova reunião ficou agendada para o dia 4 de maio, quando a negociação terá continuidade. O Banco do Brasil se comprometeu a trazer respostas para pelo menos parte dessas demandas.

FAABB em 5 de abril de 2011.

Atenciosamente  
Isa Musa de Noronha