

Rio de Janeiro, 29 de outubro de 2008.

**Ao Presidente do Conselho Deliberativo da Fundação  
Petrobras de Seguridade Social – Petros  
Conselheiro Wilson Santarosa**

Senhor Presidente, Senhores Conselheiros.

A manutenção do valor de compra das aposentadorias e pensões é questão fundamental na previdência complementar. Em um primeiro momento, tem-se a fixação do percentual do salário que reverterá em aposentadoria, ou seja, a proporção entre a aposentadoria e o salário recebido. Em um momento seguinte, temos a garantia de que esses valores não serão decompostos no tempo.

No que se refere ao cálculo inicial do benefício, a Fundação Petros tomou providências históricas para que a previdência complementar fosse, efetivamente, complementar. Assim se deu com o FAT/FC, quando se pretendeu que o valor inicial das aposentadorias efetivamente reproduzisse a média dos últimos salários percebidos quando em atividade.

Com relação à manutenção do poder de compra, originalmente o plano de benefícios adotou o mesmo critério de correção do então INPS, nas mesmas épocas em que praticada a correção por aquele Instituto. Após, tivemos duas iniciativas: a primeira, estendendo o percentual aplicado às tabelas da ativa aos aposentados, ou seja, a redação atual do artigo 41. A segunda, ao antecipar para setembro o reajuste da parcela a cargo da Petros. Significa dizer que o reajuste de ativos e aposentados tem uma mesma data-base, setembro. Não mais é necessário aguardar até maio do ano seguinte para que o reajuste da parcela a cargo da Petros aconteça.

Todas essas iniciativas traduziam a preocupação da companhia patrocinadora de manter os seus quadros. A previdência complementar, particularmente na delicada área do petróleo, é exigência inigualável. Nossos profissionais doam suas vidas, suas juventudes, à patriótica tarefa de garantir o suprimento de petróleo a nosso País. É bem de natureza estratégica, e assim foi entendido desde a campanha que levou à criação da Petrobrás até o advento do chamado período neoliberal. É assunto, sem dúvida, que diz respeito à soberania nacional.

Justamente o vínculo entre petróleo e soberania nacional é que faz com que a previdência complementar dos petroleiros seja atípica: por meio da previdência complementar quadros da companhia vinham sendo mantidos, engenheiros, geólogos, técnicos têm garantido o padrão de vida na inatividade. Significa dizer: o vínculo com a Petrobrás é por toda a vida, não apenas durante a fase ativa. Mesmo após, mantém o aposentado o vínculo por intermédio da Fundação Petros.

Tem-se aí um vínculo de lealdade entre a companhia e o seu empregado. Um vínculo a ser mantido durante toda a vida. As melhores forças do empregado durante a vida ativa, o trato ético, humano, durante a inatividade. É importante notar, a propósito, que esse liame ético é importantíssimo em empresas que trabalham com informações altamente confidenciais, como é o caso da Petrobrás. Esse componente estratégico da companhia é que faz com que seja importante manter o laço de lealdade recíproca tanto na fase ativa quanto na inatividade. Que cuide dos dependentes do empregado aposentado de tal maneira que o tranqüilize. Há uma responsabilidade da companhia, portanto, que ultrapassa até mesmo a geração que nela trabalha. Repita-se que tal responsabilidade é voluntária, e, do ponto de vista da companhia, absolutamente desejável.

Repare-se, a propósito, que nos últimos avolumam-se campanhas de “fidelização” dos empregados às empresas que trabalham, e isso ocorre após o surto neoliberal que referia a “empregabilidade”, ou seja, o absoluto descompromisso recíproco entre empregados e empregadores. Esse compromisso era, nas empresas estatais, chamado de “corporativismo”. Desmontado em parte tal compromisso, são as empresas privadas que buscam, hoje, a “fidelização” de seus empregados e a manutenção dos quadros da companhia.

A ressaltar, ainda, na contextualização da presente proposta, que quando da tentativa de implantação do Plano Petrobrás Vida o então Presidente das Petros afirmou a plenos pulmões que o novo Plano permitia a saída dos empregados carregando suas reservas para outro fundo e outra companhia.

Deliberadamente, portanto, a Petrobrás facilitaria a saída de seus técnicos, o recrutamento de nossos profissionais pelas multinacionais. Era planejada a saída de técnicos, de peritos em exploração de petróleo. Era incentivada essa saída. A todos os empregados era deixado claro que a companhia não os queria por toda a vida. Esse o conceito de empregabilidade: um compromisso mínimo, temporário, entre o empregado e o empregador. Mas tal compromisso temporário, precário, não existe em áreas estratégicas, não existe onde se lida com segredos de pesquisa, segredos industriais, informações absolutamente confidenciais.

Daí a afirmativa, à época, que a implantação do Plano Petrobrás Vida, ou seja, de um Plano de Contribuição Definida em sua modalidade Mista era um passo a mais no sentido da privatização da empresa. Era a pregação permanente do desejado descompromisso recíproco.

No mesmo sentido foram os Planos de Demissão Incentivada ou Planos de Demissão Voluntária. Colocava-se no empregado a pecha de “excedente”. A partir de então era obrigado a optar: ou aderiria a um plano “voluntário”, ou seria futuramente demitido. Houve quebra da confiança recíproca.

A quebra da confiança do empregado na empresa gera, fatalmente, crise ética futura. TODAS, sem qualquer exceção, companhias que implantaram essa modalidade de demissão “incentivada” a partir da caracterização de “contingentes excedentes” viram, a seguir, crescer o número de fraudes internas. A empresa rompeu com seus empregados, e esse rompimento não trouxe impactos frente apenas aqueles que saíram. Os que permaneceram na empresa viram a forma como tratou os demais, viram a forma como os empregados são descartados de forma súbita, a depender dos humores de uma ou outra administração, de um ou outro governo. Implica dizer: estabeleceu-se o rompimento ético que atingiu também aqueles que ficaram. Disse-lhes claramente a companhia que não desejava sua fidelidade, seu compromisso vitalício. Disse-lhes a companhia que a qualquer momento ele e sua família poderiam ficar ao desamparo ou ao desemprego.

É possível, hoje, começar a trilhar caminho diverso. Já passados quase 20 anos do auge do governo Reagan, quando essas idéias ultraliberais foram apelidadas de neoliberalismo, pode-se ver o seu resultado nefasto. Algumas corporações, como é o caso da Petrobrás, conseguiram manter, contra os interesses da direção da companhia, um saudável sentimento de unidade, sentimento de corpo, sentimento de servir à Nação.

No bojo da quebra de confiança, da quebra ética, passou a companhia a impor acordos coletivos de trabalho que disfarçavam o reajuste como “promoção de nível” ou “avanço de nível” no quadro de carreira. Esses avanços não eram condicionados a quaisquer requisitos de antiguidade ou merecimento. Não tinham fato gerador, a não ser o acordo coletivo de trabalho. Nada obstante, não eram estendidos às aposentadorias e às pensões.

Mais uma vez havia, aí, a quebra do liame ético, a tentativa de implantar a subcultura da “esperteza”. Era evidente que se tratava de reajuste ou aumento que trazia impacto geral nas tabelas. Todos os empregados eram colhidos, inclusive aqueles que já estavam no topo da carreira. A Fundação Petros, no entanto, não estendeu aquele reajuste aos aposentados. Foram obrigados os assistidos a recorrer ao Poder Judiciário.

São milhares de ações a cada ano onde ocorreu essa absurda prática. Tais milhares de ações demandaram a contratação de escritórios de advocacia pela Petros visando sustentar sua insustentável decisão. Os recursos dos participantes foram drenados para o pagamento de escritórios de advocacia que atuavam contra os interesses dos próprios participantes, em perversa equação montada na entidade.

Para perpetuar uma ilegalidade, pois, foram autorizados novos gastos – os gastos com escritórios de advocacia.

O tema, enfim, foi resolvido pelo Tribunal Superior do Trabalho. O espírito da Fundação Petros, dos seus regulamentos, foi respeitado, foi resgatado pelas diversas instâncias da Justiça do Trabalho até chegar ao Tribunal Superior do Trabalho.

Tem-se, hoje, a posição absolutamente clara do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema. Os avanços de nível foram, sim, reajustes salariais e, portanto, devem ser estendidos aos assistidos.

Há duas possibilidades para a Fundação Petros:

- a. Ou fingimos que nada houve, e continuamos a gastar o dinheiro dos participantes com advogados que atuarão contra os próprios participantes.
- b. Ou, em prova de maturidade e de boa vontade, sentamos todos à mesa e buscamos formular as novas bases de convívio na Fundação Petros.

Ora, não podemos ignorar as decisões do Poder Judiciário. E não podendo ignorar, não podemos continuar a gastar recursos do fundo de pensão, recursos dos participantes, contra uma posição consolidada pelo Tribunal.

Podemos, sim, aproveitar esse momento e nos despir de toda a animosidade, de todos os equívocos passados. Somos, todos, empregados do Sistema Petrobrás, ativos ou aposentados. Somos, todos, petroleiros e petroquímicos que dedicam e dedicaram suas vidas à construção de um Brasil soberano. Independente de opiniões políticas, de visões diversas sobre os rumos do Brasil, temos um compromisso inequívoco com o País, com a soberania nacional, com nosso corpo de empregados.

Isso nos une: construir uma grande empresa para o Brasil e para o Estado brasileiro. A grandeza desse propósito faz empalidecer quaisquer outras divergências e nos encoraja a propor um novo pacto no interior da Fundação Petros.

É essa a nossa proposta: a de desarmar os espíritos e a de buscar a pacificação no interior da companhia. É a de concentrarmos nossas forças contra os adversários externos, e não em lutas internas fratricidas.

Propomos a esse Conselho Deliberativo, como prova de respeito ao Poder Judiciário, como prova da nossa boa-fé e da nossa disposição de construirmos uma companhia e um fundo de pensão admiráveis e justos, que imediatamente sejam estendidas as decisões a todos os participantes ou assistidos, tenham ou não ações judiciais em curso.

É medida de justiça, é medida de pacificação interna. É medida que nos permitirá a reconstrução forte de nossa entidade. Trata-se tão somente de respeitar o que foi decidido pelo Judiciário, sem jogar com a avançada idade de nossos assistidos, evitando que pereçam com o amargo gosto de injustiça na boca. É preciso evitar que



isso ocorra, é preciso RESTABELECER O LIAME ÉTICO tanto no interior da companhia quanto no interior da Fundação Petros.

O restabelecimento desse liame passa inequivocamente pela extensão da decisão judicial a todos os assistidos que não tiveram, nas épocas próprias, o impacto equivalente aos níveis aplicado em suas aposentadorias e pensões e àqueles que no cálculo do benefício inicial ocorreu falha.

**Esse é a nossa proposta: a de pacificação. A de respeito ao Poder Judiciário. A de respeito ao regulamento da entidade**

Atenciosamente,

Paulo Teixeira Brandão  
**Conselheiro Deliberativo Eleito**

Cc: Conselheiros Deliberativos e Fiscais