



BILHETE

do Sindicato

PUBLICAÇÃO DO SINDICATO DOS METROVIÁRIOS SP – FILIADO À FENAMETRO CUT 21/12/06 Nº 292

Pres.: Flávio Montesinos Godoi. Dir. Resp.: Manuel Xavier Lemos Filho. Redação e revisão: Marcela F. Oliveira, Mtb 45.247-SP. Projeto Gráfico e editoração: Maria Figaro, Mtb 25.888-SP. Impressão: Herculano Falcão. End.: R. Serra do Japi, 31 - Tatuapé - CEP 03309-000 - São Paulo -SP. F: 6195-3600, Fax: 6198-3233. End.Eletrônico: sindicato@metroviarios-sp.org.br

Plano II, por que não migrar?

Logo que o Metrô implantou o Plano II, o Sindicato desencadeou um amplo debate com os metroviários sobre a conveniência da migração. Como consequência, concluiu que não havia motivo para a migração e, em assembléia ratificando deliberação do 6º Congresso dos Metroviários, a mesma orientação foi aprovada.

À época, os motivos apontados iam além dos riscos que envolvem um Plano de Contribuição Definida (CD) ou Plano II, já que este compreende um sistema de acumulação individual de poupança, e deixa o participante vulnerável às oscilações do mercado financeiro. O risco que pairava, e ainda paira, nas empresas públicas que têm o Plano tipo Benefício Definido (BD) ou Plano I, é a implantação de Planos CDs para proteger ou livrar a patrocinadora de déficits ocasionais, preparando a empresa para a privatização. Hoje, o Metrô está objetivamente ameaçado pela privatização.

Na assembléia realizada em 30/11/06, os metroviários deliberaram pela manutenção da decisão já tomada quando da implantação do Plano II, pelos motivos já elencados, mas também para pressionar o Metrô a prorrogar o prazo para migração, o que permitiria à assessoria contratada pelo Sindicato obter informações indispensáveis e tempo necessário para a elaboração de um estudo minucioso sobre o tema, oferecendo aos metroviários subsídios referentes à decisão de migrar ou não.

Por sua vez, o Metrô prorrogou o prazo por apenas 15 dias, e não forneceu todas as informações que uma análise mais criteriosa exigia, fazendo com que a nossa consultoria elaborasse um relatório baseado somente na análise das regras dos Planos I e II, nos critérios para migração (de conhecimento público), em poucas

dúvidas tiradas na única reunião realizada em 07/12/06 e em alguns telefonemas.

De acordo com o relatório publicado nas próximas páginas, podemos concluir:

No Plano I, o déficit registrado deverá ser rateado entre as partes, apesar da limitação de contribuição por parte da Patrocinadora estar limitado em 4,78% da folha de pagamento. No Plano II, o participante fica com o resultado do investimento, mesmo que seja negativo. É por isto que se convencionou dizer que nos Planos CDs não existem déficits.

Tanto no Plano I quanto no Plano II, a maioria dos participantes está na faixa do benefício mínimo (10% do salário de contribuição). A diferença é que no Plano II há o recebimento de 25% do saldo das suas contribuições básicas, à vista. A única condição para aumentar o benefício é a progressão profissional, quando o empregado ultrapassar o limite de R\$ 4.500,00 de salário.

No Plano I, a correção do benefício pago ao assistido é feita pelo INPC, garantindo uma atualização permanente, enquanto no Plano II a correção do benefício depende do retorno dos investimentos, podendo estes serem insuficientes, resultando em reajuste zero. Neste sentido, mesmo depois de assistido, o metroviário continua submetido às incertezas do mercado financeiro.

No caso da migração para o Plano II, o participante deixará um valor significativo para trás. Entretanto, no entendimento do

Sindicato, todos os valores (exceto a parte relativa aos benefícios de risco) pertencem ao participante, que continua na empresa e por isso tem direito a todo o valor depositado pela patrocinadora em seu nome (apesar de que no Plano I, as contribuições individuais são destinadas à composição de um fundo coletivo).

Por este motivo, também, o Sindicato defende o saldamento do plano para aqueles que queiram migrar, dando início a um novo período de acumulação.

O relatório também aponta para o fato de que, no geral, os dois planos apresentaram o mesmo grau de cobertura, e que a maioria dos participantes permanecerá no benefício mínimo, o que, para o Sindicato, não justifica a migração, exatamente por conta dos riscos já apresentados.

Outra observação é que o interesse do Metrô na migração pode estar ligado ao fato de não querer arcar com sua parte em um provável déficit no Plano I, que pode ocorrer em função das adequações exigidas por lei a partir de 2007. Cabe ressaltar que estas adequações são frutos de uma política adotada pela Towers Perrin HR Services, responsável pela elaboração dos dois planos e pelos estudos atuariais desde sua implantação, sobre a orientação da Patrocinadora. Outros planos de previdência complementar já vinham se adequando, principalmente, em relação à Tábua Biométrica. No Metrô isto nunca foi feito, pois dependia de um aporte de recursos que o Metrô nunca quis assumir.

Opinião do Sindicato

Plano I ainda oferece menor risco

Os motivos levantados em 2000, somados aos fatos apontados pelo relatório (apesar de sua superficialidade) reforçam a posição do Sindicato de que devemos nos mobilizar para lutar pela implantação de um novo plano que não imponha um benefício insuficiente à maioria dos metroviários, e que possa garantir, efetivamente, uma aposentadoria saudável.

Neste sentido, o Sindicato entende que o Plano I é de menor risco e orienta pela não migração.

Riscos Jurídicos

Várias consultas preliminares realizadas com juristas da área nos alertaram para a possibilidade de ilegalidades no modelo de migração proposto pelo Metrus. Entre elas está a possibilidade de ocorrência de déficits devido à retirada de recursos do Plano I nas migrações para o Plano II, que poderá ser questionado judicialmente pelo participante que não migrou e se sentiu prejudicado.

Relatório de Avaliação da Consultoria

PROCESSO DE MIGRAÇÃO DE PLANO DE BENEFÍCIO

Principais Características do Plano I – Plano de Benefício Definido

- O valor do Benefício Futuro é conhecido e contratado no presente
- A Contribuição, ou seja, o valor a ser pago para acumulação das reservas é função do volume de benefícios contratados;
- O Plano BD é mutualista – as reservas são acumuladas em conta coletiva;
- O benefício independe de variações nas reservas;
- Ao final de cada ano é feita uma avaliação atuarial para apurar a “saúde” do plano. Se houver déficit é necessário um aumento de contribuições (participantes e patrocinadoras). Se houver superávit o benefício pode aumentar ou, as contribuições podem diminuir.

Plano I – CONTRIBUIÇÃO DO PARTICIPANTE (NOV/06)

SALÁRIO DE PARTICIPAÇÃO (Salário Nominal + Adicional pericul.+gratificação t.serviço)	MULTIPLICAR POR	SUBTRAIR
ATÉ R\$ 2.089,80	0,0090	-
DE R\$ 2.089,81 ATÉ R\$ 4.179,60	0,0181	R\$ 19,02
DE R\$ 4.179,61 ATÉ R\$ 8.688,01	0,1443	R\$ 546,48
ACIMA DE R\$ 8.688,01		R\$ 707,20

Taxa de Administração: Participante Ativo = 8% do valor da contribuição mensal de Participante. Participante Assistido = 0,61% do valor do benefício mensal pago pelo Metrus

- CONTRIBUIÇÃO DA PATROCINADORA METRÔ: 4,434% da Folha de Salários de Participação do Plano I. Desse percentual, 3,275% correspondem ao custeio normal e 1,159% correspondem ao custeio da amortização das Provisões Matemáticas a constituir (Serviço Passado) - valor devido pela Patrocinadora, referente ao tempo de empresa que os trabalhadores tinham quando da instituição do plano. A taxa de custeio administrativo, que também compõe esse percentual, corresponde a 8% da contribuição mensal. Por força do Estatuto do Metrô, conforme informação dos técnicos do Metrus, a contribuição da patrocinadora não pode exceder a 4,78%. Assim, considerando que a taxa de administração do Plano é de 8% sobre a contribuição, temos o limite já alcançado ($0,0434 + 0,08 * 0,0434 = 0,0478$).

Dos Benefícios do Plano I:

- Benefício de Aposentadoria Normal;
- Benefício de Aposentadoria Antecipada;
- Benefício de Aposentadoria por Invalidez;
- Benefício de Auxílio Doença;
- Benefício de Pensão por Morte;
- Benefício Diferido por Desligamento;
- Benefício Proporcional (BPD);
- Abono Anual;
- Benefício Mínimo (10% do Salário Real de Benefício)

Neste Plano, todos os Benefícios são reajustados anualmente pelo INPC

Condições para a obtenção do Benefício de Aposentadoria Normal

- Ter, no mínimo, 60 anos de idade;
- Ter, no mínimo, 10 anos de serviço creditado;
- Ter efetuado, no mínimo, 60 contribuições;
- Ser elegível a uma aposentadoria pela Previdência Social;
- Ter ocorrido o término do vínculo empregatício;

Da fórmula de cálculo do Benefício:

- $[(a)-(b)] \times (c)$ onde
- (a) = 70% do Salário Real de Benefício
- (b) = 13 Salários Unitários
- (c) = Serviço Creditado, até o máximo de 20 anos, mais 5 anos, dividido por 25 (p/participante fundador = 1)
- Por esta formatação de cálculo o menor benefício será de 10% do SRB

e o maior será de R\$ 3.364,87 (válido para os participantes fundadores – valores referentes ao mês de novembro/06)

Os demais benefícios de aposentadoria seguem a mesma lógica de cálculo, sofrendo as reduções definidas em regulamento, nos casos da Antecipada, Proporcional ou Diferida por Desligamento. Para esta última, dispensa-se o tempo mínimo de 10 anos de serviço creditado.

Principais Características do Plano II – Plano de Contribuição Definida CD

(Pela nova legislação a nomenclatura é CV – Contribuição Variável - Contribuição Definida na acumulação e Benefício Definido na concessão):

- O valor do Benefício Futuro é desconhecido e será resultante da reserva acumulada pelo participante e pela patrocinadora;
- A Contribuição, ou seja, o valor a ser pago é liberalidade do participante, ele escolhe com qual valor irá contribuir;
- No Plano CD a reserva é individualizada, sendo as contribuições acumuladas em contas individuais, exceto as relativas aos Benefício Mínimo e de risco (auxílio doença e pensões por morte ou invalidez);
- O benefício depende diretamente do volume de recursos acumulado;
- Pelo caráter individualista do Plano, déficits ou superávits, assim como rentabilidade inferior ou superior à esperada, não prejudicar ou beneficiar diretamente o participante;

Plano II – CONTRIBUIÇÃO BÁSICA (OPCIONAL)

Faixa do Salário de Participação	% sobre a parcela do salário de participação
Até 2.089,80	De 0% a 2%
De 2.089,81 a 4.179,60	De 0% a 3%
De 4.179,61 a 8.688,01	De 0% a 7%

Obs. A patrocinadora acompanha o participante, com o mesmo percentual

- Contribuição Especial de Participante: Obrigatória, mensal, é destinada ao custeio do Benefício Mínimo e dos benefícios de risco (auxílio doença, pensão por invalidez ou morte) – A patrocinadora contribui com o mesmo valor do participante (arca com 50% do custeio);
- Contribuição Suplementar Mensal – opcional. O participante poderá contribuir com percentual à sua escolha, não inferior a 1%. Não há a contrapartida da patrocinadora;
- Contribuição Suplementar Anual – opcional. O participante poderá contribuir com valor adicional à sua escolha. Não há a contrapartida da patrocinadora;
- Contribuição Compromisso Especial – serviço passado (reserva a ser formada para cobertura do tempo de serviço dos trabalhadores que já estavam na empresa quando da criação do plano). De responsabilidade da patrocinadora, não há contribuição do participante;

Dos Benefícios do Plano II:

- Benefício de Aposentadoria Normal;
 - Benefício de Aposentadoria Antecipada;
 - Benefício de Aposentadoria por Invalidez;
 - Benefício de Auxílio Doença;
 - Benefício de Pensão por Morte;
 - Benefício Diferido por Desligamento;
 - Benefício Proporcional (BPD);
 - Abono Anual;
 - Benefício Mínimo (10% do SRB) + 25% do saldo de suas contribuições básicas, à vista;
- Neste Plano, todos os Benefícios são reajustados pela taxa de retorno dos investimentos, ou seja, os reajustes ficam sujeitos à evolução dos investimentos, podendo ser superiores à inflação, mas também inferiores ou até zero, em casos de rentabilidade insuficiente.

COMENTÁRIOS DA CONSULTORIA

- O Plano I é um Plano de Benefício Definido, porém, de caráter bastante restritivo, com uma fórmula de cálculo do benefício que impõe o Benefício Mínimo à maioria dos participantes e exige a idade mínima de 60 anos para o benefício integral.
- Para a migração do Plano I para o Plano II o participante leva apenas a metade de sua reserva matemática, impondo-lhe uma perda definitiva. O ideal, neste caso, seria um saldamento, respeitando o direito dos participantes com relação ao volume de reservas acumuladas até a data.
- Em caso de ocorrência de Déficit:
 - No Plano I – BD – a cobertura de eventuais déficits é de responsabilidade da patrocinadora e dos participantes, em partes iguais. Entendemos que, mesmo que o percentual de 4,78 % da folha de salários venha a ser insuficiente para fazer frente a essa cobertura, a patrocinadora terá que buscar formas de assumir a sua responsabilidade, sem descumprir os normativos vigentes.
 - No Plano II – CD – mesmo que o participante resolva elevar a contribuição para manter o valor do benefício esperado, a patrocinadora só o acompanhará até o limite estatutário de 4,78% da folha de salários.
- Em que pese a diferença de modelagem dos Planos I – Benefício Definido e Plano II – Contribuição Definida – ambos garantem a mesma gama de benefícios básicos;
- Pelas simulações realizadas, para os salários que vão até cerca de R\$ 4.500,00 e, portanto, se enquadram no benefício mínimo (10% do Salário Real de Benefício), considerando que no Plano II também há a garantia do Benefício Mínimo e, ainda é possível receber 25% do saldo da conta total à vista, financeiramente

te, a migração é vantajosa (tabela abaixo).

Há que se observar, contudo, que as simulações são uma fotografia do momento atual, pressupondo-se que esses participantes não terão progressão salarial na empresa e, portanto, continuarão se enquadrando na faixa de Benefício Mínimo.

- Para os salários da faixa intermediária, entre R\$ 5.000,00 e R\$ 6.000,00, quando o participante está mais próximo da aposentadoria, a permanência no Plano I oferece vantagem financeira. Já para aqueles que estão nessa mesma faixa salarial, mas estão longe da aposentadoria e, teoricamente, têm bastante tempo para acumular recursos em uma conta individual, teriam vantagem na migração para o Plano II, resultando em maior benefício futuro (idem, tabela anexa).
- Para os salários mais altos, próximos ou acima do teto (R\$ 8.688,01 em novembro/06), a permanência no Plano I mostra-se vantajosa. Chamamos a atenção, no entanto, para a possibilidade de aumento nas contribuições desse grupo, relativamente aos benefícios de risco de morte, invalidez e auxílio doença (grupo muito reduzido enseja maior risco). Ademais, alterações nas premissas atuariais, como a tabela de mortalidade, dentre outras, também poderão redundar em aumento das contribuições (idem, tabela anexa).

Do nosso ponto de vista, o interesse da Patrocinadora e do Metrus em promover a migração da maioria dos participantes do Plano I para o Plano II, ainda neste ano, deve estar relacionado com a expectativa de déficit no Plano I, no fechamento do ano de 2006. Por força de normatização específica da Secretaria de Previdência Complementar – Resolução CGPC nº 18, de 28/03/2006 – que estabelece parâmetros técnico-atuariais para os planos de benefício, algumas hipóteses atuariais que vinham sendo utilizadas no Plano I terão que ser modificadas como a Tábua de Mortalidade (Tábua Biométrica) e a utilização de taxas negativas ou outras combinações que resultavam em uma taxa real de juros superior a 6%

ao ano, como é o caso do LAG negativo relacionado ao reajuste dos benefícios. Trata-se de uma hipótese atuarial utilizada de projeção real dos benefícios do Plano I que hoje está em 3% negativo. Representa o diferencial entre a rentabilidade dos investimentos que é medida pelo IGP-DI, e o reajuste dos benefícios que é feito pelo INPC. O LAG negativo faz com que os recursos do Plano "cresçam" mais do que os benefícios, gerando assim, uma necessidade menor de reservas para fazer frente ao pagamento dos benefícios.

Quanto à tábua de mortalidade, a exigência é que seja, no mínimo, a AT-83, cuja expectativa de vida é superior à da GAM-71, atualmente utilizada, conforme quadro abaixo:

Comparativo entre Tábuas de Mortalidade – Expectativa de Vida + Idade

IDADE	GAM 71 M	AT 83 M
30	76,07	80,33
40	76,51	80,75
55	78,21	82,27
60	79,26	83,12
65	80,61	84,13

Obs. – Quando a pessoa estiver com 60 anos, pela tábua GAM 71 a expectativa é de que ela viva até os 79,26 anos, já pela AT 83 a expectativa é de que ela chegue aos 83,12 anos. O M quer dizer média, ou seja, indicador de tendência central.

Ocorre que, a obrigatoriedade de adoção de premissas mais conservadoras como a Tábua de Mortalidade Geral AT-83 e a impossibilidade de usar LAG negativo fará com que o volume de recursos existente hoje se torne insuficiente para cumprir com as obrigações (que nada mais são do que os benefícios contratados), gerando desta forma um desequilíbrio técnico, ou seja, um déficit.

Com a migração da maioria dos participantes do Plano I para o Plano II, o resultado das contas do Plano I, tende ao equilíbrio.

- No que se refere à tributação, quando do recebimento dos benefícios ou resgate, a nova legis-

lação (Lei 11.053, de 29/12/2004) faculta aos planos de Contribuição Definida ou Variável, caso de Plano II, a utilização da tabela regressiva. No Plano I, por ser de Benefício Definido, o Imposto de Renda tem que ser, necessariamente pela tabela progressiva.

A existência da opção pela tabela regressiva no Plano II é um fato positivo, mas é importante lembrar que só se beneficiarão dessa opção tributária os detentores de maiores benefícios e de prazo de acumulação mais longo. Menores benefícios (certamente da maioria dos participantes que migrarão para esse plano) tendem a se enquadrar na faixa de isenção da tabela progressiva, ou seja, a opção pela tabela regressiva é desvantajosa.

- Algo a ser considerado também no Plano II são os institutos da Portabilidade e do Resgate, que apresentam vantagem em relação ao Plano I, onde o direito do participante se resume a resgatar/portar apenas suas próprias contribuições. Já no Plano II, o participante tem também o direito sobre as contribuições feitas pela patrocinadora, em percentuais que variam de acordo com o tempo de serviço na empresa.
- Observar também no Plano II que, pelo fato de ter as reservas individualizadas, em caso de morte do participante e inexistência de pensionista, a reserva acumulada na conta do participante será transformada em herança.

As indicações apontadas ao longo do trabalho, no sentido da conveniência de migração para os participantes das faixas salariais mais baixas, não invalidam a crítica quanto à transferência de apenas 50% das reservas acumuladas no Plano I, bem como não descartam a necessidade de eventual conferência do cálculo dessas reservas. Ademais, o trabalho é pautado apenas em questões financeiras, não entrando no mérito da discussão política em relação às modalidades de Contribuição Definida e Benefício Definido.

São Paulo, 20 de dezembro de 2006.

**Maria Auxiliadora Alves
da Silva & Márcia Campos**

TABELA COMPARATIVA - PLANO I E PLANO II - SIMULAÇÕES

Nome	Sexo	Data de nascimento	Data de admissão	Salário de participação	Salário de participação (corrigido *)	Saldo para migração	Reserva de poupança plano i	Contribuição no plano i	Taxa de adm.	Contribuição total plano i	Benefício plano i	Contribuição no plano ii	Plano ii benefício vitalício	Plano ii 25% à vista
ABCD	F	23/01/62	16/05/77	4.118,73	4.769,90	11.053,90	5.955,51	55,53	4,44	59,97	476,99	30,21	476,99	7.667,63
BCDE	M	18/07/73	01/09/93	2.462,64	3.197,77	2.175,36	2.151,00	25,55	2,04	27,60	319,77	18,06	319,77	3.285,41
CDEF	M	10/05/54	10/07/74	3.289,35	3.526,60	13.630,24	5.689,05	40,52	3,24	43,76	352,66	24,12	352,66	5.991,71
DEFG	M	02/07/54	17/05/93	3.094,29	3.323,00	8.277,86	3.902,97	36,99	2,96	39,95	332,30	22,69	332,30	3.685,84
EFGH	M	27/11/64	29/09/80	5.481,16	6.556,28	20.225,73	20.225,73	244,45	19,56	264,01	1.872,65	252,94	1.425,10	0,00
FGHI	M	11/02/76	07/08/97	5.640,64	7.539,95	8.161,17	8.161,17	267,46	21,40	288,86	2.561,22	266,16	3.358,25	0,00
GHIJ	M	09/09/53	04/11/74	5.535,42	5.919,97	37.377,20	22.588,28	252,28	20,18	272,46	1.427,24	257,44	592,98	0,00
HIJM	M	30/01/57	13/06/94	5.267,43	5.828,18	16.621,69	16.139,45	213,61	17,09	230,70	1.362,98	235,21	603,85	0,00
IJMN	M	14/10/64	12/07/85	8.776,94	10.481,12	60.189,40	51.024,95	707,20	56,58	763,78	3.975,56	513,58	3.006,37	0,00
JMNO	M	03/05/58	19/05/95	11.744,49	13.157,39	85.635,19	85.635,19	707,20	56,58	763,78	3.729,66	513,58	1.963,22	0,00
MNOP	M	08/12/53	03/04/73	14.072,23	15.087,34	144.377,25	94.088,27	707,20	56,58	763,78	3.569,30	513,58	1.865,01	0,00
NO PQ	M	26/08/50	08/10/96	13.275,25	13.779,96	127.913,07	81.121,08	707,20	56,58	763,78	2.626,35	513,58	1.173,37	0,00

Salário de Participação Corrigido - correção de 1% ao ano para compatibilizar a comparação com o Plano II que contempla esta premissa nas simulações