71. Razões para manter a paridade do benefício

Sebastião Bergamini Junior (*)[1]

Esta Coluna retoma o tema da paridade do benefício, apresentando as razões para mantê-la, mesmo considerando a iniciativa do patrocinador em sentido contrário, visando alterar dispositivo constante do Artigo 38 do Regulamento do PBB- RPBB. O patrocinador tem o legítimo direito de zelar pelo Plano propondo alterações que tenham o objetivo de preservar sua sustentabilidade. Em 13/05/2022, por demanda do patrocinador, o Conselho Deliberativo da Fundação decidiu, por maioria, divulgar a intenção de alterar o critério de reajuste dos benefícios do Plano, de acordo com os termos da então vigente Resolução CGPAR nº 25, a qual foi recentemente revogada, sendo substituída pela Resolução CGPAR/ME nº 37 de 04/08/2022.

1. Motivação para a alteração

A nova Resolução manteve as disposições da anterior, prevendo duas medidas polêmicas que resultam na supressão da paridade: a desvinculação do reajuste dos benefícios dos assistidos com relação ao reajuste concedido pelo patrocinador a seus empregados (item V do Artigo 5º) e a vinculação do reajuste dos benefícios dos assistidos ao índice do Plano, que no caso do PBB seria o IPCA (item VI do Artigo 5º).

Essa alteração teria o alegado objetivo de contribuir para a sustentabilidade do Plano, no pressuposto de que o IPCA deva constituir o índice do Plano, por ser supostamente o mais adequado do ponto de vista atuarial. A decisão de dar publicidade à intenção do Conselho Deliberativo tomada em 13 de maio passado segue, ainda, orientação contida na Resolução CNPC nº 40, que determina no parágrafo 2º do seu Artigo 4º, o cumprimento de alguns condicionantes, se destacando a elaboração de estudo técnico que demonstre a necessidade de mudança do critério de atualização, bem como a adequação econômica, financeira e atuarial do índice proposto (Inciso I), e a ampla divulgação aos participantes e assistidos, com antecedência mínima de cento e oitenta dias do envio da proposta ao órgão estatutário competente da entidade (Inciso II). Para ser atendida, a demanda do patrocinador deverá estar legal, técnica e atuarialmente fundamentada e justificada. Os membros do Conselho Deliberativo, órgão estatutário competente para deliberar sobre a matéria, deverão decidir com base nos interesses da Fundação como um todo, compatibilizando os interesses de todas as partes, independentemente da parte que os indicou ou elegeu, conforme disposição legal e determinação constante no seu próprio Regimento Interno. Portanto, a decisão sobre a quebra da paridade deverá ser tomada a partir do dia 09/11/2022, ou seja, depois de transcorrido o período de 180 dias previstos na Resolução CNPC nº 40.

2. Razões jurídicas

A decisão em tela deve buscar a maior segurança possível, mesmo porque resulta em violação da figura constitucional do direito adquirido e na transgressão do *pacta sunt servanda*, princípio da força obrigatória dos contratos, que impõe o cumprimento das regras neles constantes. A esse forte argumento se juntam outros dois: a segurança jurídica relativa à abrangência da decisão a ser tomada; e a suposta compulsoriedade de determinação contida na Resolução CNPC nº 40. Com relação à abrangência, há uma vertente de juristas que entende não haver impedimento para que a FAPES processe a alteração do RPBB destinada à substituição do critério de reajustes dos benefícios a conceder. Porém, diante da controvérsia acerca da existência ou não de direito adquirido à regra constante no Artigo 38 do RPBB, à luz do parágrafo único do Artigo 17 da Lei Complementar nº 109 de 2001, esses juristas comungam o entendimento de que a proposição que oferece a maior segurança jurídica é a manutenção do critério de reajuste dos benefícios já concedidos ou dos benefícios a conceder apenas àqueles participantes já elegíveis. No entanto, eventual decisão de manter a variação salarial como fator de correção dos benefícios apenas para os atuais assistidos ou elegíveis não seria isonômica, pois resultaria na quebra da equidade entre grupos de participantes. Portanto, a medida justa

[1] Aposentado do BNDES, certificado pela ANBIMA e pelo ICSS. As opiniões emitidas pelo autor são de sua responsabilidade e não representam a posição oficial da APA- Associação dos Participantes da FAPES.

seria não aplicar a pretendida alteração a qualquer beneficiário do Plano, seja participante ativo seja assistido. Com relação à compulsoriedade, se observa que a Resolução CNPC nº 40, em seu Artigo 4º, parágrafo 2º, dispõe que "o critério de atualização dos benefícios poderá ser modificado, inclusive para benefícios concedidos". Esta disposição contém aparente impropriedade, mas por não ser mandatória, não irá afrontar o dispositivo constitucional do direito adquirido. Esta regra deve ser entendida como uma faculdade e não uma obrigação, ou seja, o critério de atualização poderá ser modificado, como em qualquer contrato, apenas pela novação voluntária de caráter bilateral entre o patrocinador e o beneficiário do Plano. A Resolução nº 40 estabelece, ainda, no item III do parágrafo 3º do mesmo Artigo que "na hipótese de o critério de atualização dos benefícios com características de benefício definido adotar índice de preço, este deverá ser compatível com o objetivo de manter o equilíbrio econômico financeiro entre ativos e passivos do plano de benefícios." Nesse ponto será necessário avaliar os resultados dos estudos atuariais que, na visão do patrocinador, fundamentariam a suposta necessidade de promover a alteração proposta.

3. Razões atuariais

Para justificar a alteração pretendida são apresentadas três razões de natureza técnica-atuarial: a demonstração da efetiva necessidade da alteração; a busca da convergência entre os índices de atualização de ativos e passivos do Plano; e a consideração de que o IPCA é o índice do Plano. Como veremos na sequência, os fundamentos destes três argumentos são falhos. Em primeiro, os três estudos atuariais elaborados pela Rodarte Nogueira Consultoria Atuarial, que foram divulgados no Portal da FAPES em 13/05/2022, não demonstram, de forma cabal, a necessidade da alteração, restando evidenciado que a adoção da alteração pretendida apresenta, na melhor das hipóteses, relativa conveniência. Em segundo, a premissa de que o IPCA seria o indexador mais adequado se fundamenta na hipótese de que esse índice proporcionaria convergência com o que rentabiliza os recursos garantidores. No entanto, o IPCA é o fator de correção de 52% dos ativos financeiros do Plano (Relato Integrado de 2021), portanto, a utilização da variação do IPCA para a correção dos benefícios não assegura a desejada convergência entre os índices de correção dos ativos e dos passivos do Plano. O terceiro ponto está ligado à escolha do melhor índice do Plano, que por definição será aquele que deve ser aplicado uniforme e igualmente aos fluxos de caixa de entradas das contribuições e de saídas dos benefícios. A substituição da variação salarial pelo IPCA no pagamento dos benefícios aos assistidos pode resultar em transferências patrimoniais entre os beneficiários do Plano, caso a variação salarial e a variação do IPCA tomem trajetórias diferentes. O índice do Plano, atualmente representado pela variação salarial, é o que mantém o pretendido equilíbrio, tanto por prever contribuições e benefícios que utilizam o mesmo fator de atualização, quanto por manter a equidade entre os grupos de participantes ativos e assistidos. O potencial efeito de transferência patrimonial poderá ser anulado, caso também seja aplicada a variação do IPCA sobre os Salários de Participação dos participantes ativos (ou Salários de Participação de Referência), com o objetivo de calcular suas contribuições, permitindo anular os efeitos da possível evolução diferenciada da variação salarial com relação à variação do IPCA.

Conclusões

A pretendida alteração, se decidida de forma unilateral, afrontará preceito constitucional. A medida preconizada pela Resolução CNPC nº 40 constitui uma faculdade que não se aplica aos beneficiários do PBB. A maior segurança jurídica está na manutenção do atual critério de reajuste para os atuais assistidos e elegíveis, sendo desejável a manutenção também para os participantes ativos não elegíveis. A utilização da variação do IPCA para a correção dos benefícios não promove, necessariamente, o *hedge* de indexadores entre as obrigações e os ativos garantidores. O atual índice do Plano é a variação salarial e sua possível alteração, se aplicada exclusivamente para a correção dos benefícios dos assistidos, irá constituir impropriedade financeira e propiciará transferências patrimoniais entre beneficiários do Plano. Essas são as fortes razões que justificam a manutenção da paridade.

(*) Publicado na Coluna Previdenciária - jornal APAlavra nº 246, de 11.10.2022.