

# **Campanha de renovação do ACT 2020 dos Petroleiros da Petrobrás**

**As propostas de mudanças na AMS – um debate necessário**

10 de setembro de 2020

**Antes de mais nada, é preciso pensar...**

- **Nesta campanha de renovação do ACT da Petrobrás, não é somente a AMS que está em jogo!**
- **Qual o contexto e os principais elementos da conjuntura que construíram esta proposta de mudança na AMS? Dê onde surgiu isso?**
- **É preciso conhecer a AMS para defende-la! – Um plano de assistência a saúde solidário entre os trabalhadores**
- **A luta pela AMS não se encerra nesta campanha de renovação do ACT – desafios futuros**

# Não estamos discutindo somente as mudanças na AMS

## - Principais cláusulas em avaliação nas assembleias

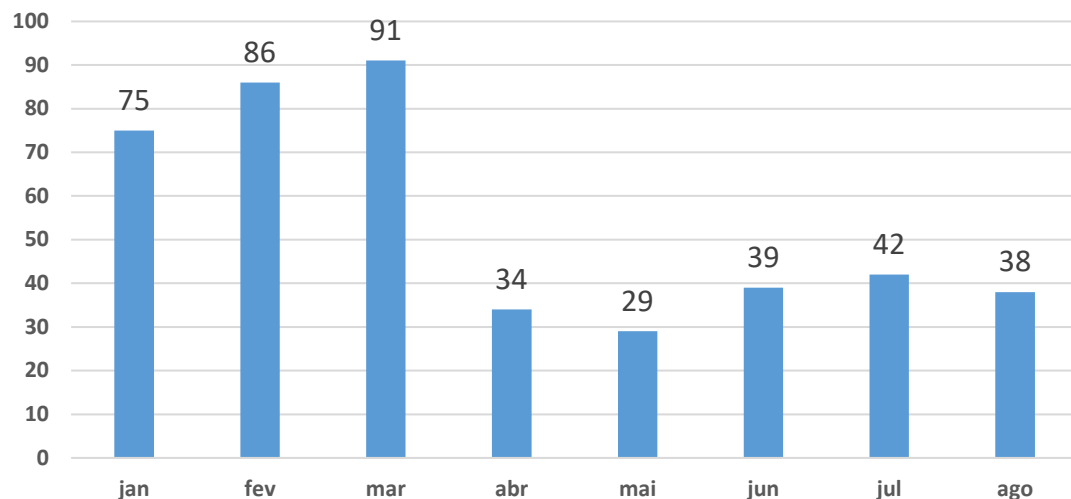
- **ACT válido por 2 anos para todas as empresas do Sistema** – periodicidade do Acordo será até 31 de agosto de 2022, mantendo a íntegra do atual ACT na Petrobrás e subsidiárias;
- **Garantia de emprego** – a Petrobrás se compromete a não realizar demissões sem justa causa durante a vigência do Acordo Coletivo, ou seja, até 31 de agosto de 2022;
- **Teletrabalho** – criação de um GT paritário para acompanhar o teletrabalho no Sistema Petrobrás;
- **Reajuste salarial** – a empresa mantém o reajuste zero em 2020 e propõe reajuste automático de 100% do INPC em setembro de 2021.
- **Reajuste do vale refeição/alimentação** – correção integral pelo INPC em setembro de 2020 e em setembro de 2021;
- **Manutenção da Gratificação de Campo Terrestre** - a gestão volta atrás na proposta anterior de acabar com a gratificação;
- **Dobradinha/feriado do turno** – está mantido o pagamento das horas extras dos feriados trabalhados, conforme previsto no atual ACT (01 de janeiro, Carnaval, 21 de abril, 1º de maio, 7 de setembro, 15 de novembro e 25 de dezembro). A proposta original da gestão da empresa era de extinguir esse direito;
- **Banco de horas** - a gestão se compromete a retomar a negociação do regramento do banco de horas, após o fechamento do ACT;
- **PLR** – a empresa se compromete a iniciar a negociação do regramento do pagamento da PLR 2021 imediatamente após o fechamento do ACT;
- **SMS** – a gestão mantém as cláusulas do capítulo sobre Saúde, Meio Ambiente e Segurança, que já consta no ACT. A proposta anterior era de restringir o acesso dos dirigentes sindicais aos locais de acidentes de trabalho e às inspeções oficiais;
- **Relações sindicais** – a gestão voltará a praticar o desconto em folha das contribuições assistenciais, respeitando o direito de oposição do trabalhador, mas reduzirá o número de liberações de dirigentes sindicais, tanto para a FUP, quanto para os sindicatos;
- **AMS continua no ACT** - manutenção de todo o regramento da assistência médica no Acordo Coletivo, contudo na direção de atender a resolução 23 da CGPAR, impondo agora a divisão 60x40 em 2021 e 50x50 em 2022. Grandes mudanças também nas tabelas de contribuição entre os beneficiários, aumentando as contribuições dos mais idosos, quebra de solidariedade para imposição de uma lógica mais comercial, quem usa mais paga mais. Os valores também passam a ser ajustados pelo VCMH.

## Quais os principais ingredientes para entender de onde veio esta proposta de mudança na AMS?

- **Estamos em um “Governo Bolsonaro”** – A proposta encaminhada para apreciação da categoria foi construída, e tem muita relação com as políticas implementadas por este governo: Reforma da previdência e trabalhista; Ataques aos direitos conquistados pelos trabalhadores e suas representações; Redução do papel do Estado; Privatização das empresas estatais; entre outros...
- **As diretrizes apresentadas pela SEST para as empresas estatais** – Há uma semelhança nas propostas encaminhadas nas discussões de renovação dos ACT das empresas estatais – Reajuste zero, retirada de direitos e aplicação da CGPAR 23;
- **A atual gestão na Petrobrás pretende reduzir custos e passivo atuarial** – A atual gestão aprofundou as mudanças iniciadas no governo Temer, principalmente em relação a retirada de direitos, mudança cultural dos trabalhadores e venda a qualquer preço dos ativos da empresa;
- **CGPAR 23 (janeiro de 2018)** – desde a publicação desta resolução, percebe-se uma mudança importante na gestão dos planos de saúde das empresas estatais – maior cobrança em relação as paridades no custeio, tentativa de redução dos passivos atuariais e tentativa de retirada de direitos dos aposentados;
- **Pandemia da COVID-19 que não passa!** – desde março de 2020 vivemos a maior pandemia dos últimos 100 anos. Mudanças em relação ao comportamento das pessoas, aprofundamento de novas relações de trabalho, maiores dificuldades na mobilização dos trabalhadores

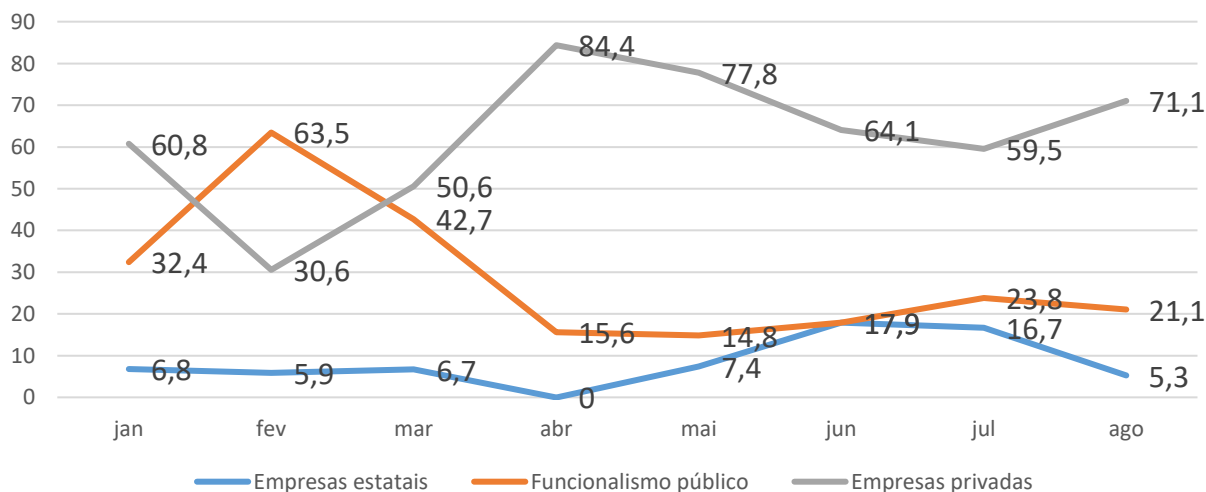
# As negociações e mobilizações dos trabalhadores no 1º semestre de 2020

Quantidade de Greves no Brasil em 2020



Fonte: SAG, DIEESE

Esferas das Greves no Brasil em 2020 - em %



Fonte: SAG, DIEESE

Por conta da pandemia, mesmo com inflação baixa, há dificuldades de avanços nas negociações coletivas e percebe-se uma redução no número de greves no Brasil

## Negociações coletivas Janeiro a julho- 2020 - Brasil (em %)

Data-base	Reajustes em comparação com o INPC			Variação real média	Nº de reajustes analisados
	Acima	Igual	Abaixo		
Jan	30,7	34,6	34,7	-0,19	1.215
Fev	60,3	15,9	23,7	0,09	232
Mar	52,4	31,4	16,1	0,02	347
Abr	29,8	41,5	28,7	-0,04	94
Mai	49,7	19,9	30,3	-0,01	758
Jun	55,2	31,0	13,8	0,25	116
Jul	62,7	15,7	21,6	0,15	51
<b>Total</b>	<b>42,5</b>	<b>28,4</b>	<b>29,0</b>	<b>-0,06</b>	<b>2.813</b>

Fonte: Ministério da Economia. Sistema Mediador

Retirado em: DIEESE, Caderno de Negociações, nº 32, agosto de 2020

## As mudanças propostas pela Petrobrás para 2021 e 2022 na AMS

- **Ajustes na participação do custeio do plano –**
  - **Cresce a participação dos trabalhadores no custeio da AMS** - Passa de 70 (empresa) x 30 (trabalhadores) em 2019 para 60x40 em janeiro de 2021 e 50x50 em janeiro de 2022;
  - **CGPAR em disputa** - Cumprimento de dispositivos da Resolução CGPAR 23, de 18 de janeiro de 2018, mas se houver mudanças ou revogação permanecerá a relação 60x40, até novo ajuste entre as partes;
  - **Terá ainda outros reajustes nas tabelas** - As tabelas de Grande Risco serão reajustadas, em 01/03/2021 e 01/03/2022, pelo índice Variação de Custo Médico-Hospitalar (VCMH). Ao final de cada ano, mesmo com os reajustes, será ajustado o limite previstos de participação dos beneficiários, sempre com mantendo a relação 60x40 para 2021 e 50x50 para 2022;
- **Margem consignável** - Os valores referentes à participação no custo dos atendimentos dos empregados, aposentados e pensionistas serão descontados em folha de pagamento/proventos de aposentadoria e pensão, e limitados pela margem de desconto de 30%, desde que não haja previsão de desconto integral para o beneficiário utilizar a cobertura, observados critérios normativos da AMS;
- **Benefício Farmácia** - A coparticipação dos beneficiários das três primeiras faixas do benefício farmácia será de 0%, para 16.500 beneficiários;

## A AMS é um plano de assistência a saúde solidário entre os trabalhadores

- **A AMS é muito importante e precisamos conhecer sua história** – existe desde 1975, entra no ACT em 1983, em 1998 é criada a relação de custeio 70x30 no ACT (cláusula 39);
- **Mudanças vem acontecendo na AMS desde 2016 e aprofundadas em 2018, depois da CGPAR 23**

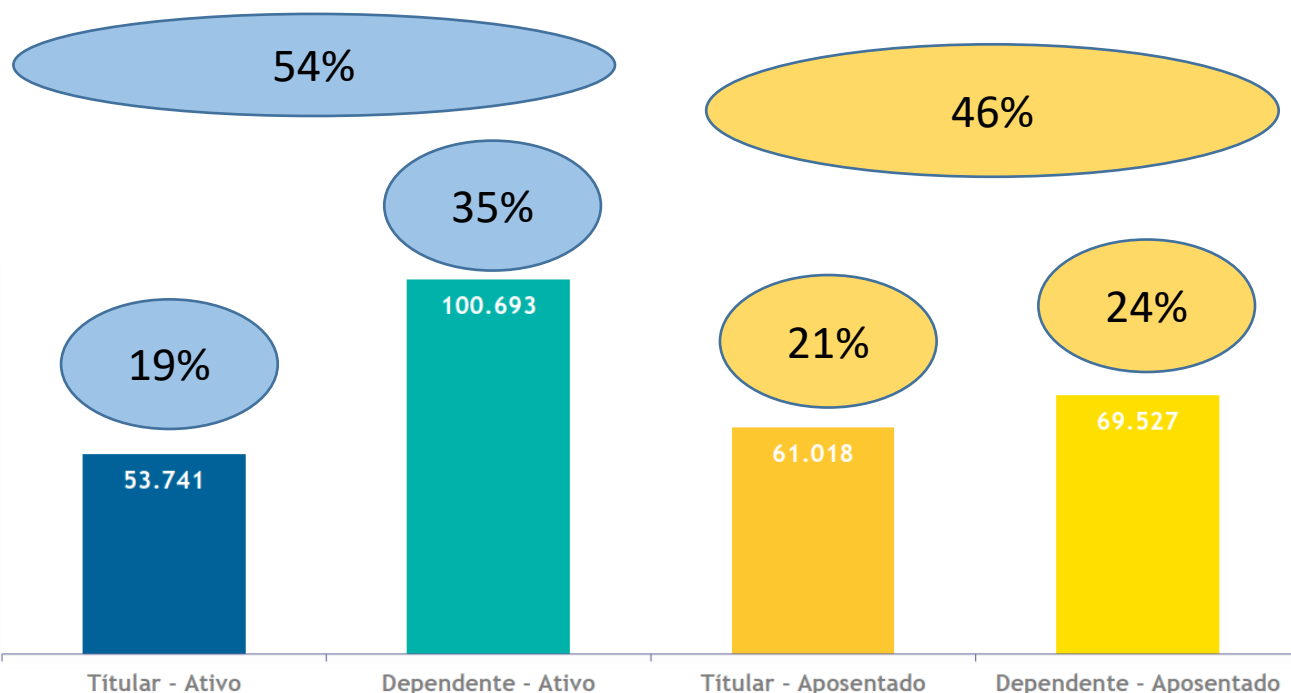
O que mudou na AMS?	Como era antes de 2018?	Como está agora, até 2020?
Reajuste na Tabela do Grande Risco	Igual a inflação geral (IPCA, INPC ou ICV) e abaixo do reajuste nos salários	Passa a considerar o VCMH (variação de preços de cesta médica) e acima do reajuste nos salários
Custo médio por beneficiário e relação com renda	0,5% da renda do trabalhador	1% da renda do trabalhador
Manutenção da Relação 70x30	Não havia a cobrança extra caso não atingisse os 30% de custeio dos participantes	Passa a existir cobranças extras e obrigatoriedade de cumprir 30% do custeio

- **O ACT é que garante a relação de custeio entre beneficiários e empresa;**
- **Proposta da empresa vai no sentido de provocar mudanças estruturais e culturais entre os trabalhadores** – aumento da contribuição dos beneficiários, em especial dos mais velhos; mudar a relação de solidariedade entre faixa de renda, etária e setorial (adm. e operacional) na empresa;
  - **Risco do Acordo Individual de Trabalho (AIT)** – “hipersuficientes” - Em 2019, 1.392 trabalhadores (3%) aderiram ao AIT. Vale lembrar que a empresa possui 28.500 trabalhadores (61%) que podem aderir, pois possuem diploma de nível superior (não importante o nível do cargo) e salário mensal superior a R\$12 mil.

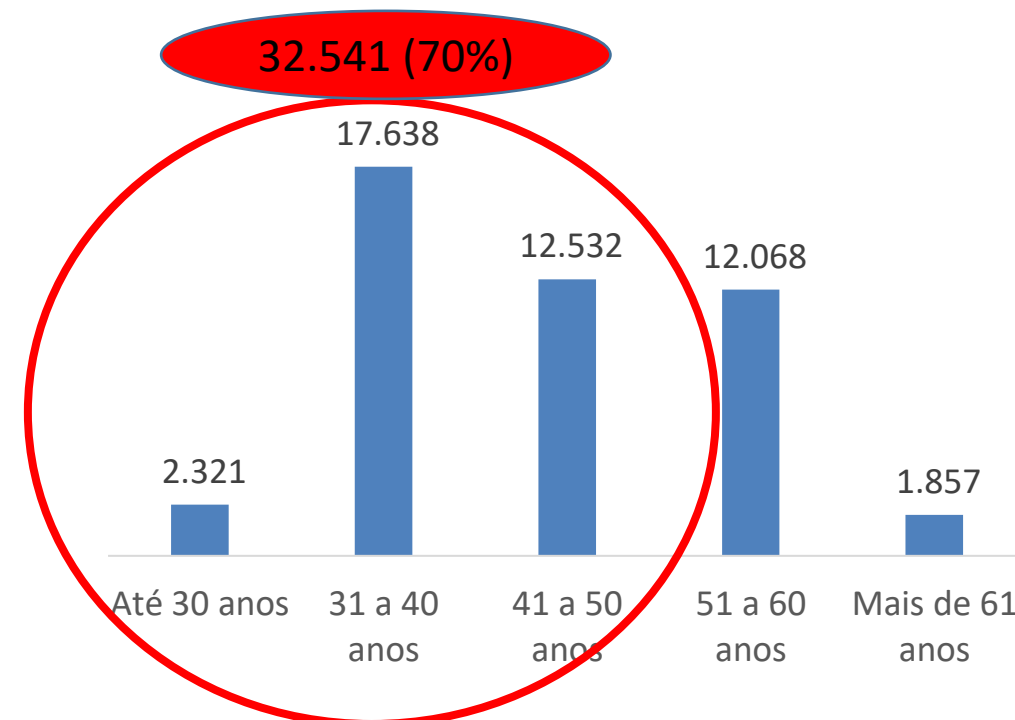
## Os riscos de quebra de solidariedade entre os trabalhadores na AMS

- **A relação de custeio da AMS corre riscos** – Neste momento, 54% dos beneficiários da AMS são trabalhadores na ativa e seus dependentes, mas com os PIDV's e demissões de trabalhadores pode aumentar o custo para os aposentados titulares do plano;
- **A cláusula de garantia no emprego é importante também para os aposentados** – Em 2019, 70% dos trabalhadores da Petrobrás holding possuem menos que 50 anos de idade, em caso de demissão, não ficarão mais na AMS;

**Distribuição dos beneficiários da AMS por situação laboral**  
– todas as empresas da AMS



**Trabalhadores da Petrobrás, apenas Holding – por faixa de idade - 2019**

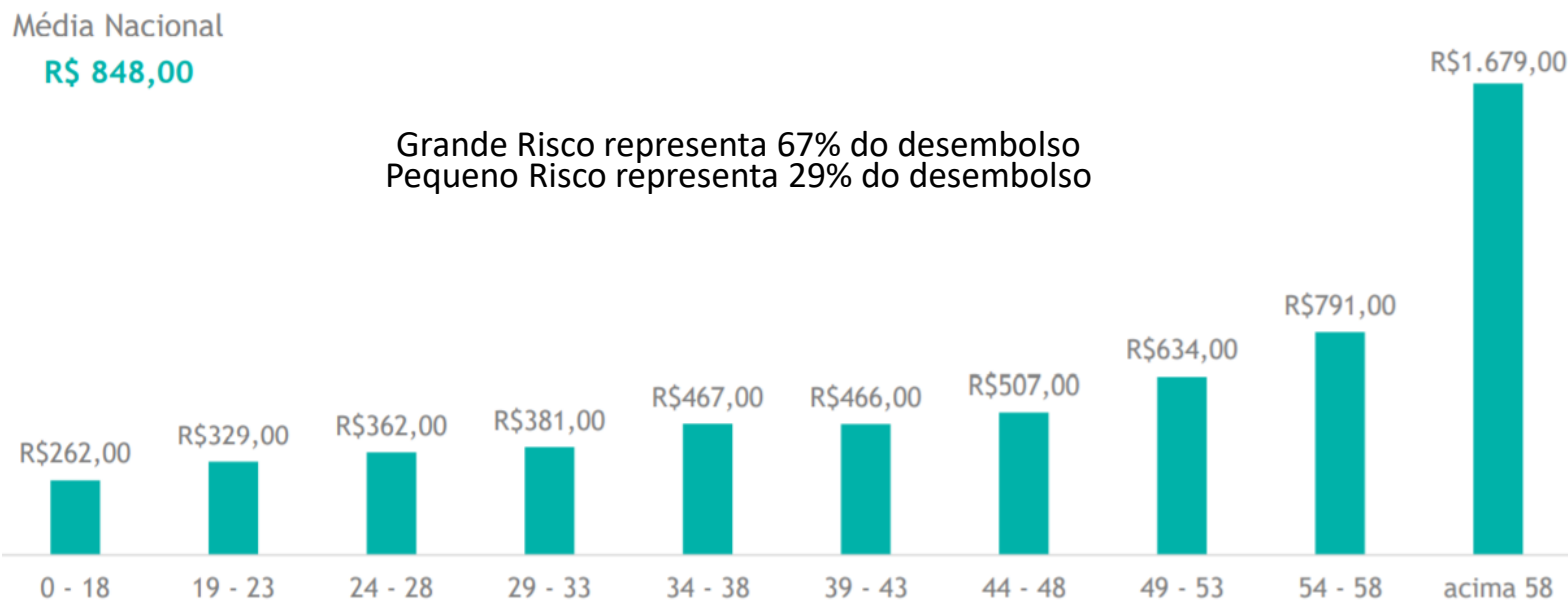




## Os riscos de quebra de solidariedade entre os trabalhadores na AMS

- **Uma forma de mostrar a importância da garantia do emprego para a AMS** – Algumas faixas etárias, no Grande Risco da AMS, apresentam custo maior que a arrecadação, principalmente acima de 59 anos de idade.

### Média mensal de desembolso da AMS (apenas grande e pequeno risco), per capita e por faixa etária - 2019



Fonte: Petrobrás, Relatório AMS 2019

### Valores de arrecadação e custos per capita do Grande Risco da AMS, por faixa etária - 2019

Faixa etária	Arrecadação	Custo	Saldo	Arrecadação /Custo
0 a 18	79,81	52,66	27,14	152%
19 a 23	91,61	66,13	25,48	139%
24 a 28	63,46	72,76	-9,31	87%
29 a 33	78,82	76,58	2,24	103%
34 a 38	96,75	93,87	2,89	103%
39 a 43	112,69	93,67	19,02	120%
44 a 48	124,13	101,91	22,22	122%
49 a 53	134,52	127,43	7,08	106%
54 a 58	148,12	158,99	-10,87	93%
59 ou mais	113,57	337,48	-223,91	34%

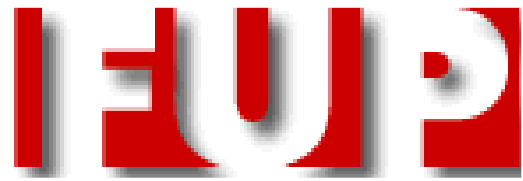
Fonte: Petrobrás, Relatório AMS 2019 e outras fontes  
Elaboração: DIEESE/FUP

Obs.: Para realizar esta simulação foram considerados:

**Arrecadação mensal per capita** – arrecadação total (beneficiários x valores da Tabela Grande Risco) dividida pelo número de beneficiários por cada faixa etária;  
**Custo mensal per capita** - desembolso total da AMS, por faixa etária, considerando a relação de 67% para o Grande Risco e 30% de custeio pelos beneficiários

## A luta pela AMS não se encerra nesta campanha de renovação do ACT – desafios futuros

- **A qualidade da AMS é o mais importante** - O debate sobre a AMS não pode ficar apenas no tema dos custos, é preciso manter solidez do plano, avançar na maior participação da empresa no custeio e principalmente na manutenção da qualidade do atendimento;
- **Barrar a associação** – hoje a atual gestão está caminhando no sentido de retirar a gestão do plano do RH para uma associação. Há uma série de efeitos negativos e riscos para os beneficiários da AMS;
- **Barrar a CGPAR 23** – há iniciativa conjunta das entidades representativas dos trabalhadores das estatais em derrubar os efeitos da CGPAR 23;
- **Maior participação dos trabalhadores na gestão da AMS** – como sugeriu o TST no ano passado, é preciso que os trabalhadores/beneficiários tenham maior participação da gestão do plano. Os custos e arrecadação da AMS precisam de maior acompanhamento;
- **Garantir a solidariedade e qualidade do plano para todos** – há movimentos, por parte da empresa, no sentido de retirar os aposentados deste atual formato da AMS, a gestão pela associação poderá diferenciar o plano, reduzir custos e também a qualidade;



Boa assembleia a todos (as).



**Fonte:** imagem retirada do site do Sindicato dos Sapateiros de Franca/SP

Anexos

# Quem está na AMS hoje?

## Frequência dos Beneficiários da AMS – agosto de 2020

Faixa Salarial (R\$)		Coparticipação (%)	Faixa Etária Número de beneficiários										Total	%
			0 a 18	19 a 23	24 a 28	29 a 33	34 a 38	39 a 43	44 a 48	49 a 53	54 a 58	59 ou mais		
Até	1.456,67	7%	99	44	11	19	32	35	44	60	114	818	1.276	0,45%
	2.497,15	14%	142	58	10	14	22	67	70	116	157	1.700	2.356	0,83%
	4.994,30	22%	982	310	218	364	408	334	316	417	759	8.769	12.877	4,52%
	7.491,46	28%	3.236	725	368	1.021	1.498	1.391	1.002	1.002	1.285	12.612	24.140	8,48%
	9.988,61	35%	4.935	1.040	547	1.619	2.316	2.054	1.445	1.284	1.452	12.802	29.494	10,36%
	14.982,91	39%	12.437	2.245	1.164	4.357	6.455	5.146	3.254	2.784	3.494	19.496	60.832	21,36%
	19.977,22	42%	10.301	2.565	263	2.232	4.830	4.314	2.865	3.235	6.548	18.693	55.846	19,61%
	23.514,85	46%	4.452	1.068	77	556	1.681	1.955	1.407	1.556	2.076	5.864	20.692	7,27%
	27.052,48	48%	3.311	776	34	351	1.013	1.366	1.180	1.217	1.543	4.586	15.377	5,40%
	31.214,40	50%	2.824	1.005	49	283	776	949	920	1.353	2.227	6.290	16.676	5,86%
37.457,28	50%	2.031	591	20	116	538	798	680	762	1.388	1.481	8.405	2,95%	
Maior que	37.457,28	50%	1.822	527	12	60	411	757	620	543	1.246	1.236	7.234	2,54%
Plano 28		50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	29.592	10,39%
	Total		46.572	10.954	2.773	10.992	19.980	19.166	13.803	14.329	22.289	94.347	284.797	
	%		16,4%	3,8%	1,0%	3,9%	7,0%	6,7%	4,8%	5,0%	7,8%	33,1%	10,4%	

Fonte: Petrobrás, Comissão da AMS

## Tabela atual do Grande Risco da AMS (até setembro de 2020)

Faixa Salarial (R\$)		Coparticipação (%)	Tabela Grande Risco Atual - agosto 2020									
			0 a 18	19 a 23	24 a 28	29 a 33	34 a 38	39 a 43	44 a 48	49 a 53	54 a 58	59 ou mais
<b>Até</b>	<b>1.456,67</b>	<b>7%</b>	8,29	8,69	9,07	9,44	9,81	10,19	10,59	10,96	11,35	11,73
	<b>2.497,15</b>	<b>14%</b>	12,49	13,22	13,92	14,64	15,37	16,06	16,79	17,51	18,2	18,92
	<b>4.994,30</b>	<b>22%</b>	23,13	24,61	26,11	27,59	29,07	30,54	32,02	33,52	35,01	36,49
	<b>7.491,46</b>	<b>28%</b>	33,09	35,42	37,75	40,06	42,38	44,68	47,01	49,32	51,66	53,98
	<b>9.988,61</b>	<b>35%</b>	42,22	45,29	48,34	51,41	54,46	57,54	60,59	63,67	66,72	69,78
	<b>14.982,91</b>	<b>39%</b>	58,5	63,08	67,69	72,28	76,89	81,5	86,11	90,67	95,29	99,89
	<b>19.977,22</b>	<b>42%</b>	74,67	80,81	86,93	93,07	99,18	105,31	111,44	117,56	123,68	129,82
	<b>23.514,85</b>	<b>46%</b>	103,55	112,74	121,93	131,13	140,34	149,52	158,72	167,91	177,11	186,32
	<b>27.052,48</b>	<b>48%</b>	113,87	124,08	134,29	144,49	154,71	164,92	175,13	185,33	192,56	205,76
	<b>31.214,40</b>	<b>50%</b>	131,8	143,87	155,93	168,02	180,07	192,13	204,2	216,27	228,34	240,41
<b>37.457,28</b>	<b>50%</b>	158,41	172,89	187,36	201,87	216,32	230,8	245,27	259,76	274,26	288,72	
<b>Maior que</b>	<b>37.457,28</b>	<b>50%</b>	190,58	207,95	225,32	242,73	260,08	277,45	294,82	312,22	329,6	346,96
<b>Plano 28</b>		<b>50%</b>	363,37									

**Relação 70x30**

**Arrecadação anual de R\$ 497 milhões**

## Tabela proposta pela empresa para o Grande Risco da AMS (janeiro de 2021)

Faixa Salarial (R\$)		Coparticipação (%)	Tabela Grande Risco - janeiro 2021 - 60x40									
			0 a 18	19 a 23	24 a 28	29 a 33	34 a 38	39 a 43	44 a 48	49 a 53	54 a 58	59 ou mais
<b>Até</b>	<b>1.456,67</b>	<b>7%</b>	20	24,1	27,72	30,49	33,54	47,72	57,27	62,99	75,59	90,71
	<b>2.497,15</b>	<b>14%</b>	26,56	32,01	36,81	40,5	44,54	63,39	76,06	83,67	100,4	120,48
	<b>4.994,30</b>	<b>22%</b>	43,37	52,26	60,1	66,11	72,73	103,49	124,18	136,6	163,92	196,71
	<b>7.491,46</b>	<b>28%</b>	54,7	65,92	75,81	83,39	91,73	130,53	156,64	172,3	206,76	248,12
	<b>9.988,61</b>	<b>35%</b>	61,54	74,16	85,28	93,81	103,19	146,84	176,2	193,82	232,59	279,1
	<b>14.982,91</b>	<b>39%</b>	75,18	90,6	104,19	114,61	126,08	179,4	215,28	236,81	284,17	341
	<b>19.977,22</b>	<b>42%</b>	84,62	101,98	117,28	129	141,9	201,92	242,31	266,54	319,85	383,82
	<b>23.514,85</b>	<b>46%</b>	103,55	124,69	143,3	157,74	173,51	246,9	296,28	325,9	391,09	469,3
	<b>27.052,48</b>	<b>48%</b>	113,87	137,16	157,74	173,51	190,86	271,59	325,9	358,5	430,19	516,23
	<b>31.214,40</b>	<b>50%</b>	131,8	150,88	173,51	190,86	209,95	298,75	358,5	394,34	473,21	567,86
<b>37.457,28</b>	<b>50%</b>	158,41	172,89	190,86	209,95	230,94	328,62	394,34	433,78	520,54	624,64	
<b>Maior que</b>	<b>37.457,28</b>	<b>50%</b>	190,58	207,95	225,32	242,73	260,08	361,48	433,78	477,16	572,59	687,11
<b>Plano 28</b>		<b>50%</b>	398,82									

Relação 60x40

Arrecadação anual de R\$ 962 milhões





# Mas, poderia ser pior! A proposta recusada nas assembleias tinha um valor maior

Faixa Salarial (R\$)		Variação entre Tabelas Grande Risco - atual (70x30) para janeiro de 2021 - contraproposta 1									
		0 a 18	19 a 23	24 a 28	29 a 33	34 a 38	39 a 43	44 a 48	49 a 53	54 a 58	59 ou mais
Até	1.456,67	262%	316%	317%	335%	352%	519%	593%	584%	884%	1422%
	2.497,15	181%	219%	218%	227%	237%	359%	411%	400%	617%	1002%
	4.994,30	117%	146%	143%	149%	156%	246%	284%	275%	435%	720%
	7.491,46	69%	90%	86%	90%	95%	163%	190%	183%	302%	515%
	9.988,61	45%	63%	60%	63%	67%	124%	148%	141%	242%	423%
	14.982,91	15%	29%	26%	28%	30%	74%	92%	86%	164%	302%
	19.977,22	-1%	11%	8%	9%	11%	48%	63%	58%	124%	240%
	23.514,85	-21%	-13%	-15%	-15%	-14%	15%	26%	22%	72%	161%
	27.052,48	-21%	-13%	-16%	-15%	-14%	15%	26%	21%	74%	160%
	31.214,40	-25%	-17%	-20%	-20%	-19%	8%	18%	14%	61%	145%
37.457,28	-31%	-24%	-27%	-26%	-26%	-1%	8%	5%	48%	124%	
Maior que Plano 28	37.457,28	-37%	-31%	-33%	-33%	-32%	-9%	-1%	-4%	35%	105%

1ª proposta da empresa (30/07/2020 (60x40) e a tabela atual (70x30) em %

Faixa Salarial (R\$)		Coparticipação (%)	Variação entre Tabelas Grande Risco - atual (70x30) para janeiro 2021 (60x40)									
			0 a 18	19 a 23	24 a 28	29 a 33	34 a 38	39 a 43	44 a 48	49 a 53	54 a 58	59 ou mais
Até	1.456,67	7%	141%	177%	206%	223%	242%	368%	441%	475%	566%	673%
	2.497,15	14%	113%	142%	164%	177%	190%	295%	353%	378%	452%	537%
	4.994,30	22%	88%	112%	130%	140%	150%	239%	288%	308%	368%	439%
	7.491,46	28%	65%	86%	101%	108%	116%	192%	233%	249%	300%	360%
	9.988,61	35%	46%	64%	76%	82%	89%	155%	191%	204%	249%	300%
	14.982,91	39%	29%	44%	54%	59%	64%	120%	150%	161%	198%	241%
	19.977,22	42%	13%	26%	35%	39%	43%	92%	117%	127%	159%	196%
	23.514,85	46%	0%	11%	18%	20%	24%	65%	87%	94%	121%	152%
	27.052,48	48%	0%	11%	17%	20%	23%	65%	86%	93%	123%	151%
	31.214,40	50%	0%	5%	11%	14%	17%	55%	76%	82%	107%	136%
37.457,28	50%	0%	0%	2%	4%	7%	42%	61%	67%	90%	116%	
Maior que Plano 28	37.457,28	50%	0%	0%	0%	0%	0%	30%	47%	53%	74%	98%

2ª proposta da empresa (25/08/2020) (60x40) e a tabela atual (70x30) em %

## Tabela proposta pela empresa para o Grande Risco da AMS (janeiro de 2022)

Faixa Salarial (R\$)		Coparticipação (%)	Tabela Grande Risco - janeiro 2022 - 50x50									
			0 a 18	19 a 23	24 a 28	29 a 33	34 a 38	39 a 43	44 a 48	49 a 53	54 a 58	59 ou mais
<b>Até</b>	<b>1.456,67</b>	<b>7%</b>	30,88	37,22	42,8	47,08	51,79	73,69	88,43	97,27	116,72	140,07
	<b>2.497,15</b>	<b>14%</b>	41,02	49,43	56,85	62,53	68,78	97,88	117,45	129,2	155,03	186,04
	<b>4.994,30</b>	<b>22%</b>	66,97	80,7	92,81	102,09	112,3	159,8	191,75	210,93	253,12	303,74
	<b>7.491,46</b>	<b>28%</b>	84,47	101,79	117,06	128,77	141,65	201,56	241,87	266,05	319,27	383,12
	<b>9.988,61</b>	<b>35%</b>	95,02	114,51	131,68	144,85	159,34	226,73	272,08	299,28	359,14	430,97
	<b>14.982,91</b>	<b>39%</b>	116,09	139,9	160,89	176,98	194,67	277,01	332,42	365,66	438,79	526,55
	<b>19.977,22</b>	<b>42%</b>	130,67	157,47	181,09	199,19	219,11	311,79	374,15	411,57	493,88	592,65
	<b>23.514,85</b>	<b>46%</b>	159,9	192,54	221,42	243,56	267,92	381,24	457,49	503,23	603,88	724,66
	<b>27.052,48</b>	<b>48%</b>	175,84	211,79	243,56	267,92	294,71	419,36	503,23	553,56	664,27	797,12
	<b>31.214,40</b>	<b>50%</b>	203,51	232,97	267,92	294,71	324,18	461,3	553,56	608,91	730,7	876,84
<b>37.457,28</b>	<b>50%</b>	244,61	266,96	294,71	324,18	356,6	507,43	608,91	669,8	803,77	964,52	
<b>Maior que</b>	<b>37.457,28</b>	<b>50%</b>	294,27	321,1	347,92	374,8	401,59	558,17	669,8	736,79	884,14	1060,97
<b>Plano 28</b>		<b>50%</b>	450,00									

**Relação 50x50**

**Arrecadação anual de R\$ 1,421 bilhões**

**Reajuste linear de 54%,  
ainda em previsão**

