

ENTENDIMENTO DAS REGRAS CONTÁBEIS NORTE AMERICANAS PARA FUNDOS DE PENSÕES: UMA ABORDAGEM COM BASE NO *FINANCIAL ACCOUNTING STANDARDS BOARD*

Joyce Eloá dos Santos ¹

Roberto Ari Guindani²

RESUMO:

Este trabalho abordará o entendimento das regras contábeis norte-americanas para fundos de pensões com base nos padrões definidos pelo *Financial Accounting Standards Board* (FASB). Neste foram apresentadas os conceitos de previdência privada, os tipos, subdivisões e componentes de um fundo de pensão, a contabilização deste com base no USGAAP e representação nos demonstrativos contábeis. A metodologia de pesquisa utilizada foi classificada por seu objetivo como uma pesquisa descritiva e quanto aos meios de investigação, foi considerada uma pesquisa bibliográfica. Os resultados encontrados foram demonstrados através de uma simulação da aplicação das normas USGAAP em uma empresa fictícia durante o período de três anos. Foi concluído que esses padrões contábeis americanos permitem certa flexibilidade, uma vez que a amortização pode ser realizada em vários anos.

Palavras-chaves: Contabilidade internacional; fundos de pensões; USGAAP.

ABSTRACT

This paper will address the understanding of U.S. accounting rules for pension funds based on standards defined by Financial Accounting Standards Board (FASB). It was presented the concepts such as pension funds, pension funds types, subdivisions and componentes, the pension accounting based on USGAAP and the reporting on financial statements. The research methods used was classified by its purpose as a descriptive research and as to the means of investigation was considered a literature search. The results were demonstrated through a simulation of the application of USGAAP standard in a fictitious company, over a period of three years. It was concluded that the U.S.accounting standards are flexible, once the amortization of certain figures can be booked over several years.

Key words: *International accounting; pension funds; USGAAP.*

¹ Graduada em Ciências Contábeis pela AVEC – Associação Vilhenense de Educação e Cultura (2005). Pós-graduanda em Controladoria e Finanças pela FACET (2010). Analista de Controladoria - ExxonMobil Business Support Center Brasil

² Orientador - Graduado em Administração e Especialista em Gestão de Negócios pela Unoesc (2002), Mestre em Administração pela UFSC (2004) e Doutorando pela UNESP (2010).

1 INTRODUÇÃO

Diante das novas tendências em torno da previdência social no mundo, que apontam a falência dos regimes previdência social e conseqüente custeio de apenas programas que garantem uma renda mínima, a sociedade viu necessária a adoção a programas regidos pela previdência privada.

Com a finalidade de reter mão de obra qualificada, motivar e aumentar produtividade, frente ao cenário previamente apresentado, muitas empresas optaram pela adoção de fundos de previdência privada, mais conhecidos como fundos de pensões, sob forma de benefício.

Como este modelo de benefício exige cálculos complexos, baseados em estimativas e previsões futuras, algumas regras e leis foram criadas para que as empresas demonstrassem dados mais precisos em seus relatórios financeiros.

Este trabalho visa o entendimento das regras contábeis norte-americanas que devem ser observadas pelas empresas patrocinadoras de fundos de pensões de contribuição definida, regidas pelo *Financial Accounting Standards Board* (FASB), considerado um dos mais rígidos a nível mundial em se tratando deste tema.

Justifica-se a abordagem deste assunto devido ao fato do desconhecimento pelos profissionais que atuam em empresas multinacionais, que requerem as demonstrações contábeis seguindo as normas *Generally Accepted Accounting Principles in the United States* (USGAAP).

Este trabalho classifica-se por seu objetivo, segundo Collis e Hussey (2005), como uma pesquisa descritiva, pois identifica e obtém informações sobre características de um determinado problema ou questão. Quanto aos meios de investigação, é considerada uma pesquisa bibliográfica, que segundo Gil (1996) quando é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. A coleta de dados foi realizada, no período de janeiro a maio de 2010, através de pesquisas na internet, arquivos de bases de dados internacionais (FAS) e relatórios específicos em empresas que demonstram se reportes seguindo estas premissas.

2 PREVIDÊNCIA PRIVADA

Muito tem se discutido sobre previdência social, principalmente na última década, quando os governos de muitos países se depararam com a falta de fundos para pagar todos os seus beneficiários. Este problema foi decorrente de alguns motivos, dentre os quais se destacam o aumento da expectativa de vida e diminuição da taxa de fecundidade. Segundo Chan; Silva; Martins (2010) “o envelhecimento da população contribui para a redução do número de contribuintes e para o aumento do número de beneficiários, cujo equilíbrio era o pressuposto básico do sistema de repartição simples.”

Este cenário fez com que os governos adotassem algumas mudanças para evitar a falência do sistema previdenciário social de seus respectivos países, tais como, aumento da idade mínima para recebimento do benefício e em alguns casos custeio de uma renda mínima, divergente daquela que o beneficiário costumava receber no seu período de trabalho.

A dificuldade financeira sofrida pelos órgãos de previdência social criou na sociedade uma incerteza quanto ao recebimento do benefício da aposentaria. Deste modo, a previdência privada tornou-se uma forma alternativa de complementar a renda futura fortemente adotada pela população.

Segundo o site da invertia (2010) existem dois tipos de entidades de previdência privada:

A - Aberta / *Personal Pension*: Composta por seguradoras ou por bancos, onde qualquer pessoa é elegível a adesão. Uma das principais vantagens deste plano é sua liquidez, uma vez que os depósitos podem ser sacados a cada dois meses, dependendo do plano escolhido.

B - Fechada / *Company Pension*: Voltada a planos exclusivos a profissionais ligados a empresas, sindicatos ou entidades de classe ou um grupo de empresas. Em suma, o trabalhador contribui com uma porção mensal do salário e a empresa banca o restante, normalmente em partes iguais. Em alguns casos a empresa pode optar pela contribuição completa em benefício do empregado, porém estes casos são raros.

As empresas, diante da preocupação demonstrada pela população, utilizaram-se do cenário instável, como forma de manter mão-de-obra especializada, motivação, entre outros, adotaram fundos de pensões como forma de benefício a seus funcionários. Ao optar pelo benefício, utilizando ou não uma entidade de

previdência privada fechada para administração deste, a empresa torna-se uma patrocinadora do fundo de pensão.

Por se tratar de um benefício com cálculos complexos, dependentes de avaliações futuras, premissas econômicas, tais como taxas de inflação, ganho real dos investimentos, escala de ganhos salariais, premissas não econômicas, como idade de aposentadoria, mortalidade, composição familiar, as empresas necessitam de apoio atuarial para o cálculo desta provisão. E com o crescimento desta modalidade de benefício, regras para regulamentar as contabilizações surgiram mundialmente.

2.1 TIPOS DE PLANOS DE PENSÕES

Em relação aos tipos de planos de pensões, pode-se classificar em: a) Planos de Contribuição Definida (CD – *Defined Contribution Plan*) e b) Planos de Benefícios Definidos (BD – *Defined Benefit Plan*).

Os planos de contribuição definida (CD) são planos onde a empresa patrocinadora faz contribuições a um fundo de pensão em benefício ao funcionário, porém a mesma não assume responsabilidade caso o fundo não possua ativos suficientes para pagar os benefícios. Como o próprio nome, neste plano a empresa define um valor de contribuição para cada funcionário e o repassa a um fundo de pensão. Se este fundo gerar prejuízos, a entidade patrocinadora não é responsável por repor estas perdas e o montante da aposentadoria do funcionário é afetado por esta. Segundo Chan; Silva; Martins (2010):

Um plano do tipo CD (...) é aquele que oferece benefícios de pensão como compensação pelos serviços prestados, conferindo a cada participante uma conta individual, sob a qual é especificada como serão determinados os valores das contribuições, ao invés de estipular o valor dos benefícios. Nesse tipo de plano, o valor dos benefícios de cada participante dependerá somente do montante de suas contribuições e dos retornos auferidos a partir desses recursos, além de outros fundos que poderão vir a ser adicionados em função da exclusão de outros participantes.

Já os planos de benefícios definidos (BD) são aqueles onde a empresa define o valor do benefício a ser pago futuramente, considerando fatores como tempo de serviço, idade, remuneração, entre outros e também assume toda a responsabilidade sobre o benefício futuro do funcionário. A patrocinadora pode ou

não repassar contribuições a um fundo. No caso de repasse, se este fundo apresentar prejuízos, esta entidade torna responsável por repor esta perda. Segundo Kieso; Weygandt; Warfield (2001):

As long as the plan continues, the employer is responsible for the payment of the defined benefits (without regard to what happens in the trust). Any shortfall in the accumulated assets held by the trust must be made up by the employer. Any excess accumulated in the trust can be recaptured by the employer, either through reduced future funding or through a reversion of funds.

Numa ótica empresarial, o plano de contribuição definida é mais adequado, pois quem assume o risco é o empregado, além de requerer contabilizações simplificadas, uma vez que somente envolve valores já fixados previamente. Já o plano de benefícios definidos, por gerar um risco maior a empresa patrocinadora, requer registros mais complexos que necessitam dos cálculos futuros previamente abordados e por conseqüência, é o modelo que apresenta regras contábeis mais elaboradas e rígidas a serem seguidas.

3 CONTABILIZAÇÃO DOS FUNDOS DE PENSÕES – USGAAP

3.1 BREVE HISTÓRICO DO SURGIMENTO

Os *Financial Accounting Standards* são documentos que estabelecem os padrões contábeis a serem utilizados nos Estados Unidos. Desde meados de 1956, nos Estados Unidos, tanto o Comitê de Procedimentos Contábeis (*Committee on Accounting Procedures*) quanto Conselho dos Princípios Contábeis (*Accounting Principles Board – APB*) discutiam as controvérsias causadas nas contabilizações dos fundos de pensões, em se tratando de mensuração dos custos e das reservas estabelecidas e concluíram que seriam necessários aperfeiçoamentos nas contabilizações de pensões. Com o crescimento do número de planos e do montante destes planos, a criação do decreto de ERISA (*Employee Retirement Income Security Act – 1974*), que estabeleceu padrões mínimos para planos de pensões. Com o aumento da inflação, taxas de juros e demais mudanças do cenário legal e econômico, os usuários das informações contábeis, percebendo a importância destes fundos dentro dos balanços contábeis das empresas, criticaram a falta de padrão nas contabilizações, que não permitiam que os mesmos pudessem comparar os custos e as reservas dos fundos, uma vez que os relatórios não eram

consistentes nem mesmo de um período a outro dentro de uma mesma empresa. (FAS87, 1985)

Diante deste cenário, o Conselho de Padrões de Contabilidade Financeira (*Financial Accounting Standards Board*) viu necessária a criação de padrões para esses tipos de contabilizações e em dezembro de 1985, surgiram as primeiras regras para equalizar as contabilizações de fundos de pensões nos Estados Unidos. A partir do ano seguinte as empresas americanas deveriam seguir as instruções definidas pelos padrões de contabilidade financeira n. 87 e 88. (FAS87, 1985; FAS88, 1985)

O FAS87 define os padrões contábeis básicos para o ingresso das pensões nos demonstrativos das companhias e FAS88 define regras para as contabilizações relacionadas à liquidação e redução dos planos.

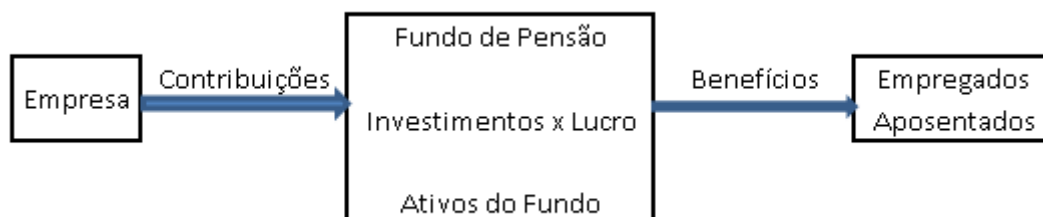
Em 2006, diante das preocupações com os padrões contábeis que não exigiam a demonstração da posição financeira de um plano de benefício definido, foi publicado o *Financial Accounting Standard 158*, com o objetivo de aprimorar a forma de demonstrar este tipo de fundo de maneira completa, transparente e compreensível (FAS158, 2006)

3.2O USGAAP.

Dentro do conceito americano um Fundo de Pensão é um acordo pelo qual o empregador provém benefícios aos empregados após a aposentadoria em decorrência do serviço provido por estes. Este benefício pode ser concedido de uma só vez, um pagamento no momento do desligamento (*lump-sum*) ou então em pagamentos mensais até o falecimento do beneficiário (Kieso; Weygandt; Warfield, 2001).

Um fundo pode ser *funded* ou *unfunded*, financiado ou não-financiado. No primeiro caso, a empresa patrocinadora da reserva de pensão incorre com os custos e faz contribuições a uma entidade administradora. Esta é responsável por receber estas contribuições, administrar os ativos e fazer os pagamentos aos aposentados quando os benefícios se tornam devidos, que pode ser visualizado através da figura abaixo.

Figura 01 – Demonstração do *Funded Plan*



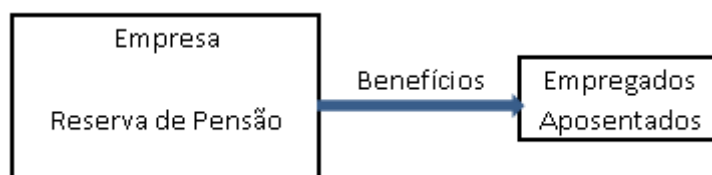
Fonte: Adaptado de Kieso; Weygandt; Warfield (2001)

Existem casos em que os empregados colaboram com parte da contribuição ao fundo ou voluntariamente fazem pagamentos a este para incrementar seus benefícios futuros, no entanto a contribuição do funcionário não é obrigatória e a empresa assume todo o custo do benefício.

Normalmente, as empresas têm planos qualificados que de acordo com os requerimentos do imposto de renda permitem a dedutibilidade das contribuições feitas ao fundo e também isenção do pagamento de impostos sobre os lucros gerados pelos investimentos do fundo.

Já o plano *unfunded* é aquele em que a empresa apenas apresenta uma reserva em seu próprio balanço patrimonial, que é anualmente atualizada pelo incremento em decorrência de mais um ano de trabalho do funcionário e também seguindo as informações atuariais. Não existe nenhum tipo de investimento, ou seja, o fundo não é incrementado por eventuais juros recebidos. Neste modelo, a própria empresa efetua o pagamento do benefício ao aposentado. A figura 02 demonstra esse modelo:

Figura 02 – Demonstração *Unfunded Plan*



Fonte: os autores (2010)

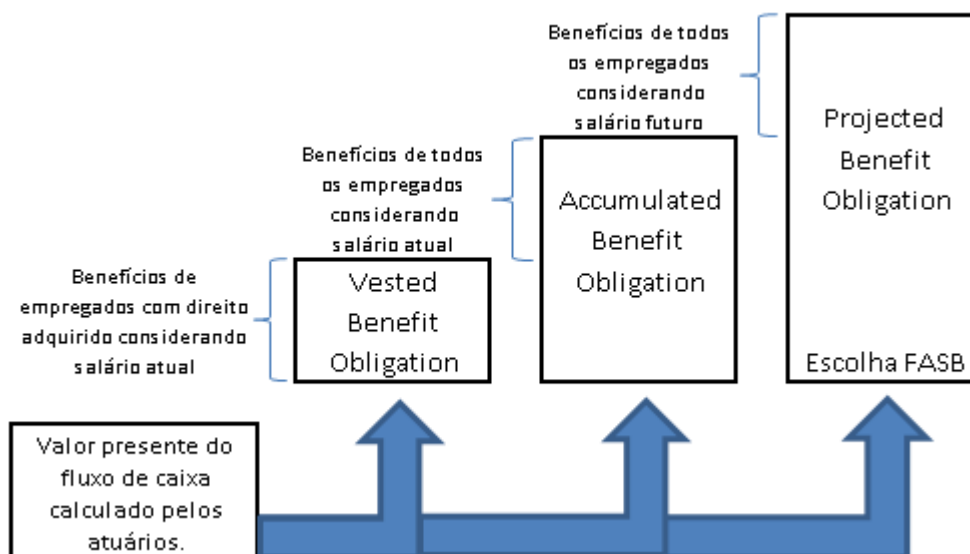
Em relação aos fundos de pensões, estes podem ser subdivididos em três partes para possibilitar análise prévia do mesmo:

A- Obrigação Projetada do Benefício (*Projected Benefit Obligation - PBO*): A obrigação atuarial da empresa em valor presente, contemplando os benefícios pelo tempo de serviço do empregado proferido até antes desta data. O PBO normalmente é mensurado usando suposições para o futuro, tais como taxa corrente de inflação, expectativa de aumento salarial entre outros.

B- Obrigação Acumulada do Benefício (*Accumulated Benefit Obligation - ABO*): Representa o valor presente da obrigação atuarial da empresa, contemplando os benefícios adquiridos pelo tempo de serviço do funcionário até a data do cálculo atuarial. Usualmente não inclui as expectativas de incremento de salários, fato que a difere do PBO. Para planos com taxa de benefício fixo (*flat-benefit* ou *non-pay-related*), que não são baseados em compensação ou salários futuros, o PBO e o ABO reportam os mesmos valores.

C- Obrigação do Benefício Adquirido (*Vested Benefit Obligation - VBO*): Valor presente dos benefícios cujos empregados tem direito adquirido sob os mesmos, ou seja, o funcionário tem direito ao benefício, seja ele presente ou futuro, sem a necessidade de tempo adicional de trabalho à empresa. Por exemplo, se o funcionário já prestou dez anos de serviço a uma companhia, cujo plano apresenta elegibilidade de cinco anos, o mesmo já possui direito adquirido sobre este benefício e irá integrar parte do VBO da empresa. Essas subdivisões dos planos de pensões podem ser visualizadas na figura 03:

Figura 03 – Subdivisões dos fundos de pensões



Para ilustrar estas subdivisões de fundos de pensões será apresentado o modelo da empresa “Xis”, que tem 10 funcionários e seu plano de previdência tem elegibilidade de sete anos. A mesma publicou os seguintes dados:

Tabela 01 – Publicação das subdivisões do fundo de pensão da empresa “Xis”

<i>Description</i>		<i>K USD</i>
<i>Projected Benefit Obligation</i>	<i>Accumulated Benefit Obligation</i>	<i>Vested</i>
		<i>Non-Vested</i>
	<i>Additional Amount Related to Projected Pay Increase</i>	
		100
		50
		50

Fonte: os autores (2010)

Como pode ser visualizado na tabela 01, o total de sua Obrigação Projetada é de US\$200.000,00 entre os quais US\$100.000,00 representa VBO, o valor da reserva referente aos funcionários que tem direito sobre o recebimento do fundo, ou seja, aqueles que já possuem mais de sete anos de serviço. Já os US\$50.000,00 representam a reserva destinada aos funcionários com menos de sete anos de trabalho, que não possuem direito de receber o benefício. Por fim observa-se que US\$50.000,00 referem-se ao valor que a empresa pretende investir no incremento salarial e outros fatores atuariais.

3.3 PENSION LIABILITY ADJUSTMENT

Em 2006, foi publicado o FAS158 com a finalidade de tornar as demonstrações contábeis mais transparentes e compreensíveis. (Chan; Silva; Martins, 2010)

De acordo com FAS158, *“prior standards did not require an employer to report in its statement of financial position the overfunded or underfunded status of a defined benefit postretirement plan”*. A posição de financiamento do plano não necessariamente estava refletida nas demonstrações contábeis, que poderia gerar atrasos no reconhecimento de alguns eventos econômicos que afetavam os custos em prover os benefícios de pensões ou então o reconhecimento incorreto de um ativo em um plano cujo investimento está sub financiado.

Após a publicação do mesmo, as empresas tiveram que reconhecer a posição financiada de um plano como ativo ou passivo em seu balanço patrimonial, reconhecer em conta do patrimônio líquido ganhos e perdas atuariais, custo do serviço passado ou outros valores não reconhecidos no cálculo da despesa de pensão. (Chan; Silva; Martins, 2010)

O lançamento em conta patrimonial dos valores acima descritos é comumente tratado como *pension liability adjustment*, englobando tanto os incrementos por novos ganhos ou perdas atuarias e custos de períodos anteriores, como a amortização destes valores durante os anos subseqüentes, conceitos que serão abordados posteriormente.

Esse valor patrimonial deve estar descontado de impostos, ou seja, a companhia deve registrar o total de novos incrementos e amortizações e excluindo o valor aplicado da taxa de imposto renda. (FAS158, 2006)

3.4 COMPONENTES DA DESPESA DO FUNDO

As empresas patrocinadoras de um fundo devem reconhecer anualmente em seu resultado um montante referente ao custo líquido do período do fundo de contribuição definida conhecido como Despesa de Pensões ou NPPC (*Net Periodic Pension Cost*). Os componentes do NPPC são apresentados no quadro abaixo:

Quadro 01 – Componentes da despesa de pensão

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">a. Custo do Serviço / <i>Service Cost</i>b. Custo dos Juros / <i>Interest Cost</i>c. Retorno Real dos Ativos / <i>Actual Return on Plan Assets</i>d. Amortização de Ganhos/Perdas Atuariais / <i>Normal Amortization of Actuarial Gain/Losses</i>e. Amortização de Custos de Serviços de Períodos Anteriores / <i>Normal Amortization of Prior Service Cost</i>f. Rescisões especiais de benefícios de pensões / <i>Special Termination Pension Benefit Costs</i>g. Perdas ou ganhos por Liquidações / <i>Settlement Gains or Losses</i>h. Perdas ou ganhos por Reduções / <i>Curtailment Gain or Losses</i> |
|---|

Fonte: Chan; Silva; Martins; (2010)

Cada componente dessa despesa será detalhada a seguir.

3.4.1 Custo do Serviço / Service Cost

O custo do serviço é definido como valor presente atuarial de benefícios atribuídos aos serviços prestados pelos empregados durante o período, de acordo com a fórmula de benefício de pensão utilizada (Chan; Martins; Silva, 2010).

Para Kieso; Weygandt; Warfield (2001):

“Service Cost is the expense caused by the increase in pension benefits payable (the projected benefit obligation) to employees because of their services rendered during the current year. Actuaries compute service cost as the present value of the new benefits earned by employees during the year.”

No caso de um funcionário que participa de um plano que estabelece o pagamento de um salário por cada ano de serviços trabalhado, o custo de serviço desse funcionário será de 1/12 do salário deste por mês, que somam ao final do exercício um salário deste funcionário. Por exemplo, no caso de um funcionário participante de um fundo da empresa Xis, que prevê o pagamento de um salário atual por ano de serviço prestado, o custo do serviço mensal e anual é demonstrado na tabela abaixo:

Tabela 02 – Custo do Serviço de um fundo de Pensão


<p>Salário Mensal = R\$ 5.000,00</p> 	<p>Custo do Serviço Mensal R\$ 5.000,00 / 12 meses</p> <p>R\$ 416,67</p>	<p>Custo do Serviço Anual R\$ 5.000,00</p>
--	---	---

Fonte: os autores (2010)

No exemplo acima, de acordo com a norma estabelecida pelo plano, a empresa deverá contabilizar mensalmente como custo do serviço o valor de R\$ 416,67 para que ao final do período ela some um total de R\$ 5.000,00. Se isso for feito anualmente, no momento da aposentadoria do funcionário, esta empresa já terá estabelecido uma reserva no valor de todos os anos de serviços prestados, de acordo com o salário atual deste.

No entanto Kieso; Weygandt; Warfield (2001) observa que existem discussões em se tratando do valor de salário a se considerar. Se o plano garantir o pagamento de pensões de um salário por ano de serviço, sendo este o salário atual (*current pay*), aquele ocorrido no ano do serviço prestado, logo o custo do serviço provisionado será o salário que o colaborador recebe atualmente. Porém se o plano garantir o pagamento de um salário, sendo este o salário que o colaborador estiver recebendo no momento da aposentadoria, os padrões definidos pelo FAS87 afirmam que o custo do serviço deve considerar projeções futuras, ou seja, a empresa deverá reconhecer anualmente o salário atual juntamente com a porção projetada de incremento do salário deste funcionário. A tabela abaixo exemplifica um plano com essas condições.

Tabela 03 - Custo do Serviço de um fundo de Pensão com base em salário futuro

 <p>Salário Mensal = R\$ 5.000,00</p>	<p>Projeção de aumento salarial até o momento da aposentadoria</p> <p>100%</p>	<p>Custo do Serviço Anual R\$ 10.000,00</p> <p>Custo do Serviço Mensal R\$ 833,33</p>
--	--	---

Fonte: os autores (2010)

Utilizando o exemplo anterior, se o plano da empresa Xis estabelece o pagamento de um salário por ano de serviço trabalhado, considerando o salário no momento da aposentadoria, e esta empresa planeja incrementar o salário deste funcionário em 100%, o custo do serviço anual a ser registrado por esta empresa será de R\$ 10.000,00 e conseqüentemente esta deverá provisionar mensalmente a quantia de R\$ 833,33.

O mesmo autor ressalta que a crítica ao adotar este modelo, se deve ao fato de efetuar uma provisão por um evento ainda não ocorrido e também se a companhia optasse por encerrar o benefício, o valor a ser pago seria aquele já registrado como Obrigação Acumulada do Benefício (ABO). A resposta do conselho FASB a este argumento é que, se a Obrigação Projetada do Benefício (PBO) foi provisionada para gerar uma reserva mais realista para o empregador, que

considera projeções futuras, então o custo do serviço deve seguir esta mesma linha de raciocínio.

3.4.2 Custo dos Juros/ *Interest Cost*

Normalmente uma análise financeira é feita, o valor do dinheiro no tempo é um fator que deve ser mensurado para que esta seja a mais precisa possível. Na contabilização dos fundos de pensões, o custo dos juros (*Interest Cost*) é definido como todo incremento no valor da Obrigação Projetada do Benefício (PBO) decorrente da passagem do tempo. Uma vez que o PBO é demonstrado em valor presente, é necessário o reconhecimento do custo dos juros, utilizando a taxa de juros anual (*discount rate*) definida pela empresa. (CORDEIRO FILHO, 2009)

A taxa de juros a ser aplicada deve refletir um percentual eficaz para estabelecer efetivamente os benefícios de pensões a serem pagos futuramente. Os empregadores devem verificar quais as taxas de retorno de investimentos de renda fixa de alta qualidade no mercado para projetar sua taxa de juros, pois dessa maneira, é possível medir se um determinado valor aplicado em um investimento de alta qualidade é suficiente para pagar o benefício ao funcionário quando devido. Esta taxa pode variar também de acordo com o país onde o fundo de pensão está estabelecido, uma vez que o cenário econômico de cada um destes é relevante na projeção do dinheiro no tempo. (FAS87, 1985)

O valor do custo dos juros anuais é calculado de acordo com a taxa de juros anual aplicada sobre o total da Obrigação Projetada do Benefício (PBO) reduzido do efeito dos juros de meio ano sobre os benefícios esperados para o período seguinte. A tabela abaixo representa o custo de juros do fundo de pensão:

Tabela 04 – Cálculo do custo dos juros

Obrigação Projetada do Benefício (PBO)	=	\$	200.000,00
Taxa de Desconto (Discount Rate)	=		6%
Benefícios previstos pelo atuário	=	\$	1.000,00
Custo dos Juros ($Interest Cost$) = $200.000,00 \times 0,06 - 1.000,00 \times [(1 + 0,06)^{\frac{1}{2}} - 1]$	=	\$	11.970,44

Fonte: os autores (2010)

Observa-se que no exemplo acima foi considerado que os benefícios serão pagos homogeneamente ao decorrer do ano.

3.4.3 Retorno Real dos Ativos / *Actual Return on Plan Assets*

Quando o plano for *funded*, a despesa de pensão também terá como componente o Retorno Atual dos Ativos. Cabe ressaltar que este não compõe a despesa de um fundo *unfunded*. O retorno atual do ativo é o lucro ou perda do ativo, seja ele investimento em ações, terrenos, poupança, para qual a empresa contribui parcial ou totalmente à reserva de pensões. Segundo Kieso; Weygandt; Warfield (2001), “*the actual return on the plan assets is the increase in pension funds from interest, dividends, and realized and unrealized changes in the fair market value of the plan assets.*”

O retorno real do ativo calcula-se pela diferença entre o saldo inicial e final do fundo, diminuídos das contribuições do empregador e empregados, se aplicáveis, somados dos pagamentos aos beneficiários. O quadro abaixo representa esta fórmula:

Quadro 02 – Fórmula básica do retorno real dos ativos

$\text{Retorno Real} = (\text{Saldo final do período} - \text{Saldo Inicial}) - \text{Contribuições} + \text{Benefícios Pagos}$

Fonte: adaptado de Kieso; Weygandt; Warfield (2001)

Como nos fundos de benefício definido, a companhia assume o risco pelo investimento, se este retorno for um lucro, a mesma pode efetuar uma provisão da despesa de pensão reduzida deste valor; porém se o ativo gerar um prejuízo, a mesma deverá provisionar em sua despesa o valor deste, o que representa uma reposição do valor investido perdido.

Como durante o ano algumas empresas não têm os dados da rentabilidade do fundo, estas optam por provisionar uma estimativa de retorno como despesa e ao final do ano, quando em poder dos dados oficiais dos fundos, reconhecem a diferença entre o real e o estimado como ganho ou perda atuarial. (FAS87, 1985)

3.4.4 Amortização de Ganhos/Perdas Atuariais / *Normal Amortization of Actuarial Gain/Losses*

Entende-se por ganho ou perda atuarial, todo valor resultante de mudanças em projeções ou diferenças entre o valor estimado e o valor real da Obrigação

Projetada do Benefício (PBO) e/ou dos ativos para o qual a empresa contribui, podendo incluir também valores provenientes da venda de títulos. Entre as mudanças em projeções, podemos citar a mudança da taxa de juros anual (*discount rate*), nova expectativa de vida da população ou taxa de mortalidade, alteração da idade de aposentadoria, mudança no percentual estimado de incremento de salários, entre outros. Em se tratando de ganho ou perda atuarial decorrentes de variação entre estimado e valor real, temos lucro ou perda nos investimentos do fundo, aposentadoria antecipada, aumentos salariais, etc. (CHAN; MARTINS; SILVA, 2010)

Todos os ganhos e perdas calculados devem ser acumulados separadamente e ao início de cada ano, uma porção desta soma se incorpora a despesa do fundo para ser amortizada. A amortização deve ser feita com base na idade média do plano, o tempo médio necessário para que todos os funcionários se aposentem. De maneira simplificada, se todos os funcionários da empresa têm vinte anos de idade e a idade de aposentadoria é de cinquenta anos, a soma de ganhos e perdas deverá ser amortizada em trinta anos. No caso de um plano onde grande parte dos beneficiários está aposentada, a amortização deverá ser feita com base na expectativa de vida média dos participantes deste plano.

3.4.5 Amortização de Custos de Serviços de Períodos Anteriores / *Normal Amortization of Prior Service Cost*

Quando a empresa inicia um plano ou altera os termos deste plano, uma porção do cálculo refere-se a períodos anteriores, a serviços prestados antes da criação ou alteração deste. Estes valores podem ser amortizados assim como o a amortização de ganhos ou perdas atuarias, baseando-se no tempo médio restante para que os funcionários se aposentem.

Chan; Martins; Silva (2010) observam que amortização de custos de serviços de períodos anteriores trata-se do custo do serviço passado não amortizado. Nesse caso, a amortização pode consistir na distribuição do aumento do PBO entre os anos de serviço futuro de cada participante ou simplesmente adotar um período igual a média do tempo futuro de serviço dos empregados.

3.4.6 Rescisões especiais de benefícios de pensões / *Special Termination Pension Benefit Costs*

As empresas poderão oferecer benefícios especiais de pensões em algumas situações específicas, como por exemplo, no fechamento de uma das afiliadas de uma companhia. Segundo FAS88 (1985):

“An employer may provide benefits to employees in connection with their termination of employment. They may be either special termination benefits offered only for a short period of time or contractual termination benefits required by the terms of a plan only if specified event, such as a plant closing occurs.”

No caso de situações em que a empresa proverá o benefício, está deve reconhecê-lo como uma despesa quando o funcionário aceitar voluntariamente este programa ou, no caso de programa involuntário, no momento que este for comunicado aos empregados envolvidos.

3.4.7 Perdas ou ganhos por Liquidações ou Encerramento / *Settlement Gains or Losses*

Em caso da empresa encerrar um plano de benefícios definido ou substituí-lo por outro plano, deve-se verificar as especificações definidas pelo FAS88, de modo a reconhecer ou não um ganho ou perda por esta decisão. (FAS88, 1985)

Somente será considerada liquidação, a decisão que contemplar simultaneamente as três características definidas abaixo:

- a) Ação irrevogável;
- b) Ação que desobriga a patrocinadora de sua principal responsabilidade de prover benefícios de aposentadoria ou pensão;
- c) Decisão que elimina riscos significativos quanto à obrigação e aos ativos usados para efetuar o encerramento.

Este mesmo document cita que *“examples of transactions that constitute a settlement include making lump-sum cash payments to plan participants in exchange for their rights to receive specified pension benefits and purchasing nonparticipating annuity contracts to cover vested benefits.”*

Assim sendo, situações como pagamentos únicos a participantes de um plano em troca de seus direitos a receber pensões especificadas ou a compra de contrato de anuidades de não participantes para cobrir benefícios adquiridos são consideradas liquidações ou encerramento e devem impactar ganhos ou perdas dentro do período em que as mesmas ocorreram.

Observa-se que este componente não é comumente encontrado nas despesas das empresas, em decorrência da especificidade dos fatos necessários para ocorrência do mesmo.

3.4.8 Perdas ou ganhos por Reduções ou Limitações / *Curtailment Gain or Losses*

O componente, perdas ou ganhos por reduções ou limitações, é resultante de reduções significativas no tempo de serviço futuro dos funcionários ou na diminuição relevante no número de colaboradores. Para facilitar o entendimento, as empresas devem estabelecer um percentual ou valor ao qual consideram relevantes.

Alguns exemplos deste componente são o encerramento de uma afiliada fazendo com que o número de funcionários tenha seus contratos rescindidos antes do esperado ou então a suspensão de um plano, onde a porção a ser paga será aquela já reconhecida e onde os funcionários não receberam benefícios adicionais por tempo de serviço futuro.

Nesta seção foram apresentados os componentes da despesa de um fundo de pensão com base no USGAAP. No capítulo a seguir, será demonstrada a aplicação desses conceitos.

4 DEMONSTRAÇÃO DOS FUNDOS DE PENSÕES

O fundo de pensão poderá ser identificado no Balanço Patrimonial sob forma de reserva. No caso de *funded plans*, o investimento não estará refletido neste demonstrativo. Para facilitar o entendimento, um exemplo será utilizado onde a empresa iniciará o benefício, e em seguida fará o investimento em um terceiro.

Neste capítulo será abordada como exemplo uma empresa fictícia chamada Xis, localizada na República Dominicana cuja taxa de imposto de renda é de 25%,

que possui Y Atuários e que deseja demonstrar os fundos de pensões com base nas normas USGAAP.

Após definir os detalhes referentes ao benefício tais como: plano BD, forma de pagamentos aos beneficiários, direito do benefício após 10 anos, entre outros conceitos, a empresa Xis recebeu de Y Atuários o seguinte relatório com os dados do plano:

Tabela 05 – Relatório Atuarial 2010 (ano 1).

Y Atuários	
Empresa Xis	2010
PBO	100.000,00
ABO	80.000,00
VBO	75.000,00
Service Cost 2010	10.000,00
Tempo médio para aposentadoria: 15 anos	

Fonte: os autores (2010)

Com esta informação, o departamento contábil pode optar por duas possibilidades:

- a) Estabelecer a reserva de \$100.000,00 com a contra partida em resultados;
- b) Impactar o resultado considerando somente o custo do serviço deste ano e amortizar o restante durante o tempo médio para aposentadoria dos beneficiários, contabilizando uma entrada no patrimônio sob o conceito de *Pension Liability Adjustment*, reduzida do imposto diferido, conforme já apresentado no item 3.3.

O departamento contábil optou pela segunda alternativa, por entender que esta afetaria um valor menor no resultado da empresa. A ilustração da contabilização é a seguinte:

Tabela 06 – Contabilização inicial da reserva – Ano 01

DB Despesa	Service Cost 2010	10.000,00
DB Conta Patrimonial	Pension Liability Adjustment	90.000,00
CR Reserva de Pensões		100.000,00
CR Conta Patrimonial	PLA - Imposto Diferido	22.500,00
DB Imposto Diferido a Receber		22.500,00

Fonte: os autores(2010)

Ao final do ano1 a empresa Xis apresentaria os seguintes valores:

Tabela 07 – Balanço Patrimonial Empresa Xis Ano 01

Ativo		Passivo	
Caixa	100.000,00	Reserva de Pensões	100.000,00
		Pension Liability Adjust.	-90.000,00
IR Diferido	22.500,00	PLA IR Diferido	22.500,00
		Capital	100.000,00
		Lucros/Prej. Acumulados	-10.000,00
Total	122.500,00	Total	122.500,00

Fonte: os autores (2010)

No ano seguinte, a empresa definiu que faria um investimento de \$10.000,00 em uma companhia administradora de fundos, estabeleceu que sua taxa de juros anual (*discount rate*) seria de 5% e informou que durante o ano de 2011 (ano 2) seriam pagos \$5.000,00. Deste modo os atuários apresentaram o seguinte relatório:

Tabela 08 - Relatório Atuarial 2011 (ano 2)

Y Atuários		
Empresa Xis	2010	2011
PBO	100.000,00	119.852,18
ABO	80.000,00	90.000,00
VBO	75.000,00	70.000,00
Pension Liability Adjustment		
* Ganhos e Perdas Atuariais		10.000,00
* Serviços de Períodos Anteriores	90.000,00	84.000,00
Investimento		10.000,00
Service Cost	10.000,00	10.000,00
Interest Cost		4.852,18
Amortização de:		
Custo de Serviços Períodos Anteriores		6.000,00
Total NPPC	10.000,00	20.852,18
Pagamentos		5.000,00
Tempo médio para aposentadoria: 15 anos		

Fonte: os autores

Durante o ano de 2011 a empresa faria as seguintes contabilizações:

Tabela 09 – Contabilização da reserva – Ano 02

1- Pelo investimento no fundo	
DB Reserva de Pensões	10.000,00
CR Caixa	10.000,00
2- Pelos pagamentos feitos pela empresa Xis	
DB Reserva de Pensões	5.000,00
CR Caixa	5.000,00
3- Para reconhecer a despesa do ano 2011	
DB Despesa	20.852,18
CR Reserva de Pensões	20.852,18

Fonte: os autores(2010)

Desta forma, após as contabilizações do ano 2, o demonstrativo da empresa Xis ficaria da seguinte forma:

Tabela 10 - Balanço Patrimonial Empresa Xis - Ano 02

Ativo		Passivo	
Caixa	85.000,00	Reserva de Pensões	105.852,18
		Pension Liability Adjust.	-90.000,00
IR Diferido	22.500,00	PLA IR Diferido	22.500,00
		Capital	100.000,00
		Lucros/Prej. Acumulados	-30.852,18
Total	107.500,00	Total	107.500,00

Fonte: os autores(2010)

Além das entradas previamente demonstradas, são necessárias algumas reconciliações, de modo a identificar outras contabilizações que possam ser devidas. Um plano de pensão deve ser o saldo anterior reduzido pelos pagamentos e somado aos ganhos e perdas atuariais do ano e dos componentes da despesa, exceto as amortizações. Os valores não reconhecidos também necessitam ser reconciliados, de modo a identificar novas projeções. A tabela abaixo demonstra essas reconciliações.

Tabela 11 – Reconciliações dos fundos de pensões ano 02

Reconciliação Custo de Períodos Anteriores		Reconciliação de Ganhos ou Perdas Atuariais		Reconciliação da Reserva	
Saldo Anterior	90.000,00	Saldo Anterior	0,00	Saldo Anterior	100.000,00
(+) Custos Períodos Ant.	0,00	(+) Ganho ou Perda Atuarial	10.000,00	(+) Service Cost	10.000,00
(-) Amortização	-6.000,00	(-) Amortização		(+) Interest Cost	4.852,18
				(-) Pagamentos	-5.000,00
				Ganhos ou Perda Atuarial	10.000,00
Saldo Final	84.000,00	Saldo Final	10.000,00	Saldo Final	119.852,18

Fonte: os autores (2010)

Uma vez que o valor é amortizado, este e seu respectivo imposto diferido devem ser revertidos das contas patrimoniais (*Pension Liability Adjustment*). Além desta reversão, é preciso impactar os novos valores não reconhecidos no resultado, como novos ganhos e perdas atuariais e eventuais custos de períodos anteriores.

Tabela 12 - Contabilização da reserva – *Pension Liability Adjustment* – Ano 02

1- Pela reversão da Amortização do Custo de Períodos Anteriores		
DB Reserva de Pensões		6.000,00
CR Conta Patrimonial		6.000,00
DB Conta Patrimonial	PLA - Imposto Diferido	1.500,00
CR Imposto Diferido a Receber		1.500,00
2- Para contabilizar novos valores de ganhos ou perdas atuariais		
CR Reserva de Pensões		10.000,00
DB Conta Patrimonial		10.000,00
CR Conta Patrimonial	PLA - Imposto Diferido	2.500,00
DB Imposto Diferido a Receber		2.500,00

Fonte: os autores (2010)

Ao final do ano 02, os demonstrativos contábeis seriam apresentados conforme a tabela 13:

Tabela 13 - Balanço Patrimonial Empresa Xis - Ano 02 / Movimentação do Investimento

Empresa Xis - 2011				Patrocinadora	
Ativo		Passivo		Investimento	
Caixa	85.000,00	Reserva de Pensões	109.852,18	Saldo Inicial	0,00
		Pension Liability Adjust.	-94.000,00	Rendimento	0,00
IR Diferido	23.500,00	PLA IR Diferido	23.500,00	(+) Contribuições Empregado	10.000,00
		Capital	100.000,00	(-) Pagamento Beneficiários	0,00
		Lucros/Prej. Acumulados	-30.852,18	Saldo Final	10.000,00
Total	108.500,00	Total	108.500,00		

Fonte: os autores(2010)

Pode-se concluir observando a tabela 13 que a empresa possui um fundo de pensões no valor \$119.852,18 (Reserva na Empresa = \$109.852,18 + Investimento = \$10.000,00), dos quais \$94.000,00 ainda não foram registrados como prejuízo no resultado da empresa. No ano de 2012 (ano 3), a taxa de juros anual seria mantida, a empresa pagaria \$10.000,00 diretamente aos contribuintes e a patrocinadora \$5.000,00 e também uma contribuição de \$5.000,00 seria feita a esta. Ao final do período os atuários enviariam o seguinte relatório:

Tabela 14 - Relatório Atuarial 2012 (ano3)

Y Atuários		
Empresa Xis	2011	2012
PBO	119.852,18	125.549,16
ABO	90.000,00	100.000,00
VBO	70.000,00	60.000,00
Pension Liability Adjustment		
* Ganhos e Perdas Atuariais	10.000,00	14.333,33
* Serviços de Períodos Anteriores	84.000,00	78.000,00
Investimento	10.000,00	11.000,00
Service Cost	10.000,00	10.000,00
Interest Cost	4.852,18	5.696,98
Retorno Esperado de Investimentos		-1.000,00
Amortização de:		
Ganhos e Perdas Atuariais		666,67
Custo de Serviços Períodos Anteriores	6.000,00	6.000,00
Total NPPC	20.852,18	21.363,65
Pagamentos	5.000,00	15.000,00
Tempo médio para aposentadoria: 15 anos		

Fonte: os autores (2010)

Além da tabela 14, foi enviado o relatório de movimentações dos investimentos:

Tabela 15 – Movimentação do Investimento 2012 – Ano 3

Patrocinadora	
Investimento	
Saldo Inicial	10.000,00
Rendimento	1.000,00
(+) Contribuições Empregado	5.000,00
(-) Pagamento Beneficiários	-5.000,00
Saldo Final	11.000,00

Fonte: os autores (2010)

Com estas informações, novamente a empresa efetuou as reconciliações e contabilizações. A tabela 16 demonstra essas reconciliações.

Tabela 16 – Reconciliações dos fundos de pensões ano 03

Reconciliação Custo de Períodos Anteriores		Reconciliação de Ganhos ou Perdas Atuariais		Reconciliação da Reserva	
Saldo Anterior	84.000,00	Saldo Anterior	10.000,00	Saldo Anterior	119.852,18
(+) Custos Períodos Ant.	0,00	(+) Ganho ou Perda Atuarial	5.000,00	(+) Service Cost	10.000,00
(-) Amortização	-6.000,00	(-) Amortização	-666,67	(+) Interest Cost	5.696,98
Saldo Final	78.000,00	Saldo Final	14.333,33	(-) Pagamentos	-15.000,00
				Ganhos ou Perda Atuarial	5.000,00
				Saldo Final	125.549,16

Fonte: os autores (2010)

Em se tratando dos pagamentos aos beneficiários, somente seriam registrados os pagamentos efetuados diretamente, ou seja, \$10.000,00 uma vez que este seria o valor que afetaria o caixa da empresa no ano de 2012 (ano 3). Os valores referentes aos \$5.000,00 pagos pelo investimento, já afetariam o caixa da empresa anteriormente, quando este foi efetuado. Assim, ao final do período se obteria o seguinte demonstrativo contábil, demonstrado pela tabela 17:

Tabela 10 - Balanço Patrimonial Empresa Xis - Ano 02

Ativo		Passivo	
Caixa	70.000,00	Reserva de Pensões	114.549,16
		Pension Liability Adjust.	-92.333,33
IR Diferido	23.083,33	PLA IR Diferido	23.083,33
		Capital	100.000,00
		Lucros/Prej. Acumulados	-52.215,83
Total	93.083,33	Total	93.083,33

Fonte: os autores (2010)

Assim, ao final dos três períodos, pode-se concluir que as normas contábeis americanas, permitem certa flexibilidade, em se tratando do impacto nos resultados, uma vez que permite a amortização em vários anos, dependendo da idade do plano. Algumas normas contábeis, como o IFRS, não permitem essa amortização de períodos anteriores e exigem que as empresas reflitam em lucros e prejuízos todos os valores referentes a períodos anteriores, quando da implementação de um plano. Além da flexibilidade, pode também ser considerada conservadora, pois exige que os relatórios contábeis reflitam todo o valor da reserva, incluindo os valores referentes a projeções futuras que por ventura não tenham sido amortizados.

É importante ressaltar que o contato com o atuário é de extrema importância, uma vez que o mesmo irá fornecer à empresa o relatório atuarial para que o departamento contábil faça as devidas entradas. Ao início de cada ano, os atuários devem fornecer a expectativa de despesas de pensões para que a entidade faça as provisões necessárias mensalmente e ao final de cada ano, este também deve fornecer as informações referentes ao período que passou para que dados como ganhos e perdas atuariais sejam reconhecidos de modo a refletir a Obrigação Projetada Acumulada (PBO) corretamente.

5 Considerações Finais

Nesse trabalho foram apresentadas e exemplificadas as regras contábeis norte-americanas que devem ser observadas pelas empresas patrocinadoras de fundos de pensões de contribuição definida, regidas pelo FASB.

Ao oferecer o benefício de previdência privada a seus funcionários, as empresas norte-americanas devem observar atentamente as regras estabelecidas para registros contábeis deste benefício, uma vez que dependendo do tipo de pensão oferecido, a contabilização será diferenciada.

Os planos de contribuição definida são favoráveis a empresa, já os planos de benefícios definidos garantem um valor pré-estabelecido aos beneficiários e por conseqüência requerem contabilizações complexas, pois tratam de previsões, informações que mudam constantemente.

Assim ao tomar uma decisão, em se tratando de fundos de pensões, a empresa deve verificar previamente a economia do país, o tipo de plano que será oferecido, se um investimento é válido ou não, entre outras questões válidas para

estimar os impactos que podem ser causados por esta decisão e também as possibilidades contábeis que lhe são permitidas ao elaborar suas demonstrações contábeis.

REFERÊNCIAS

CHAN, B.; SILVA, F.L.; MARTINS, G.A. **Fundamentos da Previdência Complementar: Da Atuária à Contabilidade**. 2ª Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

COLLIS, J; HUSSEY, R. **Pesquisa em Administração**. 2ª Ed. São Paulo: Editora Bookman, 2005.

CORDEIRO FILHO, A. **CÁLCULO ATUARIAL APLICADO: Teoria e Aplicações – Exercícios Resolvidos e Propostos**. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GIL, A.C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1996.

KIESO, D.E.; WEYGANDT, J.J.; WARFIELD, T.D. **Intermediate Accounting**. 10ª ed. Hoboken: Wiley International, 2001.

FAS87. Disponível em <<<http://www.gasb.org/pdf/fas87.pdf>>>. Acesso em 25 de mai. de 2010.

FAS88. Disponível em <<<http://www.gasb.org/pdf/fas88.pdf>>>. Acesso em 25 de mai. de 2010.

FAS158. Disponível em <<<http://www.gasb.org/pdf/fas158.pdf>>>. Acesso em 25 de mai. de 2010.

INVERTIA. Disponível em <<<http://invertia.terra.com.br/previdencia/interna/0,,O1147053-EI1807,00.html>>>. Acesso em 23 de mai. de 2010.