

Aspectos da Concessão de Benefícios Pós-emprego examinados em um Estudo de Caso

Autoria: Angela Denise Gratão Amorim, Lázaro Plácido Lisboa

Resumo

Esse artigo aborda um benefício concedido por diversas empresas brasileiras, o benefício de complementação de aposentadorias e analisa os efeitos de sua não contabilização, por meio da apresentação de um estudo de caso. O Banco de Crédito Real de Minas Gerais S.A. ao conceder um benefício denominado Aposentadoria Móvel Vitalícia gerou um dos mais expressivos passivos atuariais reconhecidos por uma empresa no Brasil.

As análises relativas ao passivo gerado e suas implicações estão apresentadas em concordância com a Teoria da Contabilidade e Legislação aplicável. A metodologia proposta para o desenvolvimento da pesquisa contém uma questão analítica a ser explorada pela apresentação dos resultados, conforme os procedimentos metodológicos indicados. Trata-se de uma pesquisa diacrônica envolvendo decisões administrativas ao longo de um período determinado de tempo em cotejo com um entendimento teórico-legal mais contemporâneo.

Introdução

Embaladas pelos reflexos positivos do crescimento da economia mundial e pela reestruturação iniciada pelo governo militar no princípio da década de 70 no Brasil, diversas empresas, as quais já haviam introduzido programas de benefícios para seus empregados e dependentes, passaram a ampliá-los por meio dos benefícios previdenciários.

Uma solicitação de benefícios que se tornou comum e da qual se ocupa este artigo foi a do "Benefício de Complementação de Aposentadorias". Esta expressão significa adicionar, ao valor do pagamento de aposentadoria efetuado pelo governo, um complemento de pagamento pela empresa, de forma a restaurar o valor do salário da função em que o empregado se aposentou.

Muito difundida e solicitada pelos empregados, especialmente no setor público, autarquias e sociedades de economia mista, a complementação de aposentadorias pode ser estudada como um benefício cuja concessão ocorreu em cadeia. À medida que uma empresa ligada ao mesmo órgão governamental concedia o benefício, as demais requeriam o mesmo direito, sendo que os sindicatos e associações trabalhistas tiveram papel fundamental na difusão do interesse pelo benefício.

Essa pesquisa foi realizada sobre o Banco de Crédito Real de Minas Gerais S.A., (Credireal) que, por solicitação da Caixa de Assistência dos Servidores do Banco (CASB), passou a conceder o benefício de complementação de aposentadorias de forma vitalícia a seus empregados. No documento de solicitação do benefício, encaminhado pela CASB ao banco, o pedido é feito sob a argumentação de que o Banco Hipotecário e Agrícola do Estado de Minas Gerais e o Banco Mineiro da Produção já haviam deliberado favoravelmente à concessão da complementação de aposentadorias.

Este artigo apresenta a condensação de um estudo de caso relativo ao citado banco e foi construído com a base metodológica exposta a seguir.

Procedimentos metodológicos

A condução desse estudo parte da seguinte definição:

"O estudo de caso, como outras estratégias de pesquisa, representa uma maneira de se investigar um tópico empírico seguindo-se um conjunto de procedimentos pré-especificados" (Yuin, 2001, p.35).

Para a coleta dos dados foram selecionadas Demonstrações Contábeis publicadas nas décadas de 80 e 90 em jornais, como a principal fonte, seguida por entrevistas e documentação composta por publicações de circulação interna do Banco.

As reflexões apresentadas nesse artigo são oriundas de uma questão:

---Quais as consequências da contabilização adotada para os direitos adquiridos pelos empregados beneficiários da complementação de aposentadorias anteriores à criação da entidade de previdência privada?

O referencial teórico ancora-se no tratamento contábil dedicado ao Passivo, definido como:

"Sacrifícios futuros prováveis de benefícios econômicos resultantes de obrigações presentes (...) são reconhecidos quando satisfazem sua definição, são mensuráveis, relevantes e precisos" (Hendriksen, 1999, p.409).

As análises comparativas foram efetuadas em cotejo com a Deliberação nº 371/2000 da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), que trata da contabilização de benefícios a empregados.

Um Resumo Histórico do Caso Credireal

Em sua fase de modernização, em franca expansão de agências e negócios, em 1964, o Banco de Crédito Real de Minas Gerais, decidiu premiar alguns funcionários antigos (e renovar o quadro de funcionários de algumas funções gerenciais estratégicas) por meio da concessão da Aposentadoria Móvel Vitalícia (AMV).

O primeiro acordo, oficializado em dezembro de 1964, passou a funcionar sob as seguintes disposições, textualmente citadas conforme o documento de concessão:

"1- A aposentadoria poderá ser concedida pela CASB, desde que sua Diretoria e a do Banco de Crédito Real de Minas Gerais S.A. a defiram, tendo o caráter de complemento da que for obtida no IAPB pelos servidores do aludido banco que contarem, completos, 60 anos de idade e 35 de serviços líquidos prestados ao banco (...)"

2- São os seguintes os benefícios desta aposentadoria:

a) diferença entre aquilo que o associado passar a receber, mensalmente, como aposentado, do IAPB, e o total que, na atividade, percebia num mês, no banco conveniente, exceto verbas destinadas à reposição de despesas (auxílio aluguel de casa, auxílio alimentação etc.).

b) a CASB assegurará, ainda, o abono permanência em serviço no montante percebido pelo associado na data de sua aposentadoria;

c) (...)

d) estenderá a CASB, aos que se aposentarem, os aumentos, compulsórios ou não, que venham a ser concedidos pelo banco conveniente, em caráter geral, aos servidores em atividade, observadas as mesmas bases que prevalecerem para estes, com exceção dos acréscimos que se verificarem nas comissões de cargo.(...)

e) da mesma forma a CASB pagará semestralmente aos aposentados as Gratificações Especiais de Função ou as Porcentagens, sendo que, em ambos os casos, o fará

na base do semestre anterior ao da aposentadoria, a qual fica, assim, definitivamente estabelecida (...)."

Idealizada para uma minúscula quantidade de funcionários, a AMV foi destinada aos que somavam:

- ▲ 60 anos de idade e
- ▲ 35 anos de serviços prestados ao Banco.

Com esses requisitos difíceis de serem alcançados, o benefício teria pouca materialidade na folha de pagamentos do Banco, embora o acordo em si já justificasse um cálculo projetado da obrigação assumida de pagar vitaliciamente um complemento salarial, uma vez que os funcionários elegíveis eram conhecidos. Ou seja, um passivo cujo fato gerador foi o acordo de concessão, com o número previsível de beneficiários e com valor mensurável deixou de ser contabilizado.

Entretanto, o problema ganhou relevância a partir da decisão da Diretoria de conceder a extensão do benefício aos demais empregados por meio da emenda sofrida pelo Plano AMV. Em 17.07.1969, a Resolução nº9/69 alterou a fórmula do plano, de forma a tornar elegível o empregado que obtivesse:

- ▲ deferimento de aposentadoria pelo então Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) por 30 anos de contribuição ou
- ▲ deferimento de aposentadoria pelo INPS por limite de idade.

Conforme se pode observar em trechos da carta circular que ampliou o benefício:

"Carta Circular nº 268 de 07.03.72

CONSOLIDAÇÃO TEMPORÁRIA DO REGULAMENTO

DA APOSENTADORIA MÓVEL VITALÍCIA(...)

II - CONDIÇÕES BÁSICAS PARA O REQUERIMENTO DA AMV

5 - Para fazer jus nos benefícios da Aposentadoria Móvel Vitalícia, os servidores do Banco conveniente deverão satisfazer as seguintes condições:

- a) Apresentar prova de condição para aposentadoria, por tempo de serviço - 30 anos no mínimo pelo INPS (concessão de APS)*
- b) Contar, no mínimo, 30 anos de serviços efetivos prestados ao Banco conveniente, exceção feita às funcionárias, das quais será exigido o tempo mínimo de 25 anos.*
- c) Aos funcionários e funcionárias com mais de 15 anos de Banco, que atendam à condição da letra "a" acima, fica entretanto facultado o direito de requerer a Aposentadoria proporcional ao tempo de serviço efetivo no Banco, na forma da tabela que trata o subitem 6.1.*

III - BENEFÍCIOS DA AMV

6 - Tendo em vista o estabelecido no tópico I e respectivos itens e subitens desta consolidação, são os seguintes os benefícios da AMV:

6.1. - Pagamento pela CASB, com subsídio do Banco, de uma porcentagem da diferença entre o salário o normal que o servidor perceberia na ativa, num mês, no Banco conveniente, e o valor da aposentadoria paga pelo INPS (...)

A alteração das condições de solicitação do benefício formou um novo grupo elegível, aqueles empregados aptos a se aposentarem segundo o INPS, que ainda aguardavam o preenchimento das condições exigidas pelo Banco e outros que só passaram a ser elegíveis pela nova resolução. A exclusão da exigência de 35 anos de serviço prestado exclusivamente ao banco foi o elemento que potencializou os valores envolvidos para a realização dos pagamentos, pois todos os empregados passaram a ser prováveis beneficiários.

A implantação do benefício significou um acréscimo imaterial na folha de pagamentos do Banco, porém essa primeira emenda imprimiu grande relevância ao custo envolvido.

A emenda 09/69 foi precursora de um benefício que atingiu um número maior de beneficiários aposentados do que de empregados em atividade (uma complementação de folha de pagamento com 129% do número de empregados da folha normal); além disso, foi o primeiro passo na formação de um passivo atuarial, aqui entendido como um cálculo atuarial da obrigação de pagamentos futuros. Esse passivo representa o valor projetado da dívida que a empresa assumiu ao prometer o benefício de complementar as aposentadorias de seus empregados. No Banco estudado esse passivo não foi reconhecido e chegou a ser superior ao triplo do Patrimônio Líquido do Banco na data de seu levantamento em fevereiro de 1997.

O Impacto da Lei das Entidades de Previdência Privada

O aumento de empresas que concediam o benefício foi tanto que, em 1977, o Congresso sancionou a Lei nº 6.435 de 15.07.77 que regulamentou as entidades de previdência privada. A nova Lei trouxe diversas alterações. As grandes reestruturações ficaram por conta das empresas vinculadas ao Estado, que providenciaram a rápida criação de entidades de previdência privada. A nova Lei definiu, classificou e regulamentou esse tipo de atividade.

A nova regulamentação chegou com um forte impacto por estabelecer um prazo curto para as alterações e também por prever pena de detenção para diretores de empresas sem a devida regularização.

“O sancionamento da Lei nº 6.435 de 15.07.77 sobre entidades de previdência privada originou uma série de alterações e adaptações nos planos de previdência existentes por todo o país. Além da definição e regulamentação das entidades, a nova lei não admitia a concessão de benefícios de renda vitalícia que excedesse a média dos últimos 12 meses de salário, exigia uma avaliação atuarial em cada balanço e concedia um prazo de 120 dias para adaptação às alterações requeridas” (Gratão, 2000, p. 133).

As empresas brasileiras que concediam benefícios definidos de complementação de aposentadorias vitalícios passaram, a partir dessa Lei, a alterar sua forma de concessão e capitalização dos mesmos.

As situações mais comuns foram:

- a empresa não possuía entidade (fundação) de previdência privada e efetuava os pagamentos, calculados em uma folha de pagamento paralela para os beneficiários já aposentados;
- a empresa já possuía entidade de previdência privada, mas o benefício de complementação de aposentadoria estava sob sua responsabilidade;
- a empresa possuía uma “caixa de assistência” para benefícios de saúde somente, não incluindo benefícios previdenciários, que operava por reembolso simples.

A exigência da Lei relativa à avaliação atuarial de todos os planos de benefícios implicou o levantamento atuarial da obrigação total assumida pela empresa.

Após o cálculo do Passivo Atuarial, foram implementadas medidas de saneamento financeiro para a obrigação de pagamento de benefícios, até então desconhecida por grande parte das empresas. Entre as iniciativas de saneamento, destacam-se:

- Criação de uma Fundação de Previdência privada, anulando a concessão de benefício de complementação de aposentadoria para os novos funcionários e repassando para a nova

entidade uma transferência de ativos considerada suficiente (atuariamente) para a capitalização e pagamento dos beneficiários da aposentadoria complementar;

→ O mesmo da anterior, diferenciando-se ao reter, na mantenedora, o pagamento dos beneficiários da aposentadoria complementar (essa situação justificou o reconhecimento da obrigação no passivo, caso contrário, as Demonstrações Contábeis deveriam receber ressalva no parecer de auditoria);

→ Adaptação de uma Fundação existente para uma das situações acima, transferindo ativos destinados a capitalizar o passivo de complementação para a fundação ou retendo a responsabilidade pelo passivo e anulando o benefício para os novos admitidos.

A combinação das alterações impostas pela legislação e o conhecimento dos valores resultantes dos levantamentos atuariais imprimiram à situação das empresas mantenedoras de benefícios de complementação de aposentadorias uma urgência de reformas na política de recursos humanos. A grande dificuldade tornou-se a unificação das “populações” dentro de cada entidade, pois surgiram três tipos de trabalhadores. O primeiro grupo refere-se aos que já estavam somando tempo de trabalho para satisfazer os requisitos do plano de complementação de aposentadorias anteriormente à Lei e que permaneceram beneficiários deste plano. Esse grupo decidiu não aderir à forma de saneamento implementada pela empresa (acordos para liquidação do plano ou adesão ao novo sistema da fundação de previdência privada).

Outro grupo é representado pelos empregados que estavam somando tempo de trabalho para satisfazer os requisitos do plano de complementação de aposentadorias, mas que optaram pelo novo acordo reformulado pela empresa por meio da fundação. Um terceiro tipo de trabalhadores foram os admitidos após a Lei, que já entraram como beneficiários dos novos planos ou dos planos alterados.

Essa foi a “migração” dos planos de benefício definido (que pode ser conceituado como aquele que estipula o benefício a ser pago em função de fatores como idade, tempo de serviço etc., sem estipular o montante a ser pago, que dependerá de eventos futuros) para o plano de contribuição definida¹. Essa transformação representou a grande meta das empresas, na busca de desonerarem-se dos volumosos passivos atuariais. Para os trabalhadores ingressantes após a Lei e para os que optaram pela alteração dos planos, essa meta foi alcançada. Porém os beneficiários dos primeiros acordos, que não permitiram que seus direitos adquiridos fossem alterados, ainda constituem um saldo de dívida ou um passivo oculto para muitas dessas empresas.

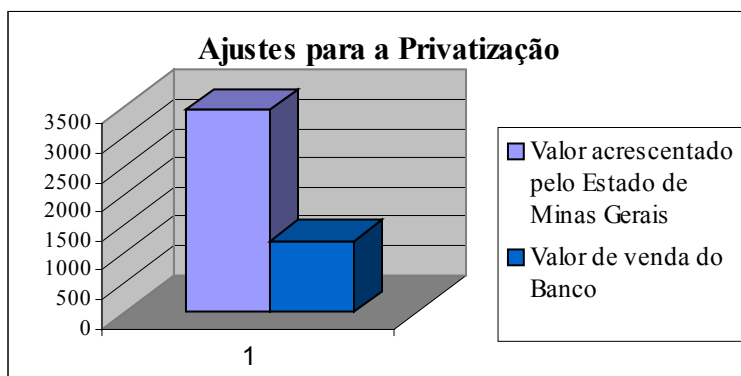
Diante dos conceitos e dos eventos econômico-jurídicos descritos acima, o exemplo selecionado do Banco de Crédito Real de Minas Gerais é uma rica fonte de análises referentes ao tema.

A população do Estado pagou o passivo

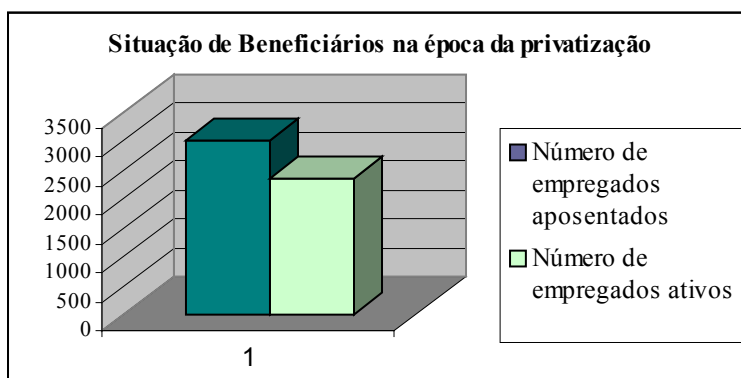
Diante da tendência de enxugamento dos poderes públicos, manter a maioria acionária em dois bancos não foi cabível para o Estado de Minas Gerais, que na ocasião era acionista majoritário do Banco de Crédito Real de Minas Gerais e do Banco do Estado de Minas Gerais.

Entretanto, para que fosse possível a privatização em leilão do Banco em 07.08.97 para o Banco Pactual, que realizou o negócio em nome do BCN, o Plano de benefício definido, AMV, foi saneado pelo Estado de Minas Gerais pelo valor de R\$ 346,3 milhões; sendo que o Banco de Crédito Real alcançou o preço de R\$ 121,36 milhões (30% a mais que seu Patrimônio Líquido).

Os gráficos a seguir permitem uma melhor visualização da distância entre os valores.



Na ocasião da privatização, o Banco apresentava um quadro com 3.027 beneficiários (funcionários já aposentados em gozo do benefício de complementação da aposentadoria) e com 2.350 empregados em atividade, conforme se observa:



Conforme verificação documental, as demonstrações contábeis publicadas pelo Banco não apresentam a inclusão de nenhum passivo referente aos benefícios oferecidos e expandidos.

A dificuldade de levantamento de cálculos que pudessem prever a expansão geométrica do benefício era um ótimo argumento para a defesa da impossibilidade de que o Banco contabilizasse as consequências da emenda nº 09/69 (a qual ampliou o benefício de complementação de aposentadorias). Entretanto, houve provisões de despesas imediatamente identificáveis: os empregados com tempo de trabalho suficiente para a aposentadoria pelo INPS. O Banco não só tinha conhecimento desses dados como interesse, conforme comprovação textual da ata que relata a necessidade de renovação do quadro de pessoal.

Na forma como foram concedidos, os acordos de complementação de aposentadorias devem ser classificados como benefício definido. A empresa mantenedora é responsável pelo pagamento dos benefícios independentemente da forma de capitalização escolhida, seja um fundo com ativos da própria empresa, ou seja, por meio de uma entidade de previdência privada.

Após o surgimento de casos como o apresentado nesse artigo, a contabilidade brasileira, assim como a de diversos países tem percebido a urgência de direcionamento mais específico para que sejam preservados os Princípios Fundamentais de Contabilidade. O Instituto Brasileiro de Contadores (IBRACON), juntamente com a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), Associação Brasileira de Mercados de Capitais (ABAMEC), Associação

Brasileira das Companhias Abertas (ABRASCA), Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras (FIPECAFI), formaram, com o esforço de cada entidade mencionada, uma comissão consultiva com reuniões periódicas para discutir alguns temas específicos de Contabilidade. No final de 2000, a CVM apresentou a já citada Deliberação nº 371, a qual faz parte do referencial de análise desse estudo conforme descrito nos procedimentos metodológicos.

A citada Deliberação nº 371/2000 contém o direcionamento para que os custos de proporcionar benefícios sejam apropriadamente contabilizados e, para isso, apresenta a ocasião e a forma em que as empresas patrocinadoras devem reconhecer tais custos. Os tipos de benefícios são conceituados¹ e classificados pelo prazo de realização e pelo tipo de acordo. Os denominados “planos de benefício pós-emprego”, nos quais se classificam os benefícios previdenciários, são minuciosamente discutidos e as formas de custos por eles geradas são especificadas. Ao final do texto, são apresentados exemplos numéricos e as divulgações mínimas a serem apresentadas.

O quadro que se segue representa o confronto entre alguns itens do estudo de caso do Banco de Crédito Real de Minas Gerais e a orientação da Deliberação nº 371/2000, de acordo com a situação previamente exposta, conforme o questionamento proposto para o artigo.

Obviamente, não havia edições destinadas à contabilização de benefícios de complementação de aposentadorias no Brasil na época em que o Banco estudado e as demais empresas concederam tal benefício.

Mesmo assim, uma observação desses itens comparados já ilustra a riqueza técnica trazida por essa pesquisa conjunta de várias entidades, da qual resultou a citada deliberação.

Assunto	Deliberação nº 371/2000	Prática do Banco
Custo do Período	É composto pelo somatório do custo do serviço ² , juros, ganhos/perdas atuariais, efeito de reduções e liquidações no plano e diminuído do retorno do ativo.	Até 1977, o benefício AMV era não contributivo ³ e o banco contabilizava em regime de caixa, na ocasião dos vencimentos. Não havia contabilização periódica de custos por competência.
Ativos do Plano	São os ativos mantidos pelo fundo de pensão, a serem usados exclusivamente para reduzir as obrigações de benefícios aos empregados, não podendo ser devolvidos à mantenedora (exceto algum excesso após a liquidação).	Não havia destinação ou segregação de ativos para capitalizar o benefício.
Alterações no Plano	É indicado um reconhecimento linear de benefícios retroativos no resultado, pelo período de cinco anos ou pelo tempo de serviço ou de vida remanescente dos empregados se este for menor.	Emenda nº 9/69: substitui a exigência de idade e tempo de Banco por 30 anos de contribuição para a previdência; o regulamento nº 268/72, que institui a proporcionalidade de prazo; a resolução nº 1/77 a qual traz suspensão da AMV; a Crediprev inclui os excluídos e os admitidos até 31.12.77 na AMV. Não foram efetuados reconhecimentos na Contabilidade do Banco.
Alterações no plano para empregados já aposentados	Reconhecimento imediato no patrimônio líquido até o ano de 2001 ou pelo período de até cinco anos pela implementação da Deliberação.	Cada aumento salarial concedido a funcionários em atividade significava uma alteração para os aposentados, uma vez que a fórmula do plano estipulava, mas não houve contabilização.
Método de avaliação atuarial	Método da Unidade de Crédito Projetada	Método Global
Taxa Utilizada	Taxa de juros com base em negócios	6% a.a.

	praticados no mercado para papéis de primeira linha (caso não haja, títulos do governo).	
Reduções e Liquidações	Reconhecimento de ganhos/perdas nas reduções e liquidações na data de sua ocorrência.	O Benefício de AMV começou a ser estancado em 1972 e foi extinto em 1977. Porém, o passivo começou a ser reconhecido pelo Banco a partir de 1978.
Evidenciação	Devem ser divulgadas: a política contábil adotada pela entidade patrocinadora no reconhecimento dos ganhos e perdas atuariais; uma descrição geral das características do plano; uma conciliação dos ativos e passivos reconhecidos no balanço (com itens específicos).	Em grande parte, reportagens de jornais e periódicos, Notas Explicativas publicadas nas datas em que o Banco foi privatizado.

A contabilização de valores futuros

Toda decisão de conceder benefícios constitui um fato gerador do passivo de efetuar o pagamento do benefício. O impacto do passivo atuarial está em seu crescimento nas décadas que precedem sua realização e na dificuldade de estimá-lo. Porém, a contabilização de negociações complexas avança para a inclusão e seleção de elementos subjetivos:

“No futuro, é provável que o esforço dos contadores se concentre em descobrir métodos de mensuração em termos probabilísticos e não apenas determinísticos. A informação qualitativa (não quantitativa) é muito mais difícil de ser avaliada, pois envolve vários julgamentos extremamente subjetivos. É muito difícil estabelecer o ‘ponto de corte’ em que uma consideração não quantificável deixa de ser importante no processo decisório de forma que justifique a omissão da evidenciação”(Iudícibus, 1997, p. 112).

Os usuários das informações contábeis buscam, nas demonstrações, formar suas opiniões sobre o futuro da entidade, sejam eles potenciais investidores, sócios, concorrentes, estudantes, cada qual com suas finalidades. A visão econômica do capital, como sendo todos os recursos entregues a uma empresa, compreende o Passivo Exigível a Longo Prazo como um instrumento financeiro captado de terceiros a ser alocado para gerar receitas. Os credores de uma empresa almejam rendimentos *“não inferiores à taxa de juros de mercado em um investimento com risco equivalente”*(Hendriksen, 1992, p.175).

Muitas empresas brasileiras estão envolvidas em situações similares à do Banco de Crédito Real de Minas Gerais S.A. e os processos de privatização no Setor público têm revelado passivos ocultos previdenciários gigantescos. Da mesma forma, as empresas que querem negociar seus títulos no mercado americano devem elaborar as Demonstrações segundo as exigências da *Secutity Exchange Commission* (SEC) e, por ocasião dos cálculos, se deparam com problemas similares.

Desde sua edição, a Deliberação CVM para benefícios citada nesse artigo estabeleceu sua implementação para o período iniciando em ou após 1º de janeiro de 2002, sendo que a divulgação das informações previstas no texto deveriam ser apresentadas no encerramento do exercício de 31 de dezembro de 2001.

Os ajustes no passivo atuarial, em decorrência da adoção da mesma, deveriam ser reconhecidos no resultado pelo período de cinco anos ou pelo tempo de serviço ou de vida remanescente dos empregados, se menor. Alternativamente os ajustes referidos poderiam ser, até 31 de dezembro de 2001, reconhecidos diretamente no patrimônio líquido com o título de “ajuste de exercícios anteriores”. Os ajustes apurados para as posições posteriores a 31 de dezembro de 2001 devem obrigatoriamente ser absorvidos no resultado do período.

No ano de sua primeira aplicação, os ajustes determinados pelo texto da Deliberação CVM, após 31 de dezembro de 2001, devem ser tratados como um item extraordinário, líquido dos efeitos de impostos.

Considerações Finais

Num dos períodos de maior crescimento da economia brasileira, o benefício de complementação de aposentadoria foi implementado por diversas empresas. Observando as demonstrações Contábeis publicadas na ocasião observa-se que para as primeiras décadas do benefício, não houve o reconhecimento do passivo, sua projeção, nem tampouco a provisão da despesa. Os pagamentos eram realizados diretamente ao beneficiário, em regime de caixa, pela instituição estudada, contrariando princípios de Contabilidade, em nome da irrelevância inicial dos valores e do diminuto número de beneficiários. O custo da complementação da aposentadoria não foi atribuído aos períodos em que o serviço foi prestado.

A Resolução do Conselho Federal de Contabilidade (CFC) nº 750/93, a qual dispõe sobre os Princípios Fundamentais de Contabilidade, expressa, no trecho a seguir, uma das grandes falhas que a contabilidade das empresas mantenedoras de benefícios previdenciários não conseguiu prever: a ocultação de um passivo atuarial, conforme já definido.

"§1º O Princípio da Prudência impõe a escolha da hipótese de que resulte menos patrimônio Líquido, quando se apresentarem opções igualmente aceitáveis diante dos demais Princípios Fundamentais de Contabilidade.

(...)

§3º A aplicação do Princípio da PRUDÊNCIA ganha ênfase quando, para definição dos valores relativos às variações patrimoniais, devem ser feitas estimativas que envolvem incertezas de grau variável.

(...)”(CFC, 1995, p.29)

Várias justificativas foram apresentadas por entidades e profissionais oponentes ao reconhecimento de tal passivo. Dentre as questões polêmicas relativas ao reconhecimento do passivo atuarial, destaca-se a argumentação de que a comparabilidade e a compreensibilidade das demonstrações ficariam prejudicadas caso esse passivo fosse reconhecido (Gratão, 2000, p. 120). Com base na dificuldade de padronização do método de cálculo, subjetividade das variáveis (tábuas biométricas e rotatividade), o conteúdo do acordo de cada plano de benefícios, estimativas, assim como a imprecisão das taxas de descontos, tal argumentação encontrou defensores veementes. Diante das limitações impostas, basicamente, pela longevidade da realização desse passivo, surgiram os favoráveis à evidenciação em Notas Explicativas apenas do valor não capitalizado do passivo atuarial, pois, segundo esse pensamento, as limitações supracitadas desqualificariam os valores levantados como elementos a serem apresentados no Balanço Patrimonial.

Antes da edição da Deliberação CVM nº 371/2000, a contribuição dos bancos aos fundos de pensão passou a ser evidenciada nas demonstrações contábeis só após a migração dos planos para planos de contribuição definida.

No Caso do Banco de Crédito Real, desde o primeiro acordo de concessão do benefício não houve a formação de um fundo para o futuro início da realização do benefício. Isso ocorreu nas negociações de privatização do Banco, com a verba destinada pelo Estado de Minas Gerais.

Mesmo após a Lei nº 6.435/77, que regulamentou a previdência privada, ocasião em que grande parte dos planos de benefícios informais migraram para planos de contribuição definida, a evidenciação apresentada pelas empresas estava longe de alcançar o padrão de

esclarecimento proposto pela Deliberação CVM nº 371/2000. Particularmente, o compromisso do benefício de complementação, recebeu, nas Notas Explicativas, um tratamento aquém do que faria jus por seu valor e complexidade. Isto ocorreu tanto em relação ao plano para empregados que antecedem o início das fundações de previdência privada, como para os empregados que não fizeram opção por alterar seu acordo.

A necessidade de estimação dos passivos totais (o passivo já devido por aquisição de direitos e o projetado relativo aos serviços que estão sendo prestados) foi o item mais polêmico quanto a seu reconhecimento na contabilidade. A tendência de privatização de estatais brasileiras foi um dos mais fortes agentes de incentivo ao reconhecimento desses passivos.

Em resposta à questão proposta pelo artigo, o Banco de Crédito Real de Minas Gerais não implementou quaisquer contabilizações condizentes com a complexidade dos passivos gerados pelos benefícios que concedeu. Como principais conseqüências podem ser citadas o surgimento de um passivo oculto relativo aos benefícios de complementação de aposentadorias, o não levantamento atuarial do valor da dívida (e a ausência de controles financeiros) e, finalmente, o ônus arcado pelo Estado relativo ao aporte do valor necessário para cobrir o passivo por ocasião da alienação do Banco.

Notas de Final de Texto

1. A Deliberação nº 371/2000 da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) apresenta as seguintes definições:

"Planos de benefícios pós-emprego

São acordos formais ou informais pelos quais uma Entidade compromete-se a proporcionar benefícios pós-emprego para os seus empregados.

Planos de contribuição definida

São planos de benefícios pós-emprego em que normalmente a Entidade patrocinadora paga contribuições para uma outra Entidade (um fundo de pensão), não tendo obrigação legal ou constituída de pagar contribuições adicionais se o fundo não possuir ativos suficientes para pagar todos os benefícios devidos.

Planos de benefícios definidos

São todos os demais planos para os quais a Entidade patrocinadora assume o compromisso de pagar contribuições adicionais, caso o fundo não possua ativos suficientes para pagar todos os benefícios devido."

2. Custo do serviço é a parcela do benefício total projetado para um empregado ou grupo, que deve ser reconhecida em cada período gerador do direito a receber o benefício.

3. Não contributivo significa que os empregados não contribuíam para a formação de um fundo responsável pela efetuação dos pagamentos no futuro.

Bibliografia

- BELLUZZO, Luiz G. de Mello COUTINHO, Renata (orgs.) *Desenvolvimento Capitalista no Brasil*. Vol.1. São Paulo: Brasiliense, 1982, p.24.
- CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. *Princípios Fundamentais de Contabilidade e Normas Brasileiras de Contabilidade*. São Paulo: Atlas, 1995, p. 28.
- FINANCIAL ACCOUNTING STANDARDS BOARD. *Concepts*. FASB, dezembro, 1989.

- GRATÃO, Ângela D. *A contabilização do benefício de complementação de aposentadoria analisada em um estudo comparativo de bancos estatais*. Dissertação. São Paulo: FEA/USP, 2000.
- HENDRIKSEN, Eldon S. VAN BREDÁ, Michael F. *Accounting Theory*. 5ª ed. Chicago: Irwin, 1992.
- HOBBSBORN, Eric. *Era dos Extremos – o breve século XX 1914-1991*. 2ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995, p.253.
- IUDICIBUS, Sérgio de. *Teoria da Contabilidade*. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- NIKOLAI, Loren A. et Alii. *Intermediate Accounting*. 2ª ed. Boston: Kent Publishing Co., 1983, p. 804.
- SIMONSEN, Mário Henrique CAMPOS, Roberto de Oliveira. *A Nova Economia Brasileira*. 2ª ed. Rio de Janeiro: José Olympio Editora, 1976, p.65.
- YUIN, Robert. *Estudo de Caso – planejamento e métodos*. 2ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.