

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA**  
**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS**  
**CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**BENEFÍCIO PÓS-EMPREGO: um estudo das notas explicativas de empresas listadas  
na revista Exame Melhores e Maiores 2018**

**DANIEL MENDONÇA MOURÃO**

JUIZ DE FORA  
2019

**DANIEL MENDONÇA MOURÃO**

**BENEFÍCIO PÓS-EMPREGO: um estudo das notas explicativas de empresas listadas  
na revista Exame Melhores e Maiores 2018**

Monografia apresentada ao curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Juiz de Fora, pelo acadêmico Daniel Mendonça Mourão, matrícula 201377090, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Luiza Guedes Ferreira

JUIZ DE FORA

FACC/UFJF

2019

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço ao meu irmão, por me ouvir em horas difíceis que muitas vezes permearam o fazer deste trabalho de conclusão de curso.

Agradeço aos meus pais, em especial minha mãe, por acreditar que eu seria capaz de concluir este projeto, sempre me estimulando e dizendo que eu conseguiria. Minha mãe foi testemunha da minha dedicação e esforço.

Agradeço à professora Heloísa Baia, pelo carinho e ajuda neste estudo. Agradeço à professora Luiza pelo suporte e compreensão e a banca examinadora pela disponibilidade e contribuições para enriquecer essa pesquisa.

Agradeço à toda comunidade acadêmica da UFJF, mas sobretudo a Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, aos professores que passaram pela minha formação, aos funcionários e claro aos discentes que assim como eu são a essência e o propósito de tudo isso existir. Meu respeito e admiração a essa Faculdade.

Agradeço especialmente à minha avó, por ser tão doce e maravilhosa em momentos que eu achava que não seria capaz.

“Muitos que vivem merecem a morte. E alguns que morrem merecem viver. Você pode dar-lhes a vida? Então não seja tão ávido para julgar e condenar alguém à morte. Pois mesmo os muitos sábios não conseguem ver os dois lados”.

Gandalf



UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS

**Termo de Declaração de Autenticidade de Autoria**

Declaro, sob as penas da lei e para os devidos fins, junto à Universidade Federal de Juiz de Fora, que meu Trabalho de Conclusão de Curso é original, de minha única e exclusiva autoria e não se trata de cópia integral ou parcial de textos e trabalhos de autoria de outrem, seja em formato de papel, eletrônico, digital, audiovisual ou qualquer outro meio.

Declaro ainda ter total conhecimento e compreensão do que é considerado plágio, não apenas a cópia integral do trabalho, mas também parte dele, inclusive de artigos e/ou parágrafos, sem citação do autor ou de sua fonte. Declaro por fim, ter total conhecimento e compreensão das punições decorrentes da prática de plágio, através das sanções civis previstas na lei do direito autoral<sup>1</sup> e criminais previstas no Código Penal<sup>2</sup>, além das cominações administrativas e acadêmicas que poderão resultar em reprovação no Trabalho de Conclusão de Curso.

Juiz de Fora, 11 de julho de 2019.

---

Daniel Mendonça Mourão

---

<sup>1</sup>LEI Nº 9.610, DE 19 DE FEVEREIRO DE 1998. Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências.

<sup>2</sup>Art. 184. Violar direitos de autor e os que lhe são conexos: Pena - detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano ou multa.

Faculdade de Administração e Ciências Contábeis  
Bacharelado em Ciências Contábeis

### **ATA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Ao 11º dia do mês de julho de 2019, nas dependências da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal de Juiz de Fora, reuniu-se a banca examinadora formada pelos professores abaixo assinados para examinar o Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Contábeis discente **DANIEL MENDONÇA MOURÃO** regularmente matriculado no Bacharelado em Ciências Contábeis sob o número **201377090** intitulado **Benefício pós-emprego: um estudo das notas explicativas de empresas listadas na revista Exame Melhores e Maiores 2018**. Após a apresentação e consequente deliberação, a banca examinadora se reuniu em sessão fechada, considerando o discente \_\_\_\_\_ . Tal conceito deverá ser lançado em seu histórico escolar quando da entrega da versão definitiva do trabalho, impressa e em meio digital.

Juiz de Fora, 11 de julho de 2019.

---

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Luiza Guedes Ferreira

---

Prof. Rodrigo Ferraz de Almeida

---

Prof. Júlio César da Silva Cimino

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

<b>ALE</b>	AleSat Combustíveis
<b>ALM</b>	<i>Asset Liability Management</i>
<b>BPD</b>	Benefício Proporcional Diferido
<b>BPE</b>	Benefício pós-emprego
<b>CD</b>	Contribuição Definida
<b>CGPAR</b>	Comissão Interministerial de Governança Corporativa e de Administração de Participações Societárias da União
<b>CPC</b>	Comitê de Pronunciamentos Contábeis
<b>CRBS</b>	Companhia de Refrigerantes Brahma Skol
<b>CSN</b>	Companhia Siderúrgica Nacional
<b>CST</b>	Companhia Siderúrgica de Tubarão
<b>CVM</b>	Comissão de Valores Mobiliários
<b>EBPPA</b>	Entidades Brasileiras Patrocinadoras de Planos de Benefícios de Aposentadoria e Pensão
<b>EMBRAERPREV</b>	Embraer Previdência
<b>EFPC</b>	Entidade Fechada de Previdência Complementar
<b>FGTS</b>	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
<b>FRG</b>	Fundação Real Grandeza
<b>FUNCESP</b>	Fundação CESP
<b>FUNSSEST</b>	Fundação de Seguridade Social da ArcelorMittal Brasil
<b>GPA</b>	Companhia Brasileira de Distribuição
<b>IAPP</b>	<i>International Association of Privacy Professionals</i>
<b>IAS</b>	<i>International Accounting Standards</i>
<b>IASB</b>	<i>International Accounting Standards Board</i>
<b>IBRACON</b>	Instituto dos Auditores Independentes do Brasil
<b>IFRS</b>	<i>International Financial Reporting Standards</i>
<b>IGP</b>	Indicação Geográfica Protegida
<b>INSS</b>	Instituto Nacional do Seguro Social
<b>NBC</b>	Normas Brasileiras de Contabilidade
<b>NTN</b>	Notas do Tesouro Nacional
<b>PBD</b>	Plano de Benefício Definido
<b>PGBL</b>	Plano Gerador de Benefício Livre
<b>PREVIC</b>	Superintendência Nacional de Previdência Complementar

<b>RD</b>	RaiaDrogasil
<b>SoA</b>	<i>Society of Actuaries</i>
<b>VaR</b>	Valor em Risco



## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1</b>	Categorias de Benefícios a Empregados.	<b>14</b>
<b>Quadro 2</b>	Definições dos planos de benefício definido.	<b>17</b>
<b>Quadro 3</b>	Critério de seleção dos dados.	<b>23</b>
<b>Quadro 4</b>	Empresas que apresentam benefícios pós-emprego.	<b>23</b>

## RESUMO

Este estudo teve por finalidade analisar a apresentação dos benefícios a empregados em notas explicativas, com ênfase em benefícios pós-emprego, em uma amostra de 32 empresas extraídas da Revista Exame Melhores e Maiores 2018. Para este fim realizou-se pesquisa descritiva de caráter qualitativo utilizando-se de pesquisa bibliográfica. A base para a pesquisa foram os relatórios das empresas ao fim do exercício de 2017 extraídos da CVM, classificando as empresas por ordem de vendas líquidas e subtraindo da amostra inicial as empresas que possuíam dados incompletos ou não possuíam informações relacionadas a benefícios pós-emprego. A fundamentação teórica baseou-se na literatura disponível sobre benefícios pós-emprego e a legislação contábil versada no CPC 33 (R1) – Benefícios a Empregados. A análise objetivou identificar os diferentes tipos de informação em notas explicativas dos planos pós-emprego oferecidos aos empregados, considerando suas características únicas apresentadas por cada empresa e correlacionando com o Pronunciamento Contábil sempre que possível, a fim de verificar sua aderência às normas contábeis. Após esta análise qualitativa verificou-se a adequação das normas, nos momentos em que estas foram comparadas com a demonstração contábil e foi possível obter um panorama amplo de como algumas empresas demonstram seus planos de benefício pós-emprego em suas notas explicativas.

**Palavras-chaves:** CPC 33 (R1). Benefícios pós-emprego. Contabilidade Atuarial

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>12</b>
<b>2.1</b>	<b>Benefícios a empregados.....</b>	<b>12</b>
2.1.1	Evolução histórica.....	13
2.1.2	CPC 33.....	13
<b>2.2</b>	<b>Benefícios pós-emprego.....</b>	<b>15</b>
2.2.1	Planos de contribuição definida.....	16
2.2.2	Planos de benefício definido.....	16
2.2.3	Planos multiempregadores.....	19
2.2.4	Premissas atuariais.....	19
2.2.5	Passivo atuarial.....	20
2.2.6	Método da unidade de crédito projetada.....	20
2.2.7	Resolução CGPAR nº 25/2018.....	21
<b>3</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>22</b>
<b>4</b>	<b>APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....</b>	<b>25</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>51</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>53</b>

## 1 INTRODUÇÃO

No contexto da política institucional brasileira o tema previdenciário é assunto recorrente. Discute-se possíveis reformas previdenciárias que poderão afetar tanto os empregados quanto os empregadores. Ainda que a maioria dos trabalhadores estejam vinculados à previdência social pública (INSS), a expectativa é que este sistema irá sofrer modificações e a tendência é que surjam planos e sistemas mistos de benefícios pós-emprego com capitalização privada.

Desta forma, os benefícios pós-emprego tornam-se no contexto brasileiro tema relevante que tem por grupo de interesses o governo, que pretende arrecadar mais tributos e contribuições sociais com as mudanças nas regras previdenciárias; as instituições privadas, que poderão participar como patrocinadoras e garantidoras dos riscos atuariais destes benefícios aos empregados; as empresas privadas, que têm interesse em mensuração de custos trabalhistas e direitos aos empregados e, por fim, aos próprios empregados, que serão os beneficiários diretos dos planos de benefício pós-emprego uma vez que aderirem a um plano deste formato.

Planos de benefícios a empregados são criados justamente no intuito de reter empregados, a fim de diminuir a rotatividade de funcionários sobretudo em empresas onde existem condições de trabalho adversas. Hoje estes benefícios fazem parte das entidades e são avaliados perante sua finalidade, custos atuariais e valores envolvidos (CHIAVENATO, 2003).

Ainda, com o avanço dos mercados de capitais, avanço tecnológico e a complexidade das atividades operacionais em ambientes cada vez mais internacionalizados, a contabilidade passou a ser enxergada não somente como uma ferramenta auxiliar no cumprimento de obrigações fiscais para as empresas, mas como uma aliada importante do processo decisório. Ela agora é capaz também de fornecer informações úteis, para além do seu caráter normativo (LOPES; MARTINS, 2007).

Os grupos de interesse citados anteriormente, logo, tendem a ganhar no momento em que a contabilidade fornece-lhes ferramentas para a tomada de decisão, seja esta de qualquer natureza, não considerando estritamente a tomada de decisão empresarial voltada para atingir resultados operacionais, e sim informações úteis para o real entendimento da situação da entidade.

Assim, percebe-se que as empresas adotam meios formais e informais com o objetivo de fornecer informações contábeis de natureza qualitativa e quantitativa aos diversos usuários (YAMAMOTO; SALOTTI, 2006).

Segundo Almeida (2014), as demonstrações contábeis de propósito geral possuem justamente o objetivo de fornecer aos usuários externos informações contábeis sem que estas sejam exatamente um relatório personalizado direcionado ao usuário. Este mesmo autor afirma que o agrupamento destas demonstrações contábeis normalmente é composto pelo (a) Balanço Patrimonial, (b) Demonstração do Resultado do Exercício, (c) Demonstração do Resultado Abrangente e (d) Notas explicativas.

Segundo Gonçalves (2008, apud SILVA, 2015), “empresas tiveram preocupação de evidenciar as informações atuariais, mesmo com a pouca uniformidade e clareza nas informações divulgadas, apesar de a deliberação nº 371/00 da CVM ser detalhista e apresentar diversos exemplos”.

Considerando todo o exposto, surge a necessidade de demonstrar de que forma as empresas brasileiras exibem suas informações atuariais, quais informações atuariais são demonstradas e quais benefícios pós-emprego estas oferecem aos seus empregados, quais planos, e de que forma estes planos se configuram. Estas informações estão contidas nas notas explicativas das empresas e, conforme citado anteriormente, estas não possuem critérios claros de demonstração destes planos para além da evidenciação contábil e nas contas relacionadas ao passivo atuarial, que se encontram evidenciadas no Balanço Patrimonial, Demonstração do Resultado do Exercício e demais demonstrações contábeis.

A partir desta contextualização e problemática, este estudo objetiva identificar os planos de benefícios a empregados com foco em benefício pós-emprego. Para tanto, propõe-se uma leitura das notas explicativas a fim de verificar as informações atuariais nelas contidas.

Para alcançar este fim, selecionou-se as maiores 60 empresas listadas na Revista Exame – Melhores e Maiores de 2018. Observando as exclusões da amostra, conforme descrito na seção procedimentos metodológicos, utilizou-se dados de 21 empresas.

A estrutura desse trabalho de conclusão de curso apresenta-se pelo referencial teórico, que aborda os conceitos mais relevantes a respeito de benefícios a empregados, definindo cada tipo de benefício aos empregados contidos na legislação contábil, seu histórico e legislação correlata internacional, conceitos importantes para o entendimento teórico de como se fundamentam os benefícios pós-emprego no Brasil. Seguida da metodologia da pesquisa, a apresentação e análise dos dados, as considerações finais e referências utilizadas.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Este referencial teórico tem por objetivo traçar um panorama amplo sobre benefícios a empregados, com foco em benefício pós-emprego e seus principais pontos a serem abordados nas empresas escolhidas para análise.

A norma contábil que balizará estas conceituações será o Comitê de Pronunciamentos Contábeis - CPC 33 (R1), definindo os conceitos de benefícios a empregados e diferenciando-os dos benefícios pós-emprego.

Na sequência serão conceituados e explicitados os planos de benefício definido e sua diferença para os planos de contribuição definida, conforme texto do Pronunciamento Contábil versa.

Depois que os tipos de planos de benefícios pós-emprego, citados acima, forem definidos e diferenciados, este estudo buscará definir alguns conceitos principais utilizados nos mesmos, a fim de poder embasar a análise de demonstração que seguirá, sobretudo em notas explicativas, das empresas objeto de estudo.

Estes conceitos escolhidos para embasar o referencial teórico foram: premissas atuariais, passivo atuarial e o método da unidade de crédito projetada. Com estes conceitos, espera-se auxiliar na realização do objetivo principal deste estudo, que é efetuar uma análise dos benefícios pós-emprego à luz da legislação contábil e agregar a este trabalho uma análise qualitativa da amostragem de empresas escolhida para compor o estudo, conforme explorado na introdução e problemática de estudo proposta.

Por fim, este referencial teórico abordará aspectos principais da Resolução CGPAR nº 25/2018, resolução de relevância para o estudo por versar sobre novas diretrizes e parâmetros para o custeio das empresas estatais federais sobre benefícios de assistência à saúde dos empregados.

### **2.1 Benefícios a empregados**

Esta subseção irá abordar a evolução histórica dos benefícios a empregados considerando as principais legislações a respeito do tema até chegar na normativa internacional e sua correlata nacional sobre benefícios a empregados e benefícios pós-emprego.

### 2.1.1 – Evolução histórica

Santos (2010) esclarece que a origem do conceito de benefícios a empregados remonta aos finais do Sec. XIX e início do Sec. XX, através do surgimento nos principais centros industriais de uma urgência na regulamentação devido à proliferação de garantias aos trabalhadores da época.

A partir da primeira década do século XX a legislação integra as Constituições Nacionais, inspiradas por exemplos pioneiros, a saber: a Constituição do México de 1917 e na sequência Constituição de Weimar de 1919 (Santos, 2010).

Em janeiro de 1983, o órgão europeu *International Accounting Standards Board* (IASB) emite o IAS 19 – *Accounting for Retirement Benefits*, descrevendo os requisitos de contabilidade e divulgação de benefícios aos empregados, norma que inclui benefícios de curto prazo e benefícios pós-emprego. A mais recente revisão desta norma ocorreu em dezembro de 2013. Devido à internacionalização das normas contábeis, pode-se dizer que o IAS 19 é a norma internacional equivalente à legislação brasileira relacionada ao CPC 33 (SILVA, 2015).

Antes da emissão do pronunciamento contábil que hoje versa sobre benefícios a empregados, entre os anos de 2000 a 2008 no Brasil quem interpretava os benefícios a empregados era o Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (IBRACON) e também interpretados pelo Parecer de Orientação nº 24/1992 da Comissão de Valores Mobiliários, a CVM, sendo estes os únicos dispositivos legais que disciplinavam este tipo de remuneração no intervalo citado (FIPECAFI, 2010).

Ainda relacionado a este histórico, no ano 2000 o IBRACON, através da Deliberação CVM nº 371/00, referenda ao Pronunciamento nº 26 (NPC 26), que aborda questões relacionadas à forma de evidenciação dos benefícios a empregado (MIRANDA; TOMÉ; GALLON, 2011). Estando convergente ao IAS 19 e, após as mudanças tragas pela Lei nº 11.638/2007, é emitido o Pronunciamento Contábil 33 – Benefícios a Empregados (FIPECAFI, 2010).

### 2.1.2 CPC 33

A deliberação nº 695, da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), aprovou e tornou obrigatório o CPC 33 – Benefícios a Empregados, indicando que todas as companhias abertas adotem suas deliberações com efeitos a partir de 1º de janeiro de 2013 (CVM, 2012).

De acordo com o CPC 33 (R1), são considerados benefícios a empregados toda forma de compensação proporcionada pela entidade a seus empregados em troca dos serviços prestados pelos seus empregados ou pela rescisão do contrato de trabalho (CPC, 2012).

Em relação aos custos com funcionários das empresas, os gastos com pessoal representam uma grande parcela destes custos. De forma adicional, a maior parte das empresas optam por, além dos salários propriamente ditos, conceder aos funcionários benefícios adicionais como planos de saúde, vale-alimentação, licenças remuneradas, previdência complementar e outras. Estes benefícios, os quais ocorrem através da concessão de uma remuneração em troca de serviços prestados, em critérios internacionais recebem a denominação de benefícios a empregados (ERNST; YOUNG TERCO, 2012).

Conforme afirma Couto *et al.*, 2013:

Os benefícios a empregados proporcionados são aqueles por meio de plano ou acordos formais entre empresa e os empregados individuais, grupos de empregados ou seus representantes para aposentadoria, complemento de aposentadoria, pensões, saúde na pós-aposentadoria, licenças prêmios, prêmios assiduidade, férias, 13º salário, licença remunerada entre outros.

De acordo com o CPC 33 (R1), seu objetivo enquanto Pronunciamento Técnico é estabelecer a contabilização e a divulgação dos benefícios concedidos aos empregados. Para alcançar este fim, é necessário que a entidade reconheça: (i) um passivo quando o empregado prestou o serviço em troca de benefícios a serem pagos no futuro; e (ii) uma despesa quando a entidade se utiliza do benefício econômico proveniente do serviço recebido do empregado em troca de benefícios a esse empregado (CPC, 2012).

O Quadro 1 organiza e exhibe de forma ampla as categorias de benefícios a empregados constantes no Pronunciamento contábil:

### **Quadro 1 - Categorias de Benefícios a Empregados**

Benefícios de curto prazo	Se espera que sejam integralmente liquidados em até doze meses após o período a que se referem as demonstrações contábeis em que os empregados prestarem os respectivos serviços.
---------------------------	---



<b>Benefícios pós-emprego</b>	São os benefícios a empregados (exceto benefícios rescisórios e benefícios de curto prazo a empregados), que serão pagos após o período de emprego, como pensões e aposentadoria.
<b>Benefícios de longo prazo</b>	<p>São todos os benefícios aos empregados que não benefícios de curto prazo aos empregados, benefícios pós-emprego e benefícios rescisórios.</p> <p>Os itens que compõem os benefícios de longo prazo consideram que a entidade não espera que sejam integralmente liquidados em até doze meses após o período a que se referem as demonstrações contábeis em que os empregados prestarem os respectivos serviços.</p> <p>Incluem itens como, por exemplo: licenças remuneradas de longo prazo; gratificações por tempo de serviço; benefícios por invalidez de longo prazo; participação nos lucros; e gratificações pagáveis após doze meses do fim do período de prestação do serviço pelo empregado.</p>
<b>Benefícios rescisórios</b>	<p>São benefícios aos empregados fornecidos pela rescisão do contrato de trabalho de empregado como resultado de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) Decisão da entidade terminar o vínculo empregatício do empregado antes da data normal de aposentadoria; ou</li> <li>(b) Decisão do empregado de aceitar uma oferta de benefícios em troca da rescisão do contrato de trabalho.</li> </ul>

Fonte: Adaptado de CPC 33 (R1) (2012)

O CPC 33 fora revisado em 2011 – CPC 33 (R1) - tendo a revisão o objetivo de alinhar a normativa contábil no que se refere ao registro e divulgação de benefícios pós-emprego à norma internacional IAS 19 – *Employee Benefits*, que fora revisado em 2011 também (SILVA, 2015).

De acordo com a legislação brasileira, considerando o sistema de previdência complementar fechado, existem dois tipos de planos de aposentadoria: os planos de benefício definido e de contribuição definida, sendo estes diferenciados através dos métodos de financiamento que são empregados, nas regras de portabilidade dos recursos e na tolerância aos riscos de investimentos relacionados aos benefícios dos planos (PINHEIRO, 2005).

Existem ainda os planos chamados mistos que são em verdade combinações dos planos de benefício definido e de contribuição definida, diferenciando-se na fase de fruição dos benefícios. A próxima seção buscará definir estes planos de benefício pós-emprego.

## 2.2 Benefícios pós-emprego

Esta seção buscará definir todos os tipos de benefícios pós-emprego encontrados no CPC 33 (R1), os planos de contribuição definida, benefício definido e os multiempregadores, diferenciando-os na medida em que se apresentam no Pronunciamento Técnico.

### 2.2.1 Planos de contribuição definida

Os planos de contribuição definida são planos de benefícios pós-emprego em que a patrocinadora paga quantias determinadas a uma entidade terceira (um fundo de previdência), não tendo deste modo nenhuma obrigação legal de exercer contribuições extras caso o fundo não tenha recursos para garantir benefícios aos empregados em relação aos seus serviços de exercícios atuais ou anteriores (CPC 33, 2012).

Esta modalidade de benefício costuma ser mais objetiva pois ambos empregados e empresa realizam contribuições em cada período através de uma quantia fixa, contabilizando-se em uma conta individual em conjunto com aplicações financeiras. Ainda, este dinheiro aplicado é investido em modalidades diversas de investimentos, seguindo escolhas dos empregados, empregadores ou até organizações terceiras, como sindicatos da categoria à qual o profissional se enquadra (PINHEIRO, 2005).

Uma vez que o referido plano de benefícios possui uma variável dependente ao valor do benefício e outra variável independente ao valor da contribuição, pode-se dizer que primeiramente define-se o valor a ser pago no presente para posteriormente saber o valor a receber no futuro. Desta forma o custo do benefício ainda que financiado pelo beneficiário e empresa deve ser contabilizado de forma individual, de forma a personalizar a reserva matemática envolvida (CHAGAS, 2006).

### 2.2.2 Planos de benefício definido

De acordo com o CPC 33 (R1), os planos de benefício definido são todos aqueles que não se enquadrem nos planos pós-emprego de contribuição definida (CPC, 2012). Ainda, o valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido é chamado de déficit ou superávit, sendo este ajustado para refletir efeitos de limitação do valor líquido de ativo de benefício definido ao *asset ceiling* (teto de ativo) para ser reconhecido.

Ainda conforme o mesmo Pronunciamento Técnico (CPC, 2012), déficit ou superávit é: “(a) o valor presente da obrigação de benefício definido; menos (b) o valor justo dos ativos do plano (se houver)”.

O quadro exhibe os principais conceitos abordados no CPC 33 (R1) com suas devidas definições, a fim de minuciar os principais postulados do plano de benefício definido.

**Quadro 2 – Definições dos planos de benefício definido**

<b>Conceito</b>	<b>Definição</b>
Teto de ativo ( <i>asset ceiling</i> )	Valor presente de quaisquer benefícios econômicos disponíveis na forma de restituições provenientes do plano ou reduções em contribuições futuras.
Liquidação ( <i>settlement</i> )	Transação que elimina todas as obrigações futuras, legais ou construtivas, em relação à totalidade ou parte dos benefícios oferecidos por plano de benefício definido, exceto o pagamento de benefícios a empregados ou em seu nome que seja definido nos termos do plano e incluso nas premissas atuariais.
Valor presente de obrigação	É o valor presente sem a dedução de quaisquer ativos do plano, dos pagamentos futuros esperados necessários para liquidar a obrigação resultante do serviço do empregado nos períodos corrente e passados.
Ativos do plano	(a) ativos mantidos por fundo de benefícios de longo prazo a empregados; e (b) apólices de seguro elegíveis.
Ativos mantidos por fundo de benefícios de longo prazo aos empregados	(a) são mantidos pela entidade (fundo) legalmente separada da entidade patrocinadora e que existem exclusivamente para pagar ou custear benefícios aos empregados; e (b) estão disponíveis para serem utilizados somente para pagar ou custear benefícios aos empregados, não se encontram disponíveis para os credores da entidade patrocinadora (mesmo em caso de falência ou recuperação judicial) e não podem ser devolvidos à entidade patrocinadora, a menos que: (i) os ativos do fundo forem suficientes para o cumprimento de todas as obrigações de benefícios aos empregados do plano ou da entidade patrocinadora; ou (ii) os ativos forem devolvidos à entidade patrocinadora com o intuito de reembolsá-la por benefícios já pagos a empregados.
Apólice de seguro elegível	Emitida por seguradora que não seja parte relacionada da entidade patrocinadora, se o produto da apólice: (a) só puder ser utilizado para pagar ou custear benefícios a empregados, segundo um plano de benefício definido; e (b) não esteja disponível para os credores da própria entidade patrocinadora (mesmo em caso de falência) e não possa ser pago a essa, a menos que: (i) o produto represente ativos excedentes que não sejam necessários para a apólice cobrir todas as respectivas obrigações de benefícios a empregados; ou (ii) o produto seja devolvido à entidade patrocinadora para reembolsá-la por benefícios a empregados já pagos.
Valor justo	Preço que seria recebido pela venda de um ativo ou que seria pago pela transferência de um passivo em uma transação não forçada entre participantes do mercado na data da mensuração.
Custo do serviço	(a) custo do serviço corrente, que é o aumento no valor presente da obrigação de benefício definido resultante do serviço prestado pelo empregado no período corrente; (b) custo do serviço passado, que é a variação no valor presente da obrigação de benefício definido por serviço prestado por empregados em períodos anteriores, resultante de alteração (introdução, mudanças ou o cancelamento de um plano de benefício definido) ou de redução (uma redução significativa, pela entidade, no número de empregados cobertos por um plano); e (c) qualquer ganho ou perda na liquidação ( <i>settlement</i> ).
Juros líquidos sobre o valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido	Mudança, durante o período, no valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido resultante da passagem do tempo.

Remensurações do valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido	(a) ganhos e perdas atuariais; (b) retorno sobre os ativos do plano, excluindo valores incluídos nos juros líquidos sobre o valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido; e (c) qualquer mudança no efeito do teto de ativo ( <i>asset ceiling</i> ), excluindo valores incluídos nos juros líquidos sobre o valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido.
Ganhos e perdas atuariais são mudanças no valor presente da obrigação	(a) ajustes pela experiência (efeitos das diferenças entre as premissas atuariais adotadas e o que efetivamente ocorreu); e (b) efeitos das mudanças nas premissas atuariais.
Retorno sobre os ativos do plano	Juros, dividendos e outras receitas derivadas dos ativos do plano, juntamente com ganhos ou perdas realizados e não realizados sobre os ativos do plano, menos: (a) quaisquer custos de administração dos ativos do plano; e (b) qualquer imposto devido pelo plano, exceto impostos incluídos nas premissas atuariais utilizadas para mensurar o valor presente da obrigação de benefício definido.

Adaptado de CPC 33 (R1) (CPC, 2012)

Neste tipo de plano, de benefício definido, o patrimônio que estiver acumulado com as contribuições dos empregados e dos empregadores não é alocado em contas individuais, mas irão compor um plano em que o benefício é uma variável independente e a contribuição uma variável dependente (estabelecido anteriormente no plano), ficando esta segunda em aberto. Esta será determinada (anualmente) por um plano de custeio, de forma que consiga subsidiar os benefícios futuros (PINHEIRO, 2005).

Desta forma, ainda conforme Pinheiro (2005), os planos de benefício definido são complexos pois para se estruturar este plano o valor final de benefício deve fixar um valor final ainda que existem muitas oscilações nas hipóteses demográficas e econômicas escolhidas pelo atuário, bem como incidentes sobre o regime de capitalização, significando portanto aumentos ou diminuições na taxa de contribuição dentro do custeio do plano em questão.

Por fim, podemos dizer que o fator principal que diferencia os planos de benefícios definidos e de contribuição definida é o risco da entidade patrocinadora. Nos planos de contribuição definida a empresa arca com a parte que aceita contribuir a uma entidade terceira (um fundo previdenciário), sendo desobrigada a contribuir adicionalmente. Nos planos de benefício definido, a empresa deve prover os benefícios acordados com os trabalhadores. Assim a entidade está sujeita a um risco atuarial (risco associado ao desarranjo das premissas, quando a estimativa dos custos não é precisa) bem como um risco relacionado ao investimento realizado (ERNST & YOUNG TERCO, 2012).

### 2.2.3 Planos multiempregadores

Segundo o CPC 33 (R1), os planos multiempregadores são planos de contribuição definida ou planos de benefício definido (exceto planos de previdência social para ambos) que possuem ativos formados por contribuições de entidades patrocinadoras diversas que não fazem parte do mesmo controle acionário e que utilizam estes ativos para fornecer benefícios a empregados em mais de uma empresa patrocinadora, de forma que as contribuições não identifiquem a entidade patrocinadora que emprega os trabalhadores beneficiários, devido à forma de divulgação dos níveis de contribuição (CPC, 2012).

No país os planos multiempregadores, também chamados de multipatrocinadores, são planos que compartilham uma mesma estrutura administrativa, sendo que na prática o mais comum é uma administração de planos que conte com a independência patrimonial (ERNST & YOUNG; FIPECAFI, 2010).

### 2.2.4 Premissas atuariais

Conforme explorado anteriormente, o valor líquido registrado no passivo (ativo) da patrocinadora é atualizado ao longo do ano e este valor é reavaliado atuarialmente, ao final de cada exercício, no momento em que são apurados ganhos ou perdas atuariais.

Estes valores incluem, conforme CPC 33, item 7: (a) os ajustes de experiência (os efeitos de diferenças entre as premissas atuariais adotadas e o efetivamente ocorrido); e (b) os efeitos de alterações nas premissas atuariais.

Em outras palavras, estes ajustes são realizados conforme o histórico experimentado, que consistem na confrontação entre o resultado esperado das projeções do período anterior e o que efetivamente ocorreu, em relação a entrada de invalidez, concessões de aposentadoria, falecimentos, variação na quantidade de participantes, e os ajustes de premissas atuariais. Até 31 de dezembro de 2012 esses ajustes podiam ser reconhecidos de três maneiras diferentes pela EPPC (patrocinadoras de planos de aposentadoria e pensão). Poderiam ser reconhecidos na DRE, imediatamente ou diferidos, ou ainda em Outros Resultados Abrangentes (RODRIGUES, 2013).

Segundo Silva (2015, p. 123):

As premissas atuariais devem ser as melhores estimativas da entidade sobre as variáveis que determinarão o custo final de prover benefícios pós-emprego. As premissas atuariais compreendem: premissas demográficas (ex. mortalidade, taxas de rotatividade de empregados, invalidez e aposentadoria antecipada); premissas financeiras (ex. taxa de desconto, custos médicos futuros).

Ainda de acordo com esta autora, o passivo atuarial é apurado tendo como base essas premissas atuariais estimadas. Para se alcançar o passivo atuarial do próximo exercício, deve-se comparar os valores coletados de acordo com as premissas com as diferenças das variações das premissas estimadas, devendo estas ser registradas como um ganho ou uma perda atuarial, assunto que será abordado na próxima seção.

#### 2.2.5 Passivo atuarial

Segundo Chagas (2006), o passivo atuarial tem origem na expectativa de uma entrega futura de um bem ou direito do detentor deste direito adquirido no passado em forma de ativo, gerando assim para a entidade um passivo a ser concedido por estimativa ao detentor deste direito.

Este passivo atuarial é apurado conforme premissas calculadas, de acordo com o exposto no tópico anterior. Para apurar o passivo atuarial do período futuro, os valores estimados via premissas devem ser comparados com as premissas efetivamente realizadas. As diferenças decorrentes das variações das premissas estimadas devem ser reconhecidas e registradas como ganhos ou perdas atuariais (SILVA, 2015).

#### 2.2.6 Método da unidade de crédito projetada

O CPC 33 (R1) em seu item 67 informa que as patrocinadoras devem necessariamente utilizar o método conhecido por método da unidade de crédito projetada (CPC, 2012). Este método considera que os períodos de serviços prestados geram direito a um benefício, adicionando sucessivamente a cada período uma unidade adicional deste direito.

Segundo o mesmo Pronunciamento, este método exige que a entidade atribua benefício ao período corrente, para determinar o valor presente das obrigações de benefício definido. Assim, a entidade atribui benefício somente aos períodos em que surgirem a obrigação de proporcionar benefícios pós-emprego, obrigação que surge à medida em que os trabalhadores

prestem serviços em troca desses benefícios que estarão alocados para pagamento no futuro. Esta mensuração deve ser realizada utilizando das técnicas atuariais, a fim de se reconhecer um passivo, conforme versa o CPC 33 (R1) em seu item 71.

#### 2.2.7 Resolução CGPAR nº 25/2018

Este estudo trata das maiores empresas brasileiras por vendas líquidas, e conforme ficará indicado nas próximas seções algumas destas empresas são estatais federais. Em 6 de dezembro de 2018 foi publicado no Diário Oficial da União a Resolução de nº 25, que “Estabelece diretrizes e parâmetros para as empresas estatais federais quanto ao patrocínio de planos de benefícios de previdência complementar”.

Em seu Art. 2º, a presente Resolução considera quatorze itens a fim de balizar conceitos sobre os referidos planos de benefícios de previdência complementar. Desta maneira, informa que o patrocínio de novos planos de benefícios de previdência complementar pelas empresas estatais federais deverá se dar exclusivamente na modalidade de contribuição definida, em seu Art. 3º.

Ainda, informa em seu Art. 4º que as empresas estatais federais que patrocinem planos de benefícios de previdência complementar estruturados na modalidade de benefício definido deverão submeter à Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais, no prazo de até doze meses da entrada em vigor desta resolução, proposta de alteração nos regulamentos destes planos de benefícios, observado o art. 17 da Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001.

Em relação ao percentual máximo de contribuição normal do patrocinador referente a novos planos, esta normativa versa em seu Art. 5º que este fica fixado em 8,5% (oito e meio por cento) da folha de salário de participação.

A presente resolução esclarece que as empresas estatais federais que patrocinem planos de benefícios deverão a cada dois anos, no máximo, avaliar a economia possível na manutenção do patrocínio para as entidades privadas que administrem os mesmos, conforme versa em seu Art. 6º.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

De acordo com Beuren (2003), a pesquisa documental consiste em se utilizar de materiais que não receberam ainda uma análise extensiva e que por este motivo possam ser revistos para atingir os objetivos da pesquisa. Os documentos utilizados neste trabalho foram as notas explicativas contidas nas Demonstrações Financeiras ao fim do exercício de 2017, extraídas da CVM e/ou publicadas nas páginas das empresas. Desta forma, esta seção define a amostra escolhida para análise bem como os métodos usados neste estudo.

Esta pesquisa pode ser definida como descritiva e qualitativa, ao passo em que descreve a apresentação dos benefícios pós-emprego e demais informações atuariais, sem se preocupar em mensurar ou apresentar um resultado quantitativo a respeito dos planos, evidenciação ou mensuração dos passivos atuariais, e demais conceitos abordados na esfera dos benefícios a empregados.

Ao mesmo tempo, a pesquisa é bibliográfica pois se preocupa em fundamentar tecnicamente os benefícios pós-emprego com o intuito de subsidiar e explorar as informações coletadas das empresas, sempre relacionando este instrumental analítico com os dados encontrados na demonstração contábil. É também documental pois se valeu de Revista, leis, normas contábeis, demonstrações contábeis, decretos e livros.

Conforme explorado na introdução, o objetivo da contabilidade é prover os usuários de suas demonstrações por meio de estudos relativos ao registro do patrimônio da entidade e suas variações, tendo em mente que estas informações podem ser de natureza qualitativa ou quantitativa (CORRAR *et al.*, 2004).

Este estudo busca demonstrar de que forma as empresas brasileiras exibem suas informações atuariais, quais informações são exibidas em suas notas explicativas quando trata-se de benefícios a empregados e sobretudo benefício pós-emprego, objeto de estudo proposto nesta pesquisa.

Para tanto, buscou-se delimitar um universo amostral que considerasse grandes empresas brasileiras, na expectativa de que as mesmas possuíssem benefícios pós-emprego e diversos planos oferecidos aos seus empregados, de diferentes formatos e singularidades.

Assim, foram selecionadas as 60 maiores empresas do ano de 2017, classificadas por ordem de vendas líquidas apresentadas na Revista Exame Melhores e Maiores 2018. A revista Exame trata esta classificação por vendas líquidas como “ordem de receita líquida”.

Considerando que algumas dessas empresas possuíam os dados incompletos e/ou praticamente inexistentes, surgiu a necessidade de considerar somente empresas que



possuísem ao menos os dados mais relevantes completos. Por dados mais relevantes, entende-se: endividamento geral e de longo prazo, número de empregados e salários e encargos, uma vez que este estudo trata de benefícios a empregados com ênfase em benefício pós-emprego.

Desta forma, as 60 empresas foram classificadas conforme três critérios: empresas com dados completos, empresas com dados parcialmente completos e empresas com dados insuficientes para análise. Informações elaboradas pelo autor com base na Revista Exame datada de 22 de agosto de 2018, páginas 112, 113 e 114 (Melhores e Maiores, 2018).

O quadro 3 resume o critério de seleção adotado para estes dados:

**Quadro 3 – Critério de seleção dos dados**

<b>Itens faltantes</b>	<b>Classificação</b>
Um item	Dados completos
Entre dois e quatro itens	Dados parcialmente completos
Cinco ou mais itens	Dados insuficientes

Fonte: elaborado pelo autor.

Utilizando este critério de seleção, dentro das 60 empresas em questão, 32 possuíam todos os dados, 14 possuíam dados incompletos e 14 possuíam dados insuficientes. Desta forma, conseguiu-se garantir um mínimo de 30 empresas com todos os dados e respeitando a ordem de classificação da revista das empresas em questão.

Após esta filtragem, as 32 empresas com todos dos dados são as seguintes, já separadas por quais apresentam benefícios pós-emprego:

**Quadro 4 – Empresas que apresentam benefícios pós-emprego**

<b>Empresa</b>	<b>Classificação</b>
Petrobrás, Petrobrás Distribuidora, Ipiranga, Vale, Telefônica, Braskem, Cervejaria Ambev, Arcelor-Mittal Brasil, Correios, CRBS, Sabesp, Embraer, Eletropaulo, Cemig Distribuição, CSN, Usiminas, Light Sesa, Suzano Papel e Celulose, Copel Distribuição, CPFL Paulista, Furnas.	Possuem benefícios pós-emprego

GPA, Via Varejo, Sendas, Amaggi Commodities, RD, Magazine Luiza, Renault, Ale, Lojas Americanas, Coamo, Gol.	Não possuem benefícios pós-emprego
---	------------------------------------

Fonte: elaborado pelo autor.

Conforme observa-se no Quadro 4, das 32 empresas selecionadas, 11 (34,37%) não disponibilizam benefícios pós-emprego aos seus empregados. Destas 11 empresas que não possuem benefícios pós-emprego, somente RD, Magazine Luiza, Lojas Americanas e Gol informam em suas notas explicativas que não os possuem, enquanto que as demais empresas do grupo (GPA, Via Varejo, Sendas, Amaggi Commodities, Renault, Ale e Coamo) não possuem e não informam sobre a inexistência destes benefícios a empregados.

O CPC 33 (R1) e o CPC 26 (R1) não exigem esta evidenciação, logo estas empresas estão aderentes aos Pronunciamentos Técnicos. Pode-se concluir, assim, que ainda que esta evidenciação não seja exigida nas notas explicativas, 36,36% das empresas optaram por evidenciar a ausência de benefícios pós-emprego nas mesmas, enquanto que o restante considerou imaterial a relevância da informação (CPC, 2011).

A partir desta abordagem metodológica, a próxima seção buscará se apropriar do texto contido em notas explicativas das empresas selecionadas a fim de alcançar o objetivo do estudo ao exibir os planos e outras informações relacionadas à benefícios pós-emprego fornecidos aos empregados das empresas da amostra.

#### 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Explora-se nesta seção as notas explicativas das empresas selecionadas, com enfoque nos benefícios pós-emprego discriminando seus planos de benefícios e suas características, bem como a forma de apresentação dos mesmos relacionando-os ao CPC 33 (R1) e outras normativas que porventura se façam relevantes relacionar.

Em suas notas explicativas, a Gol informa que a empresa não possuía, na data de 31 de dezembro de 2017, política de benefícios pós-emprego, e não possuía benefícios de rescisão de contrato de trabalho ou outros benefícios de longo prazo para os colaboradores. Somente benefícios pontuais poderiam ser avaliados para executivos-chave, limitados a um período de curto prazo, de acordo com a empresa.

De acordo com a nota explicativa nº 2, item 2.5 (estimativas e julgamentos), subdivisão “c”, os benefícios definidos de pensão e aposentadoria e os de assistência à saúde dependem de uma série de premissas econômicas e demográficas, tais como taxa de desconto, taxa de variação de custos médicos e hospitalares dentre outras estimativas.

A nota explicativa conceitua cada uma dessas premissas econômicas citadas e informa que estas estimativas são revisadas anualmente, podendo divergir dos resultados reais devido à condições econômicas e de mercado, bem como devido ao comportamento das próprias premissas atuariais.

Além das bases de mensuração explicitadas no parágrafo anterior, as notas explicativas dos Correios trazem no item 3.19 explicações específicas sobre benefícios a empregados, separando estes em “benefícios de curto prazo” e “benefícios pós-emprego”. Como o objeto de análise deste estudo baseia-se como foco na demonstração dos benefícios pós-emprego, analisa-se a seguir o teor do texto contido nesta nota explicativa.

De acordo com esta última, a empresa Correios é patrocinadora de dois planos de previdência, que integram os benefícios de aposentadoria complementar e de assistência à saúde pagáveis ao fim do vínculo empregatício, são eles: Plano de Benefício Definido (PBD) e o Plano de Contribuição Variável (PostalPrev). Este plano é administrado por uma entidade fechada de previdência complementar, sem fins lucrativos. Além destes planos de pensão, a empresa patrocina um plano de saúde para os aposentados e dependentes, o CorreiosSaúde.

Ainda conforme a nota explicativa, os planos PBD e CorreiosSaúde são classificados na modalidade de benefício definido, enquanto o plano PostalPrev se situa na modalidade de contribuição variável, apresentando características mescladas de contribuição definida (CD) para os benefícios programados e benefício definido (BD) para benefícios em que exista risco.

A nota cita exemplos de risco: auxílio doença, invalidez, pecúlio pensão por morte e renda vitalícia.

Dentro do benefício definido indicado anteriormente (PostalPrev), a nota explica que a obrigação da empresa se restringe a contribuição mensal, quando estiver tratando da parcela correspondente à contribuição definida. Contudo, quando se trata do benefício definido, seja na parcela do PostalPrev bem como dos demais planos, os riscos atuariais e de investimento recaem sobre a empresa, os participantes ativos e seus assistidos, ficando por conta destes a responsabilidade perante o déficit atuarial.

Esta obrigação é recalculada anualmente por atuário independente, com base no método de crédito unitário projetado, utilizando-se de premissas atuariais citadas neste estudo. Esta obrigação é calculada a valor presente e deduzida dos ativos justos dos planos – se houver – para fins de reconhecimento contábil.

Os Correios apresentam um subitem dentro da nota explicativa 16, referente a Passivo Não Circulante, para apresentar em detalhes aspectos da composição e dos planos relacionados a benefícios pós-emprego. Na composição da provisão para benefícios pós-emprego, a empresa apresenta o total da obrigação atuarial, separando-a pelos planos CorreoSaúde e o plano de benefício definido. Neste demonstrativo, o valor total da provisão pós-emprego é o somatório das despesas projetadas separando-se entre despesas do plano de saúde e despesas previdenciárias. A presente nota explicativa passa a discriminar os planos envolvidos, quantidade de assistidos, riscos atuarias dos benefícios definidos e análise destes riscos.

A nota explicativa então apresenta explicações sobre o método da unidade de crédito projetada, bem como critérios para a mensuração do custo do serviço e sua remensuração, conforme necessidade explicitada no texto. No item seguinte, após demonstrar jurisprudências sobre os parâmetros para custeio de seus planos, apresenta também a adequação ao CPC 33 (R1). Vale ressaltar que o custo para a empresa diminuiu com esta jurisprudência, na medida em que a proporção de custeio entre empresa e funcionários se estreitou, recaindo sobre este segundo 30% dos custos, enquanto que até o ano de 2017 estes arcavam com 7% deste custo atuarial.

A resolução CGPAR nº 25/2018, conforme citada nesta nota explicativa, determina limite paritário de contribuição à base de 50% do custo para os Correios e 50% para os beneficiários. Esta resolução determinou prazo de até 48 meses para que o compartilhamento de despesas sejam realizados nesta base paritária.

De acordo com a Petrobrás em suas notas explicativas, os compromissos atuariais com os planos de benefícios de pensão e aposentadoria definidos e os de assistência médica são

provisionados com base em cálculo atuarial elaborado anualmente por atuário independente, de acordo com o método da unidade de crédito projetada, líquido dos ativos garantidores do plano, quando aplicável. Esta prática da empresa está em consonância com o que versa o CPC 33 (R1), uma vez que o mesmo informa que:

59. Este Pronunciamento encoraja, mas não requer que a entidade envolva atuário habilitado na mensuração de todas as obrigações relevantes de benefícios pós-emprego. Por razões práticas, a entidade pode solicitar a um atuário habilitado que realize uma avaliação detalhada da obrigação antes do final do período contábil a que se referem as demonstrações contábeis.

Considerando as premissas atuariais, a Petrobrás utiliza estimativas demográficas e econômicas, estimativas dos custos médicos e ainda dados históricos sobre as despesas e contribuições dos funcionários, conforme suas notas explicativas evidenciam.

A empresa informa que as mudanças na obrigação de benefício definido líquido são reconhecidas quando são incorridas as seguintes hipóteses: “i) custo do serviço e juros líquidos, no resultado do exercício, e ii) remensurações, em outros resultados abrangentes.”

Após esta afirmativa, a empresa conceitua e enumera o que compreende o custo deste serviço:

“i) custo do serviço corrente, que é o aumento no valor presente da obrigação de benefício definido resultante do serviço prestado pelo empregado no período corrente;  
ii) custo do serviço passado, que é a variação no valor presente da obrigação de benefício definido por serviço prestado por empregados em períodos anteriores, resultante de alteração (introdução, mudanças ou o cancelamento de um plano de benefício definido) ou de redução (uma redução significativa, pela entidade, no número de empregados cobertos por um plano); e iii) qualquer ganho ou perda na liquidação (*settlement*).”

Esta definição da empresa é exatamente a definição encontrada no CPC 33 (R1), dentro da seção Definições, contida no item 8 deste Pronunciamento. A seguir, a Petrobrás, conforme realizado anteriormente, utiliza os mesmos conceitos advindos do CPC 33 (R1) e exhibe o termo da norma integralmente, para definir juros líquidos sobre o valor líquido de passivo de benefício definido.

A empresa informa que estes são a mudança durante um período, no valor líquido de passivo de benefício definido resultante da passagem do tempo. Realiza o mesmo para as remensurações do valor líquido de passivo de benefício definido, informando que estas são reconhecidas no patrimônio líquido, especificamente em outros resultados abrangentes, compreendendo: “i) ganhos e perdas atuariais e ii) retorno sobre os ativos do plano, excluindo

valores considerados nos juros líquidos sobre o valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido”.

A seguir, a empresa informa que os compromissos atuariais e os custos com os planos de benefícios definidos de pensão e aposentadoria e os de assistência médica dependem de uma série de premissas econômicas e demográficas. Assim, conceitua as suas premissas atuariais, citando as principais utilizadas, como a taxa de desconto e a taxa de variação de custos médicos e hospitalares. A Petrobrás informa que esta última é baseada no histórico de desembolsos por indivíduo da empresa dos últimos cinco anos, que se iguala à taxa da inflação geral da economia no prazo de 30 anos.

Tal como evidenciado pelos Correios, a Petrobrás informa sobre a Resolução CGPAR nº 23, informando o prazo de adequação de 48 meses para o seu plano de saúde AMS às novas regras. Afirma que estão estudando a questão e considerando que esta normativa poderá significar uma redução no passivo atuarial, uma vez que a mudança de custeio do plano deverá respeitar um limite paritário entre companhia e os participantes.

A empresa Petrobrás Distribuidora, por fazer parte de uma empresa do grupo Petrobrás, possui as mesmas evidenciações em suas notas explicativas que a Petrobrás, variando somente em suas definições quanto aos planos oferecidos, número de participantes e características e estatísticas dos planos de saúde e pensão oferecidos. Todas as definições como premissas atuariais, custo de serviço corrente e as demais estão praticamente idênticas nas duas notas explicativas.

A empresa Ipiranga informa que as controladas reconhecem provisão para benefício pós-emprego referentes ao FGTS e à indenização do FGTS, plano de assistência médica e odontológica e seguro de vida para aposentados que forem elegíveis. Ipiranga informa que estes valores de benefícios foram apurados em avaliação realizada por atuário independente até a data de 31 de dezembro de 2017, e informa ainda que estas estão reconhecidas nas demonstrações financeiras conforme o IAS 19 R2001 bem como o CPC 33 (R1).

Já referente ao conjunto consolidado, a empresa evidencia seus benefícios a empregados e cada um de seus planos de previdência complementar, patrocinados por controladas e controladora. Neste item, a nota explicativa informa que a sociedade e suas controladas não assumem responsabilidade por garantir valores e prazos de recebimento de aposentadoria, uma vez que cabe ao participante ao se aposentar escolher se deseja receber uma quantia mensal percentual em relação ao fundo aplicado e acumulado (através do plano Ultraprev) ou receber um valor fixo mensal que esgotará este fundo acumulado em nome do participante em um prazo que varia entre 5 e 25 anos.

A companhia Vale informa que mantém vários planos de aposentadoria aos seus funcionários. Para os planos de contribuição definida, a obrigação da companhia se restringe a contribuição mensal vinculada a um percentual pré-definido sobre a remuneração dos funcionários vinculados a estes planos. Já para os planos de benefício definido em que a companhia tem a responsabilidade ou possui algum tipo de risco, a empresa informa que estas são determinadas de acordo com o método de unidade de crédito projetada, para poder assim estimar o montante a ser pago nestas prestações. O método da unidade de crédito projetada, conforme explorado neste estudo, segue parâmetros definidos pelo CPC 33 (R1).

Já o passivo reconhecido no balanço patrimonial é o valor presente da obrigação do benefício definido na data, menos o valor justo dos ativos do plano. A Companhia Vale reconhece no resultado os custos de serviços, as despesas de juros sobre obrigações e as receitas de juros sobre ativos do plano. A remensuração dos ganhos e perdas atuariais, o retorno dos ativos do plano (líquido das receitas de juros sobre os ativos) e as mudanças no efeito do teto do ativo e passivo oneroso, são reconhecidos em outros resultados abrangentes.

Conforme o CPC 33 (R1), as remensurações do valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido devem compreender:

- (a) ganhos e perdas atuariais;
- (b) retorno sobre os ativos do plano, excluindo valores incluídos nos juros líquidos sobre o valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido; e
- (c) qualquer mudança no efeito do teto de ativo (*asset ceiling*), excluindo valores incluídos nos juros líquidos sobre o valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido.

Em relação aos planos superavitários, a empresa informa não efetuar qualquer registro no balanço patrimonial nem na demonstração do resultado, uma vez que não existe claramente uma posição sobre a utilização desse superávit. Para os planos deficitários, a companhia reconhece os passivos líquidos, os resultados do exercício e os resultados abrangentes advindos da avaliação atuarial.

A Vale informa também estimativas e julgamentos contábeis críticos, relacionados aos benefícios pós-aposentadoria dos empregados. De acordo com a empresa, os valores registrados nesta conta dependem de uma série de fatores que são determinados com base em cálculos atuariais, que utilizam diversas premissas para determinação dos custos e passivos. A Vale dá um exemplo destas premissas: a determinação e utilização da taxa de desconto. A empresa comenta que quaisquer mudanças nessas premissas afetarão os registros contábeis efetuados pela empresa.

A companhia informa que em conjunto com os atuários externos, esta revisa no final de cada exercício, as premissas que serão utilizadas para o exercício seguinte. Essas premissas são utilizadas para determinar o valor justo de ativos e passivos, custos e despesas e os valores futuros de saídas de caixa estimadas, que são registrados nas obrigações com os planos de pensão, conforme explica a Vale.

No item 28 de sua nota explicativa, a Vale informa a forma de mensuração dos tipos de benefícios a empregados. Explicita que no caso de benefício definido, o valor é previamente estabelecido, com atualização atuarial, de forma a assegurar sua concessão. Já no caso da contribuição definida, o valor é permanentemente ajustado, de acordo com os recursos mantidos em favor do participante. Os planos Vale Mais e Valiaprev estavam superavitários em 31 de dezembro de 2017 e 2016.

Em relação aos riscos dos planos, a Vale informa que a empresa possui um compromisso provindo de seu planejamento estratégico de fortalecer controles internos e gestão de riscos. Para isso, a empresa realiza auditorias internas a fim de mitigar riscos operacionais, de mercado e também de crédito. Ela informa que os principais riscos atrelados e avaliados são: riscos legais, riscos atuariais, riscos de mercado e riscos relacionados à crédito.

Os riscos legais são relacionados a ações judiciais, sendo estes mitigados através da emissão de relatórios periódicos para a auditoria e diretoria, contemplando análises de advogados sobre probabilidade de êxito (estas se separando entre remota, provável ou possível), com a finalidade de subsidiar a decisão administrativa das provisões.

Os riscos atuariais exigem uma avaliação atuarial anual dos planos de benefícios, que compreende a avaliação de encargos, receitas e adequação dos planos de custeio. Através deste é feito o acompanhamento das hipóteses biométricas e econômico-financeiras (volatilidade dos ativos, alterações em taxas de juros, inflação, taxa de mortalidade, salários entre outros).

Para os riscos de mercado são realizadas projeções de rentabilidade para os diversos planos e perfis de investimentos para 10 anos no Estudo de ALM (que significa Estudo de Gestão de Ativos e Passivos). Estas projeções contemplam os riscos de mercado dos diversos segmentos de investimentos. A empresa utiliza métricas de VaR (Valor em Risco) e Testes de Stress, para acompanhar os riscos de mercado.

Em relação à análise de crédito, a empresa realiza uma avaliação da qualidade de crédito dos emissores, com contratação de consultoria especializada para avaliação de instituições financeiras e avaliação interna da capacidade de pagamento de empresas não financeiras. Já para os ativos de crédito de empresas não financeiras é realizado o acompanhamento da empresa até o vencimento do título, conforme explica a nota explicativa.



A empresa Telefônica informa que as controladas patrocinam individualmente fundos de pensão de benefícios pós-emprego para seus empregados ativos e aposentados, bem como plano multipatrocinado de complementação de aposentadoria e assistência médica para ex-empregados. Estas contribuições são determinadas em bases atuariais e são registradas pelo regime de competência. Telefônica discrimina que os passivos relacionados aos planos definidos são avaliados atuarialmente ao final de cada exercício, objetivando verificar se as reservas são suficientes para garantir os compromissos atuais e futuros.

Tal como versa o CPC 33 (R1) e em consonância com as demais empresas até aqui observadas, os passivos atuariais de planos com características de benefício definido foram calculados adotando-se o método de crédito unitário projetado. Os ganhos e perdas atuariais são reconhecidos de forma imediata no patrimônio líquido (em outros resultados abrangentes).

Em sequência, a empresa Telefônica divulga a forma de reconhecimento dos ativos e passivos de planos de benefício definido. Informa que estes devem ser reconhecidos nas demonstrações financeiras considerando o valor presente da obrigação pelo benefício definido (utilizando uma taxa de desconto com base em títulos de longo prazo do Governo Federal – NTNs), deduzindo-se do valor justo dos ativos do plano que serão usados para liquidar as obrigações. Esclarece que os ativos do plano são ativos mantidos por uma entidade fechada de previdência complementar. Estes ativos do plano não estão disponíveis aos credores da companhia ou controladas e não podem ser pagos diretamente à companhia ou controladas, conforme explicação da empresa.

De acordo com a definição do CPC 33 (R1), (2012): “O Valor justo é o preço que seria recebido pela venda de um ativo ou que seria pago pela transferência de um passivo em uma transação não forçada entre participantes do mercado na data da mensuração.”

Considerando o exposto anteriormente e a definição prévia, analisa-se a continuação da explicação da empresa a respeito do valor justo. Esta informa que em sua conceituação, valor justo se baseia em informações sobre preço de mercado e, no caso de títulos cotados, no preço de compra publicado. Ainda, diz que o valor de qualquer ativo de benefício definido reconhecido é limitado ao valor presente de qualquer benefício econômico disponível na forma de redução nas contribuições patronais futuras do plano.

Já sobre os custos atuariais, a empresa informa que estes são reconhecidos na demonstração dos resultados e são limitados ao custo do serviço e custo de juros sobre a obrigação do plano de benefício definido. Qualquer mudança na mensuração nos ativos e obrigações dos planos são inicialmente reconhecidos em outros resultados abrangentes e imediatamente reclassificado para lucros acumulados no patrimônio líquido.

Esta última está em consonância com o CPC 33 (R1), considerando-se que o mesmo versa, em seu item 122, dentro da seção “componentes de custo de benefício definido”:

122. Remensurações do valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido reconhecidas em outros resultados abrangentes não devem ser reclassificadas para o resultado no período subsequente. Contudo, a entidade pode transferir esses montantes reconhecidos em outros resultados abrangentes dentro do patrimônio líquido.

De acordo com suas notas explicativas, a companhia informa que administra e patrocina, individualmente, plano de assistência médica aos aposentados e desligados que efetuam contribuição fixa para o plano, em atendimento à Lei 9.656/98 (que dispõe sobre os planos e seguros privados de assistência à saúde). Ainda, a empresa comunica que conforme previsão dos artigos 30 e 31 desta Lei, garante-se o direito à extensão do plano de assistência médica no qual o participante tinha direito enquanto ainda era um empregado ativo.

A empresa controlada Braskem América indica que é patrocinadora da Novamont que é um plano de benefício definido dos integrantes da planta localizada no estado da Virgínia Ocidental. Braskem informa que em 31 de dezembro de 2017, este plano está composto por 39 participantes ativos e 166 participantes assistidos (contra 2016 que tinha 40 participantes ativos e 164 participantes assistidos).

Braskem expõe em suas notas explicativas diversas informações a respeito da legislação vigente no Brasil em relação aos chamados planos contributários de saúde, patrocinados pela companhia. Esta informa que a legislação assegura ao integrante que se aposenta ou que é desligado sem justa causa o direito de permanecer no plano com as mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando o contrato de trabalho ainda estava ativo, desde que este assuma o pagamento integral do plano (uma parte da empresa e outra parte ao integrante).

Ainda, informa que através deste direito conferido para o integrante desligado sem justa causa, o tempo de permanência será de 1/3 (um terço) do tempo de contribuição no plano, com mínimo de 6 (seis) meses e um máximo de 24 (vinte e quatro) meses. Já para o integrante que se aposenta e que contribuiu com o plano em decorrência do vínculo empregatício pelo prazo mínimo de 10 (dez) anos, o tempo de permanência é indeterminado. Caso ele tenha contribuído por período inferior a 10 anos, ele terá assegurado o direito de manutenção como beneficiário à razão de 1 (um) ano para cada ano de contribuição, de acordo com explicação da empresa.

Continuando em sua explanação, além do direito conferido aos ex-integrantes aposentados ou desligados sem justa causa, a empresa destaca que a legislação brasileira

também estabelece regras para o valor cobrado pelo plano em função da faixa de idade dos beneficiários. Por exemplo, uma dessas regras define que o valor cobrado para a maior faixa de idade não pode ser superior a 6 (seis) vezes o valor cobrado para a menor faixa de idade. A consequência disso é que o valor cobrado pelo plano para as menores faixas de idade (ônus suportado pelos beneficiários dessas faixas e pela companhia) contenha um “subsídio” para as faixas de maior idade. Em outras palavras, o valor cobrado para as maiores idades não é suficiente para cobrir os gastos dos beneficiários destas faixas.

A companhia Ambev informa que seus benefícios pós-emprego incluem benefícios de aposentadoria administrados, no Brasil, pelo Instituto Ambev de Previdência Privada – IAPP, e de assistência médica e odontológica administrados pela Fundação Zerrenner. Seus planos de pensão normalmente são mantidos por pagamentos feitos tanto pela companhia quanto pelos funcionários, considerando as recomendações dos atuários independentes. Os planos de assistência médica e odontológica são mantidos pelos rendimentos dos ativos da Fundação, podendo a empresa contribuir com parte de seu lucro para a Fundação em caso de necessidade, conforme citado em suas notas explicativas.

No subtítulo “Outras obrigações pós-emprego”, a empresa expõe que ela e suas subsidiárias patrocinam benefícios de assistência médica, incluindo reembolso de gastos com medicamentos e outros benefícios, por intermédio da Fundação Zerrenner, para alguns aposentados, não sendo concedidos tais benefícios para novas aposentadorias. Já os custos esperados desses benefícios são reconhecidos durante o período de emprego utilizando-se uma metodologia similar à do plano de benefício definido, inclusive os ganhos e perdas atuariais, conforme nota da empresa.

Sobre o direito ao reembolso, o CPC 33 (R1), entre os itens 116 e 119, versa que:

116. Quando, e somente quando, for praticamente certo que a outra parte reembolsará total ou parcialmente os gastos necessários para liquidar obrigação de benefício definido, a entidade deve:

(a) reconhecer seu direito ao reembolso como ativo separado. A entidade deve mensurar o ativo pelo valor justo;

(b) separar e reconhecer as variações no valor justo de seu direito ao reembolso da mesma forma que para mudanças no valor justo de ativos do plano (vide itens 124 e 125). Os componentes de custo de benefício definido reconhecidos de acordo com o item 120 podem ser reconhecidos pelo valor líquido dos montantes relativos a variações no valor contábil do direito ao reembolso.

118. Quando a apólice de seguro detida pela entidade não é uma apólice de seguro elegível, essa apólice de seguro não será um ativo do plano. O item 116 é relevante para tais casos: a entidade reconhece seu direito ao reembolso, de acordo com a apólice de seguro, como ativo separado e não como dedução, ao determinar o déficit ou superávit do benefício definido. O item 140(b) exige que a entidade divulgue breve descrição da ligação entre o direito a reembolso e a respectiva obrigação.

119. Se o direito ao reembolso decorrer de apólice de seguro que corresponde exatamente ao montante e ao prazo de parte ou totalidade dos benefícios devidos, conforme o plano de benefício definido, o valor justo do direito de reembolso é considerado como sendo o valor presente da respectiva obrigação (condicionado a qualquer redução necessária se o reembolso não for integralmente recuperável).

A empresa ArcelorMittal Brasil informa que em 1982 a então Companhia Siderúrgica Belgo Mineira, realizou um contrato junto ao Bradesco Previdência e Seguros S/A a fim de integrar um plano de aposentadoria com benefício definido, cuja finalidade seria suplementar a renda das aposentadorias de seus participantes e as pensões garantidas aos cônjuges destes participantes.

De acordo com a nota explicativa, esse plano, oferecido a parte dos funcionários da companhia e suas controladas da época, foi fechado para novas inscrições no ano 2000. Com a implantação do novo plano de contribuição definida, conforme parágrafo que segue, os participantes desse plano de benefício definido puderam optar pela migração. Atualmente 43 empregados ainda participam desse plano, conforme declara a empresa.

Após migração, no início de 2005, a companhia passou a oferecer um plano de contribuição definida, viabilizado por meio de um PGBL (Programa Gerador de Benefícios Livres), contratado com a mesma seguradora. No plano de contribuição definida, as empresas participantes se comprometem a realizar contribuições mensais em nome de seus empregados, em contrapartida às contribuições por eles realizadas. Neste novo modelo, não existe qualquer compromisso por parte dessas empresas em relação a um determinado nível de benefício na aposentadoria ou mesmo garantia em relação ao retorno dos investimentos obtidos pelos fundos de investimentos do PGBL, fazendo assim com que os riscos atuariais envolvidos não recaiam sobre as mesmas.

Realizando um breve histórico, a ArcelorMittal informa que em 1988, a antiga CST constituiu a Fundação de Seguridade Social dos Empregados da Companhia Siderúrgica de Tubarão - FUNSSEST, entidade fechada de previdência complementar, sem fins lucrativos, dotada de autonomia administrativa, financeira e patrimonial. Essa entidade, em consonância com a legislação em vigor, tem por objetivo complementar os benefícios assegurados pela previdência social oficial, bem como a prestação de assistência social aos empregados da antiga CST e seus dependentes, conforme versa a empresa.

Esta fundação - FUNSSEST - opera três planos de complementação de aposentadoria, sendo apenas um deles de benefício definido, que se extinguirá ao longo do tempo e que não aceitam novos participantes desde 1998. Em 29 de abril de 2016 houve a incorporação dos

planos de benefício definidos I e II, pelo plano de benefícios III, passando este a ser denominado apenas como Plano de Benefícios, uma vez que não existirá mais o de benefício definido.

Sobre o plano de contribuição definida, o plano IV, a companhia afirma que este assiste aos empregados admitidos a partir de 1998 e foi fechado para novas adesões em 02 de setembro de 2015. Em 04 de maio de 2016 houve a aprovação do plano de contribuição definida V com início de sua operação em 1º de agosto de 2016, sendo este o único plano atualmente em aberto para novas adesões, conforme notas explicativas explicam.

Finalizando este histórico, em junho de 2017, após amplo processo de divulgação junto aos participantes do Plano de Benefícios a FUNSSEST submeteu à PREVIC (Superintendência Nacional de Previdência Complementar) uma proposta de saldamento deste Plano, a qual, até o momento está em análise, devido as solicitações de prorrogação de prazo pela PREVIC em outubro de 2017 e março de 2018, com previsão de retorno sobre o processo em maio de 2018.

Por fim, a nota explicativa do Grupo ArcelorMittal Brasil afirma que fornece aos funcionários das companhias sediadas no país, plano de aposentadoria complementar. Em relação às companhias sediadas no exterior, estas possuem características próprias de planos de aposentadoria complementar, e todas estas estão consolidadas na apresentação da Nota explicativa.

A empresa CRBS, por ser uma subsidiária da Ambev, possui suas apresentações sobre benefícios a empregados e benefícios pós-emprego muito similares a já exposta neste estudo a respeito da Ambev. A CRBS informa que a companhia possui planos de aposentadoria de contribuição definida e de benefício definido para funcionários do Brasil e de subsidiárias localizadas na República Dominicana, Panamá, Uruguai, Bolívia e no Canadá.

A companhia Sabesp divulga que faz contribuição, em bases contratuais, ao plano de benefício previdenciário por ela patrocinado, na modalidade contribuição definida (Sabesprev Mais), administrado pela Sabesprev, entidade fechada de previdência complementar, que provê a seus empregados benefícios pós-emprego, conforme sua nota explicativa.

A empresa define que um plano de contribuição definida é um plano de pensão segundo o qual a companhia faz contribuições fixas a uma entidade separada. Segundo a companhia, esta não tem obrigação de fazer contribuições se o fundo não tiver ativos suficientes para pagar a todos os empregados os benefícios relacionados com o serviço do empregado no período corrente e anterior. Esta definição está convergente com o CPC 33 (R1) em seu teor, pois o mesmo versa que:

Planos de contribuição definida são planos de benefícios pós-emprego nos quais a entidade patrocinadora paga contribuições fixas a uma entidade separada (fundo), não tendo nenhuma obrigação legal ou construtiva de pagar

contribuições adicionais se o fundo não possuir ativos suficientes para pagar todos os benefícios aos empregados relativamente aos seus serviços do período corrente e anterior.

Sobre as obrigações previdenciárias e os planos de pensão, a companhia patrocina plano de benefício definido e, também, de contribuição definida, os quais são descritos na Nota 20. Sabesp informa que o passivo reconhecido no balanço patrimonial com relação aos planos de pensão de benefício definido é o valor presente da obrigação de benefício definido na data do balanço, menos o valor justo dos ativos do plano.

A obrigação deste benefício é calculada anualmente por atuários independentes, usando o método da unidade de crédito projetada. Tal qual outras notas explicativas expostas anteriormente, Sabesp apresenta-se convergente ao CPC 33 (R1) e suas normativas, seguindo inclusive a recomendação de se utilizar atuários habilitados e a obrigação pelo método da unidade de crédito projetada. Pode-se verificar esta recomendação no item 59, do Pronunciamento Técnico em questão, conforme segue:

59. Este Pronunciamento encoraja, mas não requer que a entidade envolva atuário habilitado na mensuração de todas as obrigações relevantes de benefícios pós-emprego. Por razões práticas, a entidade pode solicitar a um atuário habilitado que realize uma avaliação detalhada da obrigação antes do final do período contábil a que se referem as demonstrações contábeis (...).

Por fim, a companhia esclarece que o valor presente da obrigação de benefício definido é determinado mediante o desconto das saídas futuras estimadas de caixa, usando taxas de juros condizentes com os rendimentos de mercado, as quais são denominadas na moeda em que os benefícios serão pagos e que tenham prazos de vencimento próximos daqueles da respectiva obrigação do plano de pensão. Esta explicação condiz com o CPC 33 (R1) quando este explicita sua base de divulgação em seu item 35, onde se lê:

A entidade deve divulgar informações que:

- (a) expliquem as características de seus planos de benefício definido e os riscos a eles associados (vide item 139);
- (b) identifiquem e expliquem os montantes em suas demonstrações contábeis decorrentes de seus planos de benefício definido (vide itens 140 a 144); e
- (c) descrevam como seus planos de benefício definido podem afetar o valor, o prazo e a incerteza dos fluxos de caixa futuros da entidade (vide itens 145 a 147).

De acordo com a Embraer em suas notas explicativas, a companhia patrocina um plano de pensão fechado de contribuição definida para seus empregados que para as empresas sediadas no Brasil, é administrado pela EMBRAERPREV - Sociedade de Previdência

Complementar. Ainda, a empresa possui um benefício médico pós-emprego, em conjunto com suas subsidiárias, para prover benefícios de assistência médica para seus empregados aposentados.

A estatal evidencia que os custos previstos para o oferecimento de benefícios médicos pós-emprego e a cobertura dos dependentes são provisionados durante os anos de prestação de serviços dos empregados baseado em estudos atuariais para identificar a exposição futura. As principais premissas atuariais utilizadas pela empresa são taxa de desconto, taxa de crescimento dos custos médicos, taxa de morbidade (*aging factor*), tábua de mortalidade, probabilidade de aposentadoria e taxa de desligamento, premissas que a companhia define em suas notas explicativas.

Estas premissas estão em consonância com o CPC 33 (R1), sobretudo pensando nas estimativas citadas no item 76 desta instrução e o que estas compreendem. Para a tábua de mortalidade, a empresa informa que foi utilizada a tabela RP-2000 Geracional disponibilizada pelo *Society of Actuaries* (SoA), que demonstra a taxa de mortalidade por faixa etária e sexo.

Conforme verificado na demonstração das notas explicativas da Petrobrás, a Embraer também evidencia que as alterações na provisão desse plano serão demonstradas contra Outros resultados abrangentes no patrimônio líquido, líquido de impostos, na medida em que haja atualizações de premissas e contra resultado quando se tratar de uma movimentação nos custos do plano de benefício vigente.

Esta demonstração, como explorado anteriormente em relação à Petrobrás, é convergente com a evidenciação exigida pelo CPC 33 (R1). Ainda, a empresa afirma que também são consideradas em função da ocorrência de eventuais modificações das características contratuais do plano. Esta provisão é revisada no mínimo anualmente, confirma Embraer.

A Embraer na sequência relembra que as premissas atuariais são calculadas com base em dados estatísticos, considerando que por este motivo a possibilidade de ocorrência de mudanças nestas estimativas é improvável, uma vez que esta diferenciação se torna muito subjetiva para além dos números apresentados nas previsões atuariais.

Para exemplificar este argumento, a empresa supõe um aumento de 0,5% na taxa de desconto utilizada no cálculo atuarial do plano de benefício médico pós-emprego concedido pela Embraer diminuiria sua exposição em 31 de dezembro de 2017 em R\$ 9.144. Já uma redução de 0,5% na mesma taxa aumentaria sua exposição em R\$ 10.278, conforme expõe a Nota explicativa.

Considerando a taxa de crescimento dos custos médicos, observa-se que um aumento de 1% no cálculo atuarial, a exposição da estatal aumentaria em R\$ 21.922 e uma redução de 1% na mesma taxa diminuiria sua exposição em R\$ 17.584, concluindo assim seu argumento inicial sobre a subjetividade na diferenciação sem estar se considerando as provisões e premissas do plano.

Conforme visto, a Controladora e algumas de suas subsidiárias possuem planos de assistência médica para os empregados que, dada as suas condições se caracteriza como um benefício pós-emprego. Desta forma é concedido aos empregados que se aposentarem na companhia, a opção de permanecer no plano contribuindo com o custo integral do benefício cobrado pela seguradora, porém, devido a regras de reajustes previstas na legislação brasileira, em alguns momentos a contribuição realizada pelos aposentados pode não ser suficiente para cobrir as despesas do plano médico e desta forma representar uma exposição para a Embraer.

Acredita-se que quando esta nota explicativa cita “regras de reajustes previstas na legislação brasileira”, a demonstração contábil se refere à Resolução CGPAR 23/2018, citada neste estudo (na subseção 2.2.7 – Resolução CGPAR 25/2018 - versão mais atualizada da Resolução citada) e em outras notas explicativas que se referem à empresas estatais federais.

A empresa afirma que em 2014 a Controladora teve alterações na tabela de contribuição dos empregados contestadas pelo sindicato, que obteve uma liminar suspendendo a alteração dos valores cobrados aos empregados elegíveis. Para os empregados assistidos pelo benefício a alteração foi aplicada, contudo. Em relação aos demais participantes do plano, a Embraer afirma não ter revisado sua exposição, e está aguardando uma decisão legal para prosseguir com uma possível alteração da política de participação dos empregados no plano de assistência médica.

Em relação a suas subsidiárias no exterior, esta nota explicativa esclarece que a Embraer Aircraft Holding patrocina um plano médico pós-emprego para os empregados contratados até o ano de 2007. Os custos esperados de pensão e prestação de benefício médico pós-emprego para os empregados beneficiários e seus dependentes são provisionados em regime de competência com base em estudos atuariais e o cálculo é revisado anualmente, tal qual ocorre no Brasil e conforme parâmetros atuariais vistos neste estudo. Ainda, a companhia e algumas subsidiárias patrocinam um plano de contribuição definida para seus empregados, na qual a participação é opcional, conforme informações extraídas da empresa.

Nas notas explicativas da Eletropaulo, a empresa afirma que aumentos futuros de salários e de benefícios de aposentadoria e de pensão se baseiam nas taxas de inflação futuras esperadas para o país. Sobre essa premissa financeira, a taxa de inflação utilizada, a Eletropaulo



informa que faz um levantamento junto a departamentos de economia de diversas instituições financeiras, sobre projeções de inflação para o longo prazo.

De acordo com o CPC 33 (R1), em seu item 79 quando versa sobre premissas atuariais, a instrução afirma que:

A entidade deve determinar a taxa de desconto e outras premissas financeiras em termos nominais (taxa de inflação inclusa), exceto se as estimativas em termos reais (líquidas da taxa de inflação) forem mais confiáveis, por exemplo, em economia hiperinflacionária ou quando o benefício for indexado e existir mercado estruturado de títulos de dívida indexados na mesma moeda e prazo.

Considerando a evidenciação da taxa de inflação utilizada e sua metodologia de apuração, a Eletropaulo está em consonância com o texto da legislação, ainda quando pensa-se que não existe no presente momento, no Brasil, uma economia hiperinflacionária que justificasse que as estimativas não podem ser confiáveis.

Ainda sobre premissas atuariais utilizadas pela empresa observada, a taxa esperada de retorno de ativos do plano é a mesma taxa utilizada para descontar o valor do passivo, conforme explicação da Eletropaulo. Sobre esta premissa, o CPC 33 (R1) divulga:

Retorno sobre os ativos do plano consiste em juros, dividendos e outras receitas derivadas dos ativos do plano, juntamente com ganhos ou perdas realizados e não realizados sobre os ativos do plano, menos:

- (a) quaisquer custos de administração dos ativos do plano; e
- (b) qualquer imposto devido pelo plano, exceto impostos incluídos nas premissas atuariais utilizadas para mensurar o valor presente da obrigação de benefício definido.

A empresa então informa que ao final do exercício ela procedeu à avaliação atuarial anual, realizada por atuários independentes, na qual foram revisadas todas as premissas ao final de 2017. Esta divulgação, conforme análise das notas explicativas anteriores, segue até o presente momento um padrão, no universo de companhias analisadas neste estudo. Eletropaulo informa que a avaliação atuarial dos planos adotou o método da unidade de crédito projetado, bem como o ativo líquido do plano de benefícios é avaliado pelo valor justo. Estas premissas seguem a definição do CPC 33 (R1), principalmente no que se refere ao item 8 em definições relativas ao valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido líquido, conforme o CPC apresenta em seu item “b”.

Em relação à análise de sensibilidade das premissas atuariais, a empresa esclarece que a companhia realizou-a considerando uma variação de 0,25%, verificando assim o impacto das obrigações atuariais, demonstrando ainda o resultado desta análise quantitativa na data de 31

de dezembro de 2017. Ainda, a empresa segrega a obrigação atuarial entre ativos e inativos e informa o laudo atuarial em relação ao valor esperado de contribuições da empresa para o ano seguinte.

Além das informações citadas, a Eletropaulo exibe a duração média da obrigação do seu plano de benefício definido ao final do exercício em questão, informando que a mesma é de 9,3 anos, com uma leve diminuição em relação ao período anterior (que remonta a 9,41 anos em 31 de dezembro de 2016). Na sequência, a empresa cita novamente o laudo atuarial para informar os pagamentos esperados da obrigação de benefício definido para os próximos 10 anos bem como para os próximos 5 anos, exibindo o montante total de pagamentos esperados do plano para cada período destacado.

A empresa informa, então, que com o objetivo de equacionar o déficit atuarial e diminuir o risco de futuros déficits, esta formalizou instrumentos jurídicos com a FUNCESP (a partir do ano de 1997), na forma de contratos de confissão de dívida e contrato de ajustes de reserva matemática. Esses contratos fazem parte do passivo atuarial determinado pelos atuários independentes, e possuem cláusulas variáveis, conforme a Nota explicativa informa. Na sequência, a empresa exibe as taxas IGP e das parcelas TR revistas pela FUNCESP e através da legislação em vigor estabelecida pela PREVIC, esclarecendo que permanece o maior valor entre estes dois indexadores citados, bem como outras particularidades deste contrato.

Após apresentar as especificidades do contrato, a Eletropaulo informa que a parcela do déficit é decorrente da diferença de premissas e metodologias utilizadas pela companhia para fins de atendimento à Deliberação CVM nº 695/2012 e aquelas utilizadas pela FUNCESP para fins de atendimento às Resoluções do Conselho Nacional de Previdência Complementar e deve ser eliminada ao longo do tempo após período de implantação do plano. Informa ainda a taxa de desconto real aplicada pela FUNCESP ao ano e compara seus valores com o exercício anterior.

Vale destacar o item 37 da referida Deliberação CVM 695/2012, quando se refere aos planos multiempregadores. De acordo com a mesma, esta informa: “37. Pode haver acordo contratual, entre o plano multiempregador e seus participantes, que determine como o excedente do plano será distribuído aos participantes (ou o déficit custeado)”.

A Cemig Distribuição informa em suas notas explicativas que é uma das patrocinadoras da Fundação Forluminas de Seguridade Social – Forluz, pessoa jurídica sem fins lucrativos, com o objetivo de propiciar aos seus associados e participantes e aos seus dependentes complementação de aposentadoria e pensão, em conformidade ao plano previdenciário a que estiverem vinculados.

Desta forma, a demonstração contábil informa que a Forluz possui vários planos de complementação de aposentadoria, como o plano misto de benefícios previdenciários e o plano saldado de benefícios previdenciários, os quais ela chama de Plano B e Plano A, respectivamente.

O primeiro se trata de um plano de contribuição definida para aposentadoria por tempo normal e benefício definido para cobertura de invalidez e morte de participante ativo, bem como no recebimento dos benefícios por tempo de contribuição. A empresa então informa que a contribuição das patrocinadoras é paritária em relação às contribuições mensais básicas de seus participantes, sendo este o único plano aberto a novas adesões.

O segundo plano inclui todos os participantes ativos e assistidos que optaram por migrar do antigo plano de benefício definido recebendo um benefício proporcional saldado. A Cemig então informa que os ativos deste benefício ficam diferidos para a data da aposentadoria.

Além dos planos proporcionados pela Forluz, a Cemig mantém pagamentos de parte do prêmio de seguro de vida para os aposentados e contribui para um plano de saúde e um plano odontológico para os empregados, aposentados e dependentes, administrados pela Cemig Saúde, conforme exibe em suas notas explicativas.

Em relação à amortização das obrigações atuariais e reconhecimento nas demonstrações financeiras, a companhia demonstra o passivo e as despesas em conexão com o plano de complementação de aposentadoria (Forluz), plano de saúde, plano odontológico e seguro de vida de acordo com os termos do pronunciamento técnico CPC 33 (R1) /IAS 19 e laudo preparado por atuários independentes com base em 31 de dezembro de 2017, data do balanço das demonstrações financeiras analisadas neste estudo.

A seguir, a Cemig Distribuição apresenta em suas notas explicativas detalhes sobre o contrato de equacionamento do déficit dos planos de complementação citados anteriormente, apresentando dados quantitativos das suas patrocinadoras e deliberações do Conselho de Administração da empresa, informações sobre juros remuneratórios aplicáveis e outras sobre a mensuração do equilíbrio atuarial do plano e bases de amortização deste contrato.

A empresa em análise informa que o valor líquido do passivo dos planos de previdência é ajustado ao teto de ativo, que corresponde ao resultado superavitário do Plano B (plano de complementação), o qual possui destinação específica conforme regulamentação do Conselho Nacional de Previdência Complementar – CNPC. Antes, Cemig define o teto de ativo (*asset ceiling*) como o valor presente de quaisquer benefícios econômicos disponíveis na forma de restituições provenientes do plano ou de reduções nas contribuições futuras para o plano. Esta

definição é idêntica à encontrada no CPC 33 (R1) quando este versa sobre teto de ativo, na seção de Definições item 8.

Na sequência, Cemig informa as mudanças no valor presente da obrigação de benefício definido, que consistiram em modificações no seguro de vida, que implicaram na redução do capital segurado dos aposentados em 20% a cada 5 anos, a partir de 60 anos, até o mínimo de 20%. Ainda, a empresa informa valores quantitativos referentes a mudanças no valor justo dos ativos dos planos, considerando os montantes de custos com obrigações pós-emprego, encargos e variação monetária de dívida com a Forluz. Informa também ganho atuarial devido à alterações no seguro de vida, conforme mencionado anteriormente.

A empresa também estima em suas notas explicativas a despesa a ser reconhecida no exercício seguinte, reconhecendo expectativa de efetuar contribuições para o fundo de pensão no ano de 2018 para amortização de déficit do seu Plano A e também para seu plano de contribuição definida, despesas estas registradas diretamente no resultado do exercício.

A Cemig informa que na apresentação da análise de sensibilidade, o valor presente da obrigação de benefício definido foi calculado utilizando-se o método do crédito unitário projetado, mesmo método utilizado para calcular a obrigação de benefício definido reconhecida no balanço patrimonial. Esta apresentação está em consonância com o que versa o CPC 33 (R1) e segue o padrão observado nas notas explicativas de utilização do método do crédito unitário projetado.

Na data de 31 de dezembro de 2017, a empresa informa que as obrigações atuariais líquidas relacionadas aos planos de benefícios pós-emprego patrocinados pela companhia e apuradas de acordo com laudo atuarial emitido por seu atuário consultor totalizam R\$ 2.822.153 mil. A empresa, então, considera que esta área é significativa devido à magnitude dos montantes reconhecidos no passivo, além do grau de julgamento associado ao processo de mensuração do passivo, processo que inclui premissas como taxas de juros de longo prazo, taxas de rendimento dos ativos dos planos, índice de aumento salarial, rotatividade, mortalidade e taxas de desconto. A Cemig conclui, então, que variações nestas premissas citadas podem ter um impacto material sobre os montantes reconhecidos nas demonstrações financeiras.

A CSN em suas notas explicativas, de maneira análoga às outras empresas analisadas, utiliza a definição do CPC 33 (R1) em seu teor original a respeito de benefícios definidos e contribuição definida. A estatal afirma que as obrigações por contribuições aos planos de pensão de contribuição definida são reconhecidas como despesas de benefícios a empregados no resultado nos períodos durante os quais serviços são prestados pelos empregados.

Na sequência, a empresa evidencia que as contribuições pagas antecipadamente são reconhecidas como um ativo mediante a condição de que haja o ressarcimento de caixa ou a redução em futuros pagamentos esteja disponível. Ainda, informa que as contribuições para um plano de contribuição definida cujo vencimento é esperado para 12 meses após o final do período no qual o empregado presta o serviço são descontadas aos seus valores presentes. Esta informação está em consonância com o que versa o CPC 33 (R1), conforme texto da norma em seu item 50: “(...) Além disso, as obrigações são mensuradas em base não descontada, exceto quando não são completamente liquidados em até doze meses após o final do período em que os empregados prestam o respectivo serviço.”

Conforme outras empresas também explicitaram em suas notas explicativas, a CSN informa que o cálculo da taxa de desconto é realizado anualmente por um atuário qualificado pelo método de crédito unitário projetado. De forma complementar, evidencia que quando o cálculo resulta em um benefício para a companhia, o ativo a ser reconhecido é limitado ao total de quaisquer custos de serviços passados não reconhecidos e o valor presente dos benefícios econômicos disponíveis na forma de reembolsos futuros do plano ou redução nas futuras contribuições ao plano.

Ainda, informa que quando os benefícios de um plano são incrementados, a porção do benefício aumentado relacionada ao serviço passado dos empregados é reconhecida no resultado pelo método linear ao longo do período médio até que os benefícios se tornem direito adquirido (*vested*). A respeito deste último conceito apresentado, o CPC 33 (R1) versa, em seu item 108:

(d) o aumento de benefícios com direito adquirido (*vested*) quando, na ausência de benefícios novos ou aperfeiçoados, os empregados atenderem aos requisitos de aquisição de direito (não há custo do serviço passado, pois a entidade reconheceu o custo estimado de benefícios como custo do serviço corrente, à medida que o serviço foi prestado).

A companhia Usiminas, de forma análoga à apresentada pela Cemig Distribuição, possui plano complementar de aposentadoria e pensão. A empresa exhibe em suas notas explicativas que o passivo reconhecido no balanço patrimonial relacionado aos planos de aposentadoria de benefício definido é o valor presente da obrigação de benefício definida na data do balanço menos o valor de mercado dos ativos do plano, ajustado: (i) por ganhos e perdas atuariais; (ii) pelas regras de limitação do valor do ativo apurado; e (iii) pelos requisitos de fundamentos mínimos.

Ainda, a empresa informa que o valor presente da obrigação de benefício definido é determinado mediante o desconto das saídas futuras de caixa, usando-se as taxas de juros

condizentes com o rendimento de mercado, as quais são denominadas na moeda em que os benefícios serão pagos e que tenham prazos de vencimento próximos daqueles da respectiva obrigação do plano de aposentadoria.

A Usiminas informa que os ganhos e as perdas atuariais são debitados ou creditados diretamente em outros resultados abrangentes no período em que ocorreram, em consonância com o texto do CPC 33 (R1), na seção “Reconhecimento e mensuração”, item 57, letra “d”: determinar as remensurações do valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido, a serem reconhecidas em outros resultados abrangentes, compreendendo: (i) ganhos e perdas atuariais (vide itens 128 e 129).

Já em relação ao plano de contribuição definida da Usiminas (Cosiprev), a empresa afirma que paga contribuições a entidade fechada de previdência complementar em bases compulsórias, contratuais ou voluntárias. As contribuições são reconhecidas como despesas no período em que são devidas, de forma análoga ao que versa o CPC 33 (R1) e que foi verificado previamente nas demais notas explicativas.

A seguir, a empresa detalha os planos de saúde pós-emprego que são oferecidos aos empregados, os quais ela define como benefícios “pós-aposentadoria”. Usiminas esclarece que os custos esperados desses benefícios foram acumulados durante o período em que ocorre o vínculo empregatício, e que é utilizada uma metodologia contábil semelhante à dos planos de aposentadoria de benefício definido.

Em relação às estimativas e premissas, a Usiminas informa que apura a taxa de desconto ao final de cada exercício, a fim de determinar o valor presente de saídas de caixa futuras estimadas, além de premissas baseadas em condições atuais do mercado. Na sequência, a empresa exhibe cada um de seus planos administrados pela Previdência Usiminas, informando seus nomes, datas de início bem como se os mesmos ainda aceitam novas adesões ou não.

Seu plano mais antigo, o qual não aceita novas adesões desde 1996, oferece os seguintes benefícios convertidos em renda vitalícia: aposentadoria por tempo de serviço, aposentadoria por invalidez, aposentadoria por idade, aposentadoria especial, aposentadoria por tempo de contribuição e pensão por morte. Além disso, os participantes deste plano têm direito a benefícios de resgate, portabilidade, auxílio-funeral, auxílio-reclusão e auxílio-doença.

O plano USIPREV é o único plano vigente da Usiminas e este está em funcionamento desde 1998. Neste plano, o participante define uma contribuição mensal para constituir uma reserva de poupança. No momento da concessão do benefício, conforme a Nota explicativa exhibe, o participante pode optar em receber seu benefício em uma renda mensal entre 0,5% a

1,5% do seu “Saldo de Conta”, ou em uma renda mensal por prazo determinado, entre 60 e 360 meses.

A empresa informa uma categoria especial de beneficiário do plano, o “Participante Fundador”. Este beneficiário, inscrito no plano até 13 de abril de 2011, também poderá optar por converter seu saldo de conta em uma renda mensal vitalícia. Desta forma, durante a fase de recebimento do benefício, o USIPREV terá características de um plano da modalidade benefício definido.

De acordo com a Usiminas, os benefícios assegurados por este plano compreendem: aposentadoria programada, benefícios decorrentes da opção pelo instituto do Benefício Proporcional Diferido (BPD), benefícios gerados por recursos portados, aposentadoria por invalidez; auxílio doença e aposentadoria por morte - antes e após aposentadoria. O plano de benefício definido da empresa encontra-se fechado para novas adesões desde o ano 2000.

Este plano de benefício definido oferece os seguintes tipos de benefício convertidos em renda vitalícia: aposentadoria por tempo de serviço, aposentadoria por invalidez, aposentadoria por idade, aposentadoria especial e benefício proporcional diferido, conforme Nota explicativa divulga. Ainda, os participantes deste plano têm os seguintes benefícios: portabilidade, auxílio-funeral, auxílio-natalidade e auxílio-doença.

Já o plano COSIPREV é um plano de contribuição definida fechado para novas adesões desde 30 de abril de 2009. Os benefícios de aposentadoria oferecidos por ele são: aposentadoria programada, aposentadoria por invalidez e benefício proporcional diferido. De forma complementar, os participantes do plano COSIPREV têm direito a benefícios de aposentadoria, auxílio-doença, resgate e portabilidade.

Adicionalmente aos planos previdenciários e de pensão citados, a empresa Usiminas apresenta em detalhes cada um de seus planos de saúde e os benefícios oferecidos aos empregados, mostrando de forma correlata os previdenciários a história dos planos, sua data de vigência e até quando aceitavam novas adesões. Em relação a um destes planos, o Plano Saúde Usiminas, a companhia informa que este possui relevante premissa atuarial relacionada ao aumento de longo prazo dos custos dos serviços médicos, com uma taxa total de 11,08% a.a. no exercício findo em 31 de dezembro de 2017.

Ainda, a empresa informa que as despesas com benefícios a empregados são registradas nas rubricas de “Custo das vendas”, “Despesas com vendas” e “Despesas gerais e administrativas”, de acordo com a alocação do empregado, conforme exhibe sua Nota explicativa.

De acordo com a companhia Light SESA em suas notas explicativas, o cálculo atuarial é realizado anualmente por um atuário qualificado, através do método de crédito unitário projetado. Esta definição está em consonância com as demais notas explicativas até aqui analisadas.

A empresa em questão e empresas do mesmo grupo, pertencentes ao Grupo Light, são patrocinadoras instituidoras da Fundação de Seguridade Social Braslight, entidade fechada de previdência complementar, sem fins lucrativos, cuja finalidade é garantir renda de aposentadoria aos empregados do Grupo Light vinculados à Fundação e de pensão aos seus dependentes, conforme informação extraída da nota explicativa.

Esta entidade foi instituída em abril de 1974 e possui quatro planos – A, B, C e D – implantados em 1975, 1984, 1998 e 2010, respectivamente. A empresa informa que atualmente estão em vigor os Planos A e B do tipo benefício definido, C do tipo benefício misto e D do tipo contribuição definida.

A seguir, a empresa descreve cada um dos planos, informação o salário de contribuição bem como os prazos para recebimento dos mesmos. Diferentemente de outros benefícios observados em outras notas explicativas, os planos A e B deste grupo de empresas informa que os salários utilizados são referentes às bases de contribuição do assistindo ao INSS, ainda que se trate de um plano fechado de previdência complementar.

Já o Plano C trata-se de um plano de capitalização, do tipo contribuição definida, sem vinculação com o INSS, e os benefícios de risco (auxílio doença, aposentadoria por invalidez e pensão por morte de participante ativo, inválido e em auxílio doença), bem como os de renda continuada, estes uma vez concedidos, são do tipo benefício definido.

O último plano oferecido pela Light SESA, *Plano D*, teve sua primeira contribuição no mês de abril de 2010. Neste plano, os benefícios são do tipo contribuição definida antes e após a sua concessão, de acordo com a empresa.

Em análise das notas explicativas da Suzano Papel e Celulose, a empresa informa que tem compromissos atuariais de benefícios pós-emprego referentes à assistência médica a ex-colaboradores. Estes compromissos e custos têm dependência de uma série de premissas econômicas e demográficas, dentre as quais as mais relevantes são: taxas de desconto, inflação de longo prazo, variação de custos médicos e hospitalares, e variabilidade na tabela atuarial aplicada, as quais implicam certo grau de julgamento para com as premissas adotadas, conforme expõe a companhia.

A Suzano informa que assegura o custeio de assistência médica para ex-funcionários que se aposentaram até 2003, bem como para seus cônjuges e dependentes até completar a



maioridade. Em relação ao grupo de ex-funcionários que, excepcionalmente por critério e deliberação da empresa, ou segundo critérios e direitos associados ao cumprimento da legislação pertinente, a companhia assegura o programa de assistência médica.

Nas notas explicativas da Copel Distribuição, evidencia-se que a empresa, através da Fundação Copel de Previdência e Assistência Social, da qual a companhia é mantenedora, há concessão de: plano de previdência privada, adicional ao valor da previdência oficial, e plano de assistência médico-hospitalar e odontológica. Complementarmente, a Fundação Copel disponibiliza uma carteira de empréstimos aos seus participantes, obedecendo às disposições legais que regem as aplicações das reservas do seu fundo previdenciário.

No item “outros benefícios”, a empresa exhibe os seguintes benefícios: auxílio doença complementar, auxílio maternidade prorrogado, seguros, vale transporte excedente e auxílio invalidez, morte acidental, auxílio creche, auxílio educação, cultura e segurança e medicina no trabalho.

A Copel Distribuição e suas controladas patrocinam planos previdenciários de complementação de aposentadoria e pensão (Plano Unificado e Plano III) e Plano Assistencial, para assistência médica e odontológica (Planos Prosaúde II e Prosaúde III), para seus empregados ativos e seus dependentes legais. Ainda, a empresa informa que o patrocínio vitalício do Plano Assistencial para os aposentados, pensionistas e dependentes legais somente é aplicado aos participantes do Plano Prosaúde II.

Na sequência, a empresa informa que os valores desses compromissos atuariais (contribuições, custos, passivos e/ou ativos) são calculados anualmente por atuário independente, com data base que coincida com o encerramento do exercício, de acordo com a nota explicativa.

A companhia informa que os ativos do plano de benefícios são avaliados pelos valores de mercado (marcação a mercado). O valor do passivo assistencial líquido é reconhecido pelo valor presente da obrigação atuarial, deduzido o valor justo dos ativos do plano. De acordo com o CPC 33 (R1), em seu item 142, tem-se:

A entidade deve alocar o valor justo dos ativos do plano em classes que distingam a natureza e o risco desses ativos, subdividindo cada classe de ativos do plano entre aquelas que possuem valor de mercado cotado em mercado ativo (tal como definido no CPC 46 – Mensuração do Valor Justo) e aquelas que não têm.

A seguir, a empresa Copel Distribuição faz um histórico de cada um de seus planos, os diferencia entre planos de benefício definido e plano de contribuição variável. O único plano

disponível para novos participantes é o Plano III, plano de contribuição variável. A empresa então informa a aderência dos planos sendo realizados e avaliados anualmente por atuários independentes, de acordo com o CPC 33 (R1) bem como à IAS 19 R e IFRIC 14.

As premissas econômicas e financeiras para efeitos da avaliação atuarial são discutidas com os atuários independentes e aprovadas pela Administração das patrocinadoras, conforme cita a companhia. A empresa informa que a idade média dos participantes inativos dos planos de aposentadoria e assistência médica da companhia e de suas controladas é de 64,4 anos.

A empresa CPFL Paulista possui benefícios pós-emprego e planos de pensão, reconhecidos por competência em conformidade com o CPC 33 (R1), sendo considerada Patrocinadora deste plano. Ainda, a companhia informa, em suas notas explicativas, que para os casos em que o plano se torne superavitário e exista a necessidade de reconhecimento de um ativo, tal reconhecimento é limitado ao valor presente dos benefícios econômicos disponíveis na forma de reembolsos ou reduções futuras nas contribuições ao plano.

Na sequência, CPFL Paulista informa que atualmente vigora para os funcionários um plano de benefício misto. Este plano, conforme ela explica, está em vigor desde 1997 e contempla os benefícios de risco (invalidez e morte) no conceito de benefício definido, em que a responsabilidade pela cobertura das insuficiências atuariais desse plano recai sobre a empresa; ainda, contempla as aposentadorias programáveis, no conceito de contribuição variável, que consiste em um plano previdenciário que até a concessão da renda é do tipo contribuição definida, não gerando assim qualquer responsabilidade atuarial para a CPFL Paulista.

Complementando, somente após a concessão da renda vitalícia, reversível ou não em pensão, é que o plano previdenciário passa a ser do tipo benefício definido e, portanto, passa a gerar responsabilidade atuarial para a companhia. Em relação aos gestores, adicionalmente, há a possibilidade de opção por um Plano Gerador de Benefício Livre - PGBL (contribuição definida), mantido através do Banco do Brasil ou Bradesco, conforme cita a Nota explicativa.

A CPFL Paulista informa que possui um plano de gestão de ativos, o qual visa maximizar o retorno dos investimentos e ao mesmo tempo procura minimizar os riscos de déficit atuarial. Desta forma, os investimentos são efetuados sempre tendo em mente o passivo que os mesmos devem honrar, de acordo com a entidade. Quem realiza estes estudos do plano citado para a CPFL é a Fundação CESP. Estes estudos também são chamados de *Asset Liability Management*, e devem ser realizados no mínimo uma vez ao ano, para um período maior que 10 anos de análise.

Por fim, a empresa esclarece que a base utilizada para determinar as premissas do retorno geral estimado sobre os ativos é suportada por este estudo de gestão dos ativos, ALM.

Ainda, informa que as principais premissas são projeções macroeconômicas pelas quais são obtidas as rentabilidades esperadas de longo prazo, levando-se em conta as carteiras atuais dos planos de benefícios. O plano processa a alocação média ideal dos ativos do plano considerando o longo prazo, baseado nesta alocação e nas premissas de rentabilidade dos ativos, é apurada a rentabilidade estimada para o longo prazo, conforme notas explicativas da CPFL Paulista.

De acordo com a empresa Furnas em suas notas explicativas, a companhia possui tanto planos de benefício definido quanto de contribuição definida. Estes planos são operados por um fundo de pensão em são financiados por pagamentos feitos a seguradoras, ou fundos fiduciários, os quais são determinados por cálculos atuariais.

A empresa então segue informando que os planos de benefício definido dependem de um ou mais fatores, como idade, tempo de serviço e remuneração. Ainda, informam que o passivo reconhecido no balanço patrimonial é o valor presente da obrigação de benefício definido na data do balanço, descontado o valor justo dos ativos do plano, sendo ajustado pelo custo de serviços passados não reconhecidos. Esta definição está em consonância com o que versa do CPC 33 (R1), em suas definições iniciais, no item 8, como segue: “Déficit ou superávit é: (a) o valor presente da obrigação de benefício definido; menos (b) o valor justo dos ativos do plano (se houver).”

Conforme as demais empresas analisadas, Furnas informa que a obrigação de benefício definido é calculada anualmente por atuários independentes, usando o método da unidade de crédito projetada. De forma adicional, esclarece que os custos de serviços passados são reconhecidos no resultado, a não ser que mudanças no plano de pensão forem condicionais à permanência do empregado no emprego, por um período específico. Desta forma, os custos são amortizados pelo método linear durante o período em que o direito foi adquirido, conforme nota explicativa exhibe.

A empresa Furnas ainda evidencia que possui outros benefícios pós-emprego relacionados com seguro de vida e planos de saúde, que são determinados atuarialmente e estão no momento provisionados. Sobre a adequação à legislação contábil, a companhia informa que os ganhos e as perdas atuariais são contabilizados sendo reconhecidos de forma integral em outros resultados abrangentes no Patrimônio Líquido, de acordo com que versa o CPC 33 (R1), líquido de efeitos tributários.

Furnas então explica que possui contratos com o fundo de pensão FRG (Fundação Real Grandeza), que concede benefícios pós-emprego aos seus funcionários e também contribui sendo patrocinadora do fundo de pensão. Na sequência, a empresa detalha aspectos deste contrato, natureza jurídica e outras informações deste plano de benefício definido. Interessante

observar que este plano oferece pecúlio por morte em regime de pagamento único, ao beneficiário.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Percebe-se que os benefícios pós-emprego são assuntos enfatizados nas demonstrações contábeis por meio das notas explicativas, sendo na maior parte dos casos explicações minuciosas a respeito do cálculo atuarial, tabelas contendo análise de sensibilidade, tábuas atuariais, bem como explicações sobre todos os tipos de plano de saúde e previdenciários pós-emprego, de modo a deixar claro para todos os interessados na informação contábil os benefícios do plano, sua forma de cálculo, suas estimativas, premissas atuariais e formas de participação dos mesmos.

Algumas empresas inclusive realizam um longo histórico a respeito das normativas pós-emprego da entidade, informando datas de vigência do plano, se os planos aceitam ainda ou não novos contratantes e divulga, com percentuais, a participação de integrantes de cada um desses planos.

Percebe-se que as definições e conceitos extraídos das notas explicativas referente ao CPC 33 (R1) aparecem nestas demonstrações quase em todos os casos na integralidade da norma contábil, normalmente referenciando à norma e citando o texto da mesma de forma literal.

Em relação ao custeio das empresas e dos funcionários, vale observar que a Resolução CGPAR citada neste estudo na prática em alguns casos significou um aumento da contribuição dos funcionários em relação à parte que caberia no passado para a empresa. Como exemplo a empresa Vale, que na medida em que a proporção de custeio entre empresa e funcionários se estreitou, passou a recair sobre os funcionários 30% dos custos do plano, enquanto que até o ano de 2017 estes arcavam com 7% deste custo.

Assim, acredita-se que o objetivo do estudo de demonstrar a forma que as empresas exibem suas informações atuariais com foco nos benefícios pós-emprego foi atendido, ao se analisar os planos e informações atuariais contidas em suas notas explicativas. Este trabalho, contudo, está limitado à sua amostra, não se podendo inferir sobre as empresas brasileiras como um todo ou sobre os planos de benefício pós-emprego no país, limitando-se às empresas selecionadas.

Para os estudos futuros, recomenda-se um aprofundamento do CPC 26 que versa sobre a Apresentação e Divulgação das Demonstrações Contábeis a fim de verificar em outros Demonstrativos a forma de apresentação dos benefícios a empregados, possivelmente abordando com maior ênfase os benefícios pós-emprego, uma vez que são os benefícios mais complexos devido às incertezas inerentes ao cálculo e seus fatores de risco.

Por fim, recomenda-se o estudo por meio da análise específica do passivo atuarial, verificando o endividamento das empresas com base nas demonstrações contábeis obrigatórias para a entidade, selecionando-se uma amostragem de interesse e relevância, de modo a mensurar o impacto dos benefícios pós-emprego nas diversas demonstrações, passivo e provisões.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti. **Curso de contabilidade intermediária superior em IFRS e CPC**. São Paulo: Atlas, 2014.

ARCELORMITTAL BRASIL. **Relatório Anual 2017**. Disponível em: <<http://brasil.arcelormittal.com/pdf/galeria-midia/relatorios/demonstracoes-financeiras-2018.pdf>>. Acesso em: 12 de Maio 2019.

BEUREN, I. M. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2003.

BRASIL. Decreto n. 25, de 06 de dez. **Estabelece diretrizes e parâmetros para as empresas estatais federais quanto ao patrocínio de planos de benefícios de previdência complementar**, de 2018.

BRASIL. Comissão de Valores Mobiliários. Deliberação N.º 371, de 13 de dezembro de 2000. **Aprova o Pronunciamento do IBRACON sobre a Contabilidade de Benefícios a Empregados**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Poder Executivo, Brasília, DF.

BRASKEM. **Dados Econômico-Financeiros. Demonstrações Financeiras Anuais Completas**. Disponível em: <<http://siteempresas.bovespa.com.br/consbov/ArquivoComCabecalho.asp?motivo=&protocolo=605382&funcao=visualizar&Site=C>>. Acesso em: 12 de Maio 2019.

CEMIG DISTRIBUIÇÃO. **Relatório Anual 2017**. Disponível em: <<http://siteempresas.bovespa.com.br/consbov/ArquivoComCabecalho.asp?motivo=&protocolo=604969&funcao=visualizar&Site=C>>. Acesso em: 12 de Maio de 2019.

CERVEJARIA AMBEV. **Relatório Anual 2017**. Disponível em: <<http://siteempresas.bovespa.com.br/consbov/ArquivoComCabecalho.asp?motivo=&protocolo=599184&funcao=visualizar&Site=C>>. Acesso em: 12 de Maio 2019.

CHAGAS, Paulo César. **Previdência Complementar Brasileira: um estudo sobre a aderência da informação do passivo atuarial entre empresas patrocinadoras do plano de benefícios de aposentadoria e pensão e seus respectivos fundos de pensão**. Dissertação – Programa Multiinstitucional e Inter-Regional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, UnB, UFPE e UFRN, 2006.

CHIAVENATO, I. **Remuneração, benefícios e relações de trabalho: Como reter talentos nas organizações**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

COPEL DISTRIBUIÇÃO. **Relatório Anual 2017**. Disponível em: <[https://ri.copel.com/ptb/9836/Demonstraes%20Financeiras%202017%20DIS\\_publicao.pdf](https://ri.copel.com/ptb/9836/Demonstraes%20Financeiras%202017%20DIS_publicao.pdf)>. Acesso: 16 de Maio 2019.

CORRAR, L. J.; ANTUNES, M.T.P.; KATO, H.T. **A eficiência das informações divulgadas em “melhores & maiores” da revista exame para a previsão de desempenho de empresas**. Revista Contabilidade e Finanças. São Paulo, 2004.

**CORREIOS. Demonstrações Financeiras de 2017.** Disponível em:  
<<https://www.correios.com.br/sobre-os-correios/a-empresa/publicacoes/demonstracoes-financeiras/pdf/DemonstraesFinanceirasde2017.pdf>>. Acesso em: 15 de Abril 2019.

CPC – Comitê de Pronunciamentos Contábeis. **Pronunciamento Técnico CPC 26 (R1):** Apresentação das Demonstrações Contábeis. Brasília: CPC, 2011<sup>a</sup>.

CPFL PAULISTA. **Relatório Anual 2017.** Disponível em:  
<<http://siteempresas.bovespa.com.br/consbov/ArquivoComCabecalho.asp?motivo=&protocolo=604136&funcao=visualizar&Site=C>>. Acesso em 14 de Maio 2019.

COUTO, A. S.; BARBOSA, L. J.; SANTOS, M. A.; SILVA, M. C.; SILVA, W. S. **CPC 33 – Benefícios a empregados.** 2013. Disponível em: <<http://www.macro4.com.br/artigos/27-cpc-33-beneficios-a-empregados>>. Acesso em: 22 de Jun 2019.

CPC – Comitê de Pronunciamentos Contábeis. **Pronunciamento Técnico CPC 33 (R1): Benefícios a Empregados.** Brasília: CPC, 2012.

CRBS. **Relatório Anual 2017.** Disponível em:  
<<http://www.simplificpavarini.com.br/RAF2017/NOTEX2017/AMBEVNOTEX2017.pdf>>. Acesso em 20 de Abril de 2019.

CSN. **Relatório Anual 2017.** Disponível em:  
<<http://siteempresas.bovespa.com.br/consbov/ArquivoComCabecalho.asp?motivo=&protocolo=603588&funcao=visualizar&Site=C>>. Acesso em 15 de Abril de 2019.

CVM – Comissão de Valores Mobiliários. Deliberação CVM N° 695. **Aprova o Pronunciamento Técnico CPC 33(R1) do Comitê de Pronunciamentos Contábeis, que trata de benefícios a empregados.** 13 dez. 2012.

ELETROPAULO. **Relatório Anual 2017.** Disponível em:  
<<http://siteempresas.bovespa.com.br/consbov/ArquivoComCabecalho.asp?motivo=&protocolo=603546&funcao=visualizar&Site=C>>. Acesso em 6 de Maio de 2019.

EMBRAER. **Relatório Anual 2017.** Disponível em:  
<<http://siteempresas.bovespa.com.br/consbov/ArquivoComCabecalho.asp?motivo=&protocolo=599644&funcao=visualizar&Site=C>>. Acesso em 20 de Maio de 2019.

ERNST & YOUNG; FIPECAFI. **Manual das normas internacionais de contabilidade: IFRS versus normas brasileiras**, vol.2. São Paulo: Atlas, 2010.

ERNST & YOUNG TERCO. **Análises sobre o IFRS no Brasil.** São Paulo: Ernst & Young Terco, 2012.

FIPECAFI. Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras. **Manual de contabilidade societária: aplicável a todas as empresas de acordo com as normas internacionais e do CPC.** São Paulo: Atlas, 2010.



FURNAS. **Relatório Anual 2017**. Disponível em:

<[https://webcolab.furnas.com.br/Financeiro/demonstr.nsf/ECCB0BD4BE29609B83258264005FB745/\\$FILE/DF%20FURNAS%20DEZ2017FINAL.pdf](https://webcolab.furnas.com.br/Financeiro/demonstr.nsf/ECCB0BD4BE29609B83258264005FB745/$FILE/DF%20FURNAS%20DEZ2017FINAL.pdf)>. Acesso em: 16 de Maio 2019.

GONÇALCES, A. A. M.; MENDES, P. C. M., BOTELHO, D. R. **Estudo das demonstrações contábeis das entidades brasileiras patrocinadoras de fundos de pensão: uma análise da Deliberação nº 371/00 da CVM. 2008**. Disponível em

<http://www.congressosp.fipecafi.org/web/artigos82008/503.pdf>. Acesso em: 28 junho/2019.

IPIRANGA. **Relatório Anual 2017**. Disponível em:

<<https://portal.ipiranga/wps/wcm/connect/322e98d7-0a77-4151-a99a-f46ed339fe9b/Ipiranga+-+Relat%C3%B3rio+dos+Auditores+31.12.16+%282017-SPO-0703%29.pdf?MOD=AJPERES>>. Acesso em 16 de Maio de 2019.

LIGHT SESA. **Relatório Anual 2017**. Disponível em:

<<http://siteempresas.bovespa.com.br/consbov/ArquivoComCabecalho.asp?motivo=&protocolo=604427&funcao=visualizar&Site=C>>. Acesso em 12 de Maio de 2019.

LOPES, A. B.; MARTINS, E. **Teoria da contabilidade: uma nova abordagem** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

EXAME, Revista. **MELHORES e Maiores**. Exame, 22 de Agosto, edição especial, ago. 2018.

PETROBRÁS. **Relatório Anual 2017**. Disponível em: <<https://v2-petr.foinvest.com.br/pt/resultados-e-comunicados/relatorios-anuais>>.

Acesso em 16 de Maio de 2019.

PETROBRÁS DISTRIBUIDORA. **Relatório Anual 2017**. Disponível em: <<https://v2-petr.foinvest.com.br/pt/resultados-e-comunicados/relatorios-anuais>>.

Acesso em 16 de Maio de 2019.

PINHEIRO, R. P. **Riscos Demográficos e Atuariais nos Planos de Benefício Definido e Contribuição Definida num Fundo de Pensão**. Tese. Faculdade de Ciências Econômicas da

Universidade Federal de Minas Gerais, 2005.

RODRIGUES, A.; VALADÃO, D. G. **Os efeitos das diferenças metodológicas na contabilização dos fundos de pensão e de suas patrocinadoras**. 13º Congresso USP de Controladoria e Contabilidade. São Paulo, 2013.

SABESP. **Relatório Anual 2017**. Disponível em:

<<http://siteempresas.bovespa.com.br/consbov/ArquivoComCabecalho.asp?motivo=&protocolo=604354&funcao=visualizar&Site=C>>. Acesso em 16 de Maio de 2019.

SANTOS, José. **Benefícios dos empregados segundo NRF 21 e IAS 19 e 26 Perspectivas de aplicação em Cabo Verde**. Monografia – Instituto Superior de Ciências Econômicas e Empresariais, Cabo Verde, 2010.

SILVA, Maria Angélica Ferreira; TINOCO, Paulo Paganoto; VIEIRA, Simone Silva da Cunha. **Benefícios pós-emprego e seus impactos nas demonstrações contábeis das empresas brasileiras**. Registro Contábil – Ufal – Maceió/AL, 2015.

SUZANO PAPEL E CELULOSE. **Relatório Anual 2017**. Disponível em: <<http://siteempresas.bovespa.com.br/consbov/ArquivoComCabecalho.asp?motivo=&protocolo=597443&funcao=visualizar&Site=C>>. Acesso em 2 de Maio de 2019.

TELEFÔNICA. **Relatório Anual 2017**. Disponível em: <<http://siteempresas.bovespa.com.br/consbov/ArquivoComCabecalho.asp?motivo=&protocolo=597413&funcao=visualizar&Site=C>>. Acesso em 2 de Maio de 2019.

USIMINAS. **Relatório Anual 2017**. Disponível em: <<http://siteempresas.bovespa.com.br/consbov/ArquivoComCabecalho.asp?motivo=&protocolo=596096&funcao=visualizar&Site=C>>. Acesso em 12 de Maio de 2019.

VALE. **Relatório Anual 2017**. Disponível em: <<http://siteempresas.bovespa.com.br/consbov/ArquivoComCabecalho.asp?motivo=&protocolo=598243&funcao=visualizar&Site=C>>. Acesso em 16 de Maio de 2019.

YAMAMOTO, M. M.; SALOTTI, B. M. **Informação contábil: estudos sobre a sua divulgação no mercado de capitais**. São Paulo: Atlas, 2006.