

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
CENTRO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISAS EM CONTROLADORIA E
CONTABILIDADE DO DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA UFMG

TACIANA VIEIRA MARTINS DE ALMEIDA

IDENTIFICAÇÃO DO “*RISK SHARING*” NO PASSIVO ATUARIAL DAS EMPRESAS
PATROCINADORAS DE PLANOS DE APOSENTADORIA E PENSÃO

BELO HORIZONTE

2017

Taciana Vieira Martins de Almeida

IDENTIFICAÇÃO DO “*RISK SHARING*” NO PASSIVO ATUARIAL DAS EMPRESAS
PATROCINADORAS DE PLANOS DE APOSENTADORIA E PENSÃO

Monografia apresentada ao Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Controladoria e Contabilidade do Departamento de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Contabilidade em IFRS e Controladoria.

Orientador: Prof. Dr. José Roberto de Souza
Francisco FACE/UFMG

Belo Horizonte

2017

RESUMO

A fim de atender a paridade contributiva ou responsabilidade do Participante no custeio de *déficit* de planos de aposentadoria em Entidades Fechadas de Previdência Complementar, o conceito *Risk Sharing* foi introduzido pelo parágrafo 87 (d) do Pronunciamento Técnico CPC 33 (R1), que foi aprovado pela Deliberação CVM 695 de 13 de dezembro de 2012. Pelo referido conceito, o valor presente das obrigações atuariais deve ser calculado considerando as contribuições de empregados ou de terceiros que reduzam o custo final desses benefícios para a Patrocinadora do Plano. Dentro desta temática, o estudo aqui apresentado tem o objetivo de identificar se a responsabilidade dos participantes no custeio do plano de aposentadoria é reconhecida nas obrigações de benefícios pós-emprego registradas no passivo atuarial das empresas patrocinadoras de planos de aposentadoria e pensão. A metodologia aplicada constitui-se de pesquisa empírica e análise bibliográfica com abordagem descritiva e qualitativa. Como resultado, foi identificado que as empresas não têm evidenciado de forma clara o compartilhamento de risco com os participantes e assistidos, prejudicando a comparabilidade das obrigações de benefícios a empregados.

Palavras-chave: Benefícios Pós-Emprego. CPC 33 (R1). *Risk Sharing*. Passivo Atuarial.

ABSTRACT

In order to meet the Participant's contribution parity or responsibility for the costing of retirement plan deficits in Complementary Pension Plans, the Risk Sharing concept was introduced by paragraph 87 (d) of Technical Pronouncement CPC 33 (R1), which was approved by CVM Resolution 695 of December 13, 2012. Under this concept, the present value of actuarial obligations should be calculated considering contributions from employees or third parties that reduce the final cost of these benefits to the Plan Sponsor. Within this theme, the study presented here aims to identify whether the participants' responsibility for the costing of the retirement plan is recognized in the post-employment benefit obligations recorded in the actuarial liabilities of the companies sponsoring retirement and pension plans. The applied methodology consists of empirical research and bibliographical analysis with a descriptive and qualitative approach. As a result, it has been identified that companies have not clearly demonstrated the sharing of risk with participants and assisted, impairing the comparability of employee benefit obligations.

Keywords: *Post-employment benefits. CPC 33 (R1). Risk Sharing. Actuarial Liabilities.*

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Maiores Planos de Benefícios em 04/2017– Modalidade BD	19
Tabela 2 – Resultado dos Planos de Benefícios registrado na DA de 31.12.2016	21
Tabela 3 – Planos de Benefícios deficitários em 31.12.2016 e com PED em vigor	21
Tabela 4 – Benefício Pós-emprego	25
Tabela 5 – Benefício Pós-emprego (<i>Risk Sharing</i>)	26

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

ABRAPP	Associação Brasileira de Fundos de Pensão
AES Eletropaulo	Eletropaulo Metropolitana Eletricidade de São Paulo S/A
BANESPA	Banco do Estado de São Paulo S.A.
BANESPREV	Fundo Banespa de Seguridade Social
BD	Plano de Benefício Definido
BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
CABESP	Caixa Beneficente dos Funcionários do Banco do Estado de São Paulo
CD	Plano de Contribuição Definida
CENTRUS	Fundação Banco Central de Previdência Privada
DA	Demonstrações Atuariais
DFPs	Demonstrações Financeiras Padronizadas
EFPC	Entidade Fechada de Previdência Complementar
EPPC	Empresas Patrocinadoras de Planos de Aposentadoria e Pensão
FAPES	Fundação Assistência e Previdência Social do BNDES
FIPECAFI	Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras
FORLUZ	Fundação Forluminas de Seguridade Social
FUNCEF	Fundação dos Economistas Federais
FUNCESP	Fundação Companhia Energética de São Paulo
FUNDAÇÃO COPEL	Fundação Copel de Previdência e Assistência Social
ORA	Outros Resultados Abrangentes
PED	Plano de Equacionamento do Déficit
PETROS	Fundação Petrobras de Seguridade Social
PREVI	Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil
REAL GRANDEZA	Fundação de Previdência e Assistência Social
SEST	Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais
SISTEL	Fundação Sistel de Seguridade Social
VALIA	Fundação Vale do Rio Doce de Seguridade Social
VJA	Valor Justo dos Ativos
VPOA	Valor Presente das Obrigações Atuariais

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	5
2. REFERENCIAL TEÓRICO	8
2.1 Passivo Atuarial das Entidades Fechadas de Previdência Complementar	8
2.2 <i>Risk Sharing</i> - Entidades Fechadas de Previdência Complementar	10
2.3 <i>Risk Sharing</i> - Reconhecimento, mensuração e divulgação	11
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	18
3.1 População e amostra.....	18
3.2 Coleta e análise dos dados.....	18
3.3 Informações básicas sobre os planos de benefício definido	22
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	25
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	27
REFERÊNCIAS.....	29

1. INTRODUÇÃO

Pesquisas recentes tem mostrado que as empresas em geral estão fazendo uso da política de benefícios para seduzir e manter funcionários. Dentre os diversos benefícios que as empresas oferecem estão participação nos lucros e resultados das companhias, auxílio moradia, auxílio creche e escola para os filhos, seguro de vida, assistência médica e odontológica além de planos de aposentadoria (por invalidez, normal e pensão). Geralmente esses benefícios são concedidos aos empregados que se encontram na ativa, porém, em alguns casos os benefícios podem ser estendidos ao período pós-emprego.

Os benefícios pós-emprego podem ser definidos como aqueles que o beneficiário recebe após o período de trabalho com recursos de alguma forma garantidos pela empresa, direta ou indiretamente. Os exemplos de benefícios pós-emprego mais concedidos pelas empresas são: pensões, aposentadoria, assistência médica e odontológica e seguros de vida.

A contabilização dos benefícios pós-emprego foi introduzida nas demonstrações das empresas brasileiras em 2000, através da Deliberação da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) nº 371/2000, que aprovou a Norma e Procedimento de Contabilidade (NPC) nº 26, emitida pelo Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (Ibracon), que tinha como objetivo estabelecer quando e de que forma o custo para proporcionar benefícios a empregados devia ser reconhecido pela Entidade empregadora/patrocinadora, assim como as informações que deviam ser divulgadas nas demonstrações contábeis dessa Entidade.

Em 2009 foi aprovado o Pronunciamento Técnico CPC nº 33 - Benefícios a empregados, sendo o mesmo revisado em 2011, contemplando substancialmente as alterações no texto da IAS 19 – *Employee Benefits*, emitida pelo IASB - *International Accounting Standards Board* e aprovado pela Deliberação CVM nº 695/2012, tornando-se a norma em vigor que dispõe sobre contabilização e divulgação de benefícios pós-emprego.

O Pronunciamento Técnico foi transformado em Norma pelo Conselho Federal de Contabilidade através da Resolução CFC nº 1.193/09, que aprova a NBC TG 33 – Benefícios a Empregados.

Esta, por sua vez, já passou por duas revisões, sendo as versões seguintes denominadas por NBC TG 33 (R1) (1ª revisão) e NBC TG 33 (R2) (2ª revisão). A última versão foi publicada em 23 de outubro de 2015 e entrou em vigor em 1º de janeiro de 2016.

O objetivo do CPC 33 é estabelecer a contabilização e a divulgação dos benefícios concedidos aos empregados. Para tanto, o Pronunciamento requer que a entidade reconheça: (a) um passivo quando o empregado prestou o serviço em troca de benefícios a serem pagos no futuro; e (b) uma despesa quando a entidade se utiliza do benefício econômico proveniente do serviço recebido do empregado em troca de benefícios a esse empregado.

Dentre as inovações trazidas pela revisão desse pronunciamento, CPC 33 - Benefícios a empregados (R1) (tratado daqui em diante apenas como CPC 33 (R1)), destacam-se: 1) conceituação de obrigação construtiva (ou não formalizada) de benefícios; 2) reconhecimento de superávits como ativo na entidade patrocinadora; 3) opção de reconhecimento integral de ganhos e perdas atuariais em outros resultados abrangentes e 4) ampliação dos requerimentos de divulgação de planos de benefício definido de demonstrações financeiras (SILVA, TINOCO e VIEIRA, 2015).

O *risk sharing*, ou compartilhamento de risco, é um conceito que foi introduzido pelo parágrafo 87 (d) do CPC 33 (R1) e pelo referido conceito, o valor presente das obrigações atuariais (VPOA) deve ser calculado considerando as contribuições de empregados ou de terceiros que reduzam o custo final desses benefícios para a Patrocinadora do Plano. Ou seja, o entendimento é que o VPOA seja reduzido considerando a participação dos empregados na amortização do déficit, considerando as premissas atuariais para fins de atendimento à Superintendência de Previdência Complementar (PREVIC).

Embora o CPC 33 (R1) tenha trazido avanços significativos em consonância às normas internacionais de contabilidade, as empresas tiveram dificuldades de aplicar o *risk sharing* devido a pouca clareza nas informações divulgadas. Outro complicador é o fato de os relatórios elaborados em atendimento ao IAS19/CPC 33 serem fechados antes de os resultados da avaliação atuarial, para fins de atendimento à PREVIC, estarem disponíveis. Com isso, a informação sobre

o percentual de contribuições extraordinárias de participantes e assistidos para fins de estimativa da redução do VPOA devido ao *risk sharing*, fica prejudicada.

Neste contexto, o presente estudo teve como objetivo geral: analisar os demonstrativos contábeis de empresas patrocinadoras de planos de previdência complementar para seus funcionários, identificando como a responsabilidade dos participantes no custeio do plano de aposentadoria é reconhecida nas obrigações de benefícios pós-emprego registradas no passivo atuarial.

O *risk sharing* pode ser considerado um item polêmico para o mercado de previdência complementar devido às diversas possibilidades de interpretação da norma. No Brasil, apesar de existirem estudos exploratórios sobre as práticas de evidenciação, há uma carência de pesquisas baseadas no compartilhamento de riscos com participantes e assistidos.

Mediante este contexto têm-se a seguinte questão de problema: Como as Empresas Patrocinadoras de Previdência Complementar estão reconhecendo nas demonstrações contábeis suas obrigações de benefícios?

Desta forma, a escolha desta temática de investigação justifica-se pela importância de uma análise aprofundada do real comprometimento dos passivos das empresas patrocinadoras pelas obrigações de benefícios pós-emprego, dado as recentes alterações na legislação.

Este estudo estrutura-se em cinco seções, sendo que a primeira seção apresenta o tema, o problema de pesquisa e o objetivo do estudo. Por conseguinte, é abordado, o referencial teórico que fundamenta o estudo, particularmente o CPC 33 (R1) que trata dos benefícios aos empregados e estudos anteriores. Posteriormente é apresentado o método e os procedimentos da pesquisa seguido pela análise dos resultados, e finalizando com as conclusões da pesquisa realizada.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Passivo Atuarial das Entidades Fechadas de Previdência Complementar

O passivo atuarial corresponde ao valor presente das obrigações atuariais advindas das prestações de serviços executadas pelos empregados na empresa patrocinadora dos períodos correntes e passados, cujas estimativas têm origem em uma avaliação atuarial, que, segundo Carreta (2010, p. 265), é “o processo executado pelo atuário para medir a situação financeira do plano, estimando o valor acumulado dos compromissos e a necessidade do fluxo financeiro no futuro, de forma a manter o equilíbrio atuarial.” Para a realização desse trabalho, são adotadas hipóteses atuariais – tais como rotatividade e tábuas atuariais – e financeiras – relativas a taxas de juros e crescimento de salários, por exemplo.

Tendo em vista que as empresas patrocinadoras de planos de aposentadoria e pensão (EPPC) se comprometem a verter contribuições para um plano de benefícios, estas se constituem nas saídas de caixa esperadas – determinadas conforme o regulamento vigente na entidade fechada de previdência complementar (EFPC), devidamente apuradas na avaliação atuarial daquela entidade. No entanto, o CPC 33 (R1) considera o valor presente da obrigação (VPO) total do plano, ou seja, o valor presente do fluxo de benefícios a serem pagos pela EFPC (aplicadas as devidas probabilidades próprias do cálculo atuarial), proporcionalizados pelo tempo de serviço do empregado *versus* o valor justo dos ativos (VJA) já acumulados pelo plano para apurar o valor da obrigação (ou do ativo, caso o VJA seja superior ao VPO) a ser registrado pela EPPC (VALADÃO e RODRIGUES, 2013).

No que tange à Paridade Contributiva ou responsabilidade do Participante no custeio de *déficit* de planos de aposentadoria em Entidades Fechadas de Previdência Complementar, a Lei Complementar nº 108 de 29 de maio de 2001 determina em seu artigo 60 que a contribuição do patrocinador para plano de benefícios, caso ele seja União, Estado, o Distrito Federal, Município, inclusive suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e empresas controladas direta ou indiretamente, em hipótese alguma, excederá a do participante, observado o disposto no art. 5º da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e as regras específicas emanadas do órgão regulador e fiscalizador. Existem também os planos em que as patrocinadoras, mesmo

sendo regidas pela Lei Complementar nº 109, que não exige a paridade contributiva entre participantes e assistidos e a patrocinadora, determina que os participantes deverão participar do custeio dos *déficits*.

Quanto à evidenciação do passivo atuarial, ao aplicar o conceito de paridade apregoado na Resolução n. 18/2006, do Ministério da Previdência Social, CHAGAS (2006) percebe que 92% dessas EPPC deveriam evidenciar obrigações atuariais, entretanto, apenas 38%, em 2005, tinham em suas demonstrações contábeis saldo de passivo atuarial. Análise semelhante foi realizada pela Ernest&Young Terco, em parceria com a Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras – FIPECAFI, e mostrou que, em 2011, ainda não há completa evidenciação de todos os itens estabelecidos na norma.

A última revisão do CPC 33 e IAS 19 ocorridas em 2011 passou a demandar então que as empresas deem *disclosure*¹ sobre os riscos a ele associados, entre os quais destacamos os riscos não gerenciáveis relacionados a longevidade da população e a capacidade de rendimento dos ativos do plano muito dependente da performance do mercado financeiro. Em seu estudo, Lay, Silva, e Michels (2017) identificaram que alguns fatores como tamanho, rentabilidade e a existência de membros externos no conselho de administração ajudam a explicar o nível de evidenciação dos benefícios a empregados das empresas brasileiras listadas no IBRx 100 da BM&FBovespa.

Por fim, devida a relevância dos compromissos com benefícios pós-emprego nas demonstrações contábeis das entidades brasileiras patrocinadoras de benefícios pós-emprego, e os riscos gerados por estes compromissos, conforme demonstrado por Silva, Tinoco e Vieira (2015) para o exercício de 2013, as informações relativas ao *risk sharing* devem ser apresentadas.

¹ Disclosure deriva da palavra disclose, compreendendo o ato de divulgar, evidenciar, tornar algo evidente, público. No âmbito corporativo, o termo disclosure está ligado ao conceito de transparência corporativa, relacionado à evidenciação de informações que, tanto podem ser obrigatórias, quando exigidas por leis, contratos ou outros normativos, como podem ser voluntárias ou discricionárias, quando se trata de informações suplementares (MURCIA et al., 2010).

2.2 Risk Sharing - Entidades Fechadas de Previdência Complementar

O CPC 33 (R1) tem como principal objetivo estabelecer a contabilização e a divulgação dos benefícios concedidos aos empregados, sendo aplicado pela firma empregadora ou patrocinadora na contabilização de tais benefícios, excluindo aqueles aos quais se aplica o CPC 10 – Pagamento Baseado em Ações (CPC, 2012). Para tanto, este pronunciamento requer que a entidade reconheça:

- (a) um passivo quando o empregado prestou o serviço em troca de benefícios a serem pagos no futuro; e
- (b) uma despesa quando a entidade se utiliza do benefício econômico proveniente do serviço recebido do empregado em troca de benefícios a esse empregado.

O item 5 da referida Norma classifica as modalidades de benefício em quatro categorias:

- (a) benefícios de curto prazo;
- (b) benefícios pós-emprego;
- (c) outros benefícios de longo prazo; e
- (d) benefícios por desligamento.

Cada categoria possui características peculiares que assim repercutem nos tratamentos contábeis que deverão ser aplicados. Nos benefícios de curto prazo são incluídos salários, 13º salário, férias e assistência médica; os benefícios pós-emprego incluem aposentadoria e pensão, além de outros, pagáveis após o término do vínculo empregatício, como assistência médica e seguro de vida na aposentadoria (FIPECAFI, 2010). O CPC 33 (R1) não exigiu divulgações específicas para os benefícios de curto prazo, apenas para os benefícios pós-emprego, os quais são divididos em plano de contribuição definida (CD) e plano de benefício definido (BD), dependendo da natureza econômica do plano decorrente dos seus principais termos e condições, sendo que um plano que ofereça algum benefício definido (que seria considerado como contribuição variável pela Resolução CGPC nº 16/05) é tratado como benefício definido.

O fator determinante que diferencia os dois tipos de planos é justamente o risco da organização que patrocina a operação. Nos planos CD, a firma paga a quantia que aceita contribuir a uma entidade separada, um fundo de previdência, não necessitando efetuar contribuições adicionais, caso esse fundo não conte com os recursos necessários para a garantia de benefícios ou rentabilidades. Nos planos BD, a obrigação da empresa é prover os benefícios acordados com os empregados. Desta forma, a organização incorre, parcial ou integralmente, tanto no risco atuarial – risco associado ao descasamento das premissas, em que o custo dos benefícios seja maior que o esperado – como no risco de investimento (ERNST & YOUNG TERCO, 2012).

Conforme ressaltado por Hendriksen e Breda (1999) do ponto de vista da empresa, os planos de contribuição definida não são mais complexos que uma caderneta de poupança. Assim, a questão fundamental refere-se aos planos de benefício definido e à parte relativa aos benefícios definidos de um plano de contribuição variável.

2.3 Risk Sharing - Reconhecimento, mensuração e divulgação

2.3.1 Reconhecimento e mensuração

Para mensurar a obrigação e a despesa do plano BD são necessárias premissas atuariais, existindo a possibilidade de ganhos ou perdas atuariais e, portanto, a contabilização dos planos de benefício definido é complexa. Além disso, as obrigações são mensuradas ao seu valor presente, porque podem ser liquidadas muitos anos após a prestação dos serviços pelos empregados. Diante disso, na contabilização dos planos de benefício definido, é necessário:

- (a) determinar o *déficit* ou *superávit* (o valor presente da obrigação de benefício definido menos o valor justo dos ativos do plano (se houver));
- (b) determinar o valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido como o valor do *déficit* ou *superávit* determinado em (a), ajustado por qualquer efeito de limitação de ativo líquido de benefício definido ao teto de ativo (*asset ceiling*);
- (c) determinar os valores a serem reconhecidos em resultado; e
- (d) determinar as remensurações do valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido, a serem reconhecidas em outros resultados abrangentes.

Para determinação do valor do *déficit/superávit*, o custo final do benefício para a entidade deve ser estimado de maneira confiável pelo método do crédito unitário projetado. Este método considera cada período de serviço como dando origem a uma unidade adicional de direito ao benefício e mensura cada unidade separadamente para construir a obrigação final.

Nesta estimativa, a entidade deve definir quanto do benefício deve ser atribuível aos períodos corrente e anteriores e fazer estimativas (premissas atuariais) acerca de variáveis demográficas (tais como rotatividade e mortalidade de empregados) e variáveis financeiras (tais como futuros aumentos nos salários e nos custos médios), que afetarão o custo do benefício. Esse benefício deve ser descontado para apuração de seu valor presente e do custo do serviço corrente. Em seguida, o valor justo dos ativos do plano deve ser deduzido.

O CPC 33 (R1) define valor justo como 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 de mensuração.

O valor líquido de passivo existe quando ocorrem perdas atuariais e, o valor líquido de ativo, quando ocorrem ganhos atuariais. Estes resultam de aumentos ou reduções no valor presente da obrigação de benefício definido em razão de mudanças em premissas atuariais e os ajustes pela experiência.

O valor líquido de passivo (ativo) deve ser reconhecido na demonstração contábil (Balanço Patrimonial). Este, em caso de *superávit*, deve ser mensurado como o menor valor dentre o *superávit* do plano de benefício definido e o teto de ativo (*asset ceiling*) determinado pela aplicação da taxa de desconto.

No resultado devem ser reconhecidos o custo do serviço corrente, qualquer custo do serviço passado e ganho ou perda na liquidação e os juros líquidos sobre o valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido. Já os ganhos e perdas atuariais, o retorno dos ativos sobre o plano e qualquer mudança no efeito de teto do ativo, deve ser reconhecido como Outros Resultados Abrangentes.

2.3.2 Valor Presente da Obrigação por Benefício Definido e Custo do Serviço Corrente

O valor presente das obrigações atuariais representa o compromisso acumulado com o plano de aposentadoria considerando o tempo de serviço até a data de fechamento do exercício fiscal. Ou seja, o VPOA está relacionado com o serviço passado de cada participante do plano na data de encerramento do exercício fiscal.

Assim, as contribuições de participantes para o custo normal do plano não poderiam ser consideradas para reduzir o VPOA. A razão é que o referido custo está relacionado com o serviço futuro dos participantes, que não está contemplado no valor presente das obrigações atuariais.

Por outro lado, as contribuições extraordinárias, referentes à amortização de *déficits* do plano de aposentadoria, buscam ajustar a capitalização insuficiente do plano para a cobertura das provisões matemáticas de benefícios a conceder e concedidos calculadas na data do fechamento do exercício em atendimento às normas da PREVIC. Ou seja, essas são contribuições do participante para o custeio das provisões matemáticas na data de cálculo e logo representam a assunção pelos participantes de uma parte da cobertura do compromisso acumulado do plano de aposentadoria até data de cálculo. Portanto, são elegíveis a reduzir o VPOA na data do fechamento do exercício fiscal e consequentemente o compromisso de balanço da empresa patrocinadora conforme disposto no parágrafo 87 (d) do CPC 33 (R1).

2.3.3 Premissas Atuariais: salários, benefícios e custos médicos

Quanto às obrigações de benefício definido a entidade deve mensurá-la em base que reflita:

- (a) os benefícios estabelecidos nos termos do plano (ou resultantes de qualquer obrigação construtiva que vá além desses termos), no final do período a que se referem as demonstrações contábeis;
- (b) quaisquer aumentos salariais estimados futuros que afetem os benefícios devidos;
- (c) o efeito de qualquer limite sobre a parcela do empregador no custo dos benefícios futuros;
- (d) contribuições de empregados ou de terceiros que reduzam o custo final desses benefícios para a entidade; e (grifado)

(e) as mudanças futuras estimadas no nível de benefícios de previdência social que afetem os benefícios devidos segundo um plano de benefício definido, se, e somente se:

- (i) essas mudanças tiverem sido decretadas antes do período contábil a que se referem as demonstrações contábeis; ou
- (ii) dados históricos ou outras evidências confiáveis indicarem que esses benefícios de previdência social mudarão de alguma forma previsível, por exemplo, de acordo com mudanças futuras nos níveis gerais de preço ou nos níveis gerais de salário.

93. Contribuições de empregados ou de terceiros estabelecidas nos termos formais do plano reduzem o custo do serviço (se estiverem atreladas ao serviço) ou afetam as remensurações do valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido (se não estiverem atreladas ao serviço). Um exemplo de contribuições que não estão atreladas ao serviço é quando as contribuições forem exigidas para reduzir *déficit* decorrente de perdas sobre os ativos do plano ou de perdas atuariais. Se as contribuições de empregados ou de terceiros atreladas ao serviço, essas contribuições reduzem o custo do serviço da seguinte forma:

(a) se o montante das contribuições depende do número de anos de serviço, a entidade deve atribuir as contribuições para períodos de serviço, utilizando o mesmo método de atribuição exigido pelo item 70 para o benefício bruto (isto é, utilizando a fórmula de contribuição do plano ou a forma linear); ou

(b) se o montante das contribuições independe do número de anos de serviço, a entidade está autorizada a reconhecer tais contribuições como redução do custo do serviço no período em que o serviço relacionado seja prestado. Exemplos de contribuições que são independentes do número de anos de serviço incluem aqueles que são uma percentagem fixa do salário do empregado, um valor fixo durante todo o período de serviço ou dependem da idade do empregado. (CPC 33 (R1))

2.3.4 Custo do serviço passado e ganhos e perdas na liquidação

Custo do serviço passado é a mudança no valor presente da obrigação de benefício definido, resultante de alteração ou redução (encurtamento/curtailment) do plano e deve ser reconhecido como despesa quando ocorrer a alteração ou redução do plano ou, quando a entidade reconhecer os custos de reestruturação correspondentes ou os benefícios rescisórios, o que ocorrer primeiro.

O ganho ou a perda na liquidação é a diferença entre:

- (a) o valor presente da obrigação de benefício definido que estiver sendo liquidada, conforme determinado na data de liquidação; e
- (b) o preço de liquidação, incluindo quaisquer ativos do plano transferidos e quaisquer pagamentos feitos diretamente pela entidade referente à liquidação. (CPC 33(R1))

2.3.5 Reconhecimento e mensuração: ativos do plano

O valor justo de quaisquer ativos do plano deve ser deduzido do valor presente da obrigação de benefício definido na determinação do *déficit* ou *superávit*. Os ativos do plano devem ser reduzidos por quaisquer passivos do fundo que não estão relacionados com benefícios aos empregados, por exemplo, contas a pagar e outros exigíveis e passivos resultantes dos instrumentos financeiros derivativos.

2.3.6 Divulgação

A entidade deve divulgar informações que:

- (a) expliquem as características de seus planos de benefício definido e os riscos a eles associados (ver item 139);
- (b) identifiquem e expliquem os montantes em suas demonstrações contábeis decorrentes de seus planos de benefício definido (ver 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 (ver itens 145 a 147). (CPC 33 (R1))

Devido à incerteza dos fluxos de caixas futuros, as entidades ficam obrigadas a divulgar análise de sensibilidade para cada premissa atuarial utilizada, assim como as suas limitações. Essa análise permite observar como as demonstrações contábeis podem vir a ser afetadas por mudanças razoavelmente possíveis.

2.3.7 Componentes do custo de benefício definido

A entidade deve reconhecer os componentes de custo de benefício definido, exceto na medida em que outra Norma exigir ou permitir sua inclusão no custo de ativo, da seguinte maneira:

- (a) custo do serviço no resultado;
- (b) os juros líquidos sobre o valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido no resultado; e
- (c) remensurações do valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido em outros resultados abrangentes.

Com a atualização da norma, as variações não esperadas (decorrentes de reavaliação), que são os ganhos e perdas decorrentes de hipóteses que não se confirmaram, mudanças de hipóteses e ganhos e perdas patrimoniais, passam a ser reconhecidas no Balanço Patrimonial via Outros Resultados Abrangentes, não transitando, portanto, pelo resultado do exercício. Já as variações esperadas no ativo ou passivo reconhecido no balanço patrimonial (equivalentes ao custo do serviço e à receita/despesa de juros) afetarão o resultado do exercício.

No caso em que o *déficit* ou *superávit* do plano seja apurado com o VPOA ajustado pelo *Risk Sharing*, o resultado será um *déficit* menor ou *superávit* maior dependendo da situação anterior do plano. O *déficit* será reconhecido no balanço da empresa diretamente e o *superávit* estará sujeito ao *asset ceiling* para determinar o que efetivamente será reconhecido no balanço da empresa.

O Custo dos juros e o Rendimento esperado sobre os ativos do plano são substituídos pela receita/despesa de juros sobre o ativo ou obrigação reconhecida no balanço patrimonial. Essa despesa ou receita de juros é calculada com base na taxa de desconto do plano. Na maioria dos casos, as receitas são reduzidas pela definição de taxa de retorno sobre os ativos igual à taxa de desconto. Os rendimentos patrimoniais acima ou abaixo da taxa de desconto são reconhecidos em Outros Resultados Abrangentes.

A redução do VPOA resultante do ajuste devido ao *Risk Sharing* será considerada como ganhos e perdas atuariais e, portanto, seu impacto será em Outros Resultados Abrangentes, podendo ser reclassificado para o patrimônio líquido.

Contudo, o resultado do exercício pode ficar mais volátil em função do reconhecimento imediato de alterações nos planos, inclusive daquelas referentes aos participantes não elegíveis na data das alterações (TOWERS, 2011).

- (a) Aprimoramento nas divulgações, melhorando o entendimento sobre os riscos de tais planos. Destacando o teste de sensibilidade das variáveis atuariais”. (IFRS Brasil, 2011)

As divulgações exigidas foram ampliadas para incluir mais informações sobre os riscos da empresa associados aos planos de benefícios. Esses riscos incluem o prazo, valor e incerteza dos fluxos de caixa futuros e as implicações do ambiente regulatório no qual os planos operam.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para o presente estudo foi utilizada a metodologia de pesquisa empírica e análise bibliográfica e documental com abordagem descritiva. Para Beuren (2003, p.89), “a pesquisa documental baseia-se em materiais que ainda não receberam um tratamento analítico ou que podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa”. De acordo com Gil (1999, p. 44) pesquisa com abordagem descritiva “tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Marconi e Lakatos (1992, p.43), afirmam que a pesquisa bibliográfica é o levantamento de toda a bibliografia já publicada, em forma de livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita. A sua finalidade é fazer com que o pesquisador entre em contato direto com todo o material escrito sobre um determinado assunto, auxiliando o cientista na análise de suas pesquisas ou na manipulação de suas informações. Ela pode ser considerada como o primeiro passo de toda a pesquisa científica.

3.1 População e amostra

Considerando-se que um mesmo fundo de pensão pode administrar vários planos de benefícios, e estes, por sua vez, podem ser patrocinados por mais de uma empresa, concentramos a pesquisa documental nos demonstrativos contábeis das patrocinadoras dos 15 maiores planos de benefício definido relacionados no Consolidado Estatístico da Previdência Complementar Fechada de abril de 2017, divulgado pela Associação Brasileira de Fundos de Pensão – ABRAPP, que representam 0,04% do total dos ativos das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (R\$ 812 bilhões) no período analisado.

3.2 Coleta e análise dos dados

Os dados coletados se referem ao exercício de 2016, e abrangem tanto as Demonstrações Financeiras Padronizadas (DFPs) quanto os relatórios referentes aos planos administrados pelas EFPCs. Foi realizado um estudo analítico para extração dos valores apresentados em Nota Explicativa na EPPC.

A Tabela 1 apresenta a relação dos 15 maiores planos de benefícios estruturados na modalidade benefício definido e suas respectivas EFPC e EPPC:

Tabela 1 – Maiores Planos de Benefícios em 04/2017– Modalidade BD

Ranking	Plano de Benefícios	EFPC	Investimentos (R\$ mil)
1	PB1	PREVI	158.467.040
2	PLANO PETROS DO SIST. PETROBRÁS	PETROS	50.016.995
3	REG/REPLAN	FUNCEF	46.109.031
4	PLANO BD	REAL GRANDEZA	13.571.024
5	PLANO BD	VALIA	11.276.892
6	PBS-A	SISTEL	11.062.074
7	PBB	FAPES	10.106.605
8	PSAP/ELETROPAULO	FUNCESP	8.560.698
9	PAC	FUNDAÇÃO ITAÚ UNIBANCO	7.560.163
10	PLANO V	BANESPREV	6.612.286
11	PBB	CENTRUS	6.036.722
12	PLANO A	FORLUZ	5.868.237
13	PLANO BANESPREV II	BANESPREV	5.666.701
14	PLANO UNIFICADO BD	FUNDAÇÃO COPEL	5.449.616
15	PSAP/CESP B1	FUNCESP	5.266.262

Fonte: ABRAPP (2017)

Após análise das Demonstrações Atuariais (DA) dos planos selecionados e Relatório Anual de Informações das EFPC, verificamos quais deles apresentaram *déficit* em 2016 e previam recolhimento de contribuições extraordinárias mensais estabelecidas em Plano de Equacionamento do *Déficit* (PED) aprovado pelo Conselho Deliberativo que já esteja em vigor ou para vigorar a partir de 2017.

Conforme previsto pela Resolução CGPC nº 26/2008, alterada pelas Resoluções CNPC 10/2012, 13/2013, 14 e 16/2014 e pela Resolução CNPC nº 22/2015, de 22/11/2015, doravante referida apenas como *CGPC nº 26/2008 revisada*, as Entidades que apuram resultado deficitário deverão observar os procedimentos destacados a seguir.

Antes da definição sobre a obrigatoriedade de equacionamento de *déficit* técnico e/ou do montante a ser equacionado, deve-se apurar o ajuste da precificação do valor dos títulos públicos classificados na categoria mantidos até o vencimento, conforme dispõe o Art. 28-A da *CGPC n° 26/2008 revisada*:

Art. 28-A. O valor do ajuste de precificação, positivo ou negativo, será acrescido ou deduzido, respectivamente, para fins de equacionamento de *déficit*.(grifado)

§1º O valor do ajuste de precificação mencionado no caput corresponde à diferença entre o valor dos títulos públicos federais atrelados a índice de preços classificados na categoria títulos mantidos até o vencimento, calculado considerando a taxa de juros real anual utilizada na respectiva avaliação atuarial, e o valor contábil desses títulos.

Dito procedimento é reforçado pelo que dispõe o Art. 10 da Instrução Previc n° 19/2015:

Art. 10 Para fins de destinação de *superávit* ou equacionamento de *déficit* deverá ser considerado o equilíbrio técnico ajustado constante das informações complementares do Demonstrativo do Ativo Líquido por Plano de Benefícios. (grifado)

§ 1º No caso de equacionamento de *déficit*, o equilíbrio técnico ajustado considerará o ajuste de precificação de títulos previsto nesta Instrução, quer seja positivo ou negativo.

§ 2º No caso de destinação de *superávit*, o equilíbrio técnico ajustado considerará o ajuste de títulos previsto nesta Instrução, somente se negativo.

Sobre a exigência legal do equacionamento, o Art. 28 da *CGPC n° 26/2008 revisada* estabelece:

Art. 28. Observadas as informações constantes em estudo específico da situação econômico - financeira e atuarial acerca das causas do *déficit* técnico, deverá ser elaborado e aprovado o plano de equacionamento de *déficit* até o final do exercício subsequente, se o *déficit* for superior ao limite calculado pela seguinte fórmula:

Limite de *Déficit* Técnico Acumulado = [1% x (duração do passivo - 4) x PM]

Caso o Equilíbrio Técnico Ajustado seja inferior ao limite acima estabelecido, não será necessário elaborar o plano de equacionamento de *déficit* (PED).

Posto isso, pode-se verificar na Tabela 2 que alguns planos podem apresentar *déficit* e não ter PED aprovado, e outros com PED em vigor, referente a *déficits* anteriores, que reverteram a

situação para *superávit* em 2016.

Tabela 2 – Resultado dos Planos de Benefícios registrado na DA de 31.12.2016

Ranking	Plano de Benefícios	EFPC	DA 2016	PED em vigor em 2016
1	PB1	PREVI	<i>Déficit</i>	Não
2	PLANO PETROS DO SIST. PETROBRÁS	PETROS	<i>Déficit</i>	Não
3	REG/REPLAN	FUNCEF	<i>Déficit</i>	Não
4	PLANO BD	REAL GRANDEZA	<i>Déficit</i>	Não
5	PLANO BD	VALIA	<i>Superávit</i>	Não
6	PBS-A	SISTEL	<i>Superávit</i>	Não
7	PBB	FAPES	<i>Déficit</i>	Sim
8	PSAP/ELETROPAULO	FUNCESP	<i>Superávit</i>	Sim
9	PAC	FUNDAÇÃO ITAÚ UNIBANCO	<i>Superávit</i>	Não
10	PLANO V	BANESPREV	<i>Déficit</i>	Não
11	PBB	CENTRUS	<i>Superávit</i>	Não
12	PLANO A	FORLUZ	<i>Déficit</i>	Não
13	PLANO BANESPREV II	BANESPREV	<i>Déficit</i>	Sim
14	PLANO UNIFICADO BD	FUNDAÇÃO COPEL	<i>Superávit</i>	Não
15	PSAP/CESP B1	FUNCESP	<i>Superávit</i>	Não

Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

Após análise da Tabela 2, selecionou-se os planos de benefícios que possuem *déficit* equacionado em 2016 ou seja, PED aprovado, a fim de verificar a forma de evidenciação do *risk sharing* nas demonstrações financeiras das empresas patrocinadoras.

A Tabela 3 a seguir, resume os planos de benefício definido selecionados e o nome das principais empresas patrocinadoras, cujas demonstrações financeiras serão objeto de estudo da próxima seção, bem como os integrantes do PED que farão contribuições extraordinárias para o plano.

Tabela 3 – Planos de Benefícios deficitários em 31.12.2016 e com PED em vigor

Ranking	Plano de Benefícios	EFPC	Principal Empresa Patrocinadora	PED
7	PBB	FAPES	BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social	Ativos, Assistidos e Patrocinador
8	PSAP/ELETROPAULO	FUNCESP	AES Eletropaulo	Patrocinador
13	PLANO BANESPREV II	BANESPREV	Banco Santander Merid.	Ativos, Assistidos e Patrocinador

Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

3.3 Informações básicas sobre os planos de benefício definido

3.3.1 Plano Básico de Benefícios da FAPES - PBB

O Plano Básico de Benefícios - PBB é um plano de previdência na modalidade Benefício Definido, que oferece, aos seus participantes e aos beneficiários assistidos, uma renda complementar à Previdência Social, com os seguintes benefícios:

I) Quanto aos Participantes:

- a) Complementação de Aposentadoria;
- b) Complementação de auxílio-doença;
- c) Complementação de abono anual (13º salário).

II) Quanto aos Beneficiários Assistidos:

- a) Complementação de pensão;
- b) Complementação de auxílio-reclusão;
- c) Complementação de abono anual (13º salário).

Além disso, há o benefício de pecúlio por morte, pago em parcela única, que é assegurado aos dependentes do Participante que tiver tido, pelo menos, 12 meses consecutivos de vinculação ao PBB.

São destinatários do PBB os participantes (ativos, assistidos, autopatrocinados e vinculados), os dependentes e os beneficiários assistidos.

O PBB tem como patrocinadores o BNDES, as empresas a ele vinculadas e a FAPES, admitidas mediante convênio.

3.3.2 Plano de Suplementação de Aposentadorias e Pensão PSAP/ELETROPAULO

O PSAP/Eletropaulo é um plano de previdência com contribuição do participante e da empresa. Ele está estruturado na modalidade de Benefício Definido (BD), ou seja, o valor a receber como benefício é previamente definido e acompanha a sua evolução profissional.

São destinatários do Plano os participantes (ativos, assistidos, autopatrocinados, coligado e participante saldado) e os beneficiários assistidos.

Os benefícios de natureza Previdenciária deste Plano, destinados aos Participantes com adesão a partir de 01/04/1998, são:

I) Quanto aos Participantes:

- a) Suplementação de Aposentadoria por Tempo de Serviço;
- b) Suplementação de Aposentadoria por Idade;
- c) Suplementação de Aposentadoria Especial;
- d) Suplementação Adicional;
- e) Benefício Proporcional Diferido;
- f) Suplementação de Aposentadoria por Invalidez; g) Suplementação de Auxílio Doença.

II) Quanto aos Beneficiários:

- a) Suplementação de Pensão por Morte.

O Plano tem como patrocinadora a Eletropaulo - Eletropaulo Metropolitana Eletricidade de São Paulo S/A e qualquer outra empresa do mesmo grupo econômico que vier firmar convênio de adesão a este Plano, na qualidade de Patrocinadora.

3.3.3 Plano de benefícios BANESPREV II

O Plano de Benefícios Banesprev II, patrocinado pelo Santander, encontra-se em extinção desde 03/06/2005.

São destinatários do Plano os participantes (ativos, assistidos, autopatrocinados, e optante) e os dependentes assistidos.

Os benefícios assegurados por este Plano são os seguintes:

I – Para os participantes:

- a) Complementação de Aposentadoria ou Benefício Proporcional;
- b) Complementação de Abono Anual.

II – Para os dependentes:

- a) Pecúlio por Morte;
- b) Complementação de Pensão;
- c) Complementação de Abono Anual.

O Plano tem como patrocinadores as empresas pertencentes ao Conglomerado BANESPA - Banco do Estado de São Paulo S.A., e CABESP - Caixa Beneficente dos Funcionários do Banco do Estado de São Paulo, que aderirem ao regulamento, mediante convênio.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Considerando que o foco deste trabalho são as obrigações constituídas, dentre os 16 itens de evidenciação requeridos pela norma, a pesquisa restringiu-se ao valor da despesa com benefícios pós-emprego, ganhos e perdas atuariais (ORA), valor presente da obrigação (VPOA), ao valor justo dos ativos (VJA) e à obrigação apurada pela diferença entre esses dois, que constitui o resultado do plano – *déficit* ou *superávit*, passivo ou ativo, a ser evidenciado pela EPPC referente aos planos previdenciais.

Tabela 4 – Benefício Pós-emprego

Empresa	BNDES	AES Eletropaulo	SANTANDER MERID.
Número da Nota explicativa	14	18	23
Valor Presente das Obrigações Atuariais (VPO)*	12.741.775	11.671.888	20.769.126
Valor Justo dos Ativos (VJA)*	(9.748.170)	(7.894.541)	(20.116.916)
Obrigação com benefício pós-emprego*	2.993.605	3.777.347	1.621.372
Despesa com benefícios pós-emprego na DRE*	593.199	353.763	258.276
Ganhos e perdas atuariais (ORA)*	1.170.000	(2.468.019)	(941.833)
VP do fluxo de contrib. Extraordinária*	953.523	2.902.614	Não informado
% de contrib. para o <i>déficit</i> (participantes e assistidos)	50%	Não informado	Não informado
Parcela do participante no <i>déficit</i>	Não informado	Não informado	Não informado
Parcela do patrocinador no <i>déficit</i>	Não informado	Não informado	Não informado

Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

*Valores expressos em milhares de reais

Diante dos números apresentados precebe-se que das 3 empresas analisadas apenas 1 informou nas notas explicativas o percentual de contribuição da patrocinadora no equacionamento do *déficit*. Porém, os valores do *risk sharing* não foram evidenciados para que uma análise dos seus efeitos nos resultados pudesse ser realizada.

Segue transcrição do que o BNDES informa na Nota Explicativa nº 14 das Demonstrações Financeiras Consolidadas em IFRS, de 31 de dezembro de 2016:

Em 29 de dezembro de 2016 foi validado pelo Conselho Deliberativo da FAPES, após aprovação pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (SEST), o Plano de Equacionamento do Déficit do PBB. O valor a ser equacionado é de R\$ 953,5 milhões e serão pagos 50% pelos

Patrocinadores e 50% pelos participantes ativos e assistidos. O pagamento será através de contribuição extraordinária, a partir de março de 2017 e terá duração prevista de 25 anos.

Em detrimento da falta de informações sobre o *risk sharing* nas empresas analisadas, apresentamos na Tabela 5, as informações constantes nas notas explicativas das demonstrações financeiras do Banco de Desenvolvimento de Minas Gerais – BDMG, para exemplificar como poderia ser demonstrado o compartilhamento de risco nas empresas patrocinadoras de planos de aposentadoria e pensão.

Tabela 5 – Benefício Pós-emprego (*Risk Sharing*)

Empresa	BDMG
Número da Nota explicativa	28
Valor Presente das Obrigações Atuariais (VPO)*	1.016.272
Valor Justo dos Ativos (VJA)*	(835.827)
Obrigação com benefício pós-emprego*	180.446
Parcela do participante no superávit/déficit*	(46.044)
Passivo Líquido*	134.402
Despesa com benefícios pós-emprego na DRE*	18.592

Fonte: Dados da Pesquisa (2017)

*Valores expressos em milhares de reais

Assim sendo, com base nas empresas analisadas (BNDES, AES Eletropaulo e SANTANDER Merid.) e averiguada (BDMG), constata-se que os atos normativos obrigatórios relativos ao *risk sharing*, não vem sendo mensurados nem evidenciados nas demonstrações financeiras.

Os problemas que as empresas podem ter no reconhecimento da metade da obrigação, baseando na premissa que os participantes arcarão com a outra metade, se devem a não efetivação das contribuições previstas pelos participantes, e ao reconhecimento de uma receita sem fluxo de contribuições.

Por outro lado, ao reconhecer o total da obrigação, podem ocorrer ações judiciais de participante contra a empresa alegando que dado que uma vez a patrocinadora reconheceu 100% do *déficit*, ela não pode equacionar apenas 50%, bem como pode causar uma impressão negativa para os investidores, uma vez que o *risk sharing* afeta o patrimônio líquido da empresa.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A comparabilidade entre as empresas é considerada, pelo CPC00, como uma característica qualitativa de melhoria da informação contábil, em alinhamento com o padrão IFRS. Isso porque se entende que a informação será mais útil se ela puder ser “*comparada com informação similar sobre outras entidades e com informação similar sobre a mesma entidade para outro período ou para outra data*” (QC 20).

Nesse contexto, o objetivo do estudo foi identificar e comparar a evidenciação do *risk sharing* nas obrigações de benefícios pós-emprego registradas no passivo atuarial de empresas patrocinadoras de planos de previdência complementar. Foram analisadas as Demonstrações Atuariais e relatórios de administração dos 15 maiores planos de benefícios estruturados na modalidade Benefício Definido que tinham plano de Equacionamento de *Déficit* aprovado. O período objeto de estudo refere-se aos relatórios contábeis do exercício 2016, publicados em 2017.

Como resultado, foi identificado que as empresas não têm adotado um padrão para evidenciação do compartilhamento de risco com os participantes e assistidos, *risk sharing*, prejudicando a comparabilidade das obrigações de benefícios a empregados.

Diante dos resultados, o estudo conclui que apesar do aumento da qualidade e quantidade de informações sobre o tema após a entrada em vigor do CPC 33(R1), as informações sobre *risk sharing* precisam ser mais detalhadas para melhor compreensão do usuário externo.

Como limitação da pesquisa aponta-se que algumas empresas não divulgaram qualquer informação acerca do compartilhamento de risco com participantes e assistidos, não sendo possível identificar se elas não tinham nada a evidenciar ou deixaram de atender aos requisitos do CPC 33 (R1).

Para novas pesquisas, sugere-se estudar como as empresas patrocinadoras de planos de aposentadoria e pensão estão reconhecendo o valor líquido de ativo de benefício definido na demonstração contábil quando o plano apresenta *superávit*, visto que a Norma não fornece

diretrizes de como calcular o valor presente dos benefícios econômicos, definido pelo Parágrafo 65 do CPC 33 (R1) como reembolso de parcela do ativo para a empresa, ou redução de contribuições futuras da empresa para o plano.

REFERÊNCIAS

ABRAPP - Associação Brasileira de Fundos de Pensão. **Consolidado Estatístico da Previdência Complementar Fechada**. Abril/2017.

ANTUNES, Maria Thereza Pompa; GRECCO, Marta Cristina Pelucio; FORMIGONI, Henrique; NETO, Octavio Ribeiro de Mendonça. **A adoção no Brasil das normas internacionais de contabilidade IFRS: o processo e seus impactos na qualidade da informação contábil**. Revista de Economia & Relações Internacionais, vol.10, janeiro.2012.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Diagnóstico da Convergência às Normas Internacionais – IAS 19 Employee Benefits**. Disponível em <https://www.bcb.gov.br/nor/convergencia/IAS_19_Beneficios_aos_Empregados.pdf> Acesso em 6 de novembro de 2015.

BOTELHO, Ducineli Régis. **Crítérios de mensuração, reconhecimento e evidenciação do passivo atuarial de planos de benefícios de aposentadoria e pensão: um estudo nas demonstrações contábeis das entidades patrocinadoras brasileiras**. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) – Programa Multiinstitucional e Interregional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da UnB, UFPB, UFPE e UFRN, Brasília, 2003.

CARRETA, José Roberto. **Métodos Atuariais**. In: Coletânea de Artigos sobre Tábuas de Mortalidade, Taxas de Juros e Métodos de Financiamento. Superintendência Nacional de Previdência Complementar – Previc - Comissão Nacional de Atuária. MPS, 2010. p. 264-267.

CARVALHO, Rubens Moura de. **O reflexo do status atuarial do plano de benefício previdenciário no valor da empresa: um estudo no mercado acionário do Brasil**. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) – Programa Multiinstitucional e Inter-Regional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, UnB, UFPE e UFRN, 2007.

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 (Mestrado em Ciências Contábeis) – Programa Multiinstitucional e Inter-Regional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, UnB, UFPE e UFRN, 2006.

COMITÊ DE PRONUNCIAMENTOS CONTÁBEIS – CPC. **Conheça a CPC**. 2016. Disponível em: <<http://www.cpc.org.br/CPC/CPC/Conheca-CPC>> Acesso em 12 de maio de 2017.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Benefícios a Empregados: NBC TG 33**. Brasília, 2009.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Benefícios a Empregados: NBC TG 33 (R1)**. Brasília, 2014.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Benefícios a Empregados: NBC TG 33 (R2)**. Brasília, 2015.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Mensuração do valor justo: NBC TG 46**. Brasília, 2013.

CONSELHO GERAL DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR. Resolução n. 16, de 22 de novembro de 2005. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 07 dez. 2005.

COSTA, Jorge Andrade; THEÓPILO, Carlos Renato; YAMAMOTO, Marina Mitiyo. **A Aderência dos Pronunciamentos Contábeis do CPC às Normas Internacionais de Contabilidade**. Contabilidade, Gestão e Governança, Brasília; v. 15, n. 2, p. 110-126, mai/ago 2012.

IFRS BRASIL. **Divulgadas Melhorias na IAS 19 – Benefícios a Empregados (CPC 33)**. Disponível em < <http://ifrsbrasil.com/passivos-e-pl/beneficios-aos-empregados/divulgada-melhorias-na-ias-19-beneficios-aos-empregados-cpc-33>> Acesso em 6 de novembro de 2016.

IUDÍCIBUS, Sérgio; MARTINS, Eliseu; GELBCKE, Ernesto Rubens e SANTOS, Ariovaldo. **Manual de Contabilidade Societária**, São Paulo, Editora Atlas, 2010.

LAY, Luís Antonio; SILVA, Thiago Bruno de Jesus; MICHELS, Andressa. **Fatores explicativos da evidenciação dos benefícios aos empregados em empresas brasileiras listadas no IBRX 100 da BM&FBOVESPA**. Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade, ISSN 2238-5320, UNEB, Salvador, v. 7, n. 1, p. 185- 204, jan./abr., 2017.

LITTLETON, Ananias Charles. Structure of accounting theory. **American Accounting Association**, 1953.

CGPC - Conselho de Gestão Da Previdência Complementar. **Resolução MPS/CGPC N° 26, de 29 de Setembro de 2008 - DOU de 01/10/2008 – RETIFICADO**.

RESENDE, Maria Célia Carvalho; BARROCA, Marialice Martins. **Diretrizes para normalização dos trabalhos acadêmicos apresentados na FACE/UFMG**, Belo Horizonte, 2009.

SILVA, Maria Angélica Ferreira da; TINOCO, Paulo Paganoto; VIEIRA, Simone Silva da Cunha. **Benefícios Pós-Emprego e Seus Impactos nas Demonstrações Contábeis das Empresas Brasileiras**. ReCont: Registro Contábil – Ufal – Maceió/AL, Vol. 6, N° 3 , p.118-135, set/dez - 2015.

TOWERS WATSON. IASB publica a norma IAS 19, revisão 2011: **Impactos para as empresas na contabilização de planos de aposentadoria e outros benefícios pós-emprego**. Disponível em <<https://www.towerswatson.com/pt-BR/Insights/IC-Types/Survey-Research-Results/2011/07/IASB-publica-a-norma-IAS-19-revisao-2011-Impactos-para-as-empresas-na-contabilizacao-de-planos-de>> Acesso em 07 de novembro de 2016.

VALADAO, Daniela Góes.; RODRIGUES, Adriano. **Passivos atuariais: os efeitos das diferenças metodológicas na contabilização dos fundos de pensão e de suas patrocinadoras**. 13º Congresso USP de Controladoria e Contabilidade. 2013. Disponível em: <http://www.congressousp.fipecafi.org/web/artigos132013/185.pdf> Acesso em: 07 out. 2016.