

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

LUCIANE JACOSKI

**A DIVULGAÇÃO DOS BENEFÍCIOS A EMPREGADOS COM BASE NO
PRONUNCIAMENTO TÉCNICO CPC 33 (IAS 19): ESTUDO DAS
DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS DA VALE S.A.**

CURITIBA

2017

LUCIANE JACOSKI

**A DIVULGAÇÃO DOS BENEFÍCIOS A EMPREGADOS COM BASE NO
PRONUNCIAMENTO TÉCNICO CPC 33 (IAS 19): ESTUDO DAS
DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS DA VALE S.A.**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Especialista em Contabilidade e Finanças, no Curso de Ciências Contábeis, Setor de Ciências Sociais e Aplicadas, da Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. MSc. Luiz Rogério Farias

CURITIBA
2017

Dedico a Deus, à minha família e
ao meu namorado, que estão comigo em
todos os momentos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, pela vida, benção e proteção.

Agradeço ao meu pai Augusto e a minha mãe Cecília, que sempre batalharam e buscaram o melhor para nossa vida.

Às minhas irmãs Ana Cristina e Andreia, e minha linda sobrinha Natalia, que, juntamente com meus pais, estiveram ao meu lado em todos os momentos da minha vida, me apoiando, dividindo alegrias e tristezas, e que tenho muito amor.

Agradeço também ao meu namorado Jônatas por partilhar comigo esta caminhada e contribuir com a realização deste trabalho. Sou muito grata pelo seu apoio, palavras de incentivo e por todo o seu amor e carinho por mim.

Ainda, agradeço ao meu orientador Prof. MSc. Luiz Rogério Farias, por se dispor a orientar este estudo e, com atenção e empatia, contribuiu para o desenvolvimento deste trabalho.

A todos meu muito obrigada!

“Talvez não tenha conseguido fazer o melhor, mas lutei para que o melhor fosse feito. Não sou o que deveria ser, mas Graças a Deus, não sou o que era antes”.

(Marthin Luther King)

RESUMO

As Normas Internacionais de Contabilidade, mais comumente conhecidas como *International Financial Reporting Standards* (IFRS), foram adotadas no Brasil a partir do ano de 2008, com a publicação da Lei nº 11.638 de 2007. O objetivo principal desse processo de convergência às normas internacionais é aperfeiçoar a qualidade da informação contábil, concedendo maior confiabilidade ao usuário dos dados divulgados, e minimizando as diferenças nas práticas adotadas pelos países. A necessidade dessa convergência das normas contábeis brasileiras ao padrão internacional, deu origem ao Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC), órgão que é responsável pela emissão de pronunciamentos técnicos, que passaram a ser utilizados pelas empresas no Brasil, obrigatoriamente, a partir de 2010. Neste contexto, este estudo tem como objetivo descrever os requisitos de divulgação dos benefícios a empregados estabelecidos pelo CPC 33, bem como verificar sua aplicabilidade e divulgação pela empresa Vale S.A. em suas demonstrações financeiras. Os resultados apresentados neste estudo, comprovam que a Vale S.A registra os benefícios concedidos aos seus colaboradores, e os divulga em suas demonstrações contábeis. Em complemento, a Companhia demonstrada as políticas contábeis adotadas para o reconhecimento desses benefícios, nas notas explicativas da administração às demonstrações financeiras.

Palavras-chave: Normas Internacionais. Adoção do CPC 33. Prática contábil brasileira.

ABSTRACT

The International Financial Reporting Standards (IFRS) have been adopted in Brazil since 2008, through the Law nº 11.638/2007. The main objective of the convergence process to the international standards was to improve the quality of the accounting information, granting greater reliability to the financial statement users, and minimizing differences between practices adopted by other countries around the world. To manage the convergence, they create the Comitê de Pronunciamentos Contábeis – CPC (Accounting Pronouncements Committee), which is responsible for guide the IFRS application in Brazil. In this context, this paper aim to describe the requirements for disclosure the employee benefits, under the CPC 33 (International Accounting Standards - IAS 19), and to verify its disclosure by Vale S.A., that is a listed entity of the BM&FBovespa and United States Securities and Exchange Commission (SEC). The results presented in this paper, concluded that the company books and disclosure this category of transaction in its financial statements, with the properly accounting policies.

Key-words: International Standards. Adoption of CPC 33. Brazilian accounting practice.

LISTA DE TABELAS

TABELA 01 – EXEMPLO DE LICENÇA REMUNERADA - CPC 33.....	21
TABELA 02 – EXEMPLO DE BENEFÍCIOS RESCISÓRIOS – CPC 33	35
TABELA 03 – ÁREAS DE ATUAÇÃO DA VALE S.A	39

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AICPA - *American Institute of Certified Public Accountants* (Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados)

APB - *Accounting Principles Board* (Junta de Princípios Contábeis)

CFC - Conselho Federal de Contabilidade

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CPC - Comitê de Pronunciamentos Contábeis

CVM - Comissão de Valores Mobiliários

FAPI - Fundo de Aposentadoria Programada Individual

FASB - *Financial Accounting Standards Board* (Junta de Padrões de Contabilidade Financeira)

FIPECAFI - Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras

IAS - *International Accounting Standards* (Normas Internacionais de Contabilidade)

IASB - *International Accounting Standards Board* (Conselho de Normas Internacionais de Contabilidade)

IASC - *International Accounting Standards Committee* (Comitê de Normas Internacionais de Contabilidade)

IFRS - *International Financial Reporting Standards* (Incorporação das normas internacionais de contabilidade)

PDV – Programa de demissão voluntária

PLR - Participação nos lucros ou resultados

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
1.1	JUSTIFICATIVA.....	10
1.2	OBJETIVOS	11
1.2.1	Objetivo Geral.....	12
1.2.2	Objetivos Específicos	12
1.3	METODOLOGIA.....	12
2	REVISÃO DE LITERATURA.....	14
2.1	BENEFÍCIOS A EMPREGADOS	19
2.1.1	Benefícios de curto prazo	20
2.1.2	Benefícios pós-emprego	23
2.1.3	Outros benefícios de longo prazo	33
2.1.4	Benefícios rescisórios	34
2.2	HISTÓRICO DA EMPRESA VALE S.A.	36
2.3	APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	41
3	CONCLUSÃO.....	46
	REFERÊNCIAS.....	47

1 INTRODUÇÃO

Com o advento da Lei nº 11.638 de 2007, o Brasil adotou as Normas Internacionais de Contabilidade, também conhecidas como IFRS (*International Financial Reporting Standards*). Desta forma, a contabilidade brasileira passou por inovações, tanto nas demonstrações financeiras, quanto nas práticas contábeis.

Braga e Almeida (2009, p. 3) afirmam que as mudanças inseridas pelas Leis nº 11.638 de 2007 e 11.941 de 2009, “procuram criar condições para harmonizar as práticas contábeis adotadas no país e respectivas demonstrações contábeis com as práticas e demonstrações exigidas nos principais mercados financeiros mundiais”. Tais alterações têm como objetivo aprimorar a qualidade da informação contábil para o usuário dessa informação, concedendo maior confiabilidade e compreensibilidade dos dados divulgados, e minimizando as diferenças nas práticas adotadas por outros países.

Visando padronizar as normas contábeis, foi criado o Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC), tendo como um de seus principais objetivos, a convergência da práticas contábeis brasileiras aos padrões internacionais de contabilidade. As normas internacionais de contabilidade (*International Financial Reporting Standards – IFRS*) são emitidas pelo *International Accounting Standard Board* (IASB), e traduzidas e adaptadas ao contexto nacional pelo Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC). (FIPECAFI, 2010).

São emitidos Pronunciamentos Técnicos relativos a procedimentos de contabilidade, dos quais está abrangido o Pronunciamento Técnico CPC 33, que trata dos benefícios a empregados, o qual será objeto do presente estudo.

1.1 JUSTIFICATIVA

Com o passar do tempo, as empresas identificaram a necessidade de investir em mão-de-obra qualificada, e principalmente em reter os seus talentos, tendo em vista que a grande oferta no mercado de trabalho, influencia a rotatividade e o torna mais competitivo. Desta forma, as organizações cada vez mais valorizam seus colaboradores, mantendo um elevado índice de capital humano.

Muitas empresas investem em benefícios aos seus empregados, e acreditam que isto seja um diferencial para atraí-los e mantê-los em sua organização. Nessa conjuntura, um dos principais pronunciamentos, o CPC 33 “tem o objetivo de tratar da contabilização e da divulgação dos benefícios concedidos aos empregados, em alinhamento com os tratamentos previstos na IAS 19 (IASB), com as adaptações e previsões necessárias a realidade brasileira” (FIPECAFI, 2010, p. 522). Ainda, muitas empresas apostam em diferentes formas de compensação à seus colaboradores, compostas por remunerações variáveis. Wood Jr. e Picarelli Filho (1999, p. 46) definem remuneração variável como aquela que “é vinculada a metas de desempenho dos indivíduos, das equipes ou da organização. Inclui a participação nos lucros (utilizada com escopo limitado) e a remuneração por resultados (utilizada com escopo amplo)”.

Ernst & Young e FIPECAFI (2010, p.197) alegam que:

os benefícios a empregados representam formas de remuneração pagas pela entidade em função dos serviços prestados pelos funcionários. Tais benefícios incluem salários, participação nos lucros, planos de assistência médica, seguro de vida e benefícios pós-emprego, dentre os quais se destacam os planos de previdência complementar.

Diante da situação posta, a questão de pesquisa orientativa do presente projeto é a seguinte: As demonstrações financeiras da empresa Vale S.A divulgam os benefícios a empregados de acordo com o Pronunciamento Técnico CPC 33?

1.2 OBJETIVOS

O objetivo do trabalho está especificado por Severino (2000, p.74):

o trabalho tem por objetivo último transmitir uma mensagem, comunicar o resultado final de uma pesquisa e de uma reflexão. Por isso, deve demonstrar uma única ideia, comprovar uma única hipótese, defender uma única tese, assumindo uma posição única relacionada com o problema específico levantado pela consideração do tema. Assim, a decisão, a opção por determinada posição, é posterior à discussão de possíveis alternativas.

Consoante a questão de pesquisa que orienta este estudo, foram estabelecidos os objetivos de pesquisa relacionados abaixo:

1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo geral desta pesquisa foi verificar o nível de divulgação dos benefícios a empregados concedidos pela empresa Vale S.A, de acordo com o CPC 33 - Benefícios a Empregados.

1.2.2 Objetivos Específicos

O objetivo geral será fundamentado em objetivos específicos, os quais estão relacionados a seguir:

- Evidenciar a importância da aplicação do Pronunciamento Técnico CPC 33;
- Descrever os requisitos de divulgação dos benefícios a empregados estabelecidos pelo CPC 33;
- Diferenciar benefícios de curto prazo de benefícios pós-emprego;
- Identificar os principais benefícios concedidos pela empresa Vale S.A, com base nas demonstrações financeiras e notas explicativas publicadas;
- Verificar a aplicabilidade do Pronunciamento Técnico CPC 33 nas demonstrações financeiras da empresa Vale S.A.

1.3 METODOLOGIA

A contabilidade brasileira passou por inovações após adotar as Normas Internacionais de Contabilidade, também conhecidas por IFRS, as quais visam dar mais transparência à informação contábil, minimizando as diferenças existentes nas práticas adotadas por outros países.

O nível de detalhamento exigido pelas IFRS é superior ao que existia no Brasil até então, determinando maior grau de julgamento pelas empresas, o que torna mais importante a divulgação das informações para os usuários, conhecidos como *stakeholders*.

De acordo com Tavares (2000, p. 21) as metodologias de pesquisas “são critérios para a classificação de tipos de pesquisa que variam de acordo com o enfoque dado pelo autor. A divisão obedece a interesses, condições, campos, metodologia, situações, objetivos, objetos de estudo etc.”.

Este estudo tem como objetivo verificar cumprimento das orientações de divulgação definidas no Pronunciamento Técnico CPC 33, pela empresa Vale S.A. A pesquisa será descritiva, com utilização de métodos bibliográficos e documentais, sendo os dados submetidos à análise de conteúdo.

Conforme descrito por Rampazzo (2002, p. 53):

A pesquisa bibliográfica procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas (em livros, revistas, etc.). Pode ser realizada independentemente, ou como parte de outros tipos de pesquisa. Qualquer espécie de pesquisa, em qualquer área, supõe e exige uma pesquisa bibliográfica previa, quer para o levantamento da situação da questão, quer para fundamentação teórica, ou ainda para justificar os limites e contribuições da própria pesquisa.

Como população da pesquisa, foram selecionadas as demonstrações financeiras da empresa Vale S.A, referentes ao exercício findo em 31 de dezembro de 2016, obtidas no site da instituição.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Íudicibus (1997, p.28) afirma que o objetivo da contabilidade é:

fornecer informação econômica relevante para que cada usuário possa tomar suas decisões e realizar seus julgamentos com segurança. Isso exige um conhecimento do modelo decisório do usuário e, de forma mais simples, é preciso perguntar ao mesmo qual a informação que julga relevante ou as metas que deseja maximizar, a fim de delinear o conjunto de informações pertinentes. Embora um conjunto básico de informações financeiras consubstanciadas nos relatórios periódicos principais deva satisfazer às necessidades básicas de um bom número de usuários, a contabilidade ainda deve ter flexibilidade para fornecer conjuntos diferenciados para usuários ou decisões especiais.

Em 1883 foi regulamentada nos Estados Unidos a prática de contabilidade, mediante a criação do Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados (*American Institute of Certified Public Accountants - AICPA*), equivalente ao Conselho Federal de Contabilidade (CFC) no Brasil. O objetivo do AICPA é orientar seus membros, a fim de habilitá-los para prestarem serviço de alta qualidade. No ano de 1959 foi criada a Junta de Princípios Contábeis (*Accounting Principles Board - APB*), que substituiu o AICPA e passou a emitir os pronunciamentos contábeis (PEREZ JR, 2006). As normas emitidas pelo APB estavam sujeitas à análises de autoridades, que tinham o poder de veto. Carvalho, Lemes e Costa (2006, p. 14) complementam que “na ausência desse veto, as normas expedidas pelo APB ganhavam o *status* de ‘princípios contábeis norte-americanos geralmente aceitos’, os *United States - Generally Accepted Accounting Principles (US GAAP)*”.

Posteriormente, o APB foi reformulado e transformado na Junta de Padrões de Contabilidade Financeira, denominada FASB (*Financial Accounting Standards Board*). A FASB é uma instituição sem fins lucrativos, privada, total e exclusivamente com finalidade de determinar e aperfeiçoar procedimentos, conceitos e normas contábeis (PEREZ JR, 2006). As demais economias desenvolvidas reagiram, preocupadas com o que poderia ser mais um sinal de hegemonia dos americanos nos negócios mundiais, já que estes se preparavam para construir um robusto conjunto de normas contábeis baseadas em fundamentos econômico-financeiros sólidos.

Já no Brasil, o Banco Central criou em 1972, através da Circular nº 179, a expressão “princípios contábeis geralmente aceitos”, e a partir desse documento o Brasil passou a adotar o modelo de contabilidade aplicado nos Estados Unidos. Em

15 de dezembro de 1976 foi publicada, então, a Lei nº 6.404, que passou a ser considerada a Nova Lei das Sociedades por Ações. (PEREZ JR, 2006).

Também no ano de 1973 foi criado o Comitê de Normas Internacionais de Contabilidade (IASC), sendo constituído por profissionais do Canadá, Austrália, França, Alemanha, Japão, México, Holanda, Reino Unido, Irlanda e Estados Unidos, com objetivo de ser o órgão normatizador da contabilidade, bem como buscar a harmonização de normas e demonstrações contábeis do mundo. Este comitê foi reestruturado no ano de 2001, sendo sucedido pela então constituída Junta de Normas Internacionais de Contabilidade (*International Accounting Standards Board - IASB*), sediada em Londres, que passou a revisar e emitir normas internacionais denominadas IFRS (*International Financial Reporting Standards*), visando direcionar e padronizar as demonstrações financeiras das empresas de capital aberto. (PADOVEZE, BENEDICTO E LEITE; 2012).

Em março de 2002, o parlamento europeu aprovou a resolução, para que todas as empresas listadas na bolsa de valores da Europa adotassem o IFRS na preparação das suas demonstrações financeiras, relativas ao ano fiscal iniciado em (ou depois de) 1º de janeiro de 2005. Esse requerimento afetou aproximadamente 7.000 empresas. A adoção do IFRS representou uma significativa mudança nas demonstrações financeiras para os europeus, uma vez que diversos requerimentos eram diferentes daqueles anteriormente adotados nos países da Europa. Em complemento, a adoção do IFRS refletiu o alcance da integração da Europa no mercado de capitais. Esse foi um passo necessário em direção à conversão das demonstrações financeiras, não somente ao longo da Europa, como também entre a Europa e o resto do mundo. (ARMSTRONG, BARTH, JAGOLINZER, RIEDL, 2008, p.4, tradução nossa)¹.

Portanto, a partir de 2005 os países europeus adotaram as normas internacionais de contabilidade (IAS), entretanto, outros países identificaram os

¹ In March 2002, the European Parliament passed a resolution requiring all firms listed on stock exchanges of European member states to apply IFRS when preparing their financial statements for fiscal years beginning on or after January 1, 2005. This requirement affected approximately 7.000 firms. The prospects of adopting IFRS represented a substantial shift in financial reporting for European firms because many requirements in IFRS differ from those in domestic standards of European countries. Also, the adoption of IFRS in Europe reflects an EU goal of achieving capital market integration; it is a necessary step towards convergence of financial reporting not only across Europe, but also between Europe and the rest of the world. ARMSTRONG, Christopher S.; BARTH, Mary E.; JAGOLINZER, Alan D.; RIEDL, Edward J. **Market Reaction to the Adoption of IFRS in Europe**. Harvard University, 2008, p. 4.

benefícios de padronizar suas demonstrações financeiras, e também passaram a adotar as IFRS. Essa padronização das normas contábeis viabiliza o processo de comparação de informações entre companhias que atuam no mesmo grupo econômico, ou até mesmo em grupos distintos, e é imprescindível conforme afirmam Padoveze, Benedicto e Leite (2012, p. 9):

O processo internacional de harmonização das normas contábeis é extremamente necessário, pois:

- melhora e aumenta a transparência, a compreensão e a comparabilidade das informações divulgadas aos diferentes mercados financeiros;
- reduz custos de elaboração, divulgação e de auditoria das demonstrações financeiras;
- elimina significativamente as diferenças em resultados gerados pelo reconhecimento contábil das operações a partir de um único conjunto de normas;
- viabiliza os investimentos diretos estrangeiros e o fluxo de capitais internacional;
- facilita e simplifica o processo de consolidação das demonstrações financeiras;
- melhora a comunicação da empresa com seus investidores nacionais e estrangeiros.

De acordo com McManus (2009) os requisitos das IFRS “visam ser um conjunto de normas de alta qualidade para a preparação de demonstrações financeiras nos mercados de capitais globais”. A fim de atrair o interesse de investidores, as organizações têm se preocupado em apresentar as demonstrações contábeis com maior confiabilidade, desta forma, é verificada a importância da padronização das normas de contabilidade, conforme comentado por Padoveze, Benedicto e Leite (2012, p. 09):

Os investidores são atraídos para mercados que conhecem e nos quais confiam. Por essa razão, os países que adotam normas contábeis reconhecidas internacionalmente, e por ele entendidas, terão significativa vantagem sobre os demais. O fornecimento de informações de acordo com normas de elevada qualidade, transparência e comparabilidade, reduz o risco de investimento e o custo do capital.

As empresas localizadas em países com mercados de capitais desenvolvidos, utilizam o balanço patrimonial como instrumento de análise para tomada de decisões, portanto, é imprescindível que sejam baseados em normas claras e publicamente conhecidas e aceitas. (CARVALHO, LEMES E COSTA, 2006). Entretanto, Ramanna (2012, p. 1, tradução nossa) complementa que no período compreendido entre 2001 e 2010, países variaram entre o grau e tempo para

conversão ao IFRS, haja vista as diferenças de culturas, de ambientes de governança corporativa, de tecnologia e de recursos naturais.²

Até o ano de 2007, a contabilidade brasileira era regida pela Lei nº 6.404 de 1976. Em dezembro de 2007, esta Lei teve diversos dispositivos alterados e revogados, o qual se deu através da Lei nº 11.638/2007, que foi complementada pela Medida Provisória nº 449 de 2009 (convertida na Lei nº 11.941 de 2009). Além de fornecer maior qualidade e transparência às informações contábeis, a referida lei contribuiu para a harmonização das práticas contábeis brasileiras com contabilidade internacional. De acordo com Ernst & Young e FIPECAFI (2010, p. 07) “até a emissão da Deliberação CVM nº 539, de 14 de março de 2008, havia um descompasso entre a estrutura conceitual contábil brasileira e a internacional”.

Considerando a crescente importância da internacionalização das normas contábeis, que levou inúmeros países a caminhar para um processo de convergência, dentre eles o Brasil, foi criado o Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC), sendo composto por diversas entidades ligadas à contabilidade e ao mercado. Padoveze, Benedicto e Leite (2012, p. 63) afirmam que:

O Comitê de Pronunciamentos Contábeis foi criado em 7 de outubro de 2005, pela Resolução nº 1.055/05 do CFC, para ser o único órgão responsável pela emissão dos pronunciamentos contábeis no Brasil, em função das necessidades de:

- a) convergência internacional das normas contábeis;
- b) centralização da emissão de normas contábeis;
- c) representação das instituições nacionais interessadas em eventos nacionais.

A constituição desse comitê se deu, principalmente, em função das necessidades de convergência internacional das normas contábeis e da centralização na emissão de normas dessa natureza, facilitando a comunicação internacional mediante o uso de linguagem contábil mais homogênea. O Comitê de Pronunciamentos Contábeis passou a emitir pronunciamentos a serem utilizados pelas empresas no Brasil, visando à centralização e uniformização do seu processo de produção, levando sempre em conta a convergência da contabilidade brasileira

² *Over the 2001–2010 period, countries have varied in the degree and timing of their commitment to IFRS. There are a number of plausible hypotheses for this variation, including cultural differences, differences in corporate governance environments, technological differences, and differences in countries' natural resources.* RAMANNA, Karthik. **The international politics of IFRS harmonization.** Harvard University, 2012, p. 1.

aos padrões internacionais, os quais tiveram aplicação obrigatória a partir do ano de 2010, com isso, foram minimizadas as diferenças entre as normas brasileiras e internacionais.

A Lei 11.638/2007, citada anteriormente, iniciou a mudança na contabilidade brasileira e, claramente, seu objetivo é de possibilitar que haja a convergência das normas brasileiras às internacionais. Após a emissão de pronunciamentos pelo Comitê de Pronunciamentos Contábeis e sua adoção inicial, as empresas brasileiras passaram a seguir a mesma regra contábil das empresas atuantes no mercado internacional. (LOPES, GALDI E LIMA; 2011).

Dentre os pronunciamentos contábeis emitidos pelo CPC, consta o Pronunciamento Técnico CPC 33, emitido em 2009, sendo correlato ao IAS 19, e que trata sobre os procedimentos a serem adotados para os registros contábeis e divulgação relativos a Benefícios a Empregados.

O IAS 19, por sua vez, foi emitido no ano de 1983 pela IASC, com a denominação de Contabilidade de Benefícios de Aposentadoria nas Demonstrações Financeiras do Empregador, e era associada apenas aos benefícios de aposentadoria. Entretanto, esta norma sofreu alterações, e em 1998 o título foi alterado para *Benefícios a Empregados*, bem como foram inseridos os benefícios de pré e pós-aposentadora, e de remunerações baseados em participações acionárias de empregados (este último posteriormente substituído pela IFRS 2 - *Share-based Payment*). Nos anos subsequentes foram publicadas novas emendas à norma, pelas quais foram incluídos, por exemplo, benefícios de término de emprego e contribuição a planos de benefícios definidos. (ERNST & YOUNG E FIPECAFI; 2010).

O CPC 33 tem como objetivo a padronização dos registros contábeis e da divulgação dos benefícios a empregados, consoante às normas previstas na IAS 19 (IASB) (FIPECAFI, 2010, p. 522). Através da padronização da contabilidade, são geradas informações comparáveis, com base na exigência do mercado de investidores. Conforme exposto por Carvalho, Lemes e Costa (2006, p. 19)

A IFRS 1 se propõe a assegurar que as demonstrações contábeis geradas pela primeira vez, de acordo com as IFRS, contenham informações de alta qualidade, transparentes e comparáveis, que forneçam um ponto de partida adequado para a adoção das Normas Internacionais e que possam ser geradas a um custo que não exceda seus benefícios.

Anteriormente à emissão do Pronunciamento Técnico CPC 33, os benefícios a empregados eram registrados na contabilidade brasileira com base na Interpretação Técnica nº 01 de 1991, emitido pelo Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (Ibracon), bem como pelo Parecer de Orientação da CVM nº 24/1992. Com o passar do tempo, “esses gastos passaram a ser cada vez mais significativos na estrutura operacional das empresas patrocinadoras”. (FIPECAFI, 2010, p. 521).

2.1 BENEFÍCIOS A EMPREGADOS

Conforme o Pronunciamento Técnico CPC 33 (CPC, 2012) os “benefícios a empregados são todas as formas de compensação proporcionadas pela entidade em troca de serviços prestados pelos seus empregados ou pela rescisão do contrato de trabalho”. Ernst & Young e FIPECAFI (2013, p. 277) afirmam que:

Os gastos com pessoal representam uma parte relevante dos custos das empresas. Isso porque, além dos salários propriamente ditos, grande parte das empresas opta por conceder benefícios adicionais a seus funcionários, como, por exemplo, plano de saúde, vale-alimentação, licenças remuneradas, previdência complementar etc. Para fins de normas internacionais, as formas de remuneração concedidas pelas empresas aos seus funcionários em troca dos serviços prestados são denominadas de benefícios a empregados.

O objetivo dessa norma é estabelecer procedimentos para contabilização e divulgação, através das demonstrações contábeis de benefícios concedidos a empregados. Ernst & Young e FIPECAFI (2010, p. 188) também afirmam que o empregador deve reconhecer:

- a) um passivo quando o empregado tiver prestado serviços em troca de benefícios a empregados cujo pagamento será efetuado no futuro;
- b) uma despesa quando o ente empregador consumir o benefício econômico proveniente do serviço proporcionado por um empregado em troca de benefícios ao empregado.

Os benefícios a empregados representam a compensação proporcionada pela organização, a seus empregados em troca dos serviços prestados, os quais podem ser estendidos a seus dependentes, incluindo diretores e administradores, de acordo com FIPECAFI (2010, p. 522):

São incorporados os benefícios tanto aos empregados como aos seus dependentes, serviços a empresa em período integral, parcial, permanente, casual ou temporário, incluindo diretores e demais administradores.

De acordo com Ernst & Young e FIPECAFI (2010, p. 188) “benefícios a empregados constituem tipicamente uma parte bastante significativa dos custos empresariais, e podem assumir variadas formas.” Essas considerações são reforçadas por Padoveze, Benedicto e Leite (2012, p. 391) que afirmam que “toda forma de compensação proporcionada pela empresa a seus empregados em troca de serviços prestados, representa benefícios a empregados”. Tais benefícios podem ser concedidos aos empregados e inclusive aos seus dependentes, e podem incluir: benefícios de curto prazo, benefícios pós-emprego, outros benefícios de longo prazo e benefícios por desligamento.

2.1.1 Benefícios de curto prazo

Os benefícios concedidos a empregados são classificados como de curto prazo, quando são devidos dentro de um período de 12 (doze) meses após a prestação do serviço, exceto os benefícios por desligamento, haja vista que esses últimos possuem um tratamento exclusivo.

Padoveze, Benedicto e Leite (2012, p. 392) afirmam que os benefícios de curto prazo abrangem:

- a) ordenados, salários e contribuições para a previdência social;
- b) licenças remuneradas de curto prazo (tais como licença anual remunerada e licença por doença remunerada) em que se espera que a compensação pelas faltas ocorra dentro de 12 meses após o final do período em que os empregados prestam o respectivo serviço;
- c) participação nos lucros e gratificações pagáveis dentro de 12 meses após o final do período em que os empregados prestam o respectivo serviço;
- d) benefícios não monetários (tais como assistência médica, moradia, automóvel e bens ou serviços gratuitos os subsidiados) para os empregados atuais.

O registro contábil do benefício de curto prazo ocorre na prestação do serviço do empregado à empresa durante o ano contábil. É necessário que a entidade reconheça a quantia não descontada de benefícios, devida pelo serviço prestado pelo colaborador. Para custeio do benefício, pode ser realizado o desconto em folha de pagamento, e a diferença será registrada como despesa da empresa. O

CPC 33 ainda destaca que, caso a quantia paga dos benefícios exceda a quantia não descontada, a empresa deve reconhecer esse excesso como um ativo (despesa paga antecipadamente), desde que esse valor seja recebido pela empresa futuramente. (FIECAFI, 2010).

As licenças remuneradas de curto prazo podem ser concedidas em diversas situações, compreendendo feriados, férias, doença e invalidez por curto prazo, maternidade e paternidade, serviços de tribunais e serviço militar, e ainda são classificadas em cumulativas e não cumulativas.

As licenças remuneradas são consideradas cumulativas quando podem ser estendidas e utilizadas futuramente e, à medida em que os empregados prestam serviço, aumenta o direito pelos benefícios. Essas licenças remuneradas podem ser, ainda, de direito adquirido, ou seja, caso a licença não seja gozada, o empregado tem direito ao recebimento em dinheiro. A empresa deve mensurar o custo adicional que espera pagar pelo direito acumulado de licenças remuneradas não utilizadas no período contábil, conforme exemplo na Tabela 01 (CPC, 2012).

TABELA 01 – EXEMPLO DE LICENÇA REMUNERADA - CPC 33

Número de empregados da entidade	100
Direito a licença médica (pode ser estendida por um ano calendário)	5 dias para cada empregado
Total de licenças no exercício	500

Em 31/12/20X1 - direito não utilizado	Em média de 2 dias por empregado
Total de licenças não utilizadas	200

Em 31/12/20X2 - Empregados que não sairão mais que 5 dias	92 empregados
Em 31/12/20X2 - Empregados que sairão em média 6,5 dias	8 empregados

Adicional de licença – dias	1,5 dias
Adicional de licença – nº de empregados	8 empregados
Total a contabilizar – passivo	12 dias

FONTE: Adaptado de CPC (2012).

Um exemplo característico de licença remunerada de direito adquirido são as férias, que são provisionadas mensalmente na contabilidade. Caso o colaborador seja desligado da empresa tem o direito de receber a remuneração relativa ao período não gozado, portanto, constitui um direito adquirido, conforme determina o art. 143 da CLT:

Art. 146 - Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)
Parágrafo único - Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Em contrapartida às licenças cumulativas, as licenças não cumulativas são aquelas que não podem ser transferidas para o próximo exercício, portanto, elas expiram se não forem utilizadas, bem como não dão direito ao empregado pelo recebimento em dinheiro em caso de desligamento. São enquadradas nessa modalidade as licenças por maternidade ou paternidade, e licenças de serviços militares e tribunais. Ainda, o tempo de vínculo empregatício não interfere no período de licença, caso o empregado tenha direito, portanto, a entidade não reconhece passivo nem despesa até a ocasião da ausência do colaborador (CPC, 2012).

A participação nos lucros, conhecida também por PLR (participação nos lucros ou resultados), representa uma forma de remuneração variável, utilizada pelas empresas para cumprimento das estratégias das organizações, e está regida pela Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000. A adoção do PLR pelas empresas não é obrigatória, sendo negociada com o sindicato da categoria e garantida em acordo ou na convenção dos sindicatos. Isto é, dependendo do sindicato com o qual a companhia está vinculada, isso deverá constar – ou não – como parte da remuneração dos funcionários. Há negociações que vinculam o pagamento do PLR a determinado período de trabalho na empresa, portanto, a mensuração dessa obrigação deve considerar a possibilidade de alguns colaboradores serem desligados e não receberem o benefício (PADOVEZE, BENEDICTO E LEITE; 2012). O CPC 33 (2012) estabelece que a entidade deve contabilizar o percentual confiável que acredita que será pago sobre o lucro líquido, considerando o fato de que alguns

colaboradores possam ser desligados, e tomando como base para a estimativa os anos anteriores. Ainda, se esses benefícios não forem pagos dentro de 12 meses após a prestação do serviço, serão classificados como de longo prazo.

Por fim, também são classificados como benefícios de curto prazo os benefícios não monetários, dos quais estão incluídos assistência médica e odontológica, moradia, seguro de vida, carros e bens ou serviços gratuitos ou subsidiados. O Pronunciamento CPC 33 não torna obrigatórias as divulgações específicas relativas aos benefícios de curto prazo a empregados, entretanto outros Pronunciamentos podem exigí-las, como o CPC 05 (Divulgação sobre Partes Relacionadas) e o CPC 26 (Apresentação das Demonstrações Contábeis), que exigem a divulgação de despesas com benefícios a empregados. (CPC, 2012).

2.1.2 Benefícios pós-emprego

São considerados como benefícios pós-emprego os benefícios concedidos após o encerramento do vínculo empregatício, os quais geralmente são incertos e decorrem de morte, invalidez, aposentadoria e desligamento do plano de benefícios, como, por exemplo: renda por aposentadoria por tempo de serviço, idade ou invalidez; renda diferida de aposentadoria por desligamento; renda de pensão por morte do titular em fase laboral ou aposentado; e pecúlios pagos por morte na fase laboral ou inativa. Os planos de benefícios pós-emprego são acordos, formais ou informais, pelos quais o empregador concede tais benefícios a um ou mais colaboradores e, de acordo com a IAS 19, são classificados em “plano de contribuição definida” ou ainda “plano de benefícios definidos” (ERNST & YOUNG E FIPECAFI; 2010)

De acordo com FIPECAFI (2010, p.524):

existem diferentes tipos de planos de benefícios para aposentadoria e pensão, ou sua complementação, mas o principal pressuposto para a existência de um plano de benefício pós-emprego é a possibilidade de se efetuar depósitos ao longo do tempo, de tal forma que, com o decorrer do tempo, esses valores, acrescidos dos rendimentos obtidos pela sua aplicação, sejam suficientes para pagar os benefícios devidos pós-emprego.

São nomeados como planos de benefícios pós-emprego, todos os acordos pelos quais a entidade proporciona benefícios após o encerramento do contrato de

trabalho. O CPC 33 (2012, p. 11) estabelece que “a entidade deve aplicar este Pronunciamento a todos os acordos, que envolvam, ou não, o estabelecimento de entidade separada aberta ou fechada de previdência para receber as contribuições e pagar os benefícios”.

Pereira e Dias³ (2012) relatam que as empresas assumem um importante papel com os planos de pensões para os seus colaboradores, o qual está intimamente relacionado com práticas de gestão de recursos humanos, sendo o seu objetivo primordial remunerar da melhor forma aqueles que são considerados peças chave para o sucesso da empresa. Portanto, os planos de pensões incentivam os colaboradores na sua vida ativa, visto que asseguram uma remuneração no pós-emprego. (tradução nossa)

A seguir estão descritas as características de cada um dos planos de pós-emprego, a fim de demonstrar a distinção entre os dois modelos.

2.1.2.1 Benefícios pós-emprego: planos de contribuição definida

Para Ernst & Young e FIPECAFI (2010, p.191):

os planos de contribuição de contribuição definida são planos de benefícios pós-emprego pelos quais um ente empregador efetua contribuições prefixadas a uma entidade separada (um fundo) e pelos quais não terá obrigação legal ou construtiva de pagar contribuições adicionais se o fundo não detiver ativos suficientes para pagar todos os benefícios esperados relativos aos serviços dos empregados no exercício corrente e em exercícios anteriores.

De acordo com Ludícibus et al. (2010), o plano de contribuição definida é uma forma de remuneração, cuja contabilização é direta e de fácil operacionalização conforme princípio da competência e em virtude da maneira relativamente uniforme com que são desembolsados os valores pelas empresas patrocinadoras.

³ *O papel que as empresas assumem com os planos de pensões para os seus colaboradores, está intimamente relacionado com práticas de gestão de recursos humanos, sendo o seu objectivo primordial remunerar da melhor forma aqueles que são considerados peças chave para o sucesso da empresa. Neste sentido, os planos de pensões são mecanismos que incentivam os colaboradores na sua vida activa, assegurando assim uma determinada quantia na sua vida pós-emprego*. PEREIRA, Helena Sofia; DIAS, Ana Isabel. **A divulgação dos planos de benefícios de reforma por parte das empresas cotadas no PSI geral: Uma análise descritiva**. ISCAL – Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa, p.6.

FIPECAFI (2010) acrescenta que, neste tipo de plano, a empresa patrocina um programa e não tem obrigação de garantir um benefício mínimo ou estipulado, além de que os benefícios dependem também de outros fatores, como o tempo de vida. Portanto, o risco é dos beneficiários, e as empresas dão preferência para adotar este tipo de plano. Contudo, Chan, Silva e Martins (2010, p. 26) ressaltam que:

Atualmente, é difícil imaginar que os trabalhadores se aposentem nas empresas onde iniciam as suas carreiras. Nesse sentido, os planos CD, dada a maior facilidade de se individualizar a provisão matemática, tendem a se adequar melhor à nova realidade do mercado de trabalho e à nova regulamentação que contempla os conceitos de benefício proporcional diferido e portabilidade.

Pereira e Dias⁴ (2012, p. 8, tradução nossa) alegam que:

De acordo com o normativo do IASB, mais concretamente a IAS 26, ao divulgar a informação sobre planos de pensões, quando estes são planos de contribuição definida, deve a entidade elaborar uma demonstração dos ativos líquidos disponíveis para benefícios e uma descrição da política de constituição do fundo. A quantia dos benefícios futuros de um participante é determinada pelas contribuições pagas pelo empregador, pelo participante ou por ambos, e pela eficiência operacional e ganhos de investimento do fundo. As obrigações do empregador são geralmente desoneradas pelas contribuições para o fundo. Por vezes, é necessário o conselho de um atuário para estimar os benefícios futuros que possam ser atingíveis com base nas contribuições atuais e nos níveis de variação das contribuições futuras e ganhos do investimento.

Portanto, a obrigação do empregador fica limitada à quantia da contribuição determinada para o fundo de pensão. Com isso, o valor de benefício pós-emprego que o empregado deverá receber, se restringe ao montante acumulado das contribuições pagas por ele e o empregador.

⁴ De acordo com o normativo do IASB, mais concretamente a IAS 26, ao divulgar a informação sobre planos de pensões, quando estes são planos de contribuição definida deve a entidade elaborar uma demonstração dos activos líquidos disponíveis para benefícios e uma descrição da política de constituição do fundo. A quantia dos benefícios futuros de um participante é determinada pelas contribuições pagas pelo empregador, pelo participante ou por ambos, e pela eficiência operacional e ganhos de investimento do fundo. As obrigações do empregador são geralmente desoneradas pelas contribuições para o fundo. Por vezes, é necessário o conselho de um actuário para estimar os benefícios futuros que possam ser atingíveis com base nas contribuições actuais e nos níveis de variação das contribuições futuras e ganhos do investimento. PEREIRA, Helena Sofia; DIAS, Ana Isabel. **A divulgação dos planos de benefícios de reforma por parte das empresas cotadas no PSI geral**: Uma análise descritiva. ISCAL – Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa, p.6.

O Pronunciamento CPC 33 (2012, p.16) estabelece os procedimentos para contabilização do plano de contribuição definida, quais sejam:

Quando o empregado tiver prestado serviços à entidade durante um período, a entidade deve reconhecer a contribuição devida para plano de contribuição definida em troca desses serviços:

(a) como passivo (despesa acumulada), após a dedução de qualquer contribuição já paga. Se a contribuição já paga exceder a contribuição devida relativa ao serviço prestado antes do período contábil a que se referem as demonstrações contábeis, a entidade deve reconhecer esse excesso como ativo (despesa antecipada), na medida em que as antecipações conduzirão, por exemplo, a uma redução nos pagamentos futuros ou em um reembolso em dinheiro; e

(b) como despesa, a menos que outro Pronunciamento exija ou permita a inclusão da contribuição no custo de ativo (ver, por exemplo, os Pronunciamentos Técnicos CPC 16 - Estoques e CPC 27 – Ativo Imobilizado).

A contabilização deve respeitar o regime de competência, logo, o período da prestação do serviço pelo colaborador, conforme disposto no FIPECAFI (2010, p.527) “o reconhecimento de despesas (ou custos) e de passivos (ou ativos) é em função do recebimento, pela empresa do serviço prestado pelo empregado”. Isto posto, a empresa reconhece um passivo (despesa acumulada), após deduzir as contribuições já pagas e, caso essas contribuições pagas excedam à contribuição devida, dever ser reconhecido um ativo, relativo à despesa antecipada. Entretanto, conforme FIPECAFI (2010) os desembolsos pelas empresas geralmente ocorrem de maneira uniforme durante a prestação de serviço, conseqüentemente, as contribuições são registradas como despesa. Ainda, a contabilização é direta e simplificada, haja vista que as contribuições são realizadas no seu respectivo período, obedecendo ao regime de competência, e não são necessárias avaliações atuariais relativas a eventuais problemas na capacidade de pagamentos.

Também, de acordo com FIPECAFI (2010), ao implementar um plano pós-emprego, a empresa pode comprometer-se pelo recolhimento da parte dos serviços já recebidos do empregado no passado, que é denominado como custo do serviço passado. Por conta disso, muitas empresas registram os valores apenas quando ocorre o desembolso, por regime de caixa, entretanto, esse procedimento ocasiona distorções nas demonstrações contábeis. Seria mais adequado o registro por regime de competência, no entanto, pode ocasionar um patrimônio líquido negativo (passivo a descoberto). A fim de reduzir essa distorção, são realizadas apropriações gradativas, de acordo com o tempo restante de serviços a serem prestados pelo

empregado, com amortização pelo método de linha reta. Caso o pagamento dessas contribuições devidas não vença dentro do prazo de doze meses após essa prestação de serviço, as importâncias devem ser ajustadas a valor presente.

2.1.2.2 Benefícios pós-emprego: planos de benefícios definidos

De acordo com CPC (2012, p. 5) os “planos de benefício definido são planos de benefícios pós-emprego que não sejam planos de contribuição definida.” Ou seja, são os demais planos para os quais a entidade patrocinadora assume o compromisso de pagar contribuições adicionais, caso o fundo não possua ativos suficientes para pagar todos os benefícios devidos. Portanto, o risco é da entidade patrocinadora, e não dos beneficiários. Ernst & Young e FIPECAFI (2010) complementam que a entidade tem a obrigação de cumprir com o acordo estabelecido com os colaboradores, proporcionando os benefícios, mesmo que para isso tenha que fazer contribuições para reequilibrar o plano, caso as experiências atuariais ou financeiras não sejam de acordo com o esperado.

Chan, Silva e Martins (2010, pág.44) alegam que "o ser humano está sujeito à ocorrência de diversos infortúnios, tais como acidentes, invalidez, morte e demissão. A estruturação do plano de benefício deve contemplar tais variáveis e muitas outras". Dessa forma, é necessário conhecer as características dos participantes do plano. A contabilização dos planos de benefícios definidos é complexa, porque são necessárias premissas atuariais para mensurar a sua obrigação e despesa, devido às incertezas, bem como podem existir ganhos e perdas atuariais. Ainda, a mensuração deve ser pelo valor presente da obrigação, haja vista que esta pode ser liquidada muitos anos após as prestações dos serviços pelos colaboradores. (CPC, 2012).

FIPECAFI (2010) afirma que poderão existir ativos e passivos atuariais, haja vista que as aplicações dos recursos poderão gerar mais ou menos do que o esperado na base utilizada no cálculo atuarial. Geralmente, o plano de benefício definido é constituído por meio de um fundo, e pode ser total ou parcialmente coberto pela empresa, bem como receber contribuições dos empregados. Para contabilização, devem ser seguidos os seguintes passos, descritos por FIPECAFI (2010, p.528):

- a) estimativa do benefício obtido pelos empregados em virtude dos serviços prestados no período corrente e em períodos anteriores (técnicas e premissas atuariais);
- b) definição do valor presente do benefício estimado para o período corrente para determinar a obrigação de benefício definido gerada e do custo do serviço corrente;
- c) definição do valor presente do benefício total estimado (total da obrigação);
- d) determinação do valor justo dos ativos do plano;
- e) determinação do montante total dos ganhos e perdas atuariais, e quanto será reconhecido;
- f) na introdução ou alteração de plano, determinação do custo do serviço passado; e
- g) determinação do ganho ou perda, quando um plano tiver sido reduzido ou liquidado.

A entidade deve reconhecer o valor líquido de passivo ou ativo de benefício definido na demonstração contábil. Nesse caso, o valor líquido pode surgir quando um plano de benefício definido tiver recebido excesso de contribuições, ou ainda, quando ocorrerem ganhos atuariais. (CPC, 2012).

O plano de benefício definido pode ter seu custo final influenciado por muitas variáveis, tais como salários na data da concessão do benefício, rotatividade de colaboradores, mortalidade, contribuições de empregados e custos médicos. Devido as incertezas do custo final do plano, é necessário mensurar o valor presente das obrigações de benefício pós-emprego e o respectivo custo do serviço corrente, sendo necessário: (i) aplicar método de avaliação atuarial (Método de Crédito Unitário Projetado); (ii) atribuir benefício aos períodos de serviço; e (iii) adotar premissas atuariais. (CPC, 2012).

Através do método de crédito unitário projetado, cada período de serviço dá origem a uma unidade adicional do direito ao benefício, a qual deve ser mensurada separadamente para constituir a obrigação final, descontada a valor presente. Para isso, a empresa deve atribuir o benefício aos períodos trabalhados, haja vista que a obrigação surge a medida que os empregados prestam serviço. Assim, deve ser atribuído o benefício ao período corrente para determinar o custo do serviço corrente, utilizando, para isso, as técnicas atuariais. As premissas atuariais são necessárias devido às incertezas do plano e constituem as melhores estimativas do período contábil na determinação do custo final que a empresa terá com o plano. Ainda, as premissas compreendem dados demográficos (mortalidade, rotatividade, taxa de invalidez, aposentadoria, etc.) e financeiros (taxa de desconto, níveis

salariais e de benefícios futuros, custos médicos e de administração, taxa de retorno de ativos do plano, etc.) (FIPECAFI, 2010).

O plano de benefício definido é liquidado quando ocorre a transação que elimina todas as obrigações, legais ou construtivas, restantes em relação à totalidade ou parte dos benefícios oferecidos. Seu valor é definido através da diferença do valor presente da obrigação de benefício definido que estiver sendo liquidada e o preço de liquidação, e neste momento a entidade deve reconhecer o ganho ou a perda. (CPC, 2012). FIPECAFI (2010, p.534) acrescenta que:

Os ganhos ou perdas atuariais são reconhecidos como receita ou despesa se o valor líquido acumulado (calculado separadamente para cada plano) dos ganhos e perdas atuariais não reconhecidos no final do exercício anterior exceder o maior valor entre: (a) 10% do valor presente da obrigação de benefício definido nessa data; e (b) 10% do valor justo de quaisquer ativos do plano nessa data. É por esse motivo que, no cálculo do passivo de benefício definido, os ganhos atuariais não reconhecidos são somados e as perdas atuariais não reconhecidas são deduzidas do valor presente da obrigação de benefícios definidos, ou seja, sendo a variação real que não era esperada somente anulada até que se atinja um dos percentuais definidos acima.

Pode ocorrer ainda a mudança no valor presente da obrigação de benefício definido, resultante de alteração ou redução do plano, que é definido como “custo do serviço passado”. A alteração no plano ocorre quando a entidade introduz ou cancela o plano de benefício definido ou altera os benefícios em virtude do plano de benefício definido existente. Já a redução ocorre quando a entidade reduz significativamente o número de empregados cobertos pelo plano, o que pode resultar em fechamento do estabelecimento, descontinuação da operação ou o encerramento e suspensão do plano. Portanto, deve ser reconhecido o custo do serviço passado como despesa na data em que ocorrer a alteração ou a redução do plano; ou quando a entidade reconhecer os custos de reestruturação correspondentes ou os benefícios rescisórios. (CPC, 2012).

Para mensurar a obrigação a ser reconhecida no balanço patrimonial é necessário deduzir o valor justo dos ativos do plano. O valor justo dos ativos do plano refere-se ao valor de mercado disponível, ou, caso este não exista, pode ser estimado por meio dos fluxos de caixa futuros esperados, descontados por uma taxa do risco e da maturidade esperada desses ativos. (FIPECAFI, 2012).

O CPC 33 (2012) ainda exige a divulgação de informações sobre as características dos planos de benefício definido, descrição dos riscos e de quaisquer

alterações, redução e liquidações do plano. A entidade ainda deve fornecer uma conciliação entre o saldo de abertura e o saldo de fechamento do valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido (ativos do plano, valor presente da obrigação e o efeito do teto de ativo) e quaisquer direitos a reembolso. Por fim, devem ser divulgados os métodos e premissas atuariais utilizados.

2.1.2.3 Benefícios pós-emprego: planos multiempregadores

Conforme estabelecido no CPC 33 (2012, p. 5), são classificados como multiempregadores os planos de contribuição definida (exceto de previdência social) ou planos de benefício definido (exceto de previdência social) que:

- (a) possuem ativos formados por contribuições de várias entidades patrocinadoras que não estão sob o mesmo controle acionário; e
- (b) utilizam aqueles ativos para fornecer benefícios a empregados a mais de uma entidade patrocinadora, de forma que os níveis de contribuição e benefício sejam determinados sem identificar a entidade patrocinadora que emprega os empregados em questão.

Ernst & Young e FIPECAFI (2010, p.199) afirmam que “no Brasil os planos multipatrocinadores são aqueles que compartilham a mesma estrutura da administração, sendo usuais na prática a administração de planos com independência patrimonial”. A Lei Complementar nº 109 de 2001 dispõem sobre o regime de previdência complementar e classifica as entidades como sendo:

Art. 34. As entidades fechadas podem ser qualificadas da seguinte forma, além de outras que possam ser definidas pelo órgão regulador e fiscalizador:

I - de acordo com os planos que administram:

- a) de plano comum, quando administram plano ou conjunto de planos acessíveis ao universo de participantes; e
- b) com multipiano, quando administram plano ou conjunto de planos de benefícios para diversos grupos de participantes, com independência patrimonial;

II - de acordo com seus patrocinadores ou instituidores:

- a) singulares, quando estiverem vinculadas a apenas um patrocinador ou instituidor; e
- b) multipatrocinadas, quando congregarem mais de um patrocinador ou instituidor.

(...)

§ 2º Na composição dos conselhos deliberativo e fiscal das entidades qualificadas como multipatrocinadas, deverá ser considerado o número de participantes vinculados a cada patrocinador ou instituidor, bem como o montante dos respectivos patrimônios.

FIPECAFI (2010, p. 525) complementa que para o plano de benefício definido, “o financiamento pode ser em regime de repartição simples, com contribuições suficientes para cobrir benefícios que vençam no mesmo período, com os benefícios futuros adquiridos no período corrente ficando para serem pagos com contribuições futuras”. Portanto, os benefícios são determinados pelo tempo de serviço, no qual está envolvido o risco atuarial para o empregador, caso o custo desses benefícios seja maior que o esperado. Caso as informações de divulgação do plano de benefícios definidos sejam insuficientes, ou seja, não seja possível a empresa identificar a sua parte na posição financeira e desempenho do plano, a contabilização do plano multiempregador pode ser realizada conforme critérios estabelecidos para o plano de contribuição definida. Em contrapartida, se as informações forem suficientes, a contabilização é realizada de acordo com as normas para planos de benefícios definidos, onde são registrados todos os custos e parcelas de contribuições custeados pela empresa. Por fim, ressalta-se que podem existir passivos contingentes relacionados a planos multiempregadores, haja vista as perdas atuariais decorrentes do risco compartilhado com outras entidades participantes, ou por insuficiências no plano devido ao desligamento de outras entidades vinculadas. (FIPECAFI, 2010).

2.1.2.4 Benefícios pós-emprego: planos de Previdência Social

A definição de planos de Previdência Social está descrita no CPC 33 (2012, p. 14), qual seja:

planos de previdência social são estabelecidos pela legislação e disponíveis a todas as entidades (ou a todas as entidades de uma categoria em particular, por exemplo, um setor específico) e são operados pelo governo ou por outro órgão (por exemplo, agência autônoma criada especificamente para tal fim), portanto, fora do controle ou da influência da entidade que reporta.

A Previdência Social foi tratada inicialmente em 1923, através do Decreto nº 4.682. Posteriormente, a Lei nº 3.807/60 estabeleceu a organização da Previdência Social e instituiu benefícios, que foram complementados pela Lei nº 8.213/91 (que trata dos benefícios) e pelo Decreto nº 3.048/99 (Regulamento da Previdência Social). A Previdência Social tem por finalidade assegurar meios indispensáveis de

manutenção, decorrentes de incapacidade, idade avançada, tempo de serviço, etc., estabelecendo um sistema de proteção social para proporcionar a subsistência ao segurado e seus dependentes legais. O regime previdenciário depende da contribuição por parte do segurado, ao contrário do regime de assistência social, em que o segurado adquire o benefício mesmo sem ter contribuído. Há três partes envolvidas nessa relação: o INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), o segurado e a empresa. A Previdência Social é organizada sob a forma de registro geral, cuja filiação é obrigatória e possui caráter contributivo, visando a preservação do equilíbrio financeiro e atuarial decorrentes de contingências previstas em lei. (MARTINS, 2004).

Em 1997, através da Lei nº 9.477, foi instituído o Fundo de Aposentadoria Programada Individual (FAPI) e o Plano de Incentivo à Aposentadoria Programada Individual. Ambos são mantidos por recursos oriundos de contribuições do trabalhador ou do empregador detentor do plano, destinado a seus empregados e administradores, e são autorizados e fiscalizados pelo Banco Central e SUSEP. O FAPI funciona como uma espécie de aplicação financeira programada, na qual o empregado que perder o emprego continua com direito às cotas do fundo que foram adquiridas no seu nome, podendo movimentá-las apenas depois do prazo de capitalização. (MARTINS, 2004).

A contabilização de planos de Previdência Social é realizada da mesma maneira que os registros de planos multiempregadores. Ainda, em conformidade com a legislação, alguns planos estabelecidos por entidade podem oferecer não somente benefícios obrigatórios, os quais podem vir a substituir os benefícios que, de outra forma, seriam cobertos por plano governamental de previdência social, bem como benefícios voluntários adicionais. Portanto, esses planos não são planos governamentais de previdência social. (CPC, 2012)

Também é estabelecido no CPC 33 (2012, p. 14) que os “planos de previdência social devem ser classificados como planos de benefício definido ou de contribuição definida dependendo da obrigação da entidade em relação ao plano.” Ainda, muitos planos governamentais de previdência social, são custeados em regime de repartição simples, no qual as contribuições são fixadas em um nível que se espera sejam suficientes para cobrir os benefícios concedidos que vençam no mesmo período; benefícios futuros obtidos durante o período corrente serão pagos com contribuições futuras. No entanto, na maioria dos planos de previdência social,

a entidade não tem obrigação de pagar esses benefícios futuros, portanto, sua única obrigação é a de pagar as contribuições à medida que se vencem. Conseqüentemente, os planos de previdência social são normalmente planos de contribuição definida. (CPC, 2012).

2.1.2.5 Benefícios pós-emprego: seguros de benefícios

Para custear um plano de benefício pós-emprego, o empregador pode pagar prêmios de seguro, os quais são segurados por apólices. O plano deve ser tratado como benefício definido se forem pagos quando vencerem ou se o empregador tiver que arcar com contribuições adicionais, do contrário, se não existirem essas obrigações, o plano será tratado como de contribuição definida. (CPC, 2012).

FIPECAFI (2010, p. 526) complementa que “o pagamento dos prêmios fixados no contrato é a liquidação da obrigação da empresa, deixando de existir ativos ou passivos relacionados ao plano”.

2.1.3 Outros benefícios de longo prazo

Outros benefícios de longo prazo a empregados incluem, dentre outros, licenças, benefícios de invalidez e remuneração a serem liquidadas num período superior a doze meses após o encerramento do período de aquisição, conforme estabelecido no CPC 33 (2012, p.39):

Outros benefícios de longo prazo a empregados incluem itens como, por exemplo, os seguintes, se 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:

- (a) ausências remuneradas de longo prazo, como, por exemplo, licença por tempo de serviço ou licença sabática;
- (b) jubileu ou outros benefícios por tempo de serviço;
- (c) benefícios de invalidez de longo prazo;
- (d) participação nos lucros e bônus; e
- (e) remuneração diferida.

De acordo com Ernst & Young e FIPECAFI (2010, p. 194) “no caso de benefícios de longo prazo na modalidade de benefícios definidos, a norma exige um método simples de contabilizar os benefícios de longo prazo a empregados.”

FIPECAFI (2010, p.526) afirma que o grau de incerteza na mensuração de outros benefícios a longo prazo “é diferente daquele na mensuração de benefícios pós-emprego, sendo que sua introdução ou alteração raramente da origem a montante significativo de custo de serviço passado”. Por conta disso, a contabilização é simplificada, com ganhos e perdas atuariais reconhecidas imediatamente. Deve ser reconhecido como um passivo o total líquido do valor presente da obrigação de benefício definido no encerramento do exercício, deduzido do valor justo dos ativos do plano no encerramento do exercício. A contrapartida será no resultado, como despesa (passivo) ou receita (ativo). (FIPECAFI, 2010).

Além do Pronunciamento CPC 33, constam os Pronunciamentos CPC 05 e 26, que tratam sobre a divulgação de benefícios de longo prazo. O Pronunciamento CPC 05 abrange a divulgação sobre partes relacionadas de benefícios concedidos a administradores da entidade. Já no Pronunciamento CPC 26 – Apresentação das Demonstrações Contábeis – é exigida a divulgação das despesas de benefícios a empregados. (CPC, 2012).

2.1.4 Benefícios rescisórios

De acordo com Ernst & Young e FIPECAFI (2010, p. 195) os benefícios por desligamento são “benefícios pagáveis em consequência da decisão de: a) um ente empregador dispensar o empregado antes da data normal de aposentadoria; ou b) um empregado aceitar o término voluntário do emprego em troca desses benefícios”.

Caracteristicamente estes benefícios são associados a programas de demissão voluntária (PDV), que é um mecanismo de remuneração financeira dado pelo empregador a seus empregados, visando incentivar os pedidos de desligamento. Importante ressaltar que o empregado não é obrigado a aderir ao PDV, portanto, esse programa é amparado por acordo coletivo de trabalho, no qual são descritas as condições do programa, e negociados os benefícios e verbas a serem pagas ao trabalhador, caso o colaborador aceite a rescisão do contrato de trabalho. Na adesão do PDV, além das verbas rescisórias (saldo salarial, férias, 13º salário, aviso prévio, etc.), os trabalhadores recebem diversas vantagens, tais como: pagamento de indenização por tempo de serviço; salários; assistência médica inclusive aos dependentes por um determinado período; complementação do plano

de previdência privada; auxílio de consultorias para transição de carreira ou para abertura de um empreendimento, entre outros benefícios. (PRATES, 2015). Portanto, são oferecidos os benefícios por desligamento, como oferta para encorajar a saída voluntária dos colaboradores.

FIPECAFI (2010, p.527) complementa que “no caso de um plano de demissão voluntária, o fato gerador do benefício é o desligamento do empregado que adere as condições do plano, não existe geração de benefício à medida que a prestação de serviço é realizada”.

O Pronunciamento CPC 33 (2012, p.41) estabelece os procedimentos para contabilização dos benefícios rescisórios, quais sejam:

A entidade deve reconhecer um passivo e uma despesa com benefícios rescisórios no momento que ocorrer primeiro dentre as seguintes datas:

- (a) quando a entidade não mais puder cancelar a oferta desses benefícios; e
- (b) quando a entidade reconhecer os custos de reestruturação que estiver no alcance do Pronunciamento CPC 25 – Provisões, Passivos Contingentes e Ativos Contingentes e envolver o pagamento de benefícios rescisórios.

A tabela 02, demonstra um exemplo de como devem ser contabilizados os benefícios rescisórios, com base no Pronunciamento CPC 33, tomando referência uma empresa que pretende encerrar suas atividades num período de 12 meses:

TABELA 02 – EXEMPLO DE BENEFÍCIOS RESCISÓRIOS – CPC 33

Número de empregados da entidade	120
Prazo para fechamento da fábrica	12 meses
Remuneração para empregado que permanecer até o fechamento	R\$ 30.000,00
Remuneração para empregado que se desligaram antes do fechamento	R\$ 10.000,00

Expectativa de empregados que permaneçam até o fim das atividades	100 empregados
Expectativa de empregados que saíam antes do encerramento das atividades	20 empregados

Saída de caixa – desligamento no encerramento da fábrica	3.000.000,00
Saída de caixa – desligamento antecipado	200.000,00
Total a contabilizar – passivo	3.200.000,00

FONTE: Adaptado de CPC (2012).

Além do Pronunciamento CPC 33, constam os Pronunciamentos CPC 05 e 26, já citados anteriormente, que tratam sobre a divulgação de benefícios rescisórios. (CPC, 2012).

Os conceitos abordados no CPC 33, relativos aos "benefícios a empregados" também são aplicáveis às entidades de pequeno e médio porte. Entretanto, existem algumas diferenças no reconhecimento e mensuração dos benefícios a empregados, os quais estão descritos no Pronunciamento Técnico PME – Contabilidade para Pequenas e Médias Empresas. (FIPECAFI, 2010).

2.2 HISTÓRICO DA EMPRESA VALE S.A.

O presente estudo foi realizado com base nas demonstrações contábeis da organização Vale S.A. Conforme informações constantes em sua página na internet, a Companhia foi constituída no ano de 1942, no estado de Minas Gerais, pelo então presidente Getúlio Vargas, sendo uma empresa estatal denominada de Companhia Vale do Rio Doce S.A. Nesse mesmo ano, o Brasil estava imerso em uma crise que tinha como ponto central a decisão sobre a entrada do país na Segunda Guerra Mundial, todavia, o país necessitava de dinheiro e nacionalizar seu minério e, para isso, precisava entrar na guerra. A Companhia Vale do Rio Doce, empresa capaz de alavancar o fornecimento de ferro para a indústria bélica americana, era fundamental.

A Vale foi fundada a partir da incorporação da Companhia Brasileira de Mineração e Siderurgia S.A. e da Itabira de Mineração S.A., com objetivo de fazer a manutenção, exploração e ampliação da Estrada de Ferro Vitória a Minas (EFVM). Recebeu também a Mina do Cauê, que foi o símbolo dos primeiros tempos da Vale e avaliada como uma mina de alta produtividade. O primeiro bloco de pedra foi retirado pela Vale em outubro de 1944. A partir desse momento, a Vale iniciou sua história na mineração no Brasil. No ano de 1951, a Vale efetuou a primeira distribuição de dividendos da sua história, e dois anos depois, foi paga, pela primeira vez, gratificação a todos os empregados. A Companhia fortaleceu seu nome no mercado, tornando-se cada vez mais forte e com mais credibilidade.

A Companhia alavanca seu crescimento no ano de 1962, através da exportação de minério de ferro para o Japão. Esse país necessitava do produto para reerguer sua indústria, que fora destruída posteriormente à segunda guerra mundial. Para isso, em 1966 a Vale investiu na construção do Porto de Tubarão, no Espírito Santo. A expansão desse porto foi concluída na década de 70, e, nesse mesmo período teve início o desenvolvimento da mina de Carajás, no Pará.

Já em 1997 a Companhia é privatizada, sendo vendida para o Consórcio Brasil, por sua vez liderado pela Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), que venceu o leilão realizado na Bolsa de Valores do Rio de Janeiro, adquirindo 41,73% das ações do Governo Federal. Portanto, a Vale passa a ser uma empresa privada, de capital aberto, que teve seu nome alterado em 2008 para Vale S.A., como é conhecida até os dias atuais. Menos de um ano após sua privatização, já eram visíveis os resultados que comprovavam o acerto dos novos procedimentos adotados. Com isso, a Companhia cresceu, e sua reestruturação interna permitiu maiores investimentos em setores como pesquisa, relações com as comunidades, meio ambiente e tecnologia.

Posteriormente, no ano de 1997, foi criado o “Centro Corporativo”, com o objetivo de apoiar cada área e também reestruturar os setores. Nesse período, houve a reorganização da estrutura de recursos humanos, e antigas funções exigidas pela condição anterior de estatal foram eliminadas, portanto, houve a redução do efetivo de empregados (de 15.483, em 1996, para 10.865, em 1997). A maioria dos desligamentos aconteceram no âmbito do Programa de Demissão Incentivada, criado a partir de setembro de 1997 para minimizar o impacto da reestruturação. Além disso, foi realizada uma oferta de ações aos empregados, e na ocasião foram adquiridas 4,45% das ações ordinárias e 6,31% das preferenciais, através do Clube de Investimento dos Empregados da Companhia Vale do Rio Doce (InvestVale). Em seguida, exerceram seu direito de participar do Conselho de Administração da Valepar, assim, além de fazer parte do Conselho de Administração da Vale, os empregados asseguravam também suas participações no grupo controlador. Com isso, no início de 1998 a Companhia, se reinventava. A oferta de ações aos empregados foi fundamental para a criação de um elo de confiança e integração com toda a empresa.

A Vale apresentou novos avanços em 2010. Através do processo de melhoria contínua de gestão de sustentabilidade, a Companhia obteve o ingresso,

como primeira mineradora, no Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da Bovespa e na evolução do Plano de Ação em Sustentabilidade (PAS), com isso, suas metas passaram a ser um dos critérios para a remuneração variável dos empregados.

Atualmente Companhia possui aproximadamente 119.000 colaboradores e está presente em mais de 30 países ao redor do mundo. Opera em 14 estados brasileiros, e seu principal negócio é a mineração, uma atividade essencial para a vida moderna, haja vista que os minérios são ingredientes para diversos itens indispensáveis para o seu dia a dia. A empresa também atua nos seguintes setores:

- Logística: possui uma rede de logística que integra minas, ferrovias, portos e navios, visando garantir agilidade e segurança no transporte do minério. Além do Brasil, possui infraestrutura em outros países, tais como Indonésia, Moçambique, Omã, Filipinas e Argentina. Ainda, essa estrutura logística também transporta carga para terceiros e oferece duas linhas de trem de passageiros no Brasil. A empresa investe em tecnologia e desenvolve soluções que permitem reduzir custo de transporte e a emissão de gases.

- Energia: a empresa possui usinas e centrais hidrelétricas no Brasil e também no Canadá e na Indonésia, para atender a sua demanda. Além disso, utiliza fontes renováveis de energia, bem como desenvolve tecnologias para redução do consumo.

- Siderurgia: atua no mercado siderúrgico com *joint ventures*, como a usina ThyssenKrupp Companhia Siderúrgica do Atlântico (TKCSA), a qual está localizada no Rio de Janeiro-BR, é uma das maiores e mais modernas siderúrgicas do mundo. Ainda, participa na Califórnia Steel Industries, Inc. (CSI), produtora de aços laminados planos e dutos nos Estados Unidos.

Dentro da mineração, a empresa se destaca por ser a maior produtora mundial de minério de ferro, de pelotas (pequenos aglomerados de partículas de ferro) e de níquel, conforme resultados expostos abaixo:

FIGURA 1 – RESULTADOS DA VALE S.A



FONTE: Site da Vale S.A.(2017)

Além de ser destaque nas áreas demonstradas acima, a Vale S.A. atua em outros segmentos minerais, os quais estão relacionados na tabela abaixo:

TABELA 03 – ÁREAS DE ATUAÇÃO DA VALE S.A.

Segmento mineral	Localização das fontes
Minério de Ferro	Minas localizadas no Brasil.
Pelotas	Duas usinas pelletizadoras em Omã, e participação em <i>joint ventures</i> na China .
Níquel	Minas no Brasil, Canadá, Indonésia e Nova Caledônia. Refinarias na China, Coreia do Sul, Japão, Reino Unido e Taiwan.
Carvão	Operação e projetos na Austrália e Moçambique. Participação em <i>joint ventures</i> na China.
Fertilizantes	Produção no Brasil e Peru. Desenvolvimento de projetos no Canadá.
Cobre	Produção no Brasil, Canadá e Zâmbia.
Manganês e ferroligas	Minas e Usiminas no Brasil








FONTE: Adaptado do site da Vale S.A.(2017)

No intuito de aprimorar sua matriz energética, a empresa realiza investimentos no desenvolvimento de fontes renováveis e em novas formas de redução de consumo, visando assegurar não só a sustentabilidade, mas também a competitividade de suas operações.

De acordo com Cruz (Exame, 2015, p.388) a forte oscilação nos preços das matérias-primas dificulta o planejamento das empresas do setor. A China é o país que mais consome minério de ferro do planeta, sendo responsável por 70% da demanda no ano de 2013, entretanto, diminuiu seu ritmo de crescimento devido a crise financeira. Em 2014, a empresa que obteve a maior rentabilidade do setor foi a Samarco, com 40% de margem de venda, em contrapartida, a Vale S.A ficou com desempenho negativo nesse mesmo indicador, embora seja a maior mineradora do Brasil.

A Revista Exame ainda divulgou em sua página na internet a edição de 2016 das “maiores e melhores”. A eleição foi feita com base na avaliação dos dados de mais de 3.000 empresas, além dos maiores grupos privados do país. O conjunto compreende todas as que publicaram demonstrações contábeis no Diário Oficial dos estados até o dia 15 de maio de 2016. Também foram incluídas as companhias limitadas que enviaram seus resultados para análise, e, além disso, empresas de porte significativo e bem conhecidas no mercado, que não divulgam seus resultados, mas tiveram seu faturamento estimado pelos analistas da Revista Exame. Também foram consideradas as demonstrações individuais, e não as consolidadas. No ranking do setor de mineração do ano de 2016, a Vale S.A destacou-se como maior empresa com relação às vendas:

FIGURA 02 – RANKING DO SETOR DE MINERAÇÃO

Empresa ↑	Setor ↑	Controle ↑	Vendas ↓	Crescimento ↑	Lucro ↑	Rentabilidade ↑	
Vale	Mineração		U\$ 11.410,4	-28,1%	U\$ -12.185,9	-33,2%	+
Samarco	Mineração		U\$ 1.737,7	-21,0%	U\$ -1.292,0	NA	+
Salobo	Mineração		U\$ 900,9	70,3%	U\$ 190,3	8,5%	+
Votorantim Metais Zinco	Mineração		U\$ 564,7	18,3%	U\$ -159,2	-13,8%	+
Kinross Brasil Mineração	Mineração		U\$ 484,1	11,2%	U\$ -98,1	-7,2%	+
Anglo Gold Ashanti	Mineração		U\$ 444,6	25,4%	U\$ 41,7	8,3%	+
MRN	Mineração		U\$ 403,6	39,1%	U\$ 108,7	39,3%	+

Os dados de cada ano de publicação se referem aos dados do ano fiscal anterior. NA – não aplicável e NI – não informado. Total de empresas: 7

FONTE: Revista Exame (2017)

Dentro dos seus compromissos, a Vale S.A preocupa-se com o cuidado de seus colaboradores. Para isso, possui uma série de objetivos, tais como: zerar os acidentes, desenvolver um time de profissionais capacitados e responsáveis por suas decisões e ser uma ótima empresa para se trabalhar, com pessoas motivadas, oportunidades de desenvolvimento e qualidade de vida.

2.3 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Conforme estudo realizado, a contabilização dos benefícios a empregados é abordada no Pronunciamento Técnico CPC 33 – Benefícios a Empregados, correlato ao AS 19. Para fins de cumprimento dessa norma, os benefícios são divididos em quatro grupos, sendo: I) benefícios de curto prazo, que contempla salários, férias, plano de saúde, vale-alimentação etc.; II) benefícios pós-emprego, que são os benefícios de aposentadoria em forma de previdência complementar; III) outros benefícios de longo prazo, que abrange licenças remuneradas, dentre outras; e IV) benefícios por desligamento.

O objetivo geral desta pesquisa foi o de verificar o nível de divulgação dos benefícios a empregados concedidos pela empresa Vale S.A, de acordo com as exigências constantes no CPC 33. Para isso, foram verificados especialmente os benefícios pós-emprego, sob os seguintes aspectos:

- Benefícios a empregados concedidos pela empresa analisada, especialmente os benefícios pós-emprego na modalidade de planos de aposentadoria e pensão – contribuição definida e benefício definido;
- Formas de reconhecimento, mensuração e divulgação de itens dos planos de Benefício Definido para a empresa analisada, tais como: informações sobre os ativos dos planos; premissas atuariais e financeiras, e reconhecimento dos ganhos ou perdas atuariais.

Para atingir o objetivo supracitado, foram selecionadas as demonstrações financeiras da Vale S.A, referentes ao exercício findo em 31 de dezembro de 2016, obtidas no próprio site da instituição, bem como foram realizadas pesquisas bibliográficas e documentais, sendo os dados submetidos à análise de conteúdo. Tais demonstrações financeiras foram auditadas pela empresa KPMG Auditores Independentes, que emitiu o parecer em fevereiro de 2017.

A empresa Vale detalhou a composição dos benefícios concedidos aos empregados, sendo benefícios de curto prazo e de longo prazo, bem como explicitou sua forma de contabilização em nota explicativa.

Os pagamentos de benefícios a curto prazo, como salários e férias, bem como seus respectivos encargos trabalhistas são reconhecidos mensalmente no resultado, respeitando o regime de competência.

Com relação ao PLR, a Companhia tem como base contribuições das equipes e das unidades de negócio e o desempenho global da Companhia através da geração de caixa operacional. A provisão é registrada como custo de produtos vendidos e serviços prestados ou despesas operacionais, de acordo com a atividade do empregado, e é baseada na medição periódica do cumprimento das metas e resultado da empresa, respeitando o regime de competência e o reconhecimento da obrigação presente resultante de evento passado no montante estimado da saída de recursos no futuro. A Companhia registrou no custo dos produtos vendidos e serviços prestados e outras despesas operacionais, R\$ 1.064 Mil e R\$ 147 Mil em 31 de dezembro de 2016 e 2015, respectivamente. Para a controladora, R\$ 638 Mil e R\$ 106 Mil em 31 de dezembro de 2016 e 2015, respectivamente.

Já os benefícios de longo prazo contemplam o “Programa de incentivo de longo prazo” e os “fundos de pensão e outros benefícios pós-aposentadoria”. Para a premiação aos seus executivos, a Vale S.A estabeleceu critérios internos (Plano *Matching* e Plano de Ações Virtuais - PAV), com o objetivo de incentivar a permanência e o desempenho dos mesmos. Para o programa *Matching*, os participantes podem adquirir ações preferenciais da Vale no mercado sem qualquer benefício proporcionado pela Vale. Se as ações adquiridas forem mantidas por um período de três anos e os executivos continuarem na empresa, o participante passa a ter o direito de receber da Vale uma premiação em ações, equivalente à quantidade de ações que foram adquiridas inicialmente. Para o programa PAV, os executivos podem receber ao longo de um período de quatro anos, uma premiação equivalente ao valor de mercado de um determinado número de ações ordinárias e condicionado ao fator de desempenho da Vale medido como um indicador de retorno total aos acionistas. Tal premiação é feita em dinheiro e poderá ocorrer em parcelas cumulativas, as quais são condicionadas ao fator de desempenho em cada ano. As obrigações são medidas, em cada data de divulgação, a valor justo,

baseado em cotações de mercado. Os custos de compensação incorridos são reconhecidos no resultado durante os anos definidos como período aquisitivo.

A companhia também mantém diversos planos de aposentadoria para seus funcionários (planos de previdência complementar), cuja gestão, no Brasil, é de responsabilidade da Fundação Vale do Rio Doce de Seguridade Social, denominada “Valia”, uma entidade sem fins lucrativos, com autonomia administrativa e financeira.

Para os plano de benefícios “Vale Mais” e “Valiaprev” os empregados estão associados com componente de benefício definido (apenas cobertura por morte e aposentadoria por invalidez) e de contribuição definida (para benefícios programáveis). No caso de benefício definido, o valor é previamente estabelecido, com atualização atuarial, de forma a assegurar sua concessão. Em contrapartida, na contribuição definida, o valor é periodicamente ajustado, de acordo com os recursos mantidos em favor do participante. Ambos planos estavam superavitários em 31 de dezembro de 2016 e 2015.

O “Plano BD” é um plano com características de benefício definido, que cobre quase que exclusivamente aposentados e seus beneficiários. Atualmente é um plano superavitário e as contribuições realizadas pela Companhia para seu custeio não são relevantes.

Já o plano de benefício denominado “abono complementação”, é destinado a um grupo específico de ex-empregados com direito de receber pagamentos suplementares aos benefícios normais da Valia, acrescido de outros benefícios, como assistência médica, odontológica e farmacêutica. A Vale S.A. ainda patrocina planos de assistência médica para funcionários que atendam critérios específicos e para funcionários com direito ao abono complementação. Embora não sejam planos específicos de aposentadoria, são utilizados cálculos atuariais para mensurar os compromissos futuros. Por serem planos de assistência médica não capitalizados, têm natureza deficitária.

São divulgadas em notas explicativas as informações detalhadas do *status* dos elementos de benefício definido de todos os planos, bem como os custos a eles relacionados, quais sejam: evolução do valor presente das obrigações (custos do serviço e de juros, benefícios pagos, contribuições dos participantes); evolução do valor justo dos ativos; conciliação dos ativos e passivos reconhecidos no balanço patrimonial; custos reconhecidos na demonstração do resultado (demonstração dos custos e juros sobre a despesa); custos reconhecidos na demonstração do resultado

abrangente; riscos relacionados aos planos (risco de ações judiciais – análise dos advogados, risco atuarial – avaliação de encargos, receitas e adequação dos planos de custeio; risco de mercado – projeções de rentabilidade dos planos; e risco de crédito – avaliação da qualidade de crédito dos emissores); hipóteses atuariais e econômicas e análise de sensibilidade (os cálculos atuariais envolvem projeções futuras acerca de alguns parâmetros, tais como: salários, juros, inflação, tendência dos benefícios do INSS, mortalidade e invalidez); ativos dos planos; planos de pensão superavitários; planos de pensão deficitários; desembolso do fluxo de caixa futuro e expectativa de pagamentos futuros.

Para os planos de contribuição definida, a Companhia contribui mensalmente, mediante a aplicação de um percentual pré-definido sobre a remuneração dos funcionários vinculados a estes planos.

Já para os planos de benefício definido, a Companhia tem a responsabilidade ou possui algum risco, periodicamente são realizados cálculos atuariais das responsabilidades. A companhia utiliza o Método de Unidade de Crédito Projetada, com objetivo de estimar as suas responsabilidades pelo pagamento das referidas prestações.

O passivo reconhecido no balanço patrimonial é o valor presente da obrigação do benefício definido na data, deduzido do valor justo dos ativos do plano. São reconhecidos no resultado os custos de serviços, as despesas de juros sobre obrigações e as receitas de juros sobre ativos do plano.

Já a mensuração dos ganhos e perdas atuariais, o retorno dos ativos do plano e as mudanças no efeito do teto do ativo e passivo oneroso, são reconhecidos em outros resultados abrangentes. Ao final de cada exercício a empresa, juntamente com seus atuários externos revisam as premissas atuariais para o ano seguinte. As hipóteses atuariais e econômicas adotadas foram formuladas considerando-se o longo prazo previsto para sua maturação. Nas avaliações foram adotadas as seguintes hipóteses econômicas:

FIGURA 03 - HIPÓTESES ECONÔMICAS

	Brasil					
	31 de dezembro de 2016			31 de dezembro de 2015		
	Planos superavitários	Planos deficitários	Outros benefícios	Planos superavitários	Planos deficitários	Outros benefícios
Taxa média nominal de desconto	10,98% - 11,14%	10,98%	10,98% - 11,09%	13,63%	13,71%	13,63%
Taxa média nominal para determinar despesa/ receita	10,98% - 11,14%	10,98%	N/A	12,36%	13,71%	N/A
Taxa média nominal de crescimento salarial	4,85% - 5,95%	6,95%	N/A	8,12%	8,12%	N/A
Taxa média nominal de reajuste de benefício	6,00%	6,00%	N/A	6,00%	6,00%	N/A
Taxa média nominal de crescimento dos custos médicos - hipótese inicial	N/A	N/A	8,00%	N/A	N/A	9,18%
Taxa média nominal de crescimento dos custos médicos - hipótese final	N/A	N/A	8,00%	N/A	N/A	9,18%
Taxa média de inflação estimada no longo prazo	4,85%	4,85%	4,85%	6,00%	6,00%	6,00%
	Exterior					
	31 de dezembro de 2016		31 de dezembro de 2015			
	Planos deficitários	Outros benefícios	Planos deficitários	Outros benefícios		
Taxa média nominal de desconto	3,84%	3,90%	4,00%	3,90%		
Taxa média nominal para determinar despesa/ receita	4,01%	N/A	4,80%	N/A		
Taxa média nominal de crescimento salarial	4,05%	N/A	3,90%	N/A		
Taxa média nominal de reajuste de benefício	N/A	3,00%	N/A	3,00%		
Taxa média nominal de crescimento dos custos médicos - hipótese inicial	N/A	6,30%	N/A	6,30%		
Taxa média nominal de crescimento dos custos médicos - hipótese final	N/A	4,50%	N/A	4,50%		
Taxa média de inflação estimada no longo prazo	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%		

Fonte: Vale S.A (2017)

Para os planos superavitários não são registrados no balanço patrimonial e na demonstração do resultado, devido à inexistência de uma posição sobre sua utilização. Para os planos deficitários, são reconhecidos os passivos líquidos, os resultados do exercício e os resultados abrangentes advindos da avaliação atuarial.

3 CONCLUSÃO

Este estudo teve por objetivo verificar o nível de divulgação dos benefícios a empregados concedidos pela Companhia Vale S.A, de acordo com as exigências estabelecidas no Pronunciamento Técnico CPC 33 – Benefícios a Empregados.

Quanto ao nível de aderência da Companhia às exigências de divulgação sobre os benefícios a empregados, foi possível observar que:

(1) há benefícios de longo prazo que são concedidos especialmente para executivos (alta administração);

(2) parte substancial das informações são referentes às características dos seus planos de previdência complementar;

(3) como método de avaliação atuarial, a Vale S.A utiliza o “método de crédito unitário projetado”, que é exigido pelo CPC 33;

(4) os itens que tratam da descrição geral das características do plano de benefício definido, e da conciliação dos ativos e passivos reconhecidos no Balanço Patrimonial, foram evidenciados pela Vale S.A, sendo considerada aceitável a evidenciação da política contábil adotada pela Companhia no reconhecimento dos ganhos e das perdas atuariais.

Consequentemente, como resposta à questão de pesquisa desse estudo, foi constatado que a Companhia Vale S.A divulga de forma satisfatória, em suas demonstrações contábeis, os benefícios a empregados em conformidade com o Pronunciamento Técnico CPC 33 – Benefícios a Empregados, sugerindo uma associação positiva entre uma adequada estrutura de governança corporativa, e o nível de divulgação.

Salienta-se a importância de análise aprofundada para estudos futuros, podendo ser ampliada a amostra de empresas, considerando o setor de mineração como um todo, e realizando um comparativo das informações prestadas por cada Companhia, ou ainda, podendo ser estudado outros segmentos, visando contribuir com as entidades analisadas.

REFERÊNCIAS

ARMSTRONG, Christopher S.; BARTH, Mary E.; JAGOLINZER, Alan D.; RIEDL, Edward J. **Market Reaction to the Adoption of IFRS in Europe**. Harvard University, 2008. Disponível em <http://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/09-032.pdf>. Acesso em: 21 mai. 2017

BRAGA, H. R., ALMEIDA, M. C. **Mudanças contábeis na lei societária: Lei nº 11.638, de 28-12-2007**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 09 ago 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 21 mai. 2017

BRASIL. Lei n.º 11.638, de 28 de dezembro de 2007. Altera e revoga dispositivos da Lei n.º 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e da Lei n.º 6.385, de 7 de dezembro de 1976, e estende às sociedades de grande porte disposições relativas à elaboração e divulgação de demonstrações financeiras. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11638.htm>. Acesso em: 02 mai. 2017.

BRASIL. Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001. Dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp109.htm. Acesso em 02 mai. 2017.

CARVALHO, L. Nelson; LEMES, Sirlei; COSTA, Fabio Moraes da. **Contabilidade internacional: aplicação das IFRS 2005**. São Paulo: Atlas, 2006.

CHAN, Betty Lilian; SILVA, Fabiana Lopes; MARTINS, Gilberto de Andrade. **Fundamentos da Previdência Complementar: da atuária à Contabilidade**. 2. ed - São Paulo: Atlas, 2010.

COMITÊ DE PRONUNCIAMENTOS CONTÁBEIS - CPC. **Pronunciamento Técnico CPC 33: benefícios a empregados**. Brasília: CPC, 2012. Disponível em <<http://www.cpc.org.br/CPC/Documentos-Emitidos/Pronunciamentos/Pronunciamento?Id=64>>. Acesso em: 09 mai. 2017.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE - CFC. **Resolução CFC Nº 1.055/05: Cria o Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC), e dá outras providências**. Brasília: CFC, 2005.

CRUZ, Patrick. Imagine se o mercado estivesse aquecido. **Revista Exame – maiores e melhores**. Abril, 2015.

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

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

ERNST & YOUNG e FIPECAFI. **Análises sobre o IFRS no Brasil**. Disponível em [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/An%C3%A1lises_sobre_IFRS_no_Brasil/\\$FILE/EY_Fipecafi_2013_Web.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/An%C3%A1lises_sobre_IFRS_no_Brasil/$FILE/EY_Fipecafi_2013_Web.pdf). Acesso em 20 jun. 2017

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. 1.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

IUDÍCIBUS, S.; MARTINS, E.; GELBCKE, E.R.; SANTOS, A. **Manual de contabilidade societária**: aplicável a todas as sociedades de acordo com as normas internacionais e do CPC. São Paulo: Atlas, 2010.

IUDÍCIBUS, Sérgio de. **Teoria da contabilidade**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

LOPES, Alexsandro B; GALDI, Fernando Caio; LIMA, Iran Siqueira. **Manual de contabilidade e tributação de instrumentos financeiros e derivativos: (CPC 38, CPC 39, CPC 40, OCPC 3, IAS 39, IAS 32, IFRS 7, Normas da Comissão de Valores Mobiliários, do Banco Central e da Receita Federal do Brasil**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito da Seguridade Social**. 20. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MCMANUS, Kieran John. **IFRS – Implementação das normas internacionais de contabilidade e da Lei nº 11.638 no Brasil – aspectos práticos e contábeis relevantes**. 2.ed. São Paulo: Quartier Latin, 2009.

PADOVEZE, Clóvis Luís; BENEDICTO, Gideon Carvalho de; LEITE, Joubert da Silva Jerônimo. **Manual de contabilidade internacional: IFRS: US Gaap e BR Gaap: teoria e prática**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

PEREIRA, Helena Sofia; DIAS, Ana Isabel. **A divulgação dos planos de benefícios de reforma por parte das empresas cotadas no PSI geral: Uma análise descritiva**. ISCAL – Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa. Disponível em: http://www.aeca1.org/pub/on_line/comunicaciones_xivencuentroaeca/cd/90a.pdf. Acesso em: 21 mai. 2017.

PEREZ JUNIOR; José Hernandez. **Conversão de demonstrações contábeis**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

PRATES, Caio. PDV: conheça as condições e riscos da demissão voluntária. **Portal Previdência Total**. 2015. Disponível em <http://www.previdenciatotal.com.br/integra.php?noticia=5522>. Acesso em 05 jun. 2017.

RAMANNA, Karthik. **The international politics of IFRS harmonization**. Harvard University, 2012. Disponível em https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1875682. Acesso em: 21 mai. 2017

REVISTA EXAME. **Ranking do setor mineração em 2016**. Disponível em <http://mm.exame.abril.com.br/empresas/filtrar/2016/mineracao/Todos>. Acesso em 03 jun 2017.

RAMPAZZO, Lino. **Metodologia científica**: para alunos dos cursos de graduação e pós-graduação. São Paulo: Edições Loyola, 2002.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 21. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

TAVARES, Mauro Calixta. **Gestão estratégica**. São Paulo: Atlas, 2000.

VALE. **Demonstrações Financeiras 31 de dezembro de 2016**. Disponível em <http://www.vale.com/brasil/PT/investors/information-market/financial-statements/Paginas/default.aspx>. Acesso em: 04 mai.2017.

VALE. **Nossa História 2012**. Disponível em <http://www.vale.com/brasil/PT/aboutvale/news/Paginas/Vale-conta-sua-historia-em-livro.aspx>. Acesso em: 04 mai.2017.

WOOD JR. T.; PICARELLI FILHO, V. **Remuneração estratégica: a nova vantagem competitiva**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.