

PRONUNCIAMENTOS TÉCNICOS CPCs 33 e 49

Benefícios a Empregados e Contabilização e Relatório Contábil de Planos de Benefícios de Aposentadoria

Correlação às Normas Internacionais de Contabilidade 
IAS 19 e 26

Benefícios a empregados

formas de compensação proporcionadas em troca de serviços prestados.

Os benefícios a empregados incluem

(a) benefícios de curto prazo a empregados

- (i) ordenados, salários e contribuições para a seguridade social;
- (ii) licença anual remunerada e licença médica remunerada; ???
- (iii) participação nos lucros e bônus; e (distribuição LL X despesa do período)
- (iv) benefícios não monetários (tais como assistência médica, moradia, carros e bens ou serviços gratuitos ou subsidiados) para empregados atuais;

(b) benefícios pós-emprego

- (i) benefícios de aposentadoria (por exemplo, pensões e pagamentos integrais por ocasião da aposentadoria); e
- (ii) outros benefícios pós-emprego, tais como seguro de vida e assistência médica pós emprego;

(c) outros benefícios de longo prazo aos empregados

- (i) ausências remuneradas de longo prazo, tais como licenças por tempo de serviço; ???
- (ii) jubileu ou outros benefícios por tempo de serviço; e ???
- (iii) benefícios por invalidez de longo prazo;

(d) benefícios rescisórios.

Vale, 2017

Benefícios a empregados

- i. Benefício de curto prazo – salários, férias e encargos incidentes**
- ii. Benefício de curto prazo – programa de participação nos lucros e resultados**
- iii. Benefício de longo prazo – Programas de incentivo de longo prazo**
A Companhia estabeleceu mecanismos de premiação para seus executivos
- iv. Benefício de longo prazo – fundo de pensão e outros benefícios pós-aposentadoria**

VALE, 2017

28. Benefícios a funcionários

a) Obrigações com benefícios de aposentadoria

No Brasil, a gestão dos planos de previdência complementar da Companhia é responsabilidade da Fundação Vale do Rio Doce de Seguridade Social (“Valia”), entidade sem fins lucrativos, com autonomia administrativa e financeira.

Os planos do Brasil são os seguintes:

Plano de benefícios Vale Mais (“Vale Mais”) e plano de benefícios Valiaprev

Plano de benefício definido (“Plano BD”) –

Plano de benefício Abono complementação –

Outros benefícios - planos de assistência médica

Planos de benefícios pós-emprego

São acordos formais ou informais nos quais a entidade se compromete a proporcionar benefícios pós-emprego a um ou mais empregados.

- Planos de contribuição definida
- Planos de benefício definido
- Planos multiempregadores

Item 8, CPC 49

Plano de benefício de aposentadoria é o acordo pelo qual a entidade oferece **benefícios** a seus empregados **por ocasião do término** do período de serviço **ou após esse término** (seja na forma de **renda anual** ou por **valor global**), quando esses benefícios, ou as contribuições feitas a eles, **podem ser determinados ou estimados antes da aposentadoria**, a partir das disposições de documentos ou das práticas da entidade.

Plano de benefício definido é o plano de benefícios de aposentadoria no qual os **valores a serem pagos** a título de benefícios de aposentadoria são determinados de acordo com uma **fórmula geralmente baseada nos rendimentos e/ou nos anos de serviço dos empregados**.

Plano de contribuição definida é o plano de benefícios de aposentadoria no qual os valores a serem pagos a título de benefícios de aposentadoria são determinados por **contribuições a um fundo**, acrescidas dos respectivos ganhos de investimentos. Esse tipo de plano, normalmente, tem como característica que **cada participante tem suas reservas formadas por suas contribuições, da patrocinadora e correspondentes rendimentos auferidos**.

CPC 49

11. Muitos planos de benefícios de aposentadoria estabelecem fundos separados, nos quais são feitas as contribuições e a partir dos quais são pagos os benefícios. Esses fundos podem ser administrados por partes que ajam independentemente no gerenciamento de ativos do fundo. Essas partes são denominadas “depositários” (trustees) em alguns países. O termo depositário (trustee) é usado neste pronunciamento para descrever essas partes, independentemente de o depositário ter sido constituído.

8. Custeio é a transferência de ativos para a entidade (fundo), separada da entidade do empregador, para satisfazer a obrigações futuras de pagamento de benefícios de aposentadoria.

Plano de benefícios definidos

Envolve:

- **Passivos líquidos**
- **Ativos do plano**
- **Custos correntes - Resultado**
- **Custos passados – Resultado abrangente**

Benefícios definidos

Para a contabilização dos planos de benefício definido são necessárias:

- premissas atuariais
- Metodologia de projeção para cálculo de ganhos e perdas atuariais
- Obrigações mensuradas ao seu valor presente.

Premissas atuariais

(a) premissas demográficas:

- (i) mortalidade, tanto durante como após o emprego;
- (ii) taxas de rotatividade, de invalidez e de aposentadoria antecipada dos empregados;
- (iii) proporção dos participantes do plano com dependentes que serão elegíveis aos benefícios; e
- (iv) taxas de sinistralidade dos planos médicos.

Premissas atuariais

(b) premissas financeiras:

- (i) taxa de desconto;
- (ii) níveis salariais e de benefícios futuros;
- (iii) no caso de benefícios médicos, custos médicos futuros, incluindo, quando material, o custo de administração dos sinistros e dos pagamentos de benefícios;
e
- (iv) taxa esperada de retorno dos ativos do plano.

Benefícios definidos

Cálculos

envolve:

(a) determinar o déficit ou superávit.

(i) com técnica atuarial, o método de crédito unitário projetado, **para estimar o custo final do benefício concedido**, considerando **variáveis demográficas** e **variáveis financeiras**;

(ii) descontar esse benefício para determinar o **valor presente da obrigação** de benefício definido e o custo do serviço corrente;

iii) **deduzir o valor justo de quaisquer ativos do plano**;

(b) determinar o valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido como o valor do déficit ou superávit determinado em **(a)**, **ajustado** por qualquer efeito de limitação de ativo líquido (valor presente de quaisquer benefícios econômicos disponíveis na forma de restituições ou reduções de contribuições);

© resultado (presente, passado, juros)

(d) remensurações

Frequência de avaliação atuarial

27. Em muitos países, **as avaliações atuariais não são obtidas com frequência maior do que três anos**. Se a avaliação atuarial não tiver sido elaborada na data das demonstrações contábeis, a avaliação mais recente deve ser utilizada como base e a data da avaliação deve ser divulgada.

CPC 49

Reflexão contábil

A companhia admitiu, em 01.01.15, 5 empregados com salário de R\$ 1.000 cada um;

A idade média deles é de 55 anos. A taxa de juros é de 5%aa. O benefício definido é de 2% aa. A pensão é devida a partir dos 65 anos de idade.

Projeção das provisões anuais					VP	AVP	Despesa
Anos	sal.mensal	total mês	total ano	2%	0,05		
9	1.000	5.000	60.000	1.200	774	426	
8	1.000	5.000	60.000	1.200	812	388	39
7	1.000	5.000	60.000	1.200	853	347	41
6	1.000	5.000	60.000	1.200	895	305	43
5	1.000	5.000	60.000	1.200	940	260	45
4	1.000	5.000	60.000	1.200	987	213	47
3	1.000	5.000	60.000	1.200	1.037	163	49
2	1.000	5.000	60.000	1.200	1.088	112	52
1	1.000	5.000	60.000	1.200	1.143	57	54
0	1.000	5.000	60.000	1.200	1.200	0	57

$$60.000 \times 0,02 = 1.200$$

$$1.200 / (1,05)^9 = 774$$

$$1.200 (-) 774 = 426$$

2.400	1.624	776	814	39
-------	-------	-----	-----	----

2015

Débito: Custo Corrente 774
 Débito: AVP 426
 Crédito: Plano de benefícios 1.200

2016

Débito: Custo Corrente 812
 Débito: AVP 388
 Crédito: Plano de benefícios 1.200

2016

Débito: Despesas de Juros
 Crédito: AVP 39
 (426 (-) 388)

Se os salários aumentarem

Projeção das provisões anuais						VP	AVP
Anos	sal.mensal	total mês	total ano	2%	0,05		
2015	9	1.000	5.000	60.000	1.200	774	426
2016	8	1.000	5.000	60.000	1.200	812	388
2017	7	1.100	5.500	66.000	1.320	938	382
2018	6	1.100	5.500	66.000	1.320	985	335
2019	5	1.100	5.500	66.000	1.320	1.034	286
2020	4	1.100	5.500	66.000	1.320	1.086	234
2021	3	1.100	5.500	66.000	1.320	1.140	180
2022	2	1.100	5.500	66.000	1.320	1.197	123
2023	1	1.100	5.500	66.000	1.320	1.257	63
2024	0	1.100	5.500	66.000	1.320	1.320	0

2.400	1.624	776
2.640	1.787	853

Custo Passado				AVP				Plano de Benefícios			
162				78						240	

Um benefício de pagamento único a ser liquidado ao final do período trabalhado corresponde a 1% do salário final para cada ano de serviço. O salário no ano 1 é \$ 10.000 e assume-se um crescimento anual de 7% (composto) para cada ano. A taxa de desconto utilizada é de 10% ao ano. A tabela a seguir demonstra como a obrigação é calculada para um empregado cuja expectativa de desligamento é ao final do ano 5

Ano	1	2	3	4	5
	\$	\$	\$	\$	\$
Benefício atribuído a:					
-anos anteriores	0	131	262	393	524
-ano corrente (1% do salário final)	131	131	131	131	131
-ano corrente e anteriores	131	262	393	524	655
Obrigação					
Inicial	0	89	196	324	476
Juros de 10%	0	9	20	33	48
Custo do serviço corrente	89	98	108	119	131
Obrigação final	89	196	324	476	655

$$VrBase = [10.000 \times (1,07)^4]$$

$$VrBase = 13.108$$

Benefício ano corrente:

$$1\% \times \$ 13.108 = \mathbf{131}$$

Custo Serv.Corrente

$$\$ 131 / [(1,10)^4] = 89$$

$$\$ 131 / [(1,10)^3] = 98$$

$$\$ 131 / [(1,10)^2] = 108$$

$$\$ 131 / [(1,10)^1] = 119$$

$$\$ 131$$

Notas.

1. A obrigação inicial é o valor presente do benefício atribuído a anos anteriores.
2. O custo do serviço corrente é o valor presente do benefício atribuído ao ano corrente.
3. A obrigação final é o valor presente do benefício atribuído aos anos corrente e anteriores.

1- Um plano proporciona uma pensão mensal de 0,2% do salário final para cada ano de serviço. A pensão é devida a partir da idade de 65 anos.

É atribuído a cada ano de serviço um benefício igual ao valor presente, devido a partir da data esperada de aposentadoria até a data estimada do falecimento.

O custo do serviço corrente é o valor presente desse benefício.

O valor presente da obrigação de benefício definido é o valor presente dos pagamentos mensais de pensão de 0,2% do salário final, multiplicado pelo número de anos de serviço até o final do período a que se referem as demonstrações contábeis.

Situações possíveis

2 - Um plano paga o benefício de \$ 100 para cada ano de serviço. A aquisição de direito aos benefícios ocorrerá após dez anos de prestação de serviço.

3 Um plano paga o benefício de \$ 100 para cada ano de serviço prestado, excluindo o serviço antes da idade de 25 anos. A aquisição de direito aos benefícios ocorre imediatamente.

Os empregados têm direito a um benefício de 3% do salário final para cada ano de serviço prestado, antes de completar a idade de 55 anos.

A partir de 55 anos o serviço do empregado não gerará encargos com planos de benefício.

Nenhum benefício é atribuído ao serviço após essa idade.

Benefícios rescisórios

O evento gerador da obrigação é a rescisão do contrato de trabalho e não a prestação do serviço pelo empregado.

Benefícios rescisórios resultam da decisão da entidade de rescindir o contrato de trabalho ou da decisão do empregado de aceitar uma oferta de benefícios por parte da entidade em troca da rescisão do contrato de trabalho.

Exemplo Benefícios Rescisórios

Contexto

Em virtude de aquisição recente, a entidade planeja fechar uma fábrica dentro de **dez meses** e, naquela ocasião, rescindir os contratos de trabalho de todos os empregados restantes da fábrica. Como necessita do conhecimento dos empregados da fábrica para cumprir alguns contratos, a entidade anuncia um plano de rescisão, nos seguintes termos.

Cada empregado que permanecer e prestar serviços até o fechamento da fábrica receberá, na data do desligamento, o pagamento em dinheiro de \$ 30.000. Empregados que saírem antes do fechamento da fábrica receberão \$ 10.000.

A fábrica possui 120 empregados. No momento do anúncio do plano, a entidade espera que 20 deles saiam antes do fechamento. Portanto, as saídas de caixas totais esperadas em virtude do plano são de \$ 3.200.000 (ou seja, $20 * \$ 10.000 + 100 * \$ 30.000$).

Qual o tratamento?

Benefícios rescisórios

O benefício fornecido em troca da **rescisão dos contratos de trabalho é de \$ 10.000**. Este é o valor que **a entidade terá de pagar ao rescindir os contratos de trabalho**, independentemente de os empregados permanecerem e prestarem serviços até o fechamento da fábrica ou saírem antes do seu fechamento. Portanto, a entidade reconhece um passivo de \$ 1.200.000 (ou seja, $120 * \$ 10.000$) pelos benefícios rescisórios fornecidos de acordo com o plano de benefícios aos empregados quando o plano de rescisão for anunciado ou quando a entidade reconhecer os custos de reestruturação associados ao fechamento da fábrica, na data que ocorrer primeiro.

Benefícios fornecidos em troca de serviços

Os benefícios adicionais que os empregados receberão se prestarem serviços durante todo o período de dez meses são obtidos em troca de serviços prestados ao longo desse período. Estes benefícios devem ser contabilizados pela entidade como benefícios de curto prazo aos empregados porque espera liquidá-los em até doze meses após o período a que se referem as demonstrações contábeis. Neste exemplo, o desconto a valor presente não é necessário, de modo que a despesa de \$ 200.000 (ou seja, $\$ 2.000.000 \div 10$) é reconhecida a cada mês durante o período de serviço de dez meses, com o correspondente aumento no valor contábil do passivo.