



## **EDITAL DE AUDIÊNCIA PÚBLICA SNC Nº 19/2009**

**Prazo: 15 de julho de 2009**

A Comissão de Valores Mobiliários – CVM submete, em conjunto com o Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC), à Audiência Pública, nos termos do art. 8º, § 3º, I, da Lei nº 6.385, de 7 de dezembro de 1976, a minuta de Deliberação que referenda o pronunciamento CPC 33 emitido pelo Comitê de Pronunciamentos Contábeis intitulado “**Benefícios a Empregados**”.

O presente Pronunciamento Técnico está referenciado à norma **Employee Benefits** – IAS 19, emitida pelo **International Accounting Standards Board**, que já havia sido contemplada, no âmbito das companhias abertas, pela Deliberação CVM nº 371, de 13 de dezembro de 2000, a qual aprovou a NPC nº 26, emitida pelo IBRACON.

Cabe destacar que a Deliberação CVM nº 371, de 2000, trouxe avanços significativos sobre a contabilização dos benefícios concedidos pela entidade patrocinadora. Todavia, ela foi baseada na versão de 1998 da IAS 19, e esta última sofreu diversas atualizações que não estão contempladas na norma nacional. Nesse contexto, este Pronunciamento traz melhorias e maior detalhamento da contabilização dos benefícios aos empregados, em consonância às normas internacionais de contabilidade.

O Pronunciamento atualiza a referida Deliberação e dá orientações sobre o reconhecimento, mensuração e evidenciação dos benefícios concedidos aos empregados. Para tanto, o pronunciamento requer que a empresa reconheça: i) um passivo quando o empregado presta o serviço em troca dos benefícios a serem pagos no futuro; e ii) uma despesa quando a empresa se utiliza do benefício econômico proveniente do serviço recebido do empregado.

A norma classifica os benefícios a empregados em 4 categorias: benefícios de curto prazo, benefícios pós-emprego, outros benefícios de longo prazo e benefícios de desligamento.

Dentre as inovações trazidas por este pronunciamento destacam-se: conceituação de obrigação construtiva de benefícios, reconhecimento de superávits como ativo na entidade patrocinadora, opção de reconhecimento integral de ganhos e perdas atuariais em outros resultados abrangentes e ampliação dos requerimentos de divulgação de planos de benefício definido.

A minuta do Pronunciamento CPC 33 - Benefícios a Empregados contém referências a outros Pronunciamentos do CPC que não foram ainda emitidos ou mesmo colocados em audiência pública. Cabe ressaltar que essa é uma situação transitória e que não irá afetar a aplicação deste Pronunciamento, tendo em vista que o CPC irá emitir e a CVM deverá referendar, ainda em 2009 e para vigência em 2010, todos os Pronunciamentos citados na minuta, bem como os outros que sejam necessários para que seja alcançada a plena convergência com as normas internacionais de contabilidade.

As sugestões e comentários, por escrito, deverão ser encaminhados, **até o dia 15 de julho de 2009**, à Superintendência de Normas Contábeis e de Auditoria, preferencialmente através do endereço eletrônico: [AudPublicaSNC1909@cvm.gov.br](mailto:AudPublicaSNC1909@cvm.gov.br) ou para a Rua Sete de Setembro, 111/27º andar – Centro – Rio de Janeiro – CEP 20050-901. Esclarecimentos adicionais à minuta de Pronunciamento CPC 33 poderão ser obtidos na página principal do CPC: <http://www.cpc.org.br>. As sugestões e comentários



**CVM** *Comissão de Valores Mobiliários*

EDITAL DE AUDIÊNCIA PÚBLICA SNC Nº 19/2009

recebidos serão considerados de acesso público, a não ser que o participante expressamente solicite que a CVM os trate como reservados.

Rio de Janeiro, 28 de maio de 2009.

*Original assinado por*

**MARIA HELENA DOS SANTOS FERNANDES DE SANTANA**  
**Presidente**



**CVM** *Comissão de Valores Mobiliários*

EDITAL DE AUDIÊNCIA PÚBLICA SNC Nº 19/2009

DELIBERAÇÃO CVM Nº XXX, DE XX DE XXXXXX DE 2009

Aprova o pronunciamento técnico CPC 33 do Comitê de Pronunciamentos Contábeis, que trata de benefícios a empregados.

A **PRESIDENTE DA COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS - CVM** torna público que o Colegiado, em reunião realizada nesta data, com fundamento nos §§ 3º e 5º do art. 177 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, combinados com os incisos II e IV do § 1º do art. 22 da Lei nº 6.385, de 7 de dezembro de 1976, **DELIBEROU**:

I - aprovar e tornar obrigatório, para as companhias abertas, o Pronunciamento Técnico CPC 33, emitido pelo Comitê de Pronunciamentos Contábeis – CPC, anexo à presente Deliberação, que trata de benefícios a empregados.

II - que esta Deliberação entra em vigor na data da sua publicação, aplicando-se aos exercícios encerrados a partir de dezembro de 2010 e às demonstrações financeiras de 2009 a serem divulgadas em 2010 para fins de comparação.

**MARIA HELENA DOS SANTOS FERNANDES DE SANTANA**  
**Presidente**

**COMITÊ DE PRONUNCIAMENTOS CONTÁBEIS**

**PRONUNCIAMENTO TÉCNICO CPC 33**

**Benefícios a Empregados**

**Correlação às Normas Internacionais de Contabilidade – IAS 19**

ÍNDICE	ITEM
<b>OBJETIVO</b>	
<b>ALCANCE</b>	<b>1 – 6</b>
<b>DEFINIÇÕES</b>	<b>7</b>
<b>BENEFÍCIOS DE CURSO PRAZO</b>	<b>8 – 9</b>
<b>Reconhecimento e mensuração</b>	<b>10 - 23</b>
Todos os benefícios de curso prazo	10
Licenças remuneradas	11 – 16
Participação nos lucros e bônus	17 – 22
<b>Divulgações</b>	<b>23</b>
<b>BENEFÍCIOS PÓS-EMPREGO: DISTINÇÃO ENTRE PLANOS DE CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA E PLANOS DE BENEFÍCIO DEFINIDO</b>	<b>24 – 28</b>
<b>Planos multiempregadores</b>	<b>29 – 33</b>
<b>Planos de benefícios definidos que compartilham riscos entre várias empresas sob controle comum</b>	<b>34 – 35</b>
<b>Planos de previdência social</b>	<b>36 – 38</b>
<b>Seguros de benefícios</b>	<b>39 – 42</b>
<b>BENEFÍCIOS PÓS-EMPREGO: PLANOS DE CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA</b>	<b>43 – 47</b>
<b>Reconhecimento e mensuração</b>	<b>44 – 45</b>
<b>Divulgação</b>	<b>46 – 47</b>
<b>BENEFÍCIOS PÓS-EMPREGO: PLANOS DE BENEFÍCIO DEFINIDO</b>	<b>48 – 119</b>
<b>Reconhecimento e mensuração</b>	<b>49 – 62</b>

Contabilização da obrigação construtiva	52 – 53
Balanço patrimonial	54 – 60
Demonstração de resultado	61 – 62
<b>Reconhecimento e mensuração: valor presente de obrigações por benefícios definidos e seu custo do serviço corrente</b>	<b>63 – 101</b>
Método de avaliação atuarial	64 – 66
Atribuição de benefícios a períodos de serviço	67 – 71
Premissas atuariais	72 – 77
Premissas atuariais: taxa de desconto	78 – 82
Premissas atuariais: salários, benefícios e custos médicos	83 – 91
Ganhos e perdas atuariais	92 – 95
Custo do serviço passado	96 – 101
<b>Reconhecimento e mensuração: ativos do plano</b>	<b>102 – 107</b>
Valor justo dos ativos do plano	102 – 104
Reembolsos	104A – 107
<b>Combinações de negócios</b>	<b>108</b>
<b>Reduções e liquidações</b>	<b>109 – 115</b>
<b>Apresentação</b>	<b>116 - 119</b>
Compensação	116 – 117
Distinção entre circulante e não-circulante	118
Componentes financeiros de custos de benefícios pós-emprego	119
<b>Divulgação</b>	<b>120 – 125</b>
<b>OUTROS BENEFÍCIOS DE LONGO PRAZO DE EMPREGADOS</b>	<b>126 – 131</b>
<b>Reconhecimento e mensuração</b>	<b>128 – 130</b>
<b>Divulgação</b>	<b>131</b>
<b>BENEFÍCIOS DE DESLIGAMENTO</b>	<b>132 – 143</b>
<b>Reconhecimento</b>	<b>133 – 138</b>
<b>Mensuração</b>	<b>139 – 140</b>
<b>Divulgação</b>	<b>141 – 152</b>
<b>DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS</b>	<b>153 – 156</b>

## Objetivo

O objetivo deste Pronunciamento é tratar a contabilização e a divulgação dos benefícios concedidos aos empregados. Para tanto, este Pronunciamento requer que a empresa reconheça:

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

## Alcance

1. Este Pronunciamento deve ser aplicado pela entidade empregadora/patrocinadora na contabilização de todos os benefícios concedidos a empregados, exceto aqueles aos quais se aplica o Pronunciamento Técnico CPC 10 – Pagamento Baseado em Ações.
2. Este Pronunciamento não trata das demonstrações contábeis dos planos de benefícios a empregados ou dos fundos de pensão e assemelhados.
3. Os benefícios a empregados aos quais este Pronunciamento se aplica incluem aqueles proporcionados:
  - (a) segundo planos ou acordos formais entre a empresa e os empregados individuais, grupos de empregados ou seus representantes;
  - (b) segundo requisitos legais, ou por meio de acordos setoriais, pelos quais se exige que as empresas contribuam para planos nacionais, estatais, setoriais ou outros; ou
  - (c) por práticas informais que dêem origem a uma obrigação construtiva. Práticas informais dão origem a uma obrigação construtiva quando a empresa não tiver alternativa senão pagar os benefícios. Pode-se citar como exemplo de obrigação construtiva quando uma alteração nas práticas informais da empresa cause um dano inaceitável no seu relacionamento com os empregados.
4. Os benefícios a empregados incluem:
  - (a) benefícios de curto prazo, tais como ordenados, salários e contribuições para a previdência social, licença anual remunerada e licença por doença remunerada, participação nos lucros e gratificações (se pagáveis dentro de um período de doze meses após a prestação de serviços) e benefícios não-monetários (tais como assistência médica, moradia, automóveis e bens ou serviços gratuitos ou subsidiados) relativos aos atuais empregados;
  - (b) benefícios pós-emprego, tais como pensões, outros benefícios de aposentadoria, seguro de vida pós-emprego e assistência médica pós-emprego;
  - (c) outros benefícios de longo prazo, tais como licença remunerada, gratificação por tempo de



serviço, benefícios de invalidez de longo prazo e, se não forem pagáveis completamente dentro de doze meses após o final do período, participação nos lucros, gratificações e outras remunerações diferidas; e

(d) benefícios de desligamento.

Como cada categoria identificada anteriormente (a)-(d) tem diferentes características, este Pronunciamento trata separadamente de cada uma delas.

5. Os benefícios a empregados incluem os benefícios oferecidos tanto aos empregados quanto aos seus dependentes e que podem ser liquidados por meio de pagamentos (ou o fornecimento de bens e serviços) feitos diretamente aos empregados, aos seus cônjuges, filhos ou outros dependentes ou ainda por terceiros, como, por exemplo, empresas de seguro.
6. Um empregado pode prestar serviços a uma empresa em período integral, parcial, permanente, casual ou temporariamente. Para os fins deste Pronunciamento, a definição de empregados também inclui diretores e outros administradores.

### Definições

7. Os termos a seguir são usados neste Pronunciamento com os seguintes significados:

*Benefícios a empregados* - são todas as formas de remunerações proporcionadas pela empresa a seus empregados em troca dos serviços prestados por esses empregados.

*Benefícios de curto prazo a empregados* - são benefícios (exceto benefícios de desligamento) devidos dentro de um período de doze meses após a prestação do serviço pelos empregados.

*Benefícios pós-emprego* - são benefícios a empregados (exceto benefícios de desligamento) que serão pagos após o período de emprego.

*Planos de benefícios pós-emprego* - são acordos formais ou informais pelos quais a empresa compromete-se a proporcionar benefícios pós-emprego para seus empregados.

*Planos de contribuição definida* - são planos de benefícios pós-emprego pelos quais a empresa patrocinadora paga contribuições a uma entidade separada (fundo de pensão), não tendo a obrigação legal ou construtiva de pagar contribuições adicionais se o fundo não possuir ativos suficientes para pagar todos os benefícios devidos.

*Planos de benefício definido* - são planos de benefícios pós-emprego que não sejam planos de contribuição definida.

*Planos multiempregadores* - são os planos de contribuição definida ou de benefício definido (exceto planos da previdência social) que:

- (a) reúnem ativos formados por contribuições de várias empresas patrocinadoras que não estão sob o mesmo controle acionário; e

- (b) utilizem aqueles ativos para fornecer benefícios a empregados a mais de uma empresa patrocinadora, de forma que os níveis de contribuição e benefício sejam determinados sem identificar as empresas patrocinadoras que empregam os empregados em questão.

Outros benefícios de longo prazo a empregados são os benefícios a empregados (que não sejam benefícios pós-emprego e benefícios de desligamento) que não encerrem totalmente dentro de doze meses após o final do período em que os empregados prestam o respectivo serviço.

*Benefícios de desligamento* (benefícios de indenização por desligamento) são benefícios a empregados pagáveis em virtude de:

- (a) decisão de a empresa terminar o vínculo empregatício de um empregado antes da data normal de aposentadoria; ou
- (b) decisão de um empregado de aceitar a demissão voluntária em troca desses benefícios.

*Benefícios adquiridos pelos empregados* - são benefícios a empregados que não dependam da manutenção do vínculo empregatício.

*Valor presente de uma obrigação de benefício definido* - é o valor presente, sem a dedução de quaisquer ativos do plano, dos pagamentos futuros esperados necessários para liquidar a obrigação resultante do serviço do empregado nos períodos corrente e passados.

*Custo do serviço corrente* - é o aumento no valor presente da obrigação de benefício definido resultante do serviço prestado pelo empregado no período corrente.

*Custo dos juros* - é o aumento no valor presente da obrigação de benefício definido, no período, decorrente da aproximação do momento da liquidação dos benefícios.

*Ativos do plano* compreendem:

- (a) ativos mantidos por um fundo de benefícios a empregados de longo prazo; e
- (b) apólices de seguros elegíveis.

*Ativos mantidos por um fundo de benefícios a empregados de longo prazo* - são os ativos (exceto os instrumentos financeiros não-transferíveis emitidos pela empresa patrocinadora foco das demonstrações contábeis):

- (a) que sejam detidos por uma entidade (fundo) que esteja legalmente separada da empresa patrocinadora foco das demonstrações contábeis e que existam unicamente para pagar ou financiar os benefícios a empregados; e
- (b) que estejam disponíveis para serem utilizados exclusivamente para reduzir as obrigações de benefícios a empregados, que não estejam disponíveis aos credores da empresa patrocinadora e que não possam ser devolvidos à empresa patrocinadora foco das demonstrações contábeis, salvo se:



- (i) os ativos remanescentes do fundo forem suficientes para cobrir todas as respectivas obrigações de benefícios a empregados do plano ou da empresa patrocinadora; ou
- (ii) os ativos forem devolvidos à empresa patrocinadora para reembolsá-la por benefícios já pagos a empregados.

*Apólice de seguro elegível* - é uma apólice de seguro emitida por uma seguradora que não seja uma parte relacionada (como definido no Pronunciamento Técnico CPC 05 – Divulgação sobre Partes Relacionadas) da empresa patrocinadora, se o produto da apólice:

- (a) só puder ser utilizado para pagar ou financiar benefícios a empregados, segundo um plano de benefícios definidos; e
- (b) não esteja disponível para os credores da própria empresa patrocinadora (mesmo em caso de falência) e não possa ser pago a essa, a menos que:
  - (i) o produto represente ativos excedentes que não sejam necessários para a apólice cobrir todas as respectivas obrigações de benefícios a empregados; ou
  - (ii) o produto seja devolvido à empresa patrocinadora para reembolsá-la por benefícios a empregados já pagos.

*Valor justo* - é o valor pelo qual um ativo pode ser trocado ou um passivo pode ser liquidado entre partes conhecedoras e dispostas a isso numa transação em que não exista favorecimento entre elas.

*Retorno dos ativos do plano* - são juros, dividendos e outras receitas, ganhos e perdas, realizados ou não, derivados dos ativos do plano, deduzidos os custos de administração e os tributos pagos pelo próprio plano.

*Ganhos e perdas atuariais* compreendem:

- (a) os ajustes de experiência (os efeitos de diferenças entre as premissas atuariais adotadas e o efetivamente ocorrido); e
- (b) os efeitos de alterações nas premissas atuariais.

*Custo do serviço passado* - é o aumento no valor presente da obrigação de benefício definido quando há introdução ou alterações nos benefícios pós-emprego ou nos benefícios a empregados de longo prazo resultantes de serviços prestados pelos empregados em períodos passados. O custo do serviço passado pode ser positivo (quando novos benefícios são introduzidos ou melhorados) ou negativo (quando os benefícios existentes são reduzidos).

### **Benefícios de curto prazo**

8. Os benefícios de curto prazo a empregados incluem:

- (a) ordenados, salários e contribuições para a previdência social;
  - (b) ausências permitidas no curto prazo (tais como licença anual remunerada e licença por doença remunerada) em que se espera que as faltas ocorram dentro de doze meses após o final do período em que os empregados prestam o respectivo serviço;
  - (c) participação nos lucros e gratificações pagáveis dentro de doze meses após o final do período em que os empregados prestam o respectivo serviço; e
  - (d) benefícios não-monetários (tais como assistência médica, moradia, automóvel e bens ou serviços gratuitos ou subsidiados) para os atuais empregados.
9. A contabilização dos benefícios de curto prazo aos empregados é geralmente direta, pois não é necessária a adoção de premissas atuariais para mensurar a obrigação ou o custo, e não há possibilidade de qualquer ganho ou perda atuarial. Além disso, as obrigações de benefícios a empregados de curto prazo normalmente não são mensurados a valor presente.

### **Reconhecimento e mensuração**

Todos os benefícios de curso prazo

10. Quando o empregado prestar serviços à empresa durante um exercício contábil, a empresa patrocinadora deverá reconhecer a quantia não-descontada de benefícios de curto prazo a empregados, a qual será paga em troca desse serviço:
- (a) como um passivo (despesa acumulada), após a dedução de qualquer quantia já paga. Se a quantia já paga exceder a quantia não-descontada dos benefícios, a empresa deve reconhecer o excesso como um ativo (despesa paga antecipadamente), contanto que a despesa antecipada conduza, por exemplo, a uma redução dos pagamentos futuros ou a uma restituição de dinheiro; e
  - (b) como uma despesa, salvo se outro Pronunciamento Técnico exigir ou permitir a inclusão dos benefícios no custo de um ativo (ver, por exemplo, os Pronunciamentos Técnicos CPC 16 - Estoques e CPC 27 - Imobilizado).

Os parágrafos 11, 14 e 17 explicam como a empresa patrocinadora deve aplicar essa exigência a benefícios de curto prazo a empregados na forma de licenças remuneradas e de planos de participações nos lucros e de gratificações.

#### **Licenças Remuneradas**

11. A empresa deve reconhecer o custo esperado de benefícios de curto prazo na forma de licenças remuneradas, seguindo o item 10, da seguinte maneira:
- (a) no caso de licenças remuneradas cumulativas, quando o serviço prestado pelos empregados aumenta o seu direito a ausências remuneradas futuras; e

- (b) no caso de licenças remuneradas não-cumulativas, quando ocorrem as faltas.
12. A empresa pode remunerar os empregados por ausência por várias razões, incluindo: férias, doença e invalidez por curto prazo, maternidade ou paternidade, serviços de tribunais e serviço militar. O direito a licenças remuneradas pode ser classificado em duas categorias:
- (a) cumulativas; e  
(b) não-cumulativas.
13. Licenças remuneradas cumulativas são aquelas que podem ser utilizadas futuramente, se o direito adquirido no período não foi totalmente utilizado. As licenças remuneradas cumulativas podem ser adquiridas (ou seja, os empregados têm direito a um pagamento em dinheiro pelas licenças não-gozadas no momento em que se desligam da empresa) ou não-adquiridas (quando os empregados não têm direito a um pagamento em dinheiro pelas licenças não-gozadas ao deixarem a empresa). Surge uma obrigação à medida que os empregados prestam serviços que aumentem o seu direito às licenças futuras. A obrigação existe e é reconhecida, mesmo se as ausências permitidas não-gozadas não vierem a ser adquiridas, embora a possibilidade de os empregados poderem sair antes de utilizarem direito acumulado não-adquirido dever afetar a mensuração dessa obrigação.
14. A empresa deve mensurar o custo esperado de licenças remuneradas acumuláveis como a quantia adicional que a empresa espera pagar, em consequência do direito não-utilizado que tenha sido acumulado no período contábil a que se referem as demonstrações contábeis.
15. O método especificado no item anterior mensura a obrigação como o montante dos pagamentos adicionais que se espera que ocorrerão exclusivamente pelo acúmulo de benefício. Em muitos casos, não há necessidade de cálculos detalhados para estimar a obrigação a ser contabilizada para as licenças remuneradas não-utilizadas, uma vez que pode ser imaterial. Por exemplo, a obrigação gerada pela licença por doença somente será material se existir o entendimento formal ou informal de que a licença por doença remunerada, que não seja utilizada, pode ser considerada férias remuneradas.

*Exemplo ilustrativo dos itens 14 e 15.*

A empresa tem 100 empregados, tendo cada um direito a cinco dias úteis de licença por doença na família paga em cada ano. A licença por doença não-utilizada pode ser estendida por um ano calendário. A licença por doença é tirada, em primeiro lugar, do direito do ano corrente e, em seguida, dos saldos de anos anteriores (uma base UEPS). Em 31 de dezembro de 20X1, o direito não-utilizado médio é de dois dias por empregado. A expectativa da empresa, baseada na experiência passada, é de que 92 empregados não sairão mais de cinco dias de licença por doença paga em 20X2, e que os restantes oito empregados tirarão uma média de seis dias e meio cada um.

A empresa espera pagar um adicional de 12 dias de pagamento por doença em consequência do direito não-utilizado que tenha acumulado em 31 de dezembro de 20X1 (um dia e meio cada, para oito empregados). Portanto, a empresa reconhece um passivo igual a 12 dias de pagamento por doença.



16. As licenças remuneradas não-cumulativas não são levadas para o próximo exercício: elas caducam se o direito não for totalmente utilizado no período corrente, e não dão aos empregados o direito a um pagamento em dinheiro por direitos não-utilizados no momento em que se desliguem da empresa. Esse é comumente o caso das licenças remuneradas por doença (na medida em que os direitos passados não-utilizados não aumentam os direitos futuros), licença maternidade ou paternidade ou licença remunerada por serviço nos tribunais ou serviço militar. A empresa não reconhece passivo nem despesa até o momento da falta, porque o serviço do empregado não aumenta o valor do benefício.

#### Participação nos Lucros e Bônus

17. A empresa deve reconhecer o custo esperado de participação nos lucros e de gratificações segundo o item 10, se e somente se:
- (a) a empresa tiver uma obrigação legal ou construtiva de fazer tais pagamentos em consequência de acontecimentos passados; e
  - (b) a obrigação puder ser estimada de maneira confiável.

Existe uma obrigação presente somente quando a empresa não tem alternativa realista a não ser efetuar os pagamentos.

18. Em alguns planos de participação nos lucros, os empregados só recebem uma parcela do lucro se permanecerem na empresa durante um determinado período. Tais planos criam uma obrigação construtiva à medida que os empregados prestam serviço que aumenta a quantia a ser paga se permanecerem na empresa até o final do período. A mensuração de tais obrigações construtivas reflete a possibilidade de alguns empregados saírem e não receberem a participação no lucro.

#### *Exemplo Ilustrativo do Item 18*

Um plano de participação nos lucros requer que a empresa pague uma parcela do lucro líquido do ano aos empregados. Se nenhum dos empregados sair durante o ano, o total dos pagamentos de participação nos lucros será de 3% do lucro líquido. A empresa estima que a taxa de rotatividade de pessoal reduza os pagamentos para 2,5% do lucro líquido.

A empresa reconhece um passivo e uma despesa de 2,5% do lucro líquido.

19. A empresa pode não ter obrigação legal de pagar uma gratificação. Entretanto, em alguns casos, a empresa adota essa prática. Em tais casos, a empresa tem uma obrigação construtiva porque a empresa não tem outra alternativa a não ser pagar a gratificação. A mensuração da obrigação construtiva reflete a possibilidade de que alguns empregados possam sair sem receber a gratificação.
20. A empresa pode fazer uma estimativa confiável da sua obrigação legal ou construtiva para um plano de participação nos lucros ou de gratificações somente quando:
- (a) os termos formais do plano contemplem uma fórmula para determinar o valor do benefício;

(b) a empresa determine os montantes a serem pagos antes da aprovação de emissão das demonstrações contábeis; ou

(c) a prática passada dá evidências claras do montante da obrigação construtiva da empresa.

21. Uma obrigação de planos de participação nos lucros e de gratificações resulta do serviço prestado pelos empregados e não resulta de uma transação com os sócios da empresa. Portanto, a empresa reconhece o custo da participação e de gratificações como uma despesa e, não, como uma distribuição de lucros.
22. Se os pagamentos de participação nos lucros e de gratificações não vencerem totalmente dentro de doze meses após o final do período em que os empregados prestaram o respectivo serviço, esses pagamentos são benefícios de longo prazo a empregados (ver itens 126-131).

### **Divulgações**

23. Embora este Pronunciamento não exija divulgações específicas acerca de benefícios de curto prazo a empregados, outros Pronunciamentos podem exigí-las. Por exemplo, o Pronunciamento Técnico CPC 05 - Divulgação sobre Partes Relacionadas exige divulgações acerca de benefícios concedidos aos administradores da empresa. O Pronunciamento Técnico CPC 26 - Apresentação das Demonstrações Contábeis exige a divulgação de despesas com os benefícios a empregados.

### **Benefícios pós-emprego: distinção entre planos de contribuição definida e planos de benefício definido**

24. Os benefícios pós-emprego incluem, por exemplo:

(a) benefícios de aposentadoria e pensão; e

(b) outros benefícios pagáveis após o término do vínculo empregatício, tais como assistência médica e seguro de vida na aposentadoria.

Os acordos pelos quais a empresa proporciona benefícios pós-emprego são denominados planos de benefícios pós-emprego. A empresa aplica este Pronunciamento a todos os acordos quer envolvam, ou não, o estabelecimento de uma entidade separada aberta ou fechada de previdência para receber as contribuições e pagar os benefícios.

25. Os planos de benefício pós-emprego classificam-se como planos de contribuição definida ou de benefício definido, dependendo da natureza econômica do plano decorrente de seus principais termos e condições. Nos planos de contribuição definida:

(a) a obrigação legal ou construtiva da empresa está limitada à quantia que ela aceita contribuir para o fundo. Assim, o valor do benefício pós-emprego recebido pelo empregado é determinado pelo montante de contribuições pagas pela empresa (e, em alguns casos, também pelo empregado) para um plano de benefícios pós-emprego ou para uma entidade à parte, juntamente com o retorno dos investimentos provenientes das contribuições; e

(b) em consequência, o risco atuarial (risco de que os benefícios sejam inferiores ao esperado) e o risco de investimento (risco de que os ativos investidos sejam insuficientes para cobrir os benefícios esperados) recaem no empregado.

26. São exemplos de casos em que a obrigação de uma empresa não é limitada à quantia que concorda em contribuir para o fundo de pensão, quando a empresa tem a obrigação legal ou construtiva por meio de:

(a) uma fórmula de benefícios do plano que não esteja exclusivamente ligada ao montante das contribuições;

(b) uma garantia de retorno específico nas contribuições, seja direta ou indiretamente ligada ao plano; ou

(c) práticas informais que dão origem a uma obrigação construtiva. Por exemplo, uma obrigação construtiva pode surgir quando a empresa tem um histórico de aumentos nos benefícios de antigos empregados, com o intuito de anular o efeito da inflação, mesmo quando não há obrigação legal.

27. Nos planos de benefício definido:

(a) a obrigação da empresa patrocinadora é prover os benefícios acordados com os empregados atuais e antigos; e

(b) o risco atuarial (que os benefícios custem mais do que o esperado) e o risco de investimento recaem parcial ou inteiramente na empresa patrocinadora. Se a experiência atuarial ou de investimento for pior que a esperada, a obrigação da empresa pode ser elevada.

28. Os itens 29 a 42 a seguir explicam a distinção entre planos de contribuição definida e de benefício definido no contexto de planos multiempregadores, de planos de previdência social e de benefícios segurados.

### **Planos Multiempregadores**

29. A empresa deve classificar um plano multiempregadores como um plano de contribuição definida ou um plano de benefício definido, de acordo com os termos do plano (incluindo qualquer obrigação construtiva além dos termos formais). Sempre que um plano multiempregadores for um plano de benefício definido, a empresa deve:

(a) contabilizar, proporcionalmente, a sua parcela da obrigação de benefício definido, dos ativos do plano e do custo associado ao plano, da mesma forma como qualquer outro plano de benefício definido; e

(b) divulgar a informação exigida pelo item 120A.



30. Quando não houver informação suficiente disponível para se adotar a contabilização de benefício definido de um plano multiempregadores que seja um plano de benefícios definidos, a empresa deve:
- (a) contabilizar o plano de acordo com os itens 44-46 como se fosse um plano de contribuição definida;
  - (b) divulgar:
    - (i) o fato de o plano ser um plano de benefícios definidos; e
    - (ii) a razão da indisponibilidade de informação suficiente para permitir que a empresa contabilize o plano como plano de benefícios definidos; e
  - (c) na medida em que um superávit ou um déficit no plano possa afetar o valor de futuras contribuições, divulgar adicionalmente:
    - (i) qualquer informação disponível acerca do superávit ou do déficit;
    - (ii) a base utilizada para determinar esse superávit ou déficit; e
    - (iii) as implicações para a empresa, caso existam.
31. Um exemplo de plano multiempregadores de benefício definido é aquele em que:
- (a) o plano é financiado em regime de repartição simples, tal que: as contribuições são definidas em nível suficiente para cobrir os benefícios que vençam no mesmo período; e os benefícios futuros adquiridos durante o período corrente serão pagos com contribuições futuras; e
  - (b) os benefícios dos empregados são determinados pelo tempo de serviço e as empresas participantes não podem se retirar do plano sem pagar uma contribuição pelos benefícios adquiridos pelos empregados até a data de sua retirada. Esses planos representam riscos atuariais para a empresa: se o custo dos benefícios já adquiridos no período contábil a que se referem as demonstrações contábeis for maior do que o esperado, a empresa terá de aumentar as suas contribuições ou de persuadir os empregados a aceitar uma redução dos benefícios. Portanto, tal plano é um plano de benefício definido.
32. Quando houver informação suficiente disponível acerca de um plano multiempregadores que seja um plano de benefício definido, a empresa contabiliza, proporcionalmente, sua parcela da obrigação de benefício definido, dos ativos do plano e do custo do benefício pós-emprego associado ao plano da mesma maneira que para qualquer outro plano de benefício definido. Porém, em alguns casos, a empresa pode não ser capaz de identificar a sua parte na posição financeira (no balanço patrimonial) e no desempenho do plano (na demonstração do resultado) com confiabilidade suficiente para fins contábeis. Isso pode ocorrer se:

- (a) a empresa não tiver acesso às informações acerca do plano que satisfaçam aos requisitos deste Pronunciamento; ou
- (b) o plano colocar as empresas participantes a riscos atuariais associados aos empregados correntes e antigos de outras empresas, resultando na falta de base consistente e crível para alocar a obrigação, os ativos do plano e o custo individualmente às empresas que participam do plano.

Nesses casos, a empresa contabiliza os resultados do plano como se fosse um plano de contribuição definida e divulga as informações adicionais exigidas pelo item 30.

32A. Poderá haver um acordo contratual entre o plano multiempregadores e os seus participantes que determine de que forma o excedente do plano será distribuído aos participantes (ou o déficit financiado). A empresa patrocinadora de um plano multiempregadores que contabilize o plano como plano de contribuição definida, conforme o item 30, deve reconhecer o ativo ou o passivo resultante do acordo contratual e a receita ou a despesa no resultado.

*Exemplo ilustrativo do item 32A*

Uma empresa participa de um plano de benefícios definidos multiempregadores e não faz as avaliações do plano com base neste Pronunciamento. Portanto, contabiliza o plano como se fosse um plano de contribuição definida. Uma avaliação da posição não-baseada neste Pronunciamento mostra um déficit de 100 milhões no plano. O plano fez um acordo sobre um esquema de contribuições com os empregadores participantes do plano que irá eliminar o déficit nos próximos cinco anos. As contribuições totais da empresa, de acordo com o contrato, são de 8 milhões.

A empresa reconhece um passivo pelas contribuições ajustadas pelo valor do dinheiro no tempo e uma despesa no resultado.

32B. O Pronunciamento CPC 25 - Provisões e Passivo e Ativo Contingentes exige que a empresa reconheça ou divulgue informação acerca de determinados passivos contingentes. No contexto de um plano multiempregadores, um passivo contingente pode surgir de:

- (a) perdas atuariais relativas a outras entidades participantes, porque os riscos atuariais de todas as empresas patrocinadoras de um plano multiempregadores são compartilhados entre cada uma delas; ou
- (b) qualquer responsabilidade segundo os termos de um plano para financiar eventuais insuficiências no plano, caso outras entidades cessem a sua participação.

33. Os planos multiempregadores são distintos dos planos administrados em grupo. Um plano administrado em grupo é meramente uma agregação de planos patrocinados individualmente combinados para permitir que os empregadores reúnam os seus ativos, de maneira a reduzir os custos de gestão de investimento e de administração, mas os planos são segregados para o benefício exclusivo dos seus próprios empregados. Os planos geridos conjuntamente não apresentam problemas contábeis especiais porque a informação está prontamente disponível, sendo tratados da mesma forma que qualquer outro plano patrocinado individualmente e porque tais



planos não expõem as empresas participantes a riscos atuariais, associados aos empregados correntes e antigos de outras empresas. As definições deste Pronunciamento exigem que a empresa classifique um plano gerido conjuntamente como um plano de contribuição definida ou como um plano de benefício definido de acordo com os termos do plano (incluindo qualquer obrigação construtiva além dos termos formais).

### **Planos de benefícios definidos que compartilham riscos entre várias empresas sob controle comum**

34. Os planos de benefício definido que compartilham riscos entre várias empresas sob mesmo controle, como, por exemplo, uma empresa-matriz e as suas subsidiárias, não são planos multiempregadores.
- 34A. A empresa que patrocine planos desse tipo deve obter informações acerca do plano como um todo, mensurado de acordo com este Pronunciamento, utilizando premissas que se apliquem ao plano como um todo. Se houver um acordo contratual ou uma política expressa para atribuir a despesa líquida dos benefícios definidos do plano, mensurado de acordo com este Pronunciamento a conglomerados de empresas individuais, então a empresa deve, nas suas demonstrações contábeis separadas ou individuais, reconhecer a despesa líquida correspondente aos benefícios definidos. Se não houver tal acordo ou política, a despesa líquida do benefício definido deve ser reconhecida nas demonstrações contábeis separadas ou individuais da empresa que é legalmente o patrocinador do plano. As outras entidades pertencentes ao grupo devem, em suas demonstrações contábeis separadas ou individuais, reconhecer uma despesa igual às contribuições pagáveis no período.
- 34B. A participação em tal plano é uma transação com partes relacionadas. A empresa deve, portanto, nas suas demonstrações contábeis separadas ou individuais, divulgar:
- (a) o acordo contratual ou a política expressa para reconhecer a despesa líquida com os benefícios definidos ou o fato de não haver essa política;
  - (b) a política para determinar a contribuição a ser paga pela empresa;
  - (c) se a empresa reconhece a despesa líquida com os benefícios definidos de acordo com o item 34A, toda a informação acerca do plano conforme os itens 120-121;
  - (d) se a empresa reconhece as contribuições pagáveis no período de acordo com o item 34A, a informação acerca do plano exigida segundo os itens 120A (b)-(e), (j),(n), (o), (q) e 121. As outras divulgações exigidas pelo item 120A não se aplicam.

35. [Eliminado no original]

### **Planos de previdência social**

36. A empresa deve contabilizar sua participação em plano de previdência social da mesma maneira que um plano multiempregadores (ver itens 29 e 30).
37. Os planos de previdência social são estabelecidos pela legislação e disponíveis a todas as empresas (ou todas as empresas numa categoria particular, por exemplo, um setor específico) e são operados

pelo governo, portanto, fora do controle ou da influência da empresa que reporta. Alguns planos estabelecidos por uma empresa podem, conforme a legislação, vir a oferecer não só benefícios obrigatórios, que podem vir a substituir os benefícios que, de outra forma, seriam cobertos por um plano governamental de previdência social, bem como benefícios voluntários adicionais. Esses planos não são planos governamentais de previdência social.

38. Os planos de previdência social são classificados como planos de benefício definido ou de contribuição definida decorrente da obrigação da empresa em relação ao plano. Muitos planos governamentais de previdência social, como o brasileiro, são financiados em regime de repartição simples: as contribuições são fixadas em um nível que se espera sejam suficientes para cobrir os benefícios concedidos devidos no mesmo período, ou então com seus déficits cobertos pelo governo; benefícios futuros obtidos durante o período corrente serão pagos com contribuições futuras. Contudo, na maioria dos planos de previdência social, a empresa não tem obrigação legal ou construtiva de pagar esses benefícios futuros: a sua única obrigação é a de pagar as contribuições à medida que se vencem e, se a empresa deixar de empregar membros do plano da previdência social, não terá obrigação de pagar os benefícios concedidos a seus empregados em anos anteriores. Por essa razão, os planos de previdência social são normalmente planos de contribuição definida. Entretanto, em algumas situações, se o plano de previdência social vier a ser classificado como um plano de benefício definido, a empresa deve aplicar o tratamento previsto nos itens 29 e 30.

### **Seguros de benefícios**

39. A empresa pode pagar prêmios de seguro para um plano de benefícios pós-emprego. A empresa deve tratar o plano como um plano de contribuição definida, exceto se a empresa tiver (direta ou indiretamente por meio do plano) uma obrigação legal ou construtiva de:
- (a) pagar os benefícios dos empregados diretamente quando se vencerem; ou
  - (b) pagar contribuições adicionais se o segurador não cobrir todos os benefícios futuros do empregado relativos aos serviços prestados no período corrente e em períodos anteriores.

Se a empresa tiver a obrigação legal ou construtiva, o plano deverá ser tratado como um plano de benefício definido.

40. Os benefícios segurados por um contrato de seguro não precisam ter relação direta ou automática com a obrigação da empresa com relação aos benefícios a empregados. Os planos de benefícios pós-emprego que envolvam contratos de seguro estão sujeitos à mesma distinção entre contabilização e financiamento como outros planos fundados.
41. Quando a empresa financia uma obrigação de benefícios pós-emprego ao contribuir para uma apólice de seguro pela qual a empresa (direta ou indiretamente por meio do plano, de um mecanismo de fixação de prêmios futuros ou através de um relacionamento com o segurador) retém uma obrigação legal ou construtiva, o pagamento dos prêmios não corresponde a um acordo de contribuição definida. Como consequência a empresa:
- (a) contabiliza uma apólice de seguro elegível como um ativo de plano (ver item 7); e

(b) reconhece outras apólices de seguro como direitos de reembolso (se as apólices satisfizerem aos critérios do item 104A).

42. Quando uma apólice de seguro estiver no nome de um participante específico do plano ou de um grupo de participantes e a empresa não tiver nenhuma obrigação legal ou construtiva de cobrir qualquer perda na apólice, a empresa não tem obrigação de pagar benefícios aos empregados, e o segurador tem a responsabilidade exclusiva de pagar esses benefícios. O pagamento de prêmios fixos, segundo tais contratos, é, na verdade, a liquidação da obrigação de benefícios ao empregado e, não, um investimento para cobrir a obrigação. Consequentemente, a empresa deixa de possuir um ativo ou um passivo. Portanto, a empresa trata tais pagamentos como contribuições para um plano de contribuição definida.

### **Benefícios pós-emprego: planos de contribuição definida**

43. A contabilização dos planos de contribuição definida é direta porque a obrigação da empresa patrocinadora relativa a cada exercício é determinada pelos montantes a serem contribuídos no período. Consequentemente, não são necessárias avaliações atuariais para mensurar a obrigação ou a despesa e não há possibilidade de qualquer ganho ou perda atuarial. Além disso, as obrigações são mensuradas numa base não-descontada, exceto quando não vençam completamente dentro de doze meses após o final do período em que os empregados prestam o respectivo serviço.

### **Reconhecimento e mensuração**

44. Quando um empregado tiver prestado serviços a uma empresa durante um período, a empresa deve reconhecer a contribuição pagável para um plano de contribuição definida em troca desses serviços:
- (a) como um 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 empresa deve reconhecer esse excesso como um ativo (despesa antecipada), na medida em que as antecipações conduzirão, por exemplo, a uma redução nos pagamentos futuros ou em um reembolso de dinheiro; e
  - (b) como uma despesa, a menos que outro Pronunciamento exija ou permita a inclusão da contribuição no custo de um ativo (ver, por exemplo, os Pronunciamentos Técnicos CPC 16 - Estoques e CPC 27 - Imobilizado).
45. Quando as contribuições para um plano de contribuição definida não vençam completamente dentro de doze meses após a prestação de serviço pelo empregado, elas devem ser descontadas usando-se a taxa de desconto especificada no item 78.

### **Divulgação**

46. A empresa deve divulgar o montante reconhecido como despesa nos planos de contribuição definida.

47. Sempre que exigido pelo Pronunciamento Técnico CPC 05 – Divulgação sobre Partes Relacionadas, a empresa divulga informação acerca das contribuições para planos de contribuição definida relativas aos administradores da empresa.

### **Benefícios pós-emprego: planos de benefício definido**

48. A contabilização dos planos de benefícios definidos é complexa porque são necessárias premissas atuariais para mensurar a obrigação e a despesa do plano, bem como existe a possibilidade de ganhos e perdas atuariais. Além disso, as obrigações são mensuradas ao seu valor presente, pois podem ser liquidadas muitos anos após a prestação dos serviços pelos empregados.

### **Reconhecimento e mensuração**

49. Os planos de benefício definido podem não ter fundo constituído ou podem estar total ou parcialmente cobertos pelas contribuições da empresa e, algumas vezes, dos seus empregados, para uma entidade ou um fundo legalmente separada da empresa patrocinadora, e a partir da qual são pagos os benefícios a empregados. O pagamento dos benefícios concedidos depende não somente da situação financeira e do desempenho dos investimentos do fundo, mas também da capacidade (e da vontade) da empresa de suprir qualquer insuficiência nos ativos do fundo. Portanto, a empresa arca, em substância, com os riscos atuariais e de investimento associados ao plano ou, pelo menos, conforme a legislação, com parte deles. Consequentemente, a despesa reconhecida de um plano de benefícios definidos não é necessariamente o montante de contribuição devida relativa ao período. Portanto, a empresa arca, em substância, com os riscos atuariais e de investimento associados ao plano ou, pelo menos, com parte deles.
50. A contabilização pela empresa patrocinadora dos planos de benefício definido envolve os seguintes passos:
- (a) utilização de técnicas atuariais para estimar de maneira confiável o montante de benefício obtido pelos empregados em troca dos serviços prestados no período corrente e nos anteriores. Isso exige que a empresa determine quanto de benefício é atribuível aos períodos corrente e anteriores (ver itens 67-71) e que faça estimativas (premissas atuariais) acerca de variáveis demográficas (tais como rotatividade e mortalidade dos empregados) e variáveis financeiras (tais como projeções de aumentos salariais e nos custos médicos) que influenciarão o custo do benefício (ver itens 72-91);
  - (b) desconto desse benefício usando o Método de Crédito Unitário Projetado a fim de determinar o valor presente da obrigação de benefício definido e do custo do serviço corrente (ver itens 64-66);
  - (c) determinação do valor justo dos ativos do plano (ver itens 102-104);
  - (d) determinação do montante total dos ganhos e das perdas atuariais e o montante dos ganhos e das perdas atuariais que serão reconhecidos (ver itens 92-95);
  - (e) quando da introdução ou da alteração de um plano de benefício, determinação do custo do

serviço passado resultante (ver itens 96-101); e

- (f) quando um plano tenha sido reduzido ou liquidado, determinação do ganho ou da perda resultante (ver item 109-115).

Quando a empresa possuir mais de um plano de benefício definido, deve aplicar esses procedimentos separadamente a cada um dos planos.

51. Em alguns casos, as estimativas, as médias e as simplificações de cálculo podem proporcionar uma aproximação confiável dos cálculos detalhados ilustrados neste Pronunciamento.

#### Contabilização da Obrigação Construtiva

52. A empresa deve contabilizar não somente a sua obrigação legal segundo os termos formais de um plano de benefício definido, mas também qualquer obrigação construtiva que surja a partir das práticas informais da empresa. As práticas informais dão origem a uma obrigação construtiva quando a empresa não tiver alternativa senão pagar os benefícios aos empregados. Exemplo de uma obrigação construtiva ocorre quando uma alteração nas práticas informais da empresa causaria um dano inaceitável no seu relacionamento com os empregados.
53. Os termos formais de um plano de benefício definido podem permitir que a empresa encerre sua obrigação com o plano. Contudo, é difícil para a empresa cancelar um plano se os empregados são mantidos. Portanto, na falta de prova em contrário, a contabilização dos benefícios pós-emprego pressupõe que a empresa que esteja prometendo tais benefícios continuará a fazê-lo durante o tempo restante de serviço dos empregados.

#### Balanço patrimonial

54. A quantia reconhecida como um passivo de benefício definido deve ser o total líquido dos seguintes valores:
- (a) o valor presente da obrigação de benefício definido no período contábil a que se referem as demonstrações contábeis (ver item 64);
  - (b) mais quaisquer ganhos atuariais (menos quaisquer perdas atuariais) não-reconhecidos devido ao tratamento estabelecido nos itens 92-93;
  - (c) menos qualquer custo do serviço passado ainda não-reconhecido (ver item 96);
  - (d) menos o valor justo dos ativos do plano (se existirem) na data a que se referem as demonstrações contábeis, os quais serão diretamente utilizados na liquidação das obrigações (ver itens 102-104).
55. O valor presente da obrigação de benefício definido é a obrigação total, antes de deduzir o valor justo de quaisquer ativos do plano.
56. A empresa deve determinar o valor presente das obrigações de benefício definido e o valor justo

dos ativos do plano com regularidade suficiente, a fim de que os montantes reconhecidos nas demonstrações contábeis não difiram materialmente daqueles que seriam determinados no período contábil a que se referem as demonstrações contábeis.

57. A empresa deve envolver, conforme legislação vigente, um atuário qualificado na mensuração de todas as obrigações materiais de benefícios pós-emprego. Por razões práticas, a empresa pode solicitar a um atuário qualificado que leve a efeito uma avaliação detalhada da obrigação antes do período contábil a que se referem as demonstrações contábeis. Contudo, os resultados dessa avaliação são atualizados com base em transações e em outras alterações significativas nas circunstâncias (incluindo alterações nos valores de mercado e nas taxas de juro) até o período contábil a que se referem as demonstrações contábeis.
58. O montante determinado, segundo o item 54, pode ser negativo (um ativo). A empresa deve mensurar o ativo resultante como sendo o menor entre:
- (a) o montante determinado pelo item 54; e
  - (b) o total de:
    - (i) quaisquer perdas atuariais e custo do serviço passado acumulados, líquidos e não-reconhecidos (ver itens 92, 93 e 96); e
    - (ii) o valor presente de quaisquer benefícios econômicos disponíveis na forma de restituições do plano ou reduções em contribuições futuras. O valor presente desses benefícios econômicos deve ser determinado usando-se a taxa de desconto especificada no item 78.
- 58A. A aplicação do item 58 não deve resultar no reconhecimento de um ganho apenas como resultado de uma perda atuarial ou do custo do serviço passado no período corrente, bem como no reconhecimento de uma perda apenas como resultado de um ganho atuarial no período. A empresa deve, portanto, reconhecer imediatamente o que se segue, nos termos do item 54, na medida em que ocorram quando o ativo de benefícios definidos é determinado em conformidade com o item 58 (b):
- (a) perdas atuariais líquidas e o custo do serviço passado do período corrente que excedam qualquer redução no valor presente dos benefícios econômicos especificados no item 58(b) (ii). Se não houver alteração ou aumento no valor presente dos benefícios econômicos, a totalidade das perdas atuariais líquidas e do custo do serviço passado do período corrente deve ser imediatamente reconhecida nos termos do item 54;
  - (b) ganhos atuariais líquidos após a dedução do custo do serviço passado do período corrente que excedam qualquer aumento no valor presente dos benefícios econômicos especificados no item
58. (b) (ii). Se não houver alteração ou redução no valor presente dos benefícios econômicos, a totalidade dos ganhos atuariais líquidos após a dedução do custo do serviço passado do período corrente deve ser imediatamente reconhecida nos termos do item 54.



- 58B. O item 58A só se aplica a uma empresa se esta apresentar, no início ou no fim do exercício contábil, um excesso (excesso do valor justo dos ativos do plano sobre o valor presente das obrigações de benefício definido) em um plano de benefício definido e não puder, com base nos termos atuais do plano, recuperar esse excesso na sua totalidade por meio de restituições ou reduções em contribuições futuras. Nesses casos, o custo do serviço passado e as perdas atuariais que ocorram durante o período cujo reconhecimento seja diferido nos termos do item 54 aumentarão o montante especificado no item 58 (b) (i). Se esse aumento não for compensado por uma redução de mesma quantia, no valor presente de benefícios econômicos elegíveis para reconhecimento nos termos do item 58 (b) (ii), haverá um aumento no total líquido especificado no item 58 (b) e, portanto, um ganho reconhecido. O item 58A proíbe o reconhecimento de um ganho nessas circunstâncias. O efeito contrário acontece com os ganhos atuariais que ocorram durante o período, cujo reconhecimento seja diferido de acordo com o item 54, uma vez que os ganhos atuariais reduzem as perdas atuariais acumuladas não-reconhecidas. O item 58A proíbe o reconhecimento de uma perda nessas circunstâncias.
59. Um ativo pode surgir quando um plano de benefícios definidos tenha recebido contribuições em excesso ou, em certos casos, quando sejam reconhecidos ganhos atuariais. A empresa reconhece um ativo em tais casos porque:
- a empresa controla um recurso, que é a capacidade de utilizar o excesso para gerar benefícios futuros;
  - esse controle é o resultado de acontecimentos passados (contribuições pagas pela empresa e serviço prestado pelo empregado); e
  - estão disponíveis benefícios econômicos futuros para a empresa na forma de uma redução em contribuições futuras ou de uma restituição de dinheiro.
60. O limite do item 58 (b) não anula o reconhecimento posterior de determinadas perdas atuariais (ver itens 92 e 93) e do custo do serviço passado (ver item 96), exceto o especificado no item 58A. Porém, esse limite anula a opção transitória do item 155 (b). O item 120A (f) (iii) exige que a empresa divulgue qualquer montante não-reconhecido como um ativo por causa do limite do item 58 (b).

*Exemplo ilustrativo do item 60*

Um plano de benefício definido tem as seguintes características:

Valor presente da obrigação	\$ 1,100
Valor justo dos ativos do plano	\$ <u>(1,190)</u>
	\$ (90)
Perda atuarial não-reconhecida	\$ (110)
Custo do serviço passado não-reconhecido	\$ (70)
Aumento do passivo devido à adoção da metodologia segundo o item 155(b) não-reconhecido	\$ <u>(50)</u>
Montante negativo determinado segundo	



o item 54 \$ (320)

Valor presente de restituições e reduções  
de contribuições futuras \$ 90

*O limite segundo o item 58 (b) é calculado da seguinte maneira:*

*Perdas atuariais não-reconhecidas \$ 110*

*Custo do serviço passado não-reconhecido \$ 70*

*Valor presente de restituições e reduções*

*de contribuições futuras \$ 90*

*Limite \$ 270*

*\$ 270 é menor que \$ 320. Então, a empresa reconhece um ativo de \$ 270 e divulga que o limite reduziu o montante do ativo em \$ 50 (veja item 120A(f)(iii)).*

#### Demonstração de resultado

61. Uma empresa deve reconhecer o total líquido dos seguintes valores no resultado, exceto se outro pronunciamento exigir ou permitir a sua inclusão no custo de um ativo:
- (a) custo do serviço corrente (ver itens 63-91);
  - (b) custo dos juros (ver item 82);
  - (c) o retorno esperado de quaisquer ativos do plano (ver itens 105-107) e sobre direitos de reembolso (ver item 104A);
  - (d) ganhos e perdas atuariais, tal como exigido de acordo com a política contábil da empresa (ver itens 92-93D);
  - (e) custo do serviço passado (ver item 96);
  - (f) o efeito de quaisquer reduções ou liquidações (ver itens 109 e 110); e
  - (g) o efeito do limite do item 58 (b), a não ser que seja reconhecido fora da demonstração de resultados de acordo com o item 93C.
62. Outros Pronunciamentos exigem a inclusão de determinados custos de benefícios a empregados dentro do custo de ativos, tais como estoques ou imobilizados (ver os Pronunciamentos Técnicos CPC 16 - Estoques e CPC 27 - Imobilizado). Quaisquer custos de benefícios pós-emprego ativados incluem os componentes listados no item 61.

#### **Reconhecimento e mensuração: valor presente de obrigações por benefícios definidos e seu custo do serviço corrente**

63. O custo final de um plano de benefício definido pode ser influenciado por muitas variáveis, tais como salários finais, rotatividade e mortalidade dos empregados, tendências de custos médicos e, no caso de plano com fundo constituído, os resultados de investimento dos ativos do plano. O custo





final do plano é incerto e é provável que essa incerteza venha a permanecer por um longo período de tempo. Com o objetivo de mensurar o valor presente das obrigações de benefício pós-emprego e o respectivo custo do serviço corrente, é necessário:

- (a) aplicar um método de avaliação atuarial (ver itens 64-66);
- (b) atribuir benefício aos períodos de serviço (ver itens 67-71); e
- (c) adotar premissas atuariais (ver itens 72-91).

#### Método de Avaliação Atuarial

64. A empresa deve utilizar o Método de Crédito Unitário Projetado para determinar o valor presente das obrigações de benefício definido e o respectivo custo do serviço corrente e, quando aplicável, o custo do serviço passado.
65. O Método de Crédito Unitário Projetado (também conhecido como método de benefícios acumulados com pro rata de serviço ou como método benefício/anos de serviço) observa cada período de serviço como a origem de uma unidade adicional do direito ao benefício (ver itens 67-71) e mensura cada unidade separadamente para construir a obrigação final (ver itens 72-91).

#### Exemplo ilustrativo do item 65

Um benefício de pagamento único a ser pago ao final do período de trabalho 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 saída é ao final do ano 5, e se assume que não haverá alterações nas premissas atuariais. Para fins de simplificação, este exemplo ignora o ajuste adicional necessário para refletir a probabilidade de o empregado se desligar da empresa em uma data anterior ou posterior.

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

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.

66. A empresa desconta a valor presente o total de uma obrigação de benefícios pós-emprego, mesmo se parte da obrigação vencer dentro de doze meses da data das demonstrações contábeis.

#### Atribuição de Benefícios a Períodos de Serviço

67. Na determinação do valor presente das obrigações de benefício definido e do respectivo custo do serviço corrente e, quando aplicável, do custo do serviço passado, a empresa deve atribuir benefício a períodos de serviço de acordo com a fórmula de benefício do plano. Entretanto, se o serviço de um empregado nos últimos anos conduzir a um benefício significativamente mais elevado do que em períodos anteriores, a empresa deve atribuir benefício de acordo com o método da linha reta, desde:

- (a) a data em que o serviço do empregado conduz, pela primeira vez, a benefícios segundo o plano (quer os benefícios estejam, ou não, condicionados ao serviço futuro); até
- (b) a data em que o serviço futuro de um empregado não dará lugar a uma quantia material de benefícios adicionais conforme o plano, exceto nos casos provenientes de novos aumentos de salário.

68. O Método de Crédito Unitário Projetado exige que a empresa atribua benefício ao período corrente (a fim de determinar o custo do serviço corrente) e aos períodos corrente e anteriores (a fim de determinar o valor presente das obrigações de benefício definido). A empresa atribui benefício aos períodos em que surge a obrigação de proporcionar benefícios pós-emprego. Essa obrigação surge à medida que os empregados prestam serviços em troca de benefícios pós-emprego e que a empresa espera pagar em períodos futuros. As técnicas atuariais permitem que a empresa mensure essa obrigação com confiabilidade suficiente para justificar o reconhecimento de um passivo.

#### *Exemplo ilustrativo do item 68*

1. Um plano de benefício definido proporciona um benefício de pagamento único de \$ 100 pagável na aposentadoria para cada ano de serviço prestado.

Atribui-se a cada ano um benefício de \$ 100. O custo do serviço corrente é o valor presente de \$ 100. O valor presente da obrigação de benefício definido é o valor presente de \$ 100, multiplicado pelo número de anos de serviço no período contábil a que se referem as demonstrações contábeis.

Se o benefício for pagável imediatamente quando o empregado se desliga da empresa, o custo do serviço corrente e o valor presente da obrigação refletem a data em que se espera que o empregado se desligue.

Assim, devido ao efeito do desconto a valor presente, eles são inferiores às quantias que seriam determinadas se o empregado saísse no final do período a que se referem as demonstrações contábeis.



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

É atribuído a cada ano de serviço um benefício igual ao valor presente, à data esperada de aposentadoria de uma pensão mensal de 0,2% do salário final estimado, pagável 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 ao período contábil a que se referem as demonstrações contábeis. O custo do serviço corrente e o valor presente da obrigação de benefício definido são descontados a valor presente, pois os pagamentos de pensão se iniciam a partir da idade de 65 anos.

69. O serviço prestado pelo empregado origina uma obrigação de acordo com o plano de benefício definido, mesmo se os benefícios estiverem condicionados ao emprego futuro (em outras palavras, mesmo quando eles ainda não foram adquiridos). O serviço dos empregados, antes da data de aquisição de direito, dá origem a uma obrigação construtiva porque, ao final de cada encerramento de exercício, o montante de serviço futuro se reduz à medida que o empregado adquire uma parcela de direito. Ao mensurar a obrigação de benefício definido, a empresa deve considerar a probabilidade de que alguns empregados possam não satisfazer aos requisitos de aquisição de direito. De maneira similar, embora determinados benefícios pós-emprego, por exemplo, benefícios médicos pós-emprego, apenas se tornem pagáveis se ocorrer um acontecimento específico, ou seja, quando o empregado já tenha se aposentado, cria-se uma obrigação pela prestação de serviço, o qual proporcionará o direito ao benefício. A probabilidade de que o acontecimento específico ocorrerá afeta a mensuração da obrigação, mas não determina se a obrigação existe ou não.

*Exemplo ilustrativo do item 69*

1. Um plano paga um benefício de \$ 100 para cada ano de serviço prestado. Os benefícios tornam-se elegíveis após 10 anos de prestação de serviço.

É atribuído um benefício de \$ 100 a cada ano. Em cada um dos dez primeiros anos, o custo do serviço corrente e o valor presente da obrigação refletem a probabilidade de o empregado completar, ou não, os 10 anos de serviço.

2. Um plano paga um benefício de \$ 100 para cada ano de serviço, entretanto, não terá direito ao benefício do serviço antes da idade de 25. Os benefícios tornam-se elegíveis imediatamente.

Nenhum benefício é atribuído ao serviço antes da idade de 25 anos porque o serviço, antes dessa data, não dá lugar a benefícios (condicionados ou não-condicionados). Um benefício de \$ 100 é atribuído a cada ano subsequente.

70. A obrigação aumenta até a data em que o serviço adicional prestado pelo empregado não mais dê lugar a valores materiais de benefícios futuros. Portanto, todo o benefício é atribuído aos períodos que terminem nessa data ou antes dessa data. O benefício é atribuído a períodos contábeis individuais de acordo com a fórmula de benefício do plano. Entretanto, se o serviço do empregado em anos posteriores conduzir a um nível materialmente mais elevado de benefício do que anteriormente, a empresa deve atribuir o benefício de maneira linear até a data em que o serviço



adicional do empregado conduza a uma quantia imaterial de benefícios adicionais. Isso ocorre porque o serviço do empregado conduzirá, em última análise, a um benefício em nível mais elevado.

*Exemplo ilustrativo do item 70*

1. Um plano paga um benefício em única parcela no valor de \$ 1.000, o qual se torna adquirido pelo beneficiário após 10 anos de prestação serviço. O plano não prevê benefício adicional para serviço subsequente.

Um benefício de \$ 100 (\$ 1.000 dividido por dez) é atribuído a cada um dos primeiros 10 anos. O custo do serviço corrente em cada um dos 10 primeiros anos reflete a probabilidade de o empregado não completar os 10 anos de serviço. Nenhum benefício é atribuído aos anos subsequentes.

2. Um plano paga um benefício em parcela única no valor de \$ 2.000 a todos os empregados que ainda estejam trabalhando com idade de 55 anos, após terem prestado vinte anos de serviço, ou que ainda estejam empregados à idade de 65, independentemente da duração da prestação de serviço.

Para os empregados que sejam admitidos antes da idade de 35 anos, serão computados benefícios apenas quando possuírem 35 anos de idade (um empregado pode deixar a empresa com 30 anos de idade e retornar ao serviço com 33 anos de idade que não terá efeito no montante ou tempestividade dos benefícios). Esses benefícios estão condicionados a serviço futuro. Também, os serviços prestados pelos empregados após os 55 anos de idade não trarão benefícios futuros significativos. Para esses empregados, a empresa atribui um benefício de \$ 100 (\$ 2.000 dividido por 20) a cada ano entre as idades de 35 a 55 anos.

Para os empregados admitidos entre as idades de 35 e 45 anos, o serviço prestado depois de 20 anos não trará benefícios adicionais significativos. Para esses empregados, a empresa atribui benefício de \$ 100 (\$ 2.000 dividido por 20) a cada um dos primeiros 20 anos.

Para um empregado admitido com 55 anos de idade, o serviço prestado depois de 10 anos não trará um montante significativo de benefícios. Para este empregado, a empresa atribui benefício de \$ 200 (\$ 2.000 dividido por 10) a cada um dos 10 primeiros anos.

Para todos os empregados, o custo do serviço corrente e o valor presente da obrigação refletem a probabilidade de empregado completar, ou não, o período necessário de prestação de serviço.

3. Um plano médico pós-emprego reembolsa 40% dos custos médicos se o empregado sair da empresa depois de ter prestado serviço entre 10 a 20 anos, ou o reembolso será de 50% dos custos caso o empregado deixe a empresa após 20 ou mais anos de serviço.

De acordo com a fórmula do plano de benefício, a empresa atribui 4% do valor presente dos custos médicos esperados (40% dividido por dez) a cada um dos primeiros 10 anos e 1% (10% dividido por 10) a cada um dos segundos 10 anos. O custo do serviço corrente em cada ano reflete a probabilidade de o empregado não completar o período de serviço necessário à obtenção do benefício parcial ou integral. Para os empregados que se espera que saiam dentro de 10 anos, nenhum benefício é atribuído.



4. Um plano médico pós-emprego reembolsa 10% dos custos se um empregado deixar a empresa após ter prestado serviço entre 10 e 20 anos, ou o reembolso será de 50% dos custos caso o empregado deixar a empresa após 20 ou mais anos de serviço.

O serviço em anos mais afastados conduzirá a um nível de benefícios materialmente mais elevado do que os anos atuais.

Portanto, para os empregados com expectativa de sair após 20 ou mais anos, a empresa atribui benefício numa base de linha reta, conforme o item 68. O serviço prestado depois de 20 anos não trará um montante significativo de benefícios futuros. Portanto, o benefício atribuído a cada um dos primeiros 20 anos é de 2,5% do valor presente dos custos médicos esperados (50% dividido por vinte).

Para os empregados cuja expectativa de saída for entre 10 e 20 anos, o benefício atribuído a cada um dos primeiros 10 anos é de 1% do valor presente dos custos médicos esperados. Para esses empregados, nenhum benefício é atribuído ao serviço entre o final do décimo ano e a data estimada de saída.

Para os empregados que se espera que saiam dentro de dez anos, nenhum benefício é atribuído.

71. Quando o montante de benefício é uma proporção constante do salário final para cada ano de prestação de serviço, os futuros aumentos salariais afetarão o montante necessário para liquidar a obrigação referente ao serviço prestado antes do período contábil a que se referem as demonstrações contábeis, mas não cria uma obrigação adicional. Portanto:

- (a) para a finalidade do item 67 (b), os aumentos de salário não conduzem a benefícios adicionais, mesmo se o valor dos benefícios depender do salário final; e
- (b) a quantia do benefício atribuído a cada período é uma proporção constante do salário ao qual o benefício está atrelado.

*Exemplo ilustrativo do item 71*

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.

O benefício de 3% do salário final estimado é atribuído a cada ano até completar a idade de 55. Essa é a data em que o serviço adicional do empregado não conduzirá a quantia significativa de benefícios futuros de acordo com o plano. Nenhum benefício é atribuído ao serviço após essa idade.

Premissas atuariais

- 72. As premissas atuariais não devem ser enviesadas e devem ser mutuamente compatíveis.
- 73. As premissas atuariais são as melhores estimativas que a empresa pode obter para as variáveis que determinarão o custo final pela concessão de benefícios pós-emprego. As premissas atuariais compreendem:

(a) premissas demográficas acerca das características futuras de empregados atuais e antigos (e de seus dependentes) que sejam elegíveis aos benefícios. As premissas demográficas tratam de tópicos como:

- (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 sejam elegíveis aos benefícios; e
- (iv) taxas de sinistralidade dos planos médicos.

(b) premissas financeiras, que abordam tópicos como:

- (i) taxa de desconto (ver itens 78-82);
- (ii) níveis salariais e de benefícios futuros (ver itens 83-87);
- (iii) no caso de benefícios médicos, custos médicos futuros incluindo, quando material, o custo de administração dos sinistros e dos pagamentos de benefícios (ver itens 88-91); e
- (iv) taxa esperada de retorno dos ativos do plano (ver itens 105-107).

74. As premissas atuariais não são enviesadas se elas não forem imprudentes nem excessivamente conservadoras.

75. As premissas atuariais são mutuamente compatíveis se refletirem os relacionamentos econômicos entre fatores, tais como inflação, taxas de crescimento salarial, taxa de retorno dos ativos do plano e taxa de desconto. Por exemplo, todas as premissas que dependem de um determinado nível de inflação (tais como premissas sobre taxas de juros, aumentos de salários e de benefícios) para qualquer período futuro deverá pressupor o mesmo nível de inflação.

76. A empresa pode determinar a taxa de desconto e outras premissas financeiras em termos nominais (declarados), salvo se for mais apropriada a adoção de estimativas em termos reais (ajustadas pela inflação) por serem considerados por muitos como mais confiáveis. A adoção de uso de estimativas em termos reais é obrigatória quando em uma economia com alta inflação (ver Pronunciamento Técnico CPC 42 - Contabilidade e Evidenciação em Economia Altamente Inflacionária) ou quando o benefício está indexado e existe um mercado ativo em títulos indexados na mesma moeda e prazo.

77. Os pressupostos financeiros devem basear-se em expectativas de mercado no período contábil a que se referem as demonstrações contábeis, relativamente ao período durante o qual se liquidam as obrigações.

Premissas atuariais: taxa de desconto

78. A taxa utilizada para descontar a valor presente as obrigações de benefícios pós-emprego (cobertas ou descobertas) deve ser determinada com base nos rendimentos do mercado, período contábil a que se referem as demonstrações contábeis, em títulos ou obrigações corporativas de alta qualidade (debêntures emitidas por corporações de elevada solvência e títulos do tesouro nacional). Se não



houver um mercado ativo em tais obrigações, devem ser usados os rendimentos de mercado (período contábil a que se referem as demonstrações contábeis) em títulos do Tesouro Nacional. A moeda e o prazo das obrigações corporativas ou dos títulos do tesouro devem ser consistentes com a moeda e o prazo esperados das obrigações de benefício pós-emprego.

79. Uma premissa atuarial que tem um efeito significativo é a taxa de desconto. A taxa de desconto reflete o valor do dinheiro no tempo, mas não o risco atuarial ou de investimento. Além disso, a taxa de desconto não reflete o risco de crédito específico da empresa suportado pelos seus credores, nem reflete o risco de a experiência futura poder diferir das premissas atuariais.
80. A taxa de desconto reflete a estrutura temporal estimada de pagamentos de benefícios. Na prática, a empresa consegue isso, muitas vezes, ao aplicar uma única taxa de desconto média ponderada que reflita a estrutura temporal e o montante estimado dos pagamentos de benefícios e a moeda em que os benefícios vão ser pagos.
81. Em alguns casos, não existe um mercado ativo em obrigações com uma maturidade suficientemente longa para equiparar com a maturidade estimada de todos os pagamentos de benefício. Em tais casos, a empresa usa taxas de mercado correntes, com o prazo apropriado, para descontar pagamentos a prazos mais curtos e estima a taxa de desconto para vencimentos mais longos ao extrapolar taxas de mercado correntes ao longo da curva de rendimentos. O valor presente total da obrigação de benefício definido não tende a ser particularmente sensível à taxa de desconto aplicada à parcela dos benefícios pagáveis, além da maturidade final das obrigações das corporações ou dos títulos do Tesouro Nacional disponíveis.
82. O custo dos juros é calculado multiplicando-se a taxa de desconto, tal como determinada no início do período, pelo valor presente da obrigação de benefício definido ao longo desse período, levando-se em conta quaisquer alterações significativas na obrigação. O valor presente da obrigação diferirá do passivo reconhecido no período contábil a que se referem as demonstrações contábeis, porque o passivo é reconhecido após a dedução do valor justo de quaisquer ativos do plano e porque alguns ganhos e perdas atuariais e custo do serviço passado não são reconhecidos imediatamente.

Premissas atuariais: salários, benefícios e custos médicos

83. As obrigações de benefícios pós-emprego devem ser mensuradas e refletir:
  - (a) os aumentos salariais estimados futuros;
  - (b) os benefícios estabelecidos nos termos do plano (ou que resultem de qualquer obrigação construtiva além desses termos) no período contábil a que se referem as demonstrações contábeis; e
  - (c) alterações futuras estimadas no nível de benefícios de previdência social que afetem os benefícios pagáveis segundo um plano de benefício definido, somente se:
    - (i) essas alterações forem decretadas antes do período contábil a que se referem as demonstrações contábeis; ou

- (ii) o histórico, ou outra evidência confiável, indique que esses benefícios de previdência social se alterarão de algum modo previsível, por exemplo, em linha com alterações futuras nos níveis gerais de preços ou níveis gerais de salário.

84. As estimativas de aumentos salariais levam em consideração a inflação, a experiência, as promoções e outros fatores relevantes, tais como oferta e demanda no mercado de trabalho.
85. Se os termos formais de um plano (ou de uma obrigação construtiva além desses termos) exigir que a empresa altere benefícios em períodos futuros, a mensuração da obrigação deverá refletir tais alterações. Esse é o caso quando, por exemplo:
- (a) a empresa tem um histórico de benefícios crescentes, como, por exemplo, para mitigar os efeitos da inflação, e não exista indício de que essa prática se alterará no futuro; ou
  - (b) já foram reconhecidos ganhos atuariais nas demonstrações contábeis e a empresa está obrigada, seja pelos termos formais de um plano (ou de uma obrigação construtiva) ou por legislação, a usar quaisquer excedentes do plano em benefício dos participantes [ver item 98 (c)].
86. As premissas atuariais não refletem alterações nos benefícios futuros que não tenham sido estabelecidas nos termos formais do plano (ou de uma obrigação construtiva) no período contábil a que se referem as demonstrações contábeis. Tais alterações resultarão em:
- (a) custo do serviço passado, na medida em que alterem benefícios relativos ao serviço prestado antes da alteração; e
  - (b) custo do serviço corrente relativo a períodos posteriores à alteração, na medida em que eles modifiquem os benefícios relativos a serviços posteriores à alteração.
87. Alguns benefícios pós-emprego estão atrelados a variáveis, como o nível de benefícios da previdência social ou assistência médica estatal. A mensuração de tais benefícios reflete as alterações esperadas em tais variáveis, baseadas no histórico e em outra evidência confiável.
88. As premissas acerca de custos médicos devem levar em consideração as estimativas de alterações futuras no custo dos serviços médicos que resultem não só da inflação como de alterações específicas nos custos médicos.
89. A mensuração de benefícios de assistência médica pós-emprego requer a utilização de premissas acerca do nível e da frequência de sinistros futuros e do custo para a cobertura desses sinistros. A empresa estima os custos médicos futuros com base em dados históricos acerca da própria experiência da empresa, adicionado sempre que necessário por dados históricos de outras empresas, de companhias de seguros, de fornecedores de serviços médicos ou de outras fontes. As estimativas dos custos médicos futuros consideram o efeito dos avanços tecnológicos, das alterações na utilização dos cuidados de saúde ou de modelos de prestação desses cuidados, e de alterações nas condições de saúde dos participantes do plano.





90. O nível e a frequência dos sinistros são particularmente sensíveis à idade, às condições de saúde e ao sexo dos empregados (e dos seus dependentes) e podem ser sensíveis a outros fatores, tais como localização geográfica. Portanto, os dados históricos são ajustados se o conjunto demográfico da população difere daquele utilizado como base de dados. São também ajustados sempre que haja evidência confiável de que as tendências históricas se modificarão.
91. Alguns planos de assistência médica pós-emprego exigem que os empregados contribuam para os custos médicos cobertos pelo plano. As estimativas de custos médicos futuros levam em consideração essas contribuições, com base nos termos do plano no período contábil a que se referem as demonstrações contábeis (ou com base em qualquer obrigação construtiva). As alterações nas contribuições desses empregados resultam no custo do serviço passado ou, quando aplicável, nas reduções. O custo para cobertura das indenizações pode ser reduzido por benefícios provenientes do Estado ou de outros prestadores de serviços médicos (ver itens 83 (c) e 87).

#### Ganhos e perdas atuariais

92. Ao mensurar o passivo de benefício definido de acordo com o item 54, uma empresa deve, sujeito ao item 58A, reconhecer uma parcela (como especificado no item 93) dos ganhos e das perdas atuariais como receita ou despesa se o valor líquido acumulado dos ganhos e das 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 (antes da dedução dos ativos do plano); e
  - (b) 10% do valor justo de quaisquer ativos do plano nessa data.

Esses limites devem ser calculados e aplicados separadamente para cada plano de benefício definido.

93. A parcela de ganhos e perdas atuariais a ser reconhecida em cada plano de benefício definido é o excesso determinado de acordo com o item 92, dividido pelo tempo médio remanescente de vida laborativa dos empregados participantes do plano. No entanto, uma empresa pode adotar qualquer método sistemático que resulte em reconhecimento mais rápido dos ganhos e das perdas atuariais, contanto que a mesma base seja aplicada tanto a ganhos como a perdas, e que seja aplicada consistentemente a cada exercício. Uma empresa pode aplicar tais métodos sistemáticos aos ganhos e às perdas atuariais mesmo se eles estiverem dentro dos limites especificados no item 92.
- 93A. Se, tal como permitido pelo item 93, uma empresa adotar uma política de reconhecimento de ganhos e perdas atuariais no período em que ocorrerem, ela pode reconhecê-los em outros resultados abrangentes, de acordo com os itens 93B-93D, desde que o faça para:
- (a) todos os planos de benefício definido; e
  - (b) todos os ganhos e perdas atuariais.
- 93B. Os ganhos e as perdas atuariais reconhecidos fora do resultado tal como é permitido pelo item 93A devem ser apresentados na demonstração do resultado abrangente total.



- 93C. A empresa que reconheça ganhos e perdas atuariais de acordo com o item 93A deve também reconhecer quaisquer ajustes resultantes do limite do item 58 (b) em outros resultados abrangentes.
- 93D. Os ganhos e as perdas atuariais e os ajustes resultantes do limite do item 58 (b) que tenham sido reconhecidos em outros resultados abrangentes devem ser reconhecidos imediatamente em lucros ou prejuízos acumulados. Não deverão ser reconhecidos na demonstração do resultado em período subsequente.
94. Os ganhos e as perdas atuariais podem resultar de aumentos ou diminuições no valor presente de uma obrigação de benefícios definidos ou no valor justo dos ativos do plano. Entre as causas de ganhos e perdas atuariais incluem-se, por exemplo:
- (a) taxas inesperadamente altas ou baixas de rotatividade dos empregados, de aposentadoria ou mortalidade antecipadas, ou de aumentos de salários, de benefícios (se os termos formais ou construtivos de um plano proporcionarem aumentos de benefícios por causa da inflação) ou de custos médicos;
  - (b) o efeito de alterações nas estimativas futuras de rotatividade dos empregados, de aposentadoria ou mortalidade antecipadas, ou de aumentos de salários, de benefícios (se os termos formais ou construtivos de um plano proporcionarem aumentos de benefícios por causa da inflação) ou de custos médicos;
  - (c) o efeito de alterações na taxa de desconto; e
  - (d) diferenças entre o retorno real e o retorno esperado dos ativos do plano (ver itens 105-107).
95. Em longo prazo, os ganhos e as perdas atuariais podem compensar-se. Portanto, as estimativas das obrigações de benefícios pós-emprego podem ser vistas como um intervalo (ou "corredor") em torno da melhor estimativa. Permite-se, mas não se exige, que a empresa reconheça ganhos e perdas atuariais que caiam dentro desse intervalo. Este Pronunciamento requer que a empresa reconheça, no mínimo, uma parcela especificada dos ganhos e das perdas atuariais que caiam fora de um "corredor" de mais ou menos 10%. O Pronunciamento permite também métodos sistemáticos de reconhecimento mais rápido, desde que esses métodos satisfaçam às condições estabelecidas no item 93. Tais métodos incluem, por exemplo, o reconhecimento imediato de todos os ganhos e perdas atuariais, tanto dentro como fora do "corredor". O item 155 (b) (iii) explica a necessidade de considerar qualquer parte não-reconhecida do passivo de transição na contabilização dos ganhos atuariais subsequentes.

#### Custo do serviço passado

96. Ao mensurar o seu passivo de benefício definido de acordo com o item 54, a empresa deve, sujeito ao disposto no item 58A, reconhecer o custo do serviço passado como uma despesa linear durante o período médio até que os benefícios se tornem adquiridos. No caso em que os benefícios já forem imediatamente adquiridos no momento de introdução de um plano de benefício definido ou de alterações no plano de benefícios definidos, a empresa deve reconhecer o custo do serviço passado imediatamente.



97. O custo do serviço passado surge quando a empresa introduz um plano de benefício definido ou altera os benefícios de um plano existente. Tais alterações referem-se a serviços prestados pelos empregados durante o período até os respectivos benefícios se tornarem adquiridos. Portanto, o custo do serviço passado é reconhecido durante esse período, independentemente do fato de o custo referir-se a serviços prestados pelos empregados em períodos anteriores. O custo do serviço passado é mensurado como uma alteração no passivo resultante da alteração no plano (ver item 64).

*Exemplo ilustrativo do item 97*

Uma empresa administra um plano de pensões que proporciona uma pensão de 2% do salário final para cada ano de serviço prestado. Os benefícios tornam-se elegíveis após cinco anos de serviço. Em 1º de janeiro de 20X5, a empresa melhora o benefício para 2,5% do salário final por ano de serviço que tenha iniciado desde 1º de janeiro de 20X1. Na data da melhoria, o valor presente dos benefícios adicionais relativos ao serviço de 1º de janeiro 20X1 a 1º de janeiro de 20X5 é:

Empregados com mais de cinco anos de serviço em 1/1/X5	\$ 150
Empregados com menos de cinco anos de serviço em 1/1/X5 (período médio até a aquisição: três anos)	\$ <u>120</u>
	\$ 270

A empresa reconhece \$150 imediatamente, pois os benefícios já foram adquiridos. A empresa reconhece \$120 numa base de linha reta durante três anos a partir de 1º de janeiro de 20X5.

98. O custo do serviço passado exclui:
- o efeito de diferenças entre aumentos salariais reais e os anteriormente previstos na obrigação de pagar benefícios relativos ao serviço em anos anteriores (não há custo do serviço passado porque as premissas atuariais contemplam projeções salariais);
  - subestimativas ou superestimativas na concessão de aumentos discricionários de benefícios quando a empresa tem uma obrigação construtiva de conceder tais aumentos (não há custo do serviço passado porque as premissas atuariais admitem tais aumentos);
  - estimativas de melhorias de benefícios que resultem de ganhos atuariais que já foram reconhecidos nas demonstrações contábeis, se a empresa for obrigada quer pelos termos formais de um plano (ou de uma obrigação construtiva) ou pela legislação a usar qualquer excedente do plano para o benefício de seus participantes, mesmo se o aumento de benefício não tiver ainda sido formalmente concedido [o aumento resultante na obrigação é uma perda atuarial e, não, um custo do serviço passado; ver item 85 (b)];
  - o aumento em benefícios adquiridos quando, na ausência de benefícios novos ou melhorados, os empregados completarem requisitos de aquisição (não há custo do serviço passado porque o custo estimado dos benefícios foi reconhecido como custo do serviço corrente à medida que o serviço foi prestado); e
  - o efeito de emendas no plano que reduzam os benefícios relativos a serviço futuro (uma

redução).

99. A empresa estabelece o plano de amortizações relativo ao custo do serviço passado quando os benefícios são introduzidos ou alterados. Seria impraticável manter os registros detalhados necessários para identificar e implementar alterações subsequentes nesse plano de amortizações. Além disso, só é provável que o efeito seja material quando houver uma redução ou uma liquidação. Portanto, a empresa só altera o plano de amortizações relativo ao custo do serviço passado se houver uma redução ou uma liquidação.
100. Quando a empresa reduz os benefícios pagáveis, segundo um plano de benefícios existente, a redução resultante no passivo de benefício definido é reconhecida como custo do serviço passado (negativo) durante o período médio até que a parcela reduzida dos benefícios se torne adquirida.
101. Quando a empresa reduz determinados benefícios a pagar, conforme um plano de benefício definido existente e, ao mesmo tempo, aumenta outros benefícios a pagar, segundo o plano para os mesmos empregados, a empresa trata a alteração como uma alteração líquida.

#### **Reconhecimento e mensuração: ativos do plano**

Valor justo dos ativos do plano

102. O valor justo de quaisquer ativos do plano é deduzido ao se determinar o montante da obrigação a ser reconhecida no balanço patrimonial de acordo com o item 54. Quando não houver valor de mercado disponível, o valor justo dos ativos do plano é estimado, por exemplo, descontando os fluxos de caixa futuros, usando uma taxa de desconto que reflita não só o risco associado aos ativos do plano, mas também a maturidade ou a data de alienação esperada desses ativos (ou se não tiverem maturidade, o período esperado até a liquidação da respectiva obrigação).
103. Os ativos do plano excluem contribuições não-pagas devidas ao fundo de pensão pela empresa que faz a demonstração, bem como quaisquer instrumentos financeiros não-transferíveis emitidos pela empresa e detidos pelo fundo de pensão. Os ativos do plano são reduzidos dos passivos do fundo que não estão relacionados com os benefícios dos empregados, por exemplo, contas a pagar e outros exigíveis e passivos resultantes de instrumentos financeiros derivativos.
104. Quando os ativos do plano incluem apólices de seguro elegíveis, que exatamente equilibram o montante e a temporalidade de alguns ou de todos os benefícios pagáveis do plano, o valor justo dessas apólices de seguro é considerado como o valor presente das respectivas obrigações cobertas por aquela apólice, como descrito no item 54 (sujeito a qualquer redução necessária se os montantes a receber, segundo as apólices de seguro, não forem recuperáveis na totalidade).

Reembolsos

- 104A. Quando, e somente quando, for virtualmente certo que a outra parte reembolsará total ou parcialmente os gastos necessários para liquidar uma obrigação de benefício definido, a empresa deve reconhecer o direito ao reembolso como um ativo separado. A empresa deve mensurar o valor justo do ativo. Em todos os outros aspectos, a empresa deve tratar esse ativo da mesma maneira que os demais ativos do plano. Na demonstração do resultado abrangente, a despesa



relacionada a um plano de benefício definido deve ser apresentada líquida da quantia reconhecida enquanto reembolsável.

- 104B. Algumas vezes, a empresa está em condições de pedir que uma outra parte, tal como uma seguradora, pague parte ou a totalidade do gasto necessário para liquidar uma obrigação de benefício definido. Apólices de seguros elegíveis, como definidas no item 7, são ativos do plano. A empresa contabiliza apólices de seguros elegíveis da mesma maneira que os outros ativos do plano e não se aplica o item 104A (ver itens 39-42 e 104).
- 104C. Quando uma apólice de seguro não for uma apólice de seguros elegível, ela não é considerada um ativo do plano. O item 104A aborda tais casos: a empresa reconhece o seu direito ao reembolso, de acordo com a apólice de seguro, como um ativo separado e, não, como uma dedução ao determinar o passivo de benefícios definidos reconhecidos de acordo com o item 54; em todos os outros aspectos, a empresa considera esse ativo de mesma maneira que os demais ativos do plano. Em particular, o passivo de benefício definido, reconhecido de acordo com o item 54, é aumentado (reduzido) até que os ganhos (perdas) atuariais acumulados líquidos da obrigação de benefício definido e do respectivo direito ao reembolso permaneçam não-reconhecidos, de acordo com os itens 92 e 93. O item 120A(f)(iv) exige que a empresa divulgue uma breve descrição da relação entre o direito ao reembolso e a respectiva obrigação.

*Exemplo ilustrativo do item 104A-104C*

Valor presente da obrigação	\$ 1.241
Ganhos atuariais não-reconhecidos	\$ 17
Passivo reconhecido no balanço patrimonial	\$ 1.258

Direitos de acordo com as apólices de seguro que equilibram exatamente a quantia e a data de alguns dos benefícios pagáveis de acordo com o plano. Esses benefícios têm um valor presente de \$ 1.092  
Os ganhos atuariais não-reconhecidos de \$ 17 representam os ganhos atuariais acumulados líquidos sobre a obrigação e sobre os direitos de reembolso.

- 104D. Se o direito ao reembolso decorrer de uma apólice de seguros que equilibre exatamente o montante e a data de todos ou parte dos benefícios pagáveis, conforme o plano de benefício definido, o valor justo do direito de reembolso é considerado como o valor presente da respectiva obrigação, como descrito no item 54 (condicionado a qualquer redução necessária se o reembolso não for totalmente recuperável).
105. O retorno esperado dos ativos do plano é um componente da despesa a ser reconhecida na demonstração de resultado. A diferença entre o retorno esperado dos ativos do plano e o retorno real é um ganho ou perda atuarial. Esse ganho ou perda será incluído nos ganhos e perdas atuariais sobre a obrigação de benefício definido para se determinar o montante líquido a ser comparado com os limites de 10% do "corredor" especificado no item 92.
106. O retorno esperado dos ativos do plano baseia-se em expectativas do mercado, no início do período, relativas a rendimentos ao longo da vida da obrigação. O retorno esperado dos ativos do plano reflete as alterações no valor justo dos ativos mantidos durante o período, em consequência das contribuições pagas ao fundo de pensão e dos benefícios pagos pelo fundo.

*Exemplo ilustrativo do item 106*

Em 1º de janeiro de 20X1, o valor justo dos ativos do plano era \$ 10.000 e os ganhos atuariais acumulados não-reconhecidos eram de \$ 760. Em 30 de junho de 20X1, o plano pagou benefícios de \$ 1.900 e recebeu contribuições de \$ 4.900. Em 31 de dezembro de 20X1, o valor justo dos ativos do plano era de \$ 15.000, e o valor presente da obrigação de era de \$ 14.792. As perdas atuariais sobre a obrigação de 20X1 eram \$ 60.

Em 1º de janeiro de 20X1, a empresa patrocinadora fez as seguintes estimativas, baseadas em preços de mercado:

Rendimento de juros e dividendos, após impostos pagáveis pelo fundo	9,25%
Ganhos realizados e não-realizados nos ativos do plano (após impostos)	2,00%
Custos administrativos	(1,00)%
Taxa esperada de retorno	10,25%

Para 20X1, os retornos esperados e reais dos ativos do plano são:

Retorno de 10,25% sobre \$ 10.000 durante 12 meses	\$ 1.025
Retorno de 5% sobre \$ 3.000 durante 6 meses (equivalente a 10,25% anualmente, composição semestral)	\$ 150
Retorno esperado dos ativos do plano em 20X1	\$ 1.175
Valor justo dos ativos do plano em 31 de dezembro de 20X1	\$ 15.000
Menos valor justo dos ativos do plano em 1º de janeiro de 20X1	\$ (10.000)
Menos contribuições recebidas	\$ (4.900)
Benefícios pagos	\$ 1.900
Retorno real dos ativos do plano	\$ 2.000

A diferença entre o retorno esperado dos ativos do plano (\$ 1.175) e o retorno real (\$ 2.000) é um ganho atuarial de \$ 825. Portanto, os ganhos atuariais acumulados líquidos não-reconhecidos são \$ 1.525 (\$ 760 mais \$ 825 menos \$ 60). Segundo o item 92, os limites do corredor são de \$ 1.500 (maior entre: (i) 10% de \$ 15.000 e (ii) 10% de \$ 14.792). No ano seguinte (20X2), a empresa reconhece na demonstração de resultado um ganho atuarial de \$ 25 (\$ 1.525 menos \$ 1.500) dividido pela expectativa média de trabalho remanescente dos respectivos empregados.

O retorno esperado dos ativos do plano para 20X2 será baseado nas expectativas de mercado em 1/1/X2 para retornos durante a vida da obrigação.

107. Ao determinar o retorno real e esperado dos ativos do plano, a empresa deduz os custos administrativos esperados que não sejam os incluídos nas premissas atuariais adotadas na mensuração da obrigação.

### **Combinações de Negócios**

108. Em um processo de fusão ou aquisição, a empresa reconhece ativos e passivos resultantes de benefícios pós-emprego pela diferença entre o valor presente da obrigação e o valor justo dos

ativos do plano (ver Pronunciamento Técnico CPC 15 - Combinações de Negócios). O valor presente da obrigação inclui todos os itens a seguir, mesmo que a empresa adquirida não os tenha reconhecido na data de aquisição:

- (a) ganhos e perdas atuariais anteriores à data de aquisição (que estejam, ou não, dentro do corredor de 10%);
- (b) custo do serviço passado resultante de alterações nos benefícios ou da introdução de um plano antes da data de aquisição; e
- (c) montante que, segundo as disposições transitórias da alínea b) do item 155, a empresa adquirida não tenha ainda reconhecido.

### **Reduções e Liquidações**

109. A empresa deverá reconhecer ganhos ou perdas na redução ou na liquidação de um plano de benefício definido quando ocorrer a redução ou a liquidação. O ganho ou a perda decorrente de uma redução ou de uma liquidação compreende:

- (a) qualquer mudança no valor presente da obrigação de benefício definido;
- (b) qualquer alteração resultante no valor justo dos ativos do plano;
- (c) quaisquer ganhos e perdas atuariais e custo do serviço passado relacionados que, segundo os itens 92 e 96, não tenham sido previamente reconhecidos.

110. Antes de determinar o efeito de uma redução ou de uma liquidação, a empresa deve recalcular a obrigação (e os respectivos ativos do plano, caso existam) usando premissas atuariais correntes (incluindo taxas de juro e outros valores de mercado).

111. Uma redução ocorre quando a empresa:

- (a) está visivelmente comprometida a fazer uma redução significativa no número de empregados incluídos no plano; ou
- (b) altera as condições do plano de tal forma que haverá uma redução significativa dos benefícios.

Uma redução pode surgir de um acontecimento isolado, tal como o fechamento de uma fábrica, a descontinuidade de uma operação ou o encerramento ou a suspensão de um plano. Um acontecimento é suficientemente significativo para que seja classificado como uma redução se o reconhecimento do ganho ou da perda proveniente da redução tiver um efeito material nas demonstrações contábeis. As reduções estão, muitas vezes, ligadas a reestruturações. Portanto, a empresa contabiliza uma redução no mesmo momento da reestruturação.

112. Uma liquidação ocorre quando a empresa elimina total ou parcialmente as futuras obrigações construtivas ou legais relativas aos benefícios proporcionados pelo plano, como, por exemplo,



quando um pagamento único em dinheiro é feito aos participantes do plano em troca dos seus direitos de recebimento dos benefícios pós-emprego.

113. Em alguns casos, a empresa adquire uma apólice de seguros para cobrir, total ou parcialmente, os benefícios a empregados relativos ao serviço prestado nos períodos corrente e passado. A aquisição de tal apólice não é uma liquidação se a empresa tiver uma obrigação legal ou construtiva (ver item 39) de pagar montantes adicionais, caso a seguradora não pague os benefícios especificados na apólice. O item 104A-104D aborda o reconhecimento e a mensuração dos direitos de reembolso de apólices de seguro que não sejam ativos do plano.
114. Uma liquidação ocorre juntamente com uma redução se o plano for encerrado de tal forma que a obrigação é liquidada e o plano deixa de existir. Porém, o encerramento de um plano não é uma redução ou uma liquidação se o plano for substituído por um novo que ofereça benefícios que, em essência, sejam idênticos.
115. Quando uma redução se relaciona apenas a alguns empregados do plano, ou quando apenas parte de uma obrigação é liquidada, o ganho ou a perda inclui uma parcela proporcional do custo do serviço passado e dos ganhos e das perdas atuariais não-reconhecidos anteriormente (e as quantias transitórias remanescentes não-reconhecidas de acordo com o item 155(b)). A parcela proporcional é determinada com base no valor presente das obrigações antes e após a redução ou a liquidação, a menos que outra base seja mais adequada. Por exemplo, pode ser apropriado aplicar qualquer ganho que surja numa redução ou liquidação para eliminar qualquer custo do serviço passado não-reconhecido relativo ao mesmo plano.

*Exemplo ilustrativo do item 115*

Uma empresa encerra um segmento de negócios e os empregados do segmento encerrado não receberão benefícios adicionais. Isso é uma redução sem uma compensação. Utilizando premissas atuariais comuns (incluindo taxas de juros de mercado e outros valores de mercado atuais) imediatamente antes da redução, a empresa tem uma obrigação de benefício definido com um valor presente líquido de \$ 1.000, ativos do plano com valor justo de \$ 820 e ganhos atuariais líquidos acumulados não-reconhecidos de \$ 50. A empresa, a princípio, adotou este Pronunciamento há um ano. Isso aumentou o passivo líquido em \$ 100, que a empresa escolheu reconhecer depois de cinco anos (veja item 155(b)). A redução diminuiu o valor presente líquido da obrigação em \$ 100, ficando em \$ 900.

Dos ganhos atuariais e da quantia transitória não-reconhecidos, 10% (\$ 100/\$ 1.000) se referem à parte da obrigação que foi eliminada quando da redução. Então, o efeito da redução se dá da seguinte forma:

<i>Antes da redução</i>	<i>Ganho com a redução</i>	<i>Depois da redução</i>
<i>Valor presente líquido da obrigação</i>		
\$ 1.000	(\$ 100)	\$ 900
<i>Valor justo dos ativos do plano</i>		
(\$ 820)	—	(\$ 820)
\$ 180	(\$ 100)	\$ 80

*Ganho atuarial não-reconhecido*





\$ 50	(\$ 5)	\$ 45
<i>Montante transitório não-reconhecido (100 × 4/5)</i>		
(\$ 80)	\$ 8	(\$ 72)
<i>Passivo líquido reconhecido no balanço</i>		
\$ 150	(\$ 97)	\$ 53

### Apresentação

#### Compensação

116. A empresa pode compensar um ativo oriundo de um plano com um passivo oriundo de outro plano quando, e somente quando, a empresa:
- (a) tem um direito legal para utilizar um excedente de um plano para liquidar obrigações do outro plano; e
  - (b) tem a intenção de liquidar as obrigações numa base líquida ou pretende liquidar, simultaneamente, o excedente de um plano contra a obrigação de outro plano.
117. Os critérios de compensação são semelhantes aos estabelecidos para os instrumentos financeiros no Pronunciamento Técnico CPC 39 - Instrumentos Financeiros: Divulgação e Apresentação.

#### Distinção entre circulante e não-circulante

118. As empresas normalmente distinguem ativos e passivos circulantes de ativos e passivos não-circulantes. Este pronunciamento não especifica quando a empresa deve distinguir a parcela circulante e não-circulante de ativos e passivos provenientes de benefícios pós-emprego.

#### Componentes financeiros de custos de benefícios pós-emprego

119. Este Pronunciamento não especifica se a empresa deve apresentar o custo do serviço corrente, o custo dos juros e o retorno esperado dos ativos do plano como componentes de um único item de receita ou despesa na demonstração do resultado abrangente.

### Divulgação

120. A empresa deve divulgar informações que permitam aos usuários das demonstrações contábeis avaliar a natureza dos seus planos de benefício definido e os efeitos financeiros de alterações nesses planos durante o período.

- 120A. A empresa deve divulgar a seguinte informação sobre planos de benefícios definidos:

- (a) a política contábil de reconhecimento de ganhos e perdas atuariais;
- (b) descrição geral das características do plano;



- (c) conciliação dos saldos de abertura e de fechamento do valor presente da obrigação de benefício definido demonstrando, separadamente, se aplicável, os efeitos durante o período atribuíveis a cada um dos seguintes itens:
- (i) custo do serviço corrente;
  - (ii) custo dos juros;
  - (iii) contribuições de participantes do plano;
  - (iv) ganhos e perdas atuariais;
  - (v) alterações cambiais nos planos mensurados em moeda diferente daquela utilizada na apresentação dos resultados da empresa;
  - (vi) benefícios pagos;
  - (vii) custo do serviço passado;
  - (viii) combinações de negócios;
  - (ix) reduções; e
  - (x) liquidações.
- (d) análise da obrigação atuarial de benefício definido que esteja total ou parcialmente coberto;
- (e) reconciliação dos saldos de abertura e de fechamento do valor justo dos ativos do plano e de quaisquer direitos de reembolso reconhecidos, de acordo com o item 104A, demonstrando separadamente, se aplicável, os efeitos durante o período atribuíveis a cada um dos seguintes itens:
- (i) retorno esperado dos ativos do plano;
  - (ii) ganhos e perdas atuariais;
  - (iii) alterações cambiais nos planos mensurados em moeda diferente daquela utilizada na apresentação dos resultados da empresa;
  - (iv) contribuições do empregador;
  - (v) contribuições dos participantes do plano;
  - (vi) benefícios pagos;
  - (vii) combinações de negócios; e
  - (viii) liquidações.
- (f) uma reconciliação do valor presente da obrigação de benefício definido em (c) e do valor justo dos ativos do plano em (e), com os ativos e os passivos reconhecidos no balanço patrimonial, demonstrando pelo menos:
- (i) os ganhos ou as perdas atuariais líquidos não-reconhecidos no balanço (ver item 92);
  - (ii) o custo do serviço passado não-reconhecido no balanço (ver item 96);
  - (iii) qualquer montante não-reconhecido como um ativo por causa do limite do item 58(b);
  - (iv) o valor justo no período contábil a que se referem as demonstrações contábeis, de qualquer direito de reembolso reconhecido como um ativo, de acordo com o item



104A (com uma breve descrição da relação entre o direito de reembolso e a respectiva obrigação); e

(v) demais montantes reconhecidos no balanço patrimonial.

(g) a despesa total reconhecida no resultado para cada um dos seguintes itens:

- (i) custo do serviço corrente;
- (ii) custo dos juros;
- (iii) retorno esperado dos ativos do plano;
- (iv) o retorno esperado de qualquer direito de reembolso reconhecido como ativo, de acordo com o item 104A;
- (v) ganhos e perdas atuariais;
- (vi) custo do serviço passado;
- (vii) efeito de qualquer redução ou liquidação; e
- (viii) efeito do limite do item 58(b).

(h) montante total reconhecido como outros resultados abrangentes para cada um dos seguintes itens:

- (i) ganhos e perdas atuariais; e
- (ii) efeito do limite do item 58(b).

(i) para empresas que reconhecem ganhos e perdas atuariais em outros resultados abrangentes, de acordo com o item 93A, o montante acumulado de ganhos e perdas atuariais reconhecidos como outros resultados abrangentes;

(j) para cada categoria principal de ativos do plano, que devem incluir, entre outros, os instrumentos de patrimônio, instrumentos de dívida, propriedade e todos os outros ativos, a percentagem ou o montante que cada categoria representa do valor justo do total de ativos do plano;

(k) os montantes incluídos no valor justo dos ativos do plano para:

- (i) cada categoria dos instrumentos financeiros próprios da empresa; e
- (ii) qualquer propriedade ou outros ativos utilizados ocupados pela empresa.

(l) descrição da base utilizada para determinar a taxa esperada do retorno dos ativos, incluindo o efeito das principais categorias de ativos;

(m) retorno real dos ativos do plano, bem como o retorno real sobre qualquer direito de reembolso reconhecido como um ativo, de acordo com o item 104A;

(n) as principais premissas atuariais adotadas no período contábil a que se referem as demonstrações contábeis, incluindo, quando aplicável:



- (i) as taxas de desconto;
- (ii) as taxas esperadas de retorno dos ativos do plano para os períodos apresentados nas demonstrações contábeis;
- (iii) as taxas esperadas de retorno dos direitos de reembolso reconhecidos, de acordo com o item 104A, relativos aos períodos apresentados nas demonstrações contábeis;
- (iv) as taxas esperadas dos aumentos salariais (e de alterações nos índices ou em outra variável especificada no plano formal ou construtivo, bem como a base para futuros aumentos de benefícios);
- (v) as taxas de tendência dos custos médicos; e
- (vi) as demais premissas atuariais significativamente relevantes.

A empresa deve divulgar cada premissa atuarial (por exemplo, como uma porcentagem absoluta) e não apenas como um intervalo entre diferentes porcentagens ou outras variáveis.

- (o) o efeito de um aumento de um ponto percentual e o efeito de um decréscimo de um ponto percentual nas taxas de tendência dos custos médicos assumidos:
  - (i) o total do custo do serviço corrente e do custo dos juros que compõem a despesa médica pós-emprego; e
  - (ii) a obrigação acumulada de benefícios pós-emprego relativa a custos médicos.

Para a finalidade dessa divulgação, todas as outras premissas devem permanecer constantes. Nos casos de planos que operam num ambiente de elevada inflação, a divulgação deve ser o efeito de um aumento ou um decréscimo na taxa de tendência dos custos médicos assumidos, equivalente à variação de um ponto percentual num ambiente de baixa inflação.

- (p) os montantes para o exercício corrente e para os quatro exercícios anteriores do:
  - (i) o valor presente da obrigação de benefícios definidos; o valor justo dos ativos do plano; e o superávit ou déficit do plano; e
  - (ii) os ajustes de experiência resultantes de:

(A) passivos do plano expressos como (1) um montante ou (2) um percentual dos passivos do plano no período contábil a que se referem as demonstrações contábeis; e

(B) os ativos do plano expressos como (1) um montante ou (2) um percentual dos ativos do plano no período contábil a que se referem as demonstrações contábeis.

- (q) a melhor estimativa do empregador, assim que se possa razoavelmente determinar, sobre as

contribuições que se espera pagar ao plano durante o exercício que se inicia, após o período contábil a que se referem as demonstrações contábeis.

121. O item 120A(b) exige uma descrição geral das características do plano. Tal descrição distingue, por exemplo, planos de aposentadoria e pensão baseados em salário nivelado de planos baseados em salário final e de planos de assistência médica pós-emprego. A descrição do plano deve incluir práticas informais que dêem origem a obrigações construtivas incluídas na mensuração da obrigação de benefício definido, de acordo com o item 52. Maior detalhamento não é exigido.
122. Quando a empresa patrocina mais de um plano de benefício definido, as divulgações podem ser globais, separadas por plano ou ainda agrupadas da maneira mais útil. Pode ser útil distinguir agrupamentos por critérios como, por exemplo:
- (a) localização geográfica dos planos, por exemplo, distinguindo planos domésticos de planos estrangeiros; ou
  - (b) planos que estejam sujeitos a riscos materialmente diferentes, por exemplo, distinguindo planos de aposentadoria e pensão baseados em salário nivelado de planos de aposentadoria e pensão baseados em salário final e de planos de assistência médica pós-emprego.

Quando a empresa apresenta divulgações totalizadas para um agrupamento de planos, tais divulgações são fornecidas sob a forma de médias ponderadas ou de intervalos relativamente estreitos.

123. O item 30 exige divulgações adicionais sobre planos de benefício definido multiempregadores que sejam tratados como se fossem planos de contribuição definida.
124. Quando exigido pelo Pronunciamento Técnico CPC 05 - Divulgação sobre Partes Relacionadas, a empresa deve divulgar informação sobre:
- (a) transações de partes relacionadas com planos de benefícios pós-emprego; e
  - (b) benefícios pós-emprego para os administradores da empresa.
125. Quando exigido pelo Pronunciamento Técnico CPC 25 - Provisão e Passivo e Ativo Contingentes, a empresa deve divulgar informações sobre passivos contingentes resultantes de obrigações de benefícios pós-emprego.

### **Outros Benefícios de Longo Prazo de Empregados**

126. Outros benefícios de longo prazo a empregados incluem, por exemplo:
- (a) licenças remuneradas de longo prazo, tais como licença de longo prazo ou sabática;
  - (b) gratificações por tempo de serviço ou outros benefícios de longo prazo;
  - (c) benefícios de longo prazo de invalidez;

- (d) participação nos lucros e gratificações pagáveis após doze meses, ou mais, após o fim do período no qual os empregados prestaram o respectivo serviço; e
- (e) remunerações diferidas pagas após doze meses, ou mais, após o fim do período que se tornaram elegíveis.

127. A mensuração de outros benefícios de longo prazo a empregados não está normalmente sujeita ao mesmo grau de incerteza que a mensuração de benefícios pós-emprego. Além disso, a introdução ou a alteração em outros benefícios de longo prazo a empregados raramente dá origem a um montante significativo de custo do serviço passado. Por essas razões, este Pronunciamento requer um método simplificado de contabilização no caso de outros benefícios de longo prazo a empregados. Este método difere da contabilização exigida para benefícios pós-emprego, conforme segue:

- (a) ganhos e perdas atuariais devem ser reconhecidos imediatamente e não se aplica o "corredor"; e
- (b) todo custo do serviço passado deve ser imediatamente reconhecido.

### **Reconhecimento e mensuração**

128. O montante reconhecido como um passivo relativo a outros benefícios de longo prazo a empregados deve ser o total líquido dos seguintes itens:

- (a) o valor presente da obrigação de benefício definido no fim do período contábil a que se referem as demonstrações contábeis (ver item 64);
- (b) menos o valor justo dos ativos do plano (se houver), no fim período contábil a que se referem as demonstrações contábeis, dos quais as obrigações devem ser liquidadas diretamente (ver itens 102-104).

Ao mensurar o passivo, a empresa deve aplicar os itens 49-91, excluindo os itens 54 e 61. A empresa deverá aplicar o item 104A ao reconhecer e mensurar qualquer direito de reembolso.

129. Para outros benefícios de longo prazo a empregados, a empresa deverá reconhecer o montante líquido como despesa ou (sujeito ao item 58) receita, exceto se outro Pronunciamento exija ou permita a sua inclusão no custo de um ativo:

- (a) custo do serviço corrente (ver itens 63-91);
- (b) custo dos juros (ver item 82);
- (c) retorno esperado de quaisquer ativos do plano (ver itens 105-107) e de qualquer direito de reembolso reconhecido (ver item 104A);
- (d) ganhos e perdas atuariais, os quais devem ser total e imediatamente reconhecidos;
- (e) custo do serviço passado, que deve ser total e imediatamente reconhecido; e
- (f) o efeito de reduções ou liquidações (ver itens 109 e 110).

130. Um exemplo de benefícios de longo prazo a empregados é o benefício de invalidez. Se o nível do

benefício depende do tempo de serviço, uma obrigação surge a partir da prestação do serviço. A mensuração dessa obrigação reflete a probabilidade de acontecer, ou não, o evento, bem como o tempo durante o qual se espera que o pagamento seja feito. Se o nível do benefício for o mesmo para qualquer empregado inválido, independentemente do tempo de serviço, o custo esperado desses benefícios é reconhecido quando o evento que gera o benefício de longo prazo de invalidez ocorrer.

### **Divulgação**

131. Embora este Pronunciamento não exija divulgações específicas acerca de outros benefícios de longo prazo a empregados, outros Pronunciamentos podem exigir divulgações, por exemplo, quando a despesa resultante desses benefícios for material e, dessa forma, exige-se divulgação, de acordo com o Pronunciamento Técnico CPC 26 - Apresentação das Demonstrações Contábeis. Quando exigido pelo Pronunciamento Técnico CPC 05 - Divulgação sobre Partes Relacionadas, a empresa divulga informação acerca de outros benefícios de longo prazo a empregados para os administradores da empresa.

### **Benefícios de desligamento**

132. Este Pronunciamento trata, separadamente, dos benefícios de desligamento cujo fato gerador da obrigação é o desligamento do empregado, diferentemente dos benefícios cujo fato gerador da obrigação é a prestação de serviços.

### **Reconhecimento**

133. A empresa deverá reconhecer benefícios de desligamento como um passivo e uma despesa quando, e somente quando, a empresa estiver comprometida a:
- (a) cessar o vínculo empregatício de um empregado ou de um grupo de empregados antes da data normal de aposentadoria; ou
  - (b) oferecer benefícios por desligamento como resultado de uma oferta para encorajar a saída voluntária.
134. A empresa está comprometida a demitir os empregados quando, e somente quando, a empresa tem um plano formal de desligamento e não existe possibilidade de cancelamento. O plano detalhado deve incluir, no mínimo:
- (a) a localização, a função e o número estimado de empregados a serem desligados;
  - (b) o benefício de desligamento para cada classificação ou função; e
  - (c) o momento em que o plano será implementado.
135. A empresa pode estar comprometida, pela legislação, por acordos contratuais, ou outros, com empregados ou com seus representantes, ou por uma obrigação construtiva baseada na prática da empresa, costume ou um desejo de agir com equidade, a fazer pagamentos (ou proporcionar outros

benefícios) aos empregados quando do término do vínculo empregatício. Tais pagamentos são benefícios de desligamento. Benefícios de desligamento são tipicamente pagáveis em única parcela, mas, por vezes, também incluem:

- (a) ampliação de benefícios de aposentadoria ou de outros benefícios pós-emprego, tanto direta como indiretamente, por meio do plano; e
- (b) salários até o final de um período de aviso específico, se o empregado não prestar mais serviço adicional que proporcione benefícios econômicos para a empresa.

136. Alguns benefícios são pagáveis independentemente do motivo do desligamento. O pagamento de tais benefícios é certo (sujeito a quaisquer requisitos de aquisição ou de serviço mínimo), mas o momento do seu pagamento é incerto. Embora tais benefícios sejam descritos em alguns países como indenizações por desligamento, ou liberalidades por desligamento, eles são benefícios pós-emprego, ao invés de benefícios por desligamento, e a empresa contabiliza-os como benefícios pós-emprego. Algumas empresas proporcionam um nível mais baixo de benefícios de desligamento voluntário, a pedido do empregado (em substância, um benefício pós-emprego), do que por desligamento involuntário, a pedido da empresa. O benefício adicional pagável por desligamento involuntário é um benefício por término de vínculo empregatício.

137. Os benefícios de desligamento não proporcionam à empresa benefícios econômicos futuros e, portanto, são imediatamente reconhecidos como despesa.

138. Quando a empresa reconhece benefícios por desligamento, ela pode também ter necessidade de contabilizar uma redução nos benefícios de aposentadoria ou em outros benefícios a empregados (ver item 109).

### **Mensuração**

139. Sempre que benefícios de desligamento vencerem após 12 meses do período contábil a que se referem as demonstrações contábeis, eles devem ser descontados a valor presente usando a taxa de desconto especificada no item 78.

140. No caso de plano de demissão voluntária, a mensuração dos benefícios por desligamento deve basear-se no número estimado de empregados que irão aderir ao plano.

### **Divulgação**

141. Quando existir uma incerteza acerca do número de empregados que aderirão ao plano de demissão voluntária, existe um passivo contingente. Como exigido pelo Pronunciamento Técnico CPC 25 - Provisão e Passivo e Ativo Contingentes, a empresa divulga informação acerca do passivo contingente, salvo apenas se a liquidação for remota.

142. Conforme exigido pelo Pronunciamento Técnico CPC 26 – Apresentação das Demonstrações Contábeis, a empresa divulga a natureza e o montante da despesa, se esta for material. Os benefícios de desligamento podem resultar em despesa que exija divulgação.





143. Quando exigido pelo Pronunciamento Técnico CPC 05 - Divulgação sobre Partes Relacionadas, a empresa divulga informação sobre benefícios de desligamento relativos aos administradores da empresa.
144. [Eliminado no original]
145. [Eliminado no original]
146. [Eliminado no original]
147. [Eliminado no original]
148. [Eliminado no original]
149. [Eliminado no original]
150. [Eliminado no original]
151. [Eliminado no original]
152. [Eliminado no original]

### **Disposições Transitórias**

153. Esta seção especifica o tratamento transitório para planos de benefício definido. Quando a empresa adota pela primeira vez este Pronunciamento para outros benefícios a empregados, a empresa deve observar o Pronunciamento Técnico CPC 23 - Políticas Contábeis, Mudança de Estimativa e Retificação de erro.
154. Na adoção inicial deste Pronunciamento, a empresa deve determinar o seu passivo de transição para planos de benefício definido nessa data como:
- (a) o valor presente da obrigação (ver item 64) na data de adoção;
  - (b) menos o valor justo, na data de adoção, dos ativos do plano (se houver) dos quais as obrigações deverão ser liquidadas diretamente (ver itens 102-104);
  - (c) menos quaisquer custos de serviço passado que, sob o item 96, devam ser reconhecidos em períodos posteriores.
155. Se o passivo de transição for maior do que o passivo que teria sido reconhecido, na mesma data, segundo a política contábil anteriormente adotada, a empresa deve fazer uma escolha irrevogável para reconhecer esse aumento como parte do seu passivo de benefício definido, segundo o item 54:
- (a) imediatamente, segundo o Pronunciamento Técnico CPC 23 - Políticas Contábeis, Mudança de Estimativa e Retificação de Erro; ou
  - (b) como uma despesa numa base de linha reta em até cinco anos, a partir da data de adoção. Se a empresa adotar esta alternativa (b), ela deve:
    - (i) aplicar o limite descrito no item 58(b) ao mensurar qualquer ativo reconhecido no balanço;
    - (ii) divulgar em cada período contábil a que se referem as demonstrações contábeis:
      - (1) o montante do aumento ainda não-reconhecido; e
      - (2) o montante reconhecido



no período corrente;

- (iii) limitar o reconhecimento de ganhos atuariais subsequentes (mas não o custo do serviço passado negativo) como segue: se um ganho atuarial deve ser reconhecido de acordo com os itens 92 e 93, a empresa somente deve reconhecer esse ganho atuarial na medida em que os ganhos atuariais acumulados líquidos não-reconhecidos (antes do reconhecimento desse ganho atuarial) excedam a parte não-reconhecida do passivo de transição; e
- (iv) incluir a parte relacionada do passivo de transição não-reconhecido na determinação de qualquer ganho ou perda subsequente em liquidação ou redução.

Se o passivo de transição for menor do que o passivo que teria sido reconhecido, na mesma data, segundo a política contábil anteriormente adotada, a empresa deve reconhecer essa diminuição imediatamente segundo o Pronunciamento Técnico CPC 23.

156. Na adoção inicial deste Pronunciamento, o efeito da alteração na política contábil inclui todos os ganhos e as perdas atuariais que tenham ocorrido em períodos anteriores, mesmo se eles caírem dentro do "corredor" de 10% especificado no item 92.

#### **Exemplo que Ilustra os Itens 154 a 156**

Em 31 de dezembro de 2008, o balanço da empresa inclui um passivo de pensão de \$ 100. A empresa adota o Pronunciamento a partir de 1º de janeiro de 2009, quando o valor presente da obrigação, segundo o Pronunciamento, é de \$ 1.300 e o valor justo dos ativos do plano é de \$ 1.000. Em 1º de janeiro de 2003, a empresa havia melhorado as pensões (custo para benefícios não-adquiridos: \$ 160; e período médio restante nessa data até a aquisição: 10 anos).

O efeito de transição é o seguinte:

Valor presente da obrigação	\$ 1.300
Valor justo dos ativos do plano	\$ (1.000)
Menos: custo dos serviços passados a serem reconhecidos nos períodos posteriores ( $\$ 160 \times 4/10$ )	\$ (64)
Passivo de transição	\$ 236
Passivo já reconhecido	\$ 100
Aumento no passivo	\$ 136

A empresa pode escolher reconhecer o aumento de \$ 136 imediatamente ou durante até 5 anos. A escolha é irretroatável.

Em 31 de dezembro de 2009, o valor presente da obrigação, segundo o Pronunciamento, é de \$ 1.400 e o valor justo dos ativos do plano é de \$ 1.050. Ganhos atuariais líquidos acumulados não-reconhecidos desde a data de adoção do Pronunciamento são de \$ 120. A média esperada da restante vida de trabalho dos empregados que participam no plano é de oito anos. A empresa tem adotado uma política de reconhecer todos os ganhos e as perdas atuariais imediatamente, como permitido pelo item 93.



**CVM** *Comissão de Valores Mobiliários*

EDITAL DE AUDIÊNCIA PÚBLICA SNC Nº 19/2009

O efeito do limite no item 155 alínea b) (ii) é como segue:

Ganhos atuariais acumulados líquidos não-reconhecidos	\$ 120
Parcela não-reconhecida do passivo de transição ( $\$ 136 \times 4/5$ )	\$ (109)
Ganho máximo a ser reconhecido (item 155, alínea b) (iii)	\$ 11