

A FEA e a USP respeitam os direitos autorais deste trabalho. Nós acreditamos que a melhor proteção contra o uso ilegítimo deste texto é a publicação online. Além de preservar o conteúdo motiva-nos oferecer à sociedade o conhecimento produzido no âmbito da universidade pública e dar publicidade ao esforço do pesquisador. Entretanto, caso não seja do interesse do autor manter o documento online, pedimos compreensão em relação à iniciativa e o contato pelo e-mail bibfea@usp.br para que possamos tomar as providências cabíveis (remoção da tese ou dissertação da BDTD).

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDADE E ATUÁRIA

**A EVIDENCIAÇÃO (*DISCLOSURE*) DOS PLANOS
DE APOSENTADORIA COMPLEMENTAR NAS
EMPRESAS PATROCINADORAS BRASILEIRAS
E A TENDÊNCIA MUNDIAL**

HELOÍSA HELENA ROCHA MAIA

Orientador: Prof. Dr. Ariovaldo dos Santos

São Paulo

2001

Reitor da Universidade de São Paulo

Prof. Dr. Jacques Marcovitch

Diretor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Prof. Dr. Eliseu Martins

Chefe do Departamento de Contabilidade e Atuária

Prof. Dr. Reinaldo Guerreiro

Coordenador do Curso de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade

Prof. Dr. Diogo Toledo do Nascimento

1657.6
M217e

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE

DEPARTAMENTO DE CONTABILIDADE E ATUÁRIA

DEDALUS - Acervo - FEA



20600021281

**A EVIDENCIAÇÃO (DISCLOSURE) DOS PLANOS
DE APOSENTADORIA COMPLEMENTAR NAS
EMPRESAS PATROCINADORAS BRASILEIRAS
E A TENDÊNCIA MUNDIAL**



HELOÍSA HELENA ROCHA MAIA

Orientador: Prof. Dr. Ariovaldo dos Santos

Dissertação apresentada ao Departamento de Contabilidade e Atuária da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Controladoria e Contabilidade.

USP - FEA - SBD

DATA DA DEFESA 23 / 08 / 01

82196

São Paulo

2001

FICHA CATOGRÁFICA

Maia, Heloisa Helena Rocha

A evidenciação (*disclosure*) dos planos de aposentadoria complementar nas empresas patrocinadoras brasileiras e a tendência mundial / Heloisa Helena Rocha Maia. _ São Paulo: FEA / USP, 2001.
129 p.

Dissertação – Mestrado

Bibliografia.

1. Contabilidade internacional
2. Contabilidade
3. Aposentadoria I. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da USP.

CDD – 657.6

A Helena Maia, minha mãe e melhor amiga,
e a meu pai, José Ananias Maia, meu professor mais nobre.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, a Deus, por me dar sempre proteção, saúde e conforto nas horas difíceis.

Ao meu orientador, professor-doutor Ariovaldo dos Santos, e aos membros da banca de qualificação, professores-doutores Iran Siqueira Lima e Luiz Nelson Guedes de Carvalho, pelas sugestões e orientações.

Aos professores do curso de mestrado em Controladoria e Contabilidade da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, FEA-USP, minha gratidão e reconhecimento pelos ensinamentos recebidos, além do carinho e atenção dispensados a mim e a todos os meus colegas “estrangeiros”.

À professora-doutora Maisa de Souza Ribeiro, em especial, pelas contribuições bibliográficas e pelo apoio.

Aos professores-doutores Geraldo Barbieri e Lázaro Plácido Lisboa, pela dedicação.

À equipe de pós-graduação da FEA-USP, pelo profissionalismo, além da amizade e cooperação.

Às amigas Eliene da Silva e Nelma Batistela, pelo apoio, cooperação e incentivo. Construímos uma amizade sólida nesse breve período.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, pelo apoio financeiro concedido, condição indispensável para a realização de meus estudos.

À Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras – Fipecafi, pela oportunidade de participar de vários projetos que enriqueceram meu perfil acadêmico e profissional.

Ao Sr. Ilacir Alves do Vale, gerente da Caixa de Empregados da Usiminas, cujas discussões vieram a enriquecer este trabalho, pela solicitude e generosidade dispensadas desde o primeiro contato.

Ao professor Maurício Melo Dolabella, pela leitura cuidadosa do texto e sugestões apresentadas.

A meus colegas de mestrado, e, especialmente, às amáveis e bem-humoradas amigas Inês Francisca Neves e Christianne Calado V. M. Lopes, com quem tive a alegria de conviver neste período.

À Elizabeth Ferraz Barros, pela parceria e amizade, e à Ângela Denise Gratão, pelas contribuições preciosas

À Dayse Lúcia Mendes, pela revisão de texto, à Graziella R. Andrade, pelo auxílio na digitação, e a Marcelino H. Sato e Luiz Eduardo Cioffi, pelas providências administrativas tomadas em minha ausência.

A minha família pelo apoio e, principalmente, pela compreensão por minhas eternas ausências.

A João Manzi, pelo incentivo constante, imenso carinho e compreensão.

O computador só trouxe o trabalho para casa
A globalização
O conforto de viver com o desconforto
A miséria na televisão é audiência
A proximidade do distante e o próximo cada vez mais distante
O pai que não dorme mais com o filho
E o filho que não vê mais o pai

A tecnologia é o rumo
A semente, a origem, o repensar as coisas
Para muitos é perda de tempo
As intrigas são dos poderosos
A omissão é nossa
E o mundo é dos outros

Vemos e “sabemos” o mundo
Somos alienígenas porque não interferimos
A passividade é sinal de condição burra de ser inteligente
A informação rápida é mesmo perecível
Nada se cria, de fato, e pouco ou quase nada se transforma
Em produto pessoal, em realização pessoal

Temos pouco tempo para viver
Porque aumenta a cada dia nossa expectativa de vida
Anos físicos, números inteiros de anos, meses, dias
Que voam, como podem voar e desaparecer
As boas intenções

SUMÁRIO

LISTA DE SIGLAS	xi
1 INTRODUÇÃO	1
1.1 Antecedentes do problema	1
1.2 Questão da pesquisa	7
1.3 Objetivo da pesquisa	11
1.4 Metodologia e delimitação do âmbito da pesquisa	11
1.5 Organização e estrutura da pesquisa	14
2 REVISÃO DA LITERATURA E FUNDAMENTOS TEÓRICOS	16
2.1 Conceitos básicos	16
2.1.1 Fundos de pensão e benefícios	16
2.1.2 Regimes financeiros	18
2.1.3 Planos de aposentadoria:	
contribuição definida, benefício definido e mistos	19
2.1.4 Formas de planos de aposentadoria e pensão	25
2.2 Contabilização de fundos de aposentadoria e pensão.....	27
2.3 Evidenciação dos planos de aposentadoria e pensão nas	
empresas patrocinadoras	43
2.3.1 <i>Disclosure</i> dos planos de contribuição definida	44
2.3.2 <i>Disclosure</i> dos planos de benefício definido	45

a)	Apresentação correlacionada das normas:	
	IAS 19 e a Deliberação CVM n.º 371 de 13 de dezembro de 2.000..	46
b)	<i>Statement of Financial Accounting Standards n.º 132 (FAS 132)</i> ...	50
2.3.3	Principais diferenças sobre evidenciação de planos de aposentadoria e pensão entre o pronunciamento nacional e os pronunciamentos internacionais	51
a)	Planos de contribuição definida	51
b)	Planos de benefício definido	52
3	ESTUDO DE CASO	67
3.1	Caracterização das empresas e dos respectivos fundos de aposentadoria e pensão	67
3.2	Apontamento dos itens a serem evidenciados nas demonstrações contábeis das empresas finalistas ao Prêmio Transparência (1999 e 2000)	80
3.3	Análise dos resultados	113
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	117
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	120
	BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR	124
	ANEXO	125

RESUMO

A atual magnitude econômica e social das Entidades Fechadas de Previdência Privada - EFPP, também chamadas de fundos de pensão, requer adequada contabilização e divulgação nas demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras.

Este estudo trata da evidenciação dos planos de aposentadoria e pensão nas demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras brasileiras. Como pesquisa descritiva, visa obter informações sobre o atual estágio de divulgação dos planos de aposentadoria e pensão a fim de realçar as profundas alterações trazidas pela Deliberação CVM n.º 371 de 13 de dezembro de 2000. Representando um marco divisor na indústria previdenciária brasileira, a norma citada tem sido criteriosamente enfocada por meio de estratégias comparativas, efetivadas pelos pronunciamentos emanados do IASC e do FASB.

Vários aspectos têm sido abordados neste trabalho. Na introdução, apresentam-se os antecedentes do problema, a questão, o objetivo, a metodologia e delimitação da pesquisa e a organização do estudo. Na revisão da literatura, são apresentados os principais conceitos pertinentes a fundo de pensão, uma síntese da contabilização desses fundos e uma apresentação detalhada dos pronunciamentos emanados do IASC, FASB e CVM sobre a evidenciação dos fundos de aposentadoria e pensão. As considerações finais remetem-se aos resultados apurados na análise dos casos estudados e no levantamento dos principais aspectos da Deliberação CVM n.º 371/2000, oferecendo algumas reflexões para tornar a aplicação do pronunciamento mais eficaz.

ABSTRACT

The current social and economic increase of pension funds demands both an appropriate accounting as well as proper disclosure practices on the financial statements of the employers .

This study deals with the disclosure of the retirement and pension plans on the financial statements of the Brazilian employers. As a descriptive research, this study aims to collect information about the present stage of the disclosure of retirement and pension plans, in order to emphasize the deep changes brought by the Deliberation CVM 371 (Brazilian Securities and Exchange Commission Deliberation 371), approved on December 13th, 2000. Representing a new boundary of the Brazilian pension funds sector, this norm has been judiciously studied by comparative strategies accomplished on the IASC and FASB pronouncements.

Several aspects have been analyzed on this research. The introduction shows the antecedents of the research issues, the question, the objective, the research methodology and the study's limits and organization. On the literature review, the relevant concepts related to pension funds, a synthesis of the accounting procedures of these funds and a detailed presentation of IASC's, FASB's and CVM's pronouncements about retirement and pension fund plans are shown. The final considerations expose the results obtained on the analyses of studied cases and also on the survey of the main aspects of the new CVM pronouncement (371), offering some considerations to make its application more effective.

LISTA DE SIGLAS

ABRAPP	- Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Privada
CVM	- Comissão de Valores Mobiliários
EFPP	- Entidade Fechada de Previdência Privada
FAS	- Statement of Financial Accounting Standards
FASB	- Financial Accounting Standards Board
IASB	- International Accounting Standards Board
IAS	- International Accounting Standard
IASC	- International Accounting Standards Committee
IBRACON	- Instituto Brasileiro de Contadores (<i>nome válido até 08/06/01</i>)
	- Instituto dos Auditores Independentes do Brasil
MPAS	- Ministério da Previdência e Assistência Social
PBD	- Plano de benefício definido
PCD	- Plano de contribuição definida
SPC	- Secretaria de Previdência Complementar

1 INTRODUÇÃO

1.1 Antecedentes do problema

Os sistemas públicos de previdência social têm enfrentado, nos últimos anos, grande número de reformas – ou tentativas de reformas – em praticamente todas as economias do mundo.

Segundo Schmidt-Helbel (1999), citado por Holanda (2000, p.5),

(...) desde 1992, mais de 110 países fizeram ajustes em seus sistemas e cerca de 20 países colocaram em prática amplas reformas que modificaram a participação dos setores público e privado na administração e financiamento da seguridade social.

Uma das causas dessa tendência reformista é a insustentabilidade financeira da previdência pública, porque impõe pesados ônus fiscais para o Estado e também distribui esses ônus de forma desigual entre as gerações atuais e futuras, quando sob o regime de repartição simples. Esse regime, também conhecido como orçamentário, funciona como um regime de caixa (*pay-as-you-go*) e consiste no custeio por uma geração dos benefícios concedidos à geração antecessora.

Costa (1997), citado por Bastos (ano 1999, p. 83), considera:

(...) a Previdência Social em regime de repartição é um exemplo de postura financeira Ponzi,¹ pois os fatores demográficos (aumento da

¹ "Os agentes Ponzi são aqueles que emitem dívidas, mesmo não tendo condições de saldá-las, e que em algum estágio as receitas correntes não serão suficientes para cumprir os compromissos assumidos, pois as saídas com pagamentos dos juros da dívida serão superiores às entradas monetárias esperadas". (Bastos, 1997, p. 83)

esperança de vida, diminuição da taxa de fecundidade e envelhecimento da população), conjunturais (elevação da taxa de desemprego) e / ou estruturais (maior grau de informalidade no mercado de trabalho) provocam crescentes déficits, detonando a crise da Previdência Social.

O grande número de pessoas que trabalham na economia informal como também os trabalhadores autônomos que deixam de contribuir para a previdência acabam por reduzir a cobertura do sistema. Além dessa arrecadação deficitária, a situação financeira da previdência pública tende a se agravar com o crescente aumento (relativo ou absoluto) do número de idosos aptos ao recebimento de benefícios de pensão e aposentadoria.

Pinheiro (2000, p.1) reforça essa posição, revelando a situação previdenciária internacional e a tendência brasileira:

Estudo recente da Organização Internacional do Trabalho – OIT (2000) revelou que mais da metade da força de trabalho mundial e seus dependentes não estão amparados por qualquer tipo de sistema de seguridade social. Isso significa que, no futuro, esse contingente deverá pressionar por aumento dos gastos públicos em programas assistenciais ou reduzirá a renda média per capita de suas famílias.

A explosão desta bomba social deve ser ainda potencializada em um contexto de aumento da longevidade e diminuição das taxas de fecundidade, que implica no incremento da participação dos idosos na população total. No Brasil a proporção da população com mais de 60 anos passou de 4% em 1940 para 8% em 1996. De acordo com as estimativas de Camarano et alli (1999) esta proporção deve alcançar 15% em 2020.

Vale ressaltar que o aumento da longevidade humana é, antes de mais nada, uma conquista social que se completa com a manutenção da qualidade de vida dos idosos. Infelizmente, a queda do padrão de vida, quando a pessoa se aposenta, é um fato. Isto faz com que indivíduos que possuam maior poder aquisitivo busquem na iniciativa privada uma aposentadoria que seja de nível satisfatório.

Enfim, as dificuldades da previdência pública impulsionam processos reformistas que se encontram espalhados pelo cenário mundial. Conforme

Holanda (2000, p.8), as causas das reformas podem ser resumidas: "A conjunção de sistemas previdenciários organizados na forma de repartição simples, envelhecimento populacional e, em alguns casos, má administração e ausência de critérios, levaram à insustentabilidade fiscal destes programas."

Para o caso da América Latina, Mesa-Lago (1994), citado por Holanda (2000, p.8) levanta a presença de outros problemas, como "baixa cobertura, contribuições pesadas e regressivas, políticas de investimento ineficientes, amplos benefícios, custos de assistência à saúde elevados e crescentes, altos gastos administrativos e déficits atuariais e financeiros".

Existem essas e muitas outras causas econômicas, políticas e sociais que provocam a decadência da previdência social, mas que não dizem respeito a esse trabalho. O que decorre de tudo isso é a incerteza da população quanto aos benefícios futuros de aposentadoria a serem recebidos, haja vista as dificuldades financeiras em que se encontra a previdência social. Caso seja assegurada a previdência oficial com as atuais reformas e reestruturações, a necessidade de se ter uma renda complementar persiste, à medida que o achatamento contínuo dos parâmetros dos benefícios com a aposentadoria passam a comprometer a manutenção da qualidade de vida.

Além da procura de um sistema de aposentadoria sustentável e confiável por parte dos indivíduos, existe um interesse dos governos em transferir para a previdência privada a responsabilidade pelos benefícios. De acordo com Silva (1996, p.26),

(...) percebe-se em diversos países que já possuíam um sistema paralelo de previdência, complementando o oficial, uma transferência cada vez maior da responsabilidade pelos proventos de aposentadoria para o setor privado, num esforço dos governos para cortar os crescentes orçamentos da previdência social.

Todo esse ambiente cria condições para o crescimento dos sistemas de previdência privada. A entidade privada - aberta ou fechada (fundo de pensão) -

assume a função de administrar os benefícios de aposentadoria e pensão. Além de exercer a função social de melhorar o valor da aposentadoria, a previdência privada complementar tem um papel importante na economia. Constatam-se, pois, transformações de economias nacionais através da criação e crescimento dos fundos de pensão. A formação de grandes aportes de recursos com geração de poupança interna conduz a expressivos investimentos.

De acordo com Silva (1996, p. 30):

Os fundos de pensão passaram, portanto, a ter um importante papel nas economias, ao imporem mudanças que vão do sistema financeiro ao setor imobiliário. São tantas as transformações impostas por estes investidores institucionais que hoje não se concebe uma política macroeconômica sem levá-los em consideração.

No caso brasileiro, além dos investimentos no mercado acionário, os fundos de pensão financiam os principais *shopping centers* do País e grande número de prédios comerciais, tendo sido, por muitos anos, fator de estabilidade no mercado da construção civil. A composição dos investimentos dos fundos brasileiros, em dezembro de 2000, pode ser visualizada na Tabela 1:

TABELA 1

Carteira consolidada das EFPP's ² por tipo de aplicação – Dezembro/2000

Carteira consolidada por tipo de aplicação - Dezembro / 2000		
Discriminação	(R\$ milhões)	%
01. Ações	30.669	23,6
02. Imóveis	10.460	8,0
03. Depósito a prazo	4.145	3,2
04. Fundos de investimentos – RF	47.710	36,7
05. Fundos de Investimentos – RV	14.881	11,4
06. Empréstimo a participantes	2.279	1,8
07. Financiamento imobiliário	3.797	2,9
08. Debêntures	2.660	2,0
09. Títulos públicos	8.588	6,6
10. Outros	4.687	3,6
11. Operações com patrocinadoras	201	0,2
<i>Total</i>	130.077	100

Fonte: Consolidado Estatístico – Dezembro / 2000 - Abrapp (Adaptação)

² EFPP – Entidade Fechada de Previdência Privada

O volume de R\$ 130.077 bilhões em aplicações torna-se mais expressivo ao ser comparado com a soma das aplicações dos fundos de pensão no ano de 1994, no mesmo mês de dezembro, no valor de R\$ 46.488 bilhões³.

A representatividade econômica dos fundos de pensão cresce a cada ano nas economias mundiais e, no contexto brasileiro, essa assertiva pode ser corroborada com os dados da Tabela 2 que relacionam os ativos das EFPP's com o Produto Interno Bruto - PIB.

TABELA 2
Relação: Ativos das EFPP x PIB

Relação das Entidades Fechadas de Previdência Privada (EFPP) x PIB			
Ano	Ativos das EFPP's Milhões de R\$	PIB Milhões de R\$	Ativos EFPP's PIB (em %)
1990	26.352	787.806	3,3
1991	36.812	795.920	4,6
1992	43.269	791.622	5,5
1993	59.959	830.570	7,2
1994	72.742	879.158	8,3
1995	74.815	916.259	8,2
1996	86.629	941.548	9,2
1997	101.033	976.991	10,3
1998	101.129	977.661	10,3
1999	125.995	1.010.068	12,5
2000	144.025	1.055.521	13,6

Fonte: Consolidado Estatístico – Dezembro / 2000 - Abrapp (Adaptação)

Verifica-se o aumento percentual dos ativos das EFPP's em relação ao PIB brasileiro nos últimos dez anos. De 3,3% do PIB em 1990, os ativos dessas entidades passaram a representar 13,6% em 2000.

Resta lembrar que o maior retorno dos fundos de pensão está na satisfação dos empregados ao garantir uma aposentadoria sustentável com o padrão de vida corrente, além de outros benefícios. A previdência complementar privada visa, antes de mais nada, preservar a promoção social conquistada pelo trabalhador e representa um avanço nas políticas de recursos humanos das empresas, sob o regime da democracia econômica.

³ Fonte: Consolidado Estatístico – Dezembro/2000 - Abrapp

De acordo com a Abrapp (1997, p. 4):

Os fundos de pensão constituem extraordinário instrumento de valorização do trabalho de que dispõem as empresas. Ao participarem do custeio dos planos de benefícios, elas demonstram sua preocupação com a reprodução da força de trabalho, com a proteção dos trabalhadores, cujas energias foram consumidas pelo processo produtivo e com a manutenção do mercado consumidor interno do País.

Esse informativo ainda afirma que os fundos de pensão têm levado a quadros de pessoal mais jovens e produtivos e são pautas de reivindicação trabalhista em grandes empresas.

Enfim, qualquer que seja a opção do empresário na hora de constituir o fundo de pensão, o país tem muito a ganhar: a sociedade não fica na dependência exclusiva do Estado, ocorre o aumento da poupança financeira interna, do desenvolvimento do mercado de capitais e do incentivo à democratização do capital das empresas.

Essa crescente magnitude econômica e social dos fundos de pensão e aposentadoria, conforme colocado, cria a necessidade de maior transparência de suas atividades. Um fundo de pensão pode trazer muitos benefícios para os empregados de uma empresa e, conseqüentemente, para os empregadores, como, também, pode gerar déficits que poderão comprometer a situação econômico-financeira do fundo e, a depender do tipo de plano, também da empresa patrocinadora.

Para corroborar essa assertiva, a Fipecafi/Arthur Andersen (1994, p. 524 -525) cita o parágrafo 8 da Interpretação Técnica do Instituto Brasileiro de Contadores – IBRACON, IT/IBRACON/01/91:

Um plano de aposentadoria e pensão consiste em acordo estabelecido entre uma entidade (denominada patrocinadora ou mantenedora) e seus empregados, objetivando proporcionar benefícios aos empregados ou a seus dependentes. Os custos e compromissos decorrentes desse plano

geralmente representam valores significativos para as empresas e requerem a adequada contabilização e/ou divulgação nas Demonstrações Financeiras.

O tema desta pesquisa consiste no estudo da evidenciação dos planos de aposentadoria e pensão no conjunto das demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras. O interesse por essas demonstrações contábeis justifica-se pelo comprometimento das entidades patrocinadoras com os fundos de pensão, além da expressiva divulgação de seus informes, o que, se de companhia aberta, com publicação anual obrigatória em jornais de grande circulação, permite o maior acesso aos usuários em geral.

1.2 Questão da pesquisa

A Contabilidade, por ser um instrumento informacional valioso, leva ao conhecimento público os resultados econômicos e financeiros apurados com o gerenciamento de recursos pelas empresas. A esse processo - levar a informação ao usuário através dos relatórios contábeis - dá-se o nome de evidenciação, também chamado de *disclosure*.

Ludícibus (1997, p. 111) menciona que “Os limites e a extensão do que deve ser evidenciado podem referir-se a informações quantitativas e qualitativas”. O aspecto quantitativo relaciona-se com a representatividade de determinado item no conjunto dos demais. Já quanto a questão qualitativa, Ludícibus (1997, p. 112) complementa:

A informação qualitativa (não quantitativa) é muito mais difícil de ser avaliada pois envolve vários julgamentos extremamente subjetivos. É muito difícil estabelecer o “ponto de corte” em que uma consideração não quantificável deixa de ser importante no processo decisório de forma que justifique a omissão da evidenciação. Normalmente, a relevância de alguns itens qualitativos emerge de seu relacionamento direto com os quantitativos.

Portanto, ao se utilizarem elementos que evidenciem aspectos qualitativos, torna-se mais seguro fazer inferências e pressuposições sobre os dados quantitativos.

Esse ponto qualitativo pode ser abordado também quando se elaboram e apresentam-se dados adicionais em notas explicativas para permitir melhor compreensão por parte do usuário. Em uma análise de crédito, por exemplo, o fornecimento em notas explicativas da qualidade da carteira e as especificações dos empréstimos e financiamentos (taxa, data de vencimento, amortizações etc.) proporcionam informações mais precisas para o tomador de decisão.

A evidenciação contábil dos planos de pensão sob a análise qualitativa e quantitativa torna-se obrigatória à medida que pode representar grandes custos para as empresas patrocinadoras. Existem empresas que optam por não evidenciar esses gastos, por considerá-los de pequena soma no conjunto do total. Essas companhias perdem, no mínimo, a chance de apresentar a usuários específicos, como sindicatos, a contribuição social que realizam.

Até o final do ano de 2000, o arcabouço teórico que definia os procedimentos de evidenciação dos planos de aposentadoria nas empresas mantenedoras resumia-se em Parecer de Orientação CVM n.º 24/92 e Interpretação Técnica n.º 01/91 do Instituto Brasileiro de Contadores (IBRACON).

Recentemente, a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) aprovou o pronunciamento do IBRACON sobre a contabilização de benefícios a empregados, por meio da Deliberação CVM n.º 371 de 13 de dezembro de 2000. Esta deliberação deve ser aplicada para o período que se inicia em ou após 1º de janeiro de 2002, sendo que a divulgação das informações previstas no parágrafo 81 (evidenciação de planos de benefícios definidos) devem ser apresentadas no encerramento do exercício de 31 de dezembro de 2001.

A nova deliberação é o resultado de esforços conjuntos de profissionais técnicos e acadêmicos, além de órgãos, como o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), a CVM e o IBRACON, na preparação de normas de

elaboração e evidenciação de demonstrações financeiras, com o intuito de cada vez mais adequá-las às necessidades do país e às normas sugeridas pelo *International Accounting Standards Committee* (IASC).⁴

Essa tendência também é marcada no Projeto de Reformulação da Lei das Sociedades por Ações - Lei n.º 6.404/76 - que preconiza a harmonização das práticas contábeis adotadas no País e respectivas demonstrações financeiras com as práticas e demonstrações exigidas nos principais mercados financeiros mundiais, tendo como arcabouços básicos as recomendações emanadas do IASC.

Conhecendo essa realidade, torna-se, portanto, obrigatório o estudo dos pronunciamentos emanados do IASC a fim de se reunirem pontos de interesse para a discussão sobre a evidenciação dos planos de pensão no Brasil.

Também serão analisadas as normas americanas, emanadas do *Financial Accounting Standards Board* (FASB)⁵ por agregar, os Estados Unidos, possivelmente, o sistema mais abrangente de regras contábeis do mundo. Além desse motivo, há também a imposição na prática comercial de se elaborar as informações em conformidade com as normas americanas ao participar desse mercado.

Mesmo conhecendo todo o esforço do IASC no processo de harmonização e padronização das normas contábeis, o FASB faz imposição à aceitação daquelas normas. Simmonds e Griffin (1999, p. 21) ilustram muito bem essa determinação:

⁴ Organismo de direito privado formado por associações privadas de profissionais de diversos países que tomou a si a tarefa de propor normas a balizarem a elaboração e a divulgação das demonstrações contábeis, procurando fazer com que essas normas passassem a receber aceitação internacional. Nasceu em 1972 (em Sidney, Austrália) na realização do Congresso Mundial de Contadores. (Martins, 1992, p. 31) No ano de 2000, o IASC virou *International Accounting Standards Board* (IASB).

⁵“O FASB foi criado em 1973 como órgão oficialmente reconhecido, encarregado dos padrões contábeis e responsável perante a *Financial Accounting Foundation* – instituição sem fins lucrativos.” (Kuttner, 1996, p. A-3)

Um dos casos mais freqüentes em que se constata a necessidade de informações internacionais – o de um grupo sediado no exterior levantar capitais nos Estados Unidos – termina invariavelmente da mesma maneira: com a elaboração de informações em conformidade com as normas americanas.

Além das recomendações contábeis do IASC e FASB também existe o processo de harmonização na União Européia (UE), através das Diretivas Contábeis.

Este trabalho não irá tratar das Diretivas Contábeis por considerar a harmonização européia ainda em processo, oferecendo diferenças importantes entre os próprios Estados-Membros. Conforme Simmonds e Griffin (1999, p. 21), “ por trás dessas diferenças há quatro fatores inter-relacionados: os sistemas jurídicos; as estruturas empresariais e o levantamento de capital; os sistemas tributários; e a força dos profissionais de contabilidade.”

Considerando os fatos reportados, pretende-se realizar uma investigação dos principais pronunciamentos contábeis nacionais e internacionais que dizem respeito à evidenciação dos Fundos de Pensão nas empresas patrocinadoras, para responder às seguintes perguntas:

- Nos pronunciamentos emitidos pelo FASB, IASC e CVM, existem diferenças significativas quanto à forma e aos elementos a serem evidenciados sobre planos de aposentadoria e pensão nas demonstrações financeiras das empresas patrocinadoras?
- O conteúdo sobre a evidenciação de benefícios de aposentadoria e pensão da Deliberação CVM n.º 371, de 13/12/2000, pode ser enriquecido com a adição de exigências dos demais pronunciamentos?

1.3 Objetivo da pesquisa

A principal meta desta investigação é avaliar o nível de evidenciação dos planos de pensão no conjunto das demonstrações contábeis de empresas patrocinadoras brasileiras conforme normas e procedimentos emanados da CVM através do Parecer de Orientação n.º 24 de 15 de dezembro de 1992.

Com base nesse diagnóstico, inferir possíveis resultados oriundos da implementação da Deliberação CVM n.º 371 de 13 de dezembro de 2000.

Também propor emendas ou recomendações ao novo pronunciamento a fim de se alcançar maior qualidade na divulgação sobre planos de aposentadoria e pensão, levando-se em consideração o atual contexto brasileiro sob os aspectos econômicos e regulatórios.⁶

1.4 Metodologia e delimitação do âmbito da pesquisa

Esta pesquisa inicia-se com a fundamentação teórica sobre a contabilização e evidenciação dos fundos de pensão, seguindo-se uma parte prática com o desenvolvimento de estudos de casos.

A fundamentação teórica deste trabalho começa com a explanação de termos técnicos e conceituais sobre planos de pensão e aposentadoria, seguida da abordagem sobre contabilização de fundos de pensão, concentrando-se na revisão dos principais pronunciamentos relacionados com o *disclosure* desses fundos nas empresas patrocinadoras. Finaliza com o levantamento das principais diferenças entre as normas.

⁶ Projetos em tramitação no Congresso Nacional.

Quanto à parte empírica, este estudo restringe-se à análise dos demonstrativos contábeis das empresas patrocinadoras conforme amostra, determinada abaixo, reportando-se, com caráter subsidiário, aos demonstrativos das fundações.

Esta pesquisa classifica-se como descritiva porque tem como objetivo primordial estudar o nível de atendimento da atual prática contábil em evidenciar os planos de pensão nas empresas patrocinadoras.

Gil (1996, p. 46) cita as pesquisas descritivas como:

As pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática.

Utiliza-se o método comparativo porque procede-se pela investigação de conjuntos de relatórios contábeis com vistas a ressaltar as diferenças e similaridades entre eles no que diz respeito à evidenciação, além de se compararem os padrões nacionais e internacionais.

A amostra selecionada consiste no conjunto das demonstrações contábeis referentes aos anos de 1998 e 1999 das companhias finalistas ao prêmio transparência realizado, respectivamente, em 1999 “III Prêmio Anefac⁷ – Fipecafi⁸ – Serasa⁹” e, em 2000, “IV Prêmio Anefac–Fipecafi–Serasa”.

Este prêmio concede o Troféu Transparência, garantindo um certificado às dez empresas finalistas. Vem sendo realizado desde 1997 com a participação de professores e alunos do mestrado e doutorado em Controladoria e

⁷ Associação Nacional dos Executivos de Finanças, Administração e Contabilidade

⁸ Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras

⁹ Centralização de Serviços dos Bancos

Contabilidade da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo - FEA/USP, juntamente com profissionais do mercado, principalmente os colaboradores da ANEFAC.

Justifica-se a escolha dessa amostra pelos principais motivos:

- ↳ Conhecimento dos critérios de seleção das empresas finalistas
 - aderência aos Princípios Contábeis;
 - inovações, tais como Balanço Social, Fluxo de Caixa etc.
 - inexistência de ressalvas no parecer dos auditores independentes, levando-se em consideração a natureza da ressalva;
 - transparência das informações prestadas;
 - relatório da administração (como mínimo, consistente com as informações publicadas);
 - apresentação da publicação (*lay-out*, legibilidade, concisão, clareza, entre outros);
 - qualidade e grau de informação contidos nas Notas Explicativas, etc.

- ↳ Companhias selecionadas entre as 500 maiores¹⁰ empresas privadas do Brasil, nas áreas de comércio, indústria e serviços (exceto serviços financeiros) e mais 50 maiores estatais, somando um total de mais de 1600 companhias.

Estando de posse dos demonstrativos contábeis das empresas finalistas, a primeira fase do trabalho empírico consiste em definir uma metodologia de análise. Conforme o Parecer de Orientação CVM n.º 24 de 15/01/92, deverá ser elaborado um *check-list* dos itens que devem ser evidenciados sobre planos de pensão nas empresas patrocinadoras. Utilizou-se este parecer e não a Deliberação n.º 371/2000, por se tratarem de demonstrações contábeis referentes

¹⁰ Revista Exame Melhores e Maiores

aos exercícios de 1998 e 1999, então elaboradas conforme as instruções daquele parecer.

A segunda fase consiste na comparação do Parecer de Orientação da CVM n.º 24/1992 com a nova Deliberação da CVM n.º 371/2000, ressaltando as principais diferenças entre os pronunciamentos, a fim de se apontarem as mudanças significativas introduzidas na deliberação.

Posteriormente, as demonstrações contábeis serão submetidas ao *check-list* a fim de se avaliar, de forma mais objetiva possível, o nível de evidenciação dessas demonstrações.

1.4 Organização e estrutura da pesquisa

Este estudo encontra-se em quatro capítulos compostos da seguinte maneira:

Na introdução, objetiva-se proporcionar ao leitor uma breve visão do contexto da previdência pública e privada, apresentando-se os antecedentes do problema, levantando-se a questão de pesquisa e o seu objetivo, delimitando-se o seu escopo e evidenciando-se a sua forma de organização.

No capítulo 2, destinado à revisão da literatura, apresentam-se os conceitos básicos sobre planos de aposentadoria e pensão, seguindo-se com o levantamento dos principais pontos sobre a contabilização dos fundos de pensão pelos empregadores. O capítulo finaliza-se com a comparação minuciosa dos pronunciamentos emanados do FASB, IASC e CVM que disciplinam sobre a evidenciação de fundos de pensão nas demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras.

O capítulo 3 é destinado ao estudo de caso cujo objetivo é verificar o atual estágio de divulgação dos fundos de pensão nas notas explicativas das empresas patrocinadoras. Nesse capítulo, apresentam-se as características das empresas cujas demonstrações são analisadas, o apontamento dos elementos de evidenciação e a análise dos resultados apurados.

No capítulo 4, apresentam-se as considerações obtidas com as análises comparativas dos pronunciamentos e com o atual estágio de divulgação das informações sobre planos de aposentadoria complementar nas empresas patrocinadoras.

O anexo consiste na tradução livre da norma americana, o FAS 132.

2 REVISÃO DA LITERATURA E FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Neste capítulo, são mostradas e comentadas as principais contribuições extraídas da pesquisa bibliográfica que oferecem sustentação conceitual e operacional ao tema. A abordagem de termos técnicos atuariais será necessária a fim de se aproximar a Ciência Atuarial da Ciência Contábil.

2.1. Conceitos básicos

2.1.1 Fundos de pensão e benefícios

Rodrigues (1981, p.15) tece o seguinte comentário sobre os fundos de pensão no Brasil:

“Pension Funds” virou, no Brasil Fundo de Pensão. O norte-americano, porém, chama de pensão o que chamamos de aposentadoria: a pensão é para os herdeiros (viúva e filhos, ou outros beneficiários) (...) em inglês, “pension” é o sinônimo de “retirement”, (ou seja, o que chamamos no Brasil, de aposentadoria), é traduzido como Fundo de Pensões, o que não nos parece apropriado, eis que no Brasil, existe distinção entre aposentadoria e pensões. Além disso, os planos referidos incluem outros tipos de benefícios. Realmente uma tradução correta seria Fundo de Benefícios “tout court” ou Fundo de Aposentadoria e Pensões; sabido que, no nosso país, a pensão decorre de aposentadoria.

Hendriksen (1999, p. 447) contribui com o entendimento do termo pensão a partir do estudo etimológico da palavra. Como é de conhecimento comum, o termo “sal” ser origem da palavra “salário”, o estudioso complementa:

Assim que uma pessoa se aposentava, caso essa pessoa fosse favorecida, recebia regularmente um peso fixo de sal – essa quantidade medida de sal

deu-nos palavras tais como libra, uma medida de peso; pendant, o peso que se colocava em volta do pescoço; ponderar, o peso que colocamos em nossa cabeça quando pensamos; e pensão, o peso do sal fornecido quando uma pessoa se aposentava.

Definem-se os termos pensão e benefícios, no Novo Dicionário da Língua Portuguesa, da seguinte forma:

Pensão. [do lat. *Pensione*, “ pagamento”.]S.f. 1. Renda anual ou mensal paga a alguém durante toda a vida: *pensão de invalidez; pensão de aposentadoria; pensão militar.* (...) 5. *Fig* Encargo, ônus, obrigação (...) 8. *Bras. Prev. Soc.* Benefício devido aos dependentes do segurado que morre depois de haver pago 12 contribuições mensais.

Benefício. [do lat. *Beneficiu.*] 1. Serviço ou bem que se faz gratuitamente; favor, mercê, graça. (...) 5. Direito conferido a alguém. 6. Auxílio por força de legislação social

Com base nessas definições, percebe-se a aproximação do termo pensão com aposentadoria. Entretanto, no sentido previdenciário, fica claro o uso de pensão como benefício devido a dependentes decorrente de morte da pessoa segurada.

Já a palavra benefícios, conforme exposto, envolve uma gama de auxílios garantidos pela legislação. Na área trabalhista-previdenciária, todas as formas de remunerações devidas por uma entidade a seus empregados e respectivos dependentes em troca dos serviços prestados representam benefícios.

A partir da bibliografia consultada, resumem-se os principais tipos de benefícios, que podem ser tanto monetários como não-monetários, em:

- cesta básica, assistência médica pré e pós-emprego, transporte, moradia;

- salários, gratificações (férias, décimo-terceiro salário), licenças (médica, prêmio);
- aposentadorias de qualquer natureza: normal (idade ou tempo de serviço), antecipada, postergada, por invalidez, especial (insalubridade);
- pensão para viúva e filhos pré e pós-aposentadoria e seguros de vida;
- auxílio-reclusão, pecúlio por morte, auxílio-natalidade, salário-família e salário-maternidade;
- outros benefícios, como acordo de compensação diferida, indenizações trabalhistas, benefícios de licença por tempo de serviço, empréstimo, remuneração em ações e instrumentos financeiros etc.

Além de serem responsáveis pela administração e pagamento dos benefícios de pensão e aposentadoria, as fundações administram outros recursos, como empréstimos e assistência médica, somando um patrimônio expressivo a ser administrado.

2.1.2 Regimes Financeiros

A forma como os benefícios são custeados é fundamental na contabilização dos planos de aposentadoria e pensão, definindo os quesitos a serem evidenciados nas demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras. São três os tipos de regimes financeiros: regime de repartição simples, regime de repartição de capitais de cobertura e regime de capitalização.

De acordo com a Consolidação das Leis da Previdência Social, os regimes financeiros podem ser definidos em:

- regime de repartição simples - Dentro de um exercício social, as receitas devem corresponder exatamente às despesas. Assim, a

reserva dos participantes é zero para todos os benefícios custeados. Em outras palavras, nesse tipo de regime financeiro não existem “reservas” ou “provisões técnico-atuariais.”¹¹ A esse regime são atribuídos os seguintes benefícios: auxílio-doença, auxílio-natalidade, salário-família, salário-maternidade, pecúlio e auxílio-funeral.

- Regime de repartição de capitais de cobertura - É o regime em que deve existir uma previsão da cobertura de fundos garantidores dos benefícios iniciados. Ou seja, a atual arrecadação é destinada à cobertura futura (normalmente rendas) dos eventos gerados nesse período. Destina-se ao custeio dos benefícios de pensão, auxílio-reclusão e pecúlio.
- Regime de capitalização - Regime em que deve haver a previsão da cobertura de fundos de benefícios concedidos e de fundos de benefícios a conceder. O participante forma totalmente os seus recursos garantidores dos seus benefícios durante o período laborativo de tal forma que, ao aposentar-se, toda a massa de recursos estará estocada. Como consequência, constituem-se reservas ou provisões específicas, para distinguir o direito líquido dos aposentados e pensionistas, considerado prioritário o direito líquido dos demais participantes. Esse regime destina-se ao financiamento de aposentadorias de qualquer natureza.

2.1.3 Planos de aposentadoria:

contribuição definida, benefício definido e mistos

O tipo de plano de aposentadoria define os elementos a serem evidenciados conforme os pronunciamentos sobre a evidenciação de fundos de

¹¹ “Reservas” é o termo usado nas entidades fechadas de previdência privada, enquanto que “Provisões” usa-se nas entidades abertas.

pensão. Conseqüentemente, fazem-se necessários a análise e o levantamento das principais características de cada plano.

O **plano de contribuição definida (PCD)** é baseado em uma contribuição individual, prometida no regulamento, como se fosse uma caderneta de poupança. Sua acumulação ao longo do tempo é que vai indicar o valor do benefício na aposentadoria. Nesse caso, o benefício para o participante torna-se variável e depende de fatores atuariais, como idade do ingresso, idade fixada para a aposentadoria, valor da contribuição, soma de todas as contribuições acumuladas quando da aposentadoria e, principalmente, do rendimento auferido pelos investimentos do plano. Verifica-se uma relação em que a contribuição é a variável independente e o benefício, a variável dependente.

Conforme Capelo (1996, p.3 - 4):

São do associado todos os riscos de operação da entidade, a saber: os riscos atuariais representados pelas modificações nos parâmetros estocásticos de natureza passiva; os riscos dos mercados em que são aplicados os recursos transitoriamente sobrantes; e os riscos administrativos ligados à operação da entidade (...).

Essa citação indica três tipos de riscos dos participantes de PCD: risco atuarial, de mercado e administrativo. A fim de apurar o conhecimento sobre esse tipo de plano, levanta-se a seguinte oposição: não existem riscos atuariais nos PCD.

Quando um empregado resolve participar de um PCD, ele escolhe um plano que esteja de acordo com suas pretensões. As empresas normalmente apresentam seus planos e o empregado faz opção com base na determinação das variáveis de tempo de recebimento e valor, principalmente, já que no Brasil os PCD não são muito bem regulamentados.

Existe um fator para quotizar o tempo de recebimento dos benefícios com as contribuições, e à medida que se apuram os ganhos ou perdas, busca-se equalizar as contribuições com os futuros pagamentos de aposentadorias. Por exemplo, no caso de ganhos, podem-se reajustar os benefícios, como, no caso de perdas, ajustar as contribuições. Isto acontece de forma que os ativos do plano sejam equivalentes aos pagamentos futuros. Portanto, embora os benefícios do PCD dependam de fatores atuariais, previamente conhecidos e estabelecidos, não existe risco atuarial nesses planos, como nos PBD.

O PCD não apresenta risco de déficit para a mantenedora do fundo, já que os benefícios são limitados aos montantes dos fundos individualmente constituídos. Os cuidados por parte da fundação consistem em ter um controle paralelo à contabilidade, manter os registros dos saldos de contas pessoal, patronal e outras, observar a retenção de imposto de renda e a igualdade entre o patrimônio líquido do plano e o total de saldos de conta/atualização dos saldos de conta.

O plano de benefício definido (PBD) é aquele em que, desde a adesão do participante, fica estabelecido o valor do seu benefício futuro. Esse benefício normalmente corresponde a um percentual da média dos salários anteriores ao afastamento da atividade ou ao último salário desse participante, deduzida a parcela previdenciária. Os percentuais de contribuição são decorrentes do custo dos benefícios concedidos pelo plano e devem ser alterados sempre que necessário, representando assim um custo variável de contribuição. Verifica-se, nesse plano que, o benefício passa a ser a variável independente, tomando-se a contribuição a variável dependente.

São da patrocinadora todos os riscos de operação da entidade: os riscos atuariais (comportamento da massa de participantes, evolução salarial, evolução da previdência oficial, mortalidade, invalidez), os riscos de mercado (rentabilidade dos investimentos) e os riscos administrativos ligados à operação da entidade (influência política, decisão de investimento, concessão de benefício e gerência interna).

De acordo com a Fipecafi/Arthur Andersen (1994, p. 523):

Os planos de benefícios definidos apresentam significativas dificuldades na estimação e alocação adequada dos custos nos respectivos períodos contábeis, principalmente em função da diversidade dos planos e dos diferentes meios de prover os recursos necessários, além dos diversos métodos atuariais e da adoção de pressupostos sobre condições e acontecimentos futuros.

Observa-se, no mercado brasileiro, uma migração dos planos de benefício definido para os planos de contribuição definida. Essa tendência espelha-se na evolução do mercado norte-americano que representa, para o empresariado brasileiro, o principal modelo de previdência privada.

Bastos (1999, p.93) afirma que os planos 401 (K)¹², planos de contribuição definida, apresentam-se na liderança das formas individuais de poupança para aposentadoria nos EUA desde a década de 80. Conforme os dados de sua pesquisa, constata-se que o crescimento dos planos de contribuição definida percorreu todos os tamanhos de firma, ressaltando:

(...) a porcentagem de empregadores com 2.500 ou mais empregados que patrocinam ambos os tipos de planos cresceu durante o mesmo período e aproximadamente metade destes empregadores continua patrocinando planos de benefício definido. Quais seriam, então, as explicações para a preferência dos empregadores por planos de contribuição definida quando decidem patrocinar apenas um tipo de plano?

- aumento na complexidade na regulação governamental dos PBD
- preferência pela portabilidade ¹³
- aumento da taxa de emprego, principalmente na indústria onde os empregados preferem PCD

.....
Com relação aos custos de controle, eles parecem ser mais altos nos planos de benefício definido (isto perpetua-se durante o tempo) e pode ser

¹² "Os planos 401 (K) são planos de contribuição definida, em que as contribuições dos empregadores dependem do montante de lucros da empresa patrocinadora e as contribuições dos empregados são de livre escolha, sendo que ambas as contribuições não estão sujeitas à incidência de impostos." (Bastos, 1999, p. 93)

¹³ Garantia de um empregado de transferir seus direitos de benefício de aposentadoria já conquistados de um empregador para o outro, sem perda de valor.

apontado como um dos fatores que influenciaram na mudança de um plano de benefício definido para um plano de contribuição definida. (Bastos, 1999, p. 89)

Fatores como a portabilidade, por exemplo, têm ganho relevância no contexto atual, em que há acentuadas alterações nos padrões de carreira e relações de trabalho (mobilidade de emprego com a extinção de contratos de trabalhos vitalícios). Essa é uma questão especialmente importante ao tratar de planos de benefício definido (PBD) que normalmente não repassam ao empregado a parte de contribuição feita pela empresa patrocinadora.

Capelo (1996, p. 4), resume as vantagens e desvantagens de um plano de contribuição definida:

Vantagens:

- *mais equitativo, pois premia cada associado com seu esforço de poupança, impedindo as indesejáveis transferências interpessoais de renda;*
- *mais estável, pois sua administração por quotas elimina a possibilidade de insuficiência de cobertura de reservas; e*
- *maior envolvimento dos participantes no acompanhamento da performance da entidade.*

Desvantagens

- *menor definição prévia do nível de bem-estar a ser desfrutado na inatividade;*
- *mais complexo, do ponto de vista atuarial, a despeito do caráter determinístico da acumulação de recursos para o custeio dos benefícios programados; e*
- *menor empenho da administração do fundo para o alcanceamento (sic) de maiores taxas de retorno a partir de seus haveres.*

Existem ainda os **planos mistos** que agregam características dos planos de contribuição definida e de benefício definido. Os planos mistos atuam como contribuição definida no período laborativo e, a partir do período de concessão do benefício, transformam-se em plano de benefício definido. Sendo assim, existe solidariedade nas reservas depois da concessão de benefícios vitalícios.

A Deliberação CVM n.º 371/2000 define no seu parágrafo 10 os planos de contribuição definida, como se segue:

Planos de Contribuição Definida

São planos de benefícios pós-emprego em que normalmente a Entidade patrocinadora paga contribuições para uma outra Entidade (um fundo de pensão) não tendo obrigação legal ou constituída de pagar contribuições adicionais se o fundo não possuir ativos suficientes para pagar todos os benefícios devidos.

Esse pronunciamento também declara como planos de benefício definido, no seu parágrafo 11:

Planos de benefícios definidos

São todos os demais planos para os quais a entidade patrocinadora assume o compromisso de pagar contribuições adicionais, caso o fundo não possua ativos suficientes para pagar todos os benefícios devidos. (grifo nosso)

A nova Deliberação não define planos mistos, embora sejam expressivos no mercado nacional. Dessa forma, presume-se que a evidenciação dos planos mistos deve abarcar os mesmos quesitos exigidos na evidenciação dos planos de benefício definido, por exigir também responsabilidade compartilhada nas reservas.

No âmbito das normas internacionais, o parágrafo 26 do IAS 19 menciona alguns casos, nos PCD em que a obrigação da empresa não se limita à quantia contribuída. Essas exceções descritas abaixo revelam, portanto, algumas características de acordo com as quais os PCD transformam-se em planos mistos:

- (a) a fórmula de benefício do plano não é ligada unicamente à quantia de contribuições;

- (b) há garantia de um retorno específico sobre as contribuições;
- (c) práticas informais surgem como uma obrigação constituída.

As normas contábeis americanas também não conceituam os planos mistos, mas estabelecem sua contabilização, conforme o parágrafo 66 do FAS 87:

Um plano de pensão, tendo característica tanto de um plano de benefício definido como de um plano de contribuição definida, exige análise cuidadosa. Se a essência¹⁴ é prover benefício definido, como pode ser o caso com alguns planos "target benefit"¹⁵, as exigências de contabilização e evidênciação deverão ser determinadas de acordo com as provisões desta norma aplicável para plano de benefício definido.

Portanto, conforme as posições analisadas, a evidênciação dos planos mistos deve assumir os mesmos itens exigidos pelos planos de benefício definido.

2.1.4 Formas de planos de aposentadoria e pensão

Os planos de aposentadoria e pensão podem ser formais ou informais. Sendo planos formais, a entidade patrocinadora transfere à outra entidade (fundo de pensão) a administração dos recursos destinados ao pagamento desses benefícios. A nova fundação compromete-se a proporcionar benefícios aos participantes ou associados do plano.

De acordo com o artigo 36 do Projeto de Lei Complementar n.º 63/99 (PLC 63/99)¹⁶, que dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar, as entidades fechadas podem ser classificadas da seguinte forma:

¹⁴ Tradução de "substance".

¹⁵ "São tecnicamente definidos como planos de contribuição definida, mas operam como híbridos de ambos os tipos básicos. Ele assemelha-se ao de benefício definido quando suas contribuições são definidas por uma fórmula específica." (BASTOS, 1999, p. 88)

¹⁶ Este projeto de lei complementar revogará as leis: Lei n.º 6.435, de 15 de julho de 1977, e Lei n.º 6.462, de 9 de novembro de 1977.

I – de acordo com os planos que administram:

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

II – de acordo com seus patrocinadores ou instituidores:

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

Por outro lado, o pronunciamento contábil dirigido às empresas patrocinadoras – Deliberação CVM n.º 371/2000 - restringe a definição de planos multipatrocinados conforme seu parágrafo 12:

Planos multipatrocinados

São os planos de contribuição definida ou de benefício definido que:

- a. Agregam ativos formados por contribuições de várias Entidades patrocinadoras que não estão sob o mesmo controle acionário; e*
- b. Utilizam aqueles ativos para fornecer benefícios a empregados de mais de uma Entidade patrocinadora, de forma que os níveis de contribuição e benefício sejam determinados sem identificar as Entidades patrocinadoras.*

O plano de pensão, conforme esses pronunciamentos, quando é mantido por várias empresas patrocinadoras, configura-se como um plano multipatrocinado ou como um plano de administração de grupo.

Gratão (2000) assim os define:

Um plano multipatrocinado é um plano de pensão em que duas ou mais empresas não relacionadas contribuem, usualmente em conformidade com um ou mais acordos coletivos definidos em contrato. (p. 49)

.....
Um plano de administração de grupo representa uma agregação de vários planos de empresas diferentes para permitir que as participantes possam agrupar os ativos para investir, reduzir a estrutura administrativa e os custos; porém as quotas de cada empresa são separadas e beneficiam seus empregados. (p. 70)

No Brasil, os maiores fundos de pensão são multipatrocinados ou participam de fundos multiplanos (administração em grupo), exigindo evidenciação específica para cada forma de fundo. Entidades como a Sistel, Petros, Fundação Cesp, que ocuparam, respectivamente, a segunda, terceira e quinta posição no “Ranking Consolidado da Abrapp”, em dezembro de 2000, representam fundos multipatrocinados e/ou multiplanos.

Finalizando essa parte do trabalho, que agrega os conceitos introdutórios sobre planos de aposentadoria e pensão, propõe-se para o próximo item o estudo da contabilização dos planos, a fim de subsidiar o entendimento dos pronunciamentos sobre o *disclosure* desses planos.

2.2 Contabilização de fundos de aposentadoria e pensão

As atuais normas sobre a contabilidade de aposentadoria e pensão, no âmbito internacional, são o IAS 19 emitido pelo IASC, o FAS 87 e FAS 88 promulgados pelo FASB nos Estados Unidos, e, no Brasil, a recente Deliberação CVM n.º 371 de 13/12/2000.

A norma brasileira trata da contabilização dos benefícios pagos pelos empregadores durante o tempo de serviço dos seus empregados e dos benefícios a que os empregados farão jus após o tempo de serviço, compreendendo os benefícios de pensão e aposentadoria, seguro de vida e assistência médica para aposentados e pensionistas. A Deliberação da CVM não trata das indenizações por desligamento e benefícios de remuneração em ações, que, conforme o pronunciamento, não são considerados como benefícios pós-emprego.

No que tange à contabilização dos fundos de pensão, é feita, a seguir, uma síntese da matéria, abordada nos pronunciamentos nacionais e internacionais, apenas levantando aspectos que serão novamente referendados no estudo sobre a evidenciação desses fundos.

As três características primárias da contabilização dos fundos de aposentadoria e pensão conforme o FAS 87 são:

- Reconhecimento diferido
As mudanças na obrigação de pensão e no valor dos ativos não são reconhecidas imediatamente, mas subseqüentemente, de forma sistemática e gradual. Para esse reconhecimento posterior como um componente do custo, e como passivos ou ativos, essas mudanças são identificadas e quantificadas.
- Registro do custo líquido
Agrega os vários itens do custo (custo do serviço corrente, custo de juros, custo dos serviços passados, entre outros) em uma única quantia líquida denominada custo líquido de pensão do período.
- Compensação de ativos e passivos (com apresentação pelo valor líquido no balanço da empresa patrocinadora).

Quando se trata de contabilização de benefícios a empregados, é sabido que a alocação da obrigação deve corresponder aos períodos de prestação do serviço, respeitado o regime de competência. Devido às incertezas que envolvem esse processo, utilizam-se cálculos atuariais (estimativas e médias) a fim de se apurar, com maior aproximação possível, a obrigação de benefício correspondente a cada período.

Nos benefícios de contribuição definida, a contribuição do período, predeterminada, é considerada como despesa, à medida que a responsabilidade da empresa mantenedora se limita apenas ao pagamento periódico da contribuição, não lhe cabendo o compromisso de pagamento das obrigações decorrentes da prestação de serviços.

O parágrafo 36 da Deliberação CVM n.º 371/2000 determina:

As contribuições devem ser contabilizadas pela patrocinadora quando um empregado lhe prestou serviços, conforme definido a seguir:

- a. Como um passivo (despesa provisionada), após deduzir as contribuições já pagas. Se as contribuições pagas excederem as contribuições devidas por serviços prestados até a data do balanço, a Entidade deve reconhecer aquele excedente como um ativo (despesa antecipada) na extensão em que as antecipações irão, por exemplo, reduzir futuros pagamentos ou proporcionarão um reembolso de caixa à patrocinadora; e*
- b. Como uma despesa do período, a menos que, de acordo com os princípios fundamentais de contabilidade, seja requerida a inclusão da contribuição no custo de um ativo.*

O entendimento da contabilização dos PCD pode ser melhorado com o que apregoa a norma internacional IAS 19, em seu parágrafo 46:

A contabilização para planos de contribuição definida é direta porque o registro da obrigação da empresa para cada período é determinado pelas quantias contribuídas para aquele período. Conseqüentemente, nenhuma premissa atuarial é exigida para mensurar a obrigação ou o gasto e não há possibilidade de qualquer ganho ou perda atuarial. Além disso, as obrigações são mensuradas sobre uma base undiscounted ¹⁷, exceto quando elas não são totalmente liquidadas dentro de doze meses depois do final do período em que os empregados prestaram o serviço relativo àquela obrigação.

A nova Deliberação CVM n.º 371/2000, em seu parágrafo 35, segue rigorosamente essa forma de contabilização, então preconizada pela norma internacional.

Como nos planos de contribuição definida, nos planos de benefício definido o passivo é gerado enquanto o serviço é prestado. Definidos os benefícios futuros a serem recebidos pelos empregados e sendo solidariamente responsável pelo pagamento desses benefícios, resta à empresa patrocinadora constituir um passivo atuarial, que precisará ser ajustado a cada período até que o empregado se aposente. A contabilização desse tipo de plano é mais complexa

¹⁷ Não devem ser descontadas a valor presente.

porque a despesa ou custo do período não coincide apenas com as contribuições realizadas ou a realizar como nos planos de contribuição definida.

Hendriksen (1999, p. 450) refere-se à **obrigação de benefícios definidos**: “A principal divisão é entre a pensão que já foi adquirida, a pensão que está sendo adquirida e a pensão que será adquirida.” E ainda complementa: “A cada ano durante o qual o empregado permanece na empresa, o custo de serviços correntes é adicionado à parcela adquirida da obrigação. Esse mesmo valor é então deduzido da parcela não adquirida da obrigação futura.” Isto quer dizer que no momento da aposentadoria o valor da parcela adquirida iguala-se ao valor da obrigação total.

Hendriksen (1999, p. 459) comenta que os procedimentos de normalização adotados na contabilidade de pensões representam uma série de concessões que comprometem o entendimento em si da matéria.

A contabilização de pensões é um exemplo magnífico de tudo o que há de certo e errado com a contabilidade. No lado do que está certo, temos o tratamento cuidadoso de valores presentes e a evolução continuada do padrão à medida que o conhecimento da contabilidade de pensões se desenvolve. Do lado negativo, há todas as concessões políticas que transformaram o que era um exercício econômico relativamente simples num conjunto complexo e, às vezes, obscuro, de exigências contábeis.

O reconhecimento contábil dos custos com pensões realmente não seria uma tarefa difícil se fosse possível utilizar o regime de competência eliminando a prática de diferimento dos componentes do custo líquido com pensões e de ganhos ou perdas atuariais. Ao eliminar as concessões na política contábil, conseqüentemente, seriam reduzidas as alternativas de mensuração e reconhecimento. Embora em alguns casos essas concessões tenham justificativas práticas aceitáveis, como a redução da volatilidade dos custos com pensões, em certos casos, torna-se necessário um estudo mais pormenorizado.

O **custo líquido de pensão** referente aos serviços prestados pelos empregados em determinado período deve ser lançado contra o resultado

corrente da empresa mantenedora do fundo. Como determina Epstein e Mirza (1997, p. 551):

A quantia de gastos a ser reconhecida depende fundamentalmente: 1) se o plano em sua essência é de contribuição definida ou de benefício definido, e 2) se de benefício definido verificar o método de avaliação de benefícios adotado (abordagem cumulativa ou de projeção).¹⁸

Existem várias formas de se mensurar a compensação diferida da obrigação de benefício definido.

Essas formas de mensuração, também chamadas de métodos atuariais, são técnicas desenvolvidas por atuários e, conforme Kieso (1998, p.1096), dividem-se em três categorias: obrigação de benefício *vested*¹⁹, obrigação acumulada de benefício e obrigação projetada de benefício.

De acordo com Kieso (1998, p. 1096), as principais características de cada método são:

A obrigação de benefício vested é calculada usando os níveis de salários atuais e inclui somente benefícios vested. Outra forma de mensuração da obrigação é baseada no cálculo da quantia de compensação diferida para todo período laborativo dos empregados do plano vested e não vested – usando os níveis de salários atuais. Esta mensuração da obrigação de pensão é chamada de obrigação de benefício acumulada. A terceira mensuração baseia-se no cômputo da compensação diferida do valor tanto sobre o serviço vested e não vested usando salários futuros. Esta mensuração da obrigação de pensão é chamada de obrigação de benefício projetada. Devido à expectativa dos salários futuros serem maiores que os salários correntes, esta abordagem resulta em um mensuração maior da obrigação de benefício de pensão. (grifo nosso) ¹⁸

¹⁸ Tradução livre, original em inglês.

¹⁹ “Vested benefit” ou benefício proporcional diferido é o benefício a ser concedido quando cumpridos os requisitos de elegibilidade. Independem da permanência no emprego, são direitos adquiridos pelos empregados.

Conforme o pesquisador, um dos pontos críticos da contabilidade de pensões consiste na escolha de um método de mensuração, entre as várias alternativas existentes (visto que estas categorias principais se desdobram em numerosos métodos). A possibilidade de se adotar um método ou outro de mensuração, em cada período, afeta tanto os valores da obrigação de pensão como os valores referentes ao gasto de pensão.

A norma internacional, o IAS 19, em seu parágrafo 64, exige a adoção do Método da Unidade de Crédito Projetada para determinar o valor presente da obrigação de benefício definido e os custos do serviço corrente, e onde aplicável, o custo do serviço passado. O mesmo procedimento deve ser adotado no Brasil, de acordo com a alínea “c” do parágrafo 49 da Deliberação n.º 371 da CVM. Esse método é ainda definido no parágrafo 50 do pronunciamento nacional: “O método da Unidade de Crédito Projetada considera cada período de serviço como fato gerador de uma unidade adicional de benefício e mensura cada unidade separadamente para se computar a obrigação final.”

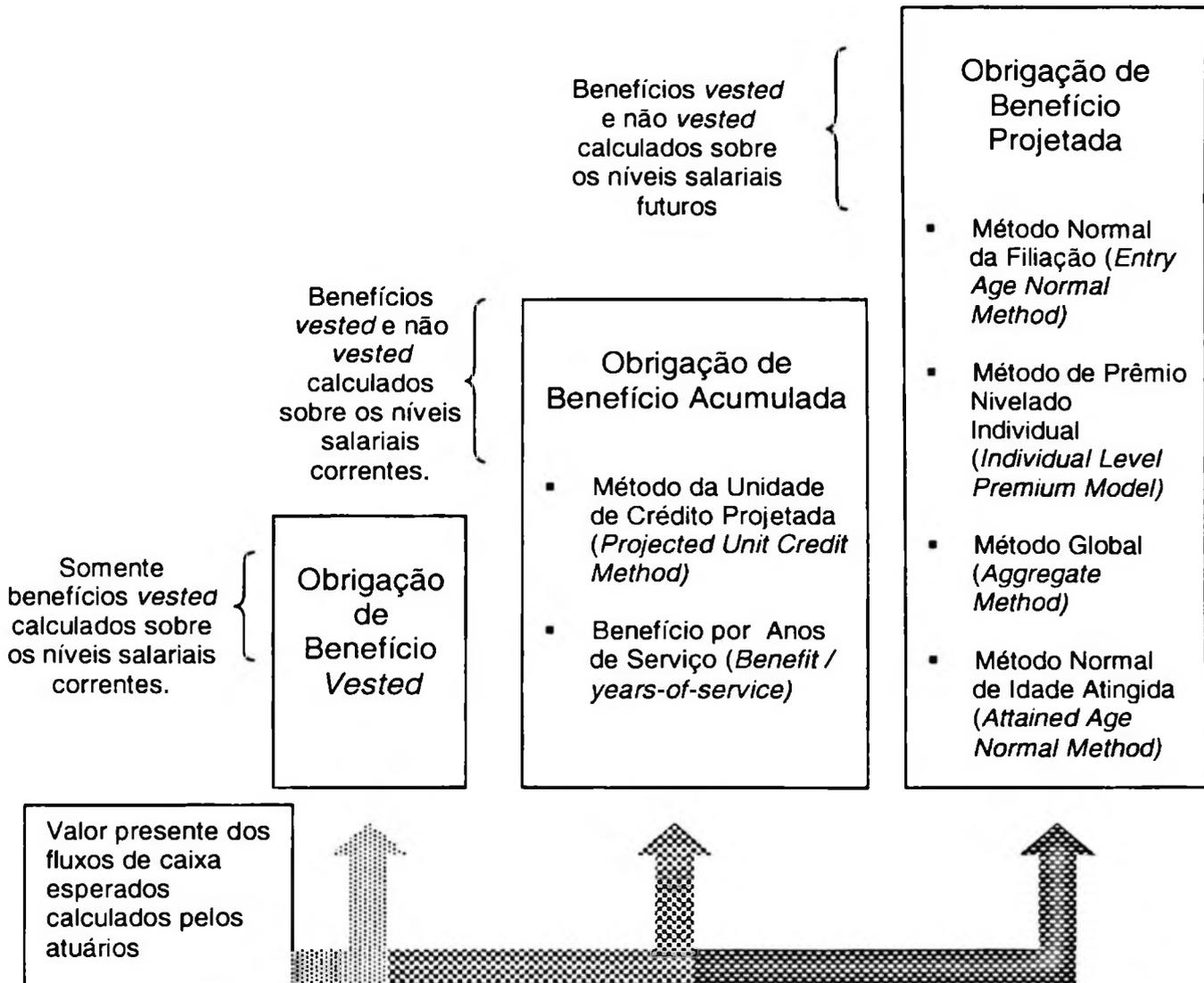
Com base nessa definição, verifica-se que o Método da Unidade de Crédito Projetada é um tipo de método sustentado na mensuração da obrigação de benefício acumulada. A cada ano que passa, acumula-se a obrigação do período somada aos juros daquele período até que, no momento da concessão da aposentadoria, o benefício total (acumulação em unidades constantes a cada período) iguala-se à obrigação total.

Nos Estados Unidos, o FASB, através do FAS 87 (parágrafo 40), indica o método de Benefícios por anos de Serviço – *benefit/years-of-service* – este, similar ao Método da Unidade de Crédito Projetada.

A figura abaixo ressalta as principais diferenças entre os métodos:

FIGURA 1

Diferentes formas de mensuração da obrigação de benefício



Fonte: KIESO, 1998, p. 1.096 (Adaptação)

Avaliar quais métodos devem ser adotados é uma crítica difícil porque o enfoque é atuarial. Entretanto, vale salientar a posição do FASB, ao argumentar com seus correspondentes sobre a liberdade de escolha, entre os vários métodos atuariais quando da elaboração do FAS 87.

Segundo a exposição feita pelos correspondentes, apresentada no próprio FAS 87, como há possibilidade de escolher métodos de inventário ou

métodos de depreciação, por exemplo, seria viável a opção de se escolher um método atuarial. O Conselho do FASB, entretanto, argumentou que as diferenças entre métodos disponíveis para mensuração de pensão são significativamente mais complexas e menos compreensíveis que as diferenças entre os outros métodos contábeis ora existentes.

Outra colocação interessante feita pelos correspondentes do FASB consiste na sugestão de que um método padronizado não alcança a comparabilidade nas informações devido às diferenças existentes nas premissas atuariais assumidas.

Para o Conselho do FASB, as diferenças surtidas nas premissas assumidas existem para refletir diferenças reais em cada circunstância, pelo menos conceitualmente. Nesse contexto, os conselheiros realçam a idéia de comparabilidade, através do FAS 87, parágrafo 127: "A comparabilidade não é uma característica que é da mesma forma completamente presente ou ausente"; complementando no parágrafo 193, "a comparabilidade é a qualidade da informação que habilita os usuários a identificar similaridades e diferenças na colocação de dois fenômenos econômicos."

Portanto, embora possam existir diferentes premissas em cada plano de benefícios, a informação contábil deve realçar essas diferenças, para o melhor entendimento desses planos, por parte dos usuários, facilitando análises comparativas.

Estipulados os métodos atuariais e o conjunto de premissas atuariais a ser adotado, a determinação, em cada período, do custo líquido de aposentadoria e pensão nos planos de benefício definido consistirá no somatório, no mínimo, dos seguintes componentes (presentes nos principais pronunciamentos estudados):

- custo do serviço corrente (puro);
- custo dos juros para o período corrente sobre as obrigações dos benefícios acumulados ou projetados;

- custo dos serviços passados;
- ganhos e perdas atuariais;
- rendimentos dos ativos.

O **custo do serviço corrente** é o custo representado pelo valor presente da obrigação de benefício definido devido à prestação de serviço pelo empregado. Denomina-se custo corrente a parcela que acresce em determinado período com a respectiva prestação do serviço. E denomina-se **custo dos serviços passados** o acréscimo na obrigação de benefício resultante de serviços passados que ocorre, normalmente, quando da implantação ou reformulação de planos.

Os **ganhos e perdas** correspondem às diferenças apuradas entre as premissas atuariais (taxas utilizadas para o desconto a valor presente da obrigação atuarial, taxas de rendimento esperadas sobre os ativos do plano, índices de aumentos salariais estimados, entre outras) e o que efetivamente ocorreu. O efeito de mudanças nessas premissas também pode gerar um ganho ou uma perda.

De acordo com os pronunciamentos citados, os ganhos e perdas não reconhecidos são diferidos, mas amortizados somente se excederem o nível do *corridor*. Método do *corridor* significa o reconhecimento dos ganhos ou perdas atuariais que excederem, a cada período, ao maior dos seguintes limites: 10% do valor presente da obrigação atuarial total do benefício definido e 10% do valor justo dos ativos do plano. De acordo com Epstein e Mirza (1997, p. 557): “A lógica é que, durante o tempo, os ganhos e perdas serão compensados, efetivamente um cancelando o outro, sem a necessidade de reconhecimento na despesa com pensão.”²⁰ Segundo o estudioso, somente quando a compensação natural exceder a quantia - determinada pelo método *corridor* - deverá ser amortizada, reduzindo a volatilidade da compensação do custo de pensão.

²⁰ Tradução livre, original em inglês.

De acordo com Hendriksen (1999, p. 453):

As flutuações da obrigação líquida ocorrem por muitos motivos. As taxas de juros podem variar em consequência de novas estimativas da inflação esperada; os salários podem subir inesperadamente, em consequência de inflação inesperada; as taxas de mortalidade podem aumentar e diminuir. Cada um desses eventos enquadra-se na categoria de ganhos e perdas atuariais. A obrigação líquida de pagamento de pensões deve ser ajustada em função dos ganhos e perdas, e os ajustes fazem parte da despesa com pensões no exercício.

Verifica-se a propensão a grandes flutuações na obrigação líquida de benefícios em função dos ganhos e perdas atuariais, sendo os ajustes decorrentes itens componentes da despesa com pensão. Por este motivo se faz uma política de amortização para o diferimento desses ganhos e perdas.

O montante de **custo do juros** é calculado através da aplicação de uma taxa de desconto sobre o valor presente da obrigação de benefício, daquele período, levando-se em conta quaisquer mudanças na obrigação atuarial.

De acordo com Epstein e Mirza (1997, p. 538): “A principal ênfase do **IAS 19** (revisão 98) está sobre o cálculo do valor presente das obrigações de pensão, com menos atenção para a determinação do *fair value*²¹ dos ativos do plano e a estrutura e evidenciação dos elementos que compõem o custo corrente.”²² A designação dos custos do período torna-se fundamental devido à longevidade da efetivação das exigências para os benefícios de longo prazo. É necessário preocupar-se com os encargos na Demonstração de Resultados, entretanto as contas patrimoniais não devem ser esquecidas, já que os ativos do plano deverão dar cobertura às exigências futuras.

Em seu estudo, os pesquisadores argumentam que os balanços têm tido menos significado devido às diversas abordagens que o tornam um repositório

²¹ “É o valor pelo qual um ativo pode ser negociado ou um passivo liquidado entre partes interessadas, em condições ideais e com a ausência de fatores que pressionem para a liquidação da transação ou que caracterizem uma transação compulsória.” (Deliberação CVM n.º 371, § 18)

²² Tradução livre, original em inglês.

resultante de encargos e créditos diferidos. Além disso, os contadores têm sido genuinamente ambivalentes sobre a **validade da apresentação** sobre os ativos e obrigações do plano de pensão no balanço patrimonial do empregador, acreditando que o plano de pensão constitui uma entidade com relatório e economia separados.

Ainda no que diz respeito à contabilização dos fundos de pensão pelos empregadores, tem-se que o IAS 19 exige, em circunstâncias apropriadas, reconhecimento de um **passivo mínimo adicional** quando os planos estão materialmente sem fundos. O ponto de comparação com FASB está no FAS 87, que exige um passivo mínimo, quando as obrigações de benefícios acumuladas excedem o *fair value* dos ativos do plano.

Cria-se um passivo quando o custo líquido de pensão do período é superior às contribuições feitas pelo empregador (custo de pensão acumulado sem a constituição de fundo). Por outro lado, cria-se um ativo quando essas contribuições superam o custo líquido do período (custo de pensão pré-pago).

Conforme o parágrafo 36 do FAS 87:

*Se a obrigação de benefício acumulada excede o fair value dos ativos do plano, o empregador deverá reconhecer no balanço um passivo (incluindo o custo de pensão acumulado sem fundo) que é pelo menos igual à **obrigação de benefício acumulada sem a constituição de fundos**. O reconhecimento de um passivo mínimo adicional é exigido se a obrigação de benefício acumulada existe e (a) um ativo tem sido reconhecido como custo de pensão pré-pago, (b) o passivo já reconhecido como custo de pensão acumulado sem a constituição de fundo é menor que a obrigação de benefício acumulada, ou (c) nenhum custo de pensão acumulado ou pré-pago tenha sido reconhecido.*

No Brasil, seguindo a norma internacional, a quantia a ser apresentada como ativo ou passivo é computada como a líquida, na data do balanço, entre o valor presente da obrigação de benefício, ganhos ou perdas atuariais não reconhecidos, custo do serviço passado não reconhecido e o valor de mercado dos ativos. A divulgação da totalidade dos ativos e obrigações nos balanços dos

empregadores difere do método usado pelo FASB, em que um passivo mínimo é computado com referência somente para uma pequena falta de ativos.

O IAS 19 (revisão 2000) amplia as definições sobre os ativos dos planos, além de fazer algumas considerações sobre seu reconhecimento e mensuração. Essa última revisão do IAS 19 dirigiu-se especialmente à introdução do reconhecimento, mensuração e evidenciação de reembolsos. Verifica-se, nessa revisão, a preocupação com a questão patrimonial dos fundos de pensão, deixando de atentar-se somente para os resultados correntes.

O IAS 19 apregoa a formação de **provisões separadas para cada plano** quando a entidade tem mais de um plano de aposentadoria e pensões. Compensações ou eliminações são permitidas apenas se há claramente um direito de usar os ativos de um plano para pagar os benefícios de outro plano. O Brasil não se pronuncia a esse respeito.

Quanto aos **planos multipatrocinados** (em que dois ou mais empregadores contribuem), a norma americana FAS 87, em seus parágrafos 67 e 68, apregoa que a participação nesse plano exige que a contribuição para o período seja reconhecida como custo de pensão líquido e que quaisquer contribuições devidas e não pagas sejam reconhecidas como um passivo. Portanto, com base nesse padrão, o plano multipatrocinado deve ser reconhecido como plano de contribuição definida.

Por outro lado, a norma internacional IAS 19 (revisão 98) exige o reconhecimento desse plano como contribuição definida apenas quando não é possível a obtenção de informações suficientes para a contabilização dos planos multipatrocinados como planos de benefícios definidos.

Epstein e Mirza (1997, p. 561) facilitam a compreensão dos planos multipatrocinados, apresentando as suas características:

Ativos neste tipo de plano são usualmente comungados não estando separados ou restritos. Um conselho de trustees usualmente administra estes planos, e os planos multiempregadores geralmente se sujeitam a acordos coletivos. Caso haja uma retirada neste tipo de plano com um surgimento ou provável surgimento de uma obrigação, as provisões do IASC devem configurar-se como as provisões de contingências conforme o IAS 10²³.

No Brasil, conforme exposto, nos planos multipatrocinaados, as empresas patrocinadoras – que não estão sob o mesmo controle acionário – compartilham o patrimônio do fundo entre si.

No parágrafo 41, a deliberação complementa com o conceito de plano de benefício definido multipatrocinaado:

Plano de benefício definido multipatrocinaado

- a. Financiado pelo método de repartição simples de forma que as contribuições são definidas em nível suficiente para pagar os benefícios devidos em determinado período e os benefícios futuros, de competência do período corrente, serão pagos pelas contribuições futuras; e*
- b. Em que os benefícios aos empregados participantes são determinados pelo tempo de serviço e as Entidades patrocinadoras não podem se retirar do plano sem pagar uma contribuição pelos benefícios adquiridos até a data de sua retirada. Esses planos representam riscos atuariais para as Entidades patrocinadoras em conjunto, se o custo final dos benefícios adquiridos na data do balanço for maior que o estimado, e se estas não possuem outra alternativa a não ser aumentar suas contribuições ou persuadir os participantes a aceitar uma redução dos benefícios.*

No parágrafo 42, a CVM ainda regulamenta:

A Entidade patrocinadora deve classificar um plano como de benefício definido ou de contribuição definida. No caso de ser caracterizado como um plano de benefício definido, a Entidade deve:

- a. Contabilizar a sua parcela proporcional da obrigação atuarial dos eventuais excedentes dos ativos do plano e dos custos associados*

²³ O IAS 10 mudou para IAS 37. Tradução livre, original em inglês.

com o plano, da mesma maneira que utilizar para qualquer outro plano de benefício definido: e

- b. Divulgar as informações conforme requeridas pelo parágrafo 81 deste pronunciamento.*

Há uma incoerência entre a definição de plano de benefício definido multipatrocinado e os respectivos processos de contabilização e evidenciação.

Percebe-se que a recente norma brasileira, ao estabelecer o regime financeiro dos planos de benefício definido como de repartição simples (alínea a, § 41), tomou por definição de plano multipatrocinado de benefício definido o exemplo dado na norma internacional.

Conforme exposto, a regulação previdenciária apenas admite para o financiamento de aposentadorias de qualquer natureza o regime de capitalização. O regime de repartição de capitais de cobertura aplica-se no financiamento de pensões, auxílio-reclusão e pecúlio e o regime de repartição simples é empregado em benefícios como auxílio-doença, auxílio-natalidade, salário-família, salário-maternidade, pecúlio e auxílio-funeral.

Portanto, a nova deliberação não observou a realidade brasileira, haja vista a grande quantidade de fundos multipatrocinados, criados principalmente para gerenciar recursos destinados a aposentadorias e pensões financiados em regime de capitalização.

Quanto aos **planos administrados em grupo**, há a agregação de diversos planos, formando uma unidade econômica, que tem como principal objetivo maximizar os resultados e reduzir os custos através da economia de escala. Esses fundos, mais conhecidos como **multiplanos**, diferenciam-se de planos multipatrocinados à medida que podem agregar entidades patrocinadoras que estão sob um mesmo controle acionário, não tendo ordinariamente solidariedade no pagamento de eventuais déficits atuariais.

Nas operações de *business combination* ²⁴, caso a entidade adquirida tenha um plano de benefício definido cuja responsabilidade pelo plano seja exclusivamente dela, o ativo ou a obrigação desse plano devem ser assumidos pelo comprador. Nesse caso, a obrigação de benefício deve incluir o efeito de qualquer expectativa de redução ou término do plano. Essa prática afeta o ativo ou passivo reconhecido, quando da compra, e elimina no futuro quaisquer componentes não reconhecidos e diferenças entre contribuições e custo líquido de pensão.

Essa matéria é regulada dentro dos mesmos padrões na norma internacional e americana, não sendo manifestada na deliberação da CVM. Com a volatilidade dos negócios impulsionando arranjos e rearranjos de empresas, a CVM não deveria abster-se quanto a essa matéria, criando uma lacuna nos padrões de contabilização e evidenciação referentes aos processos de combinação de empresas.

Outros eventos relacionados com planos de aposentadoria e pensões são as **liquidações antecipadas** e as **reduções** nos benefícios definidos.

As liquidações manifestam-se em pagamentos em espécie ou na transferência incondicional da obrigação para conceder os benefícios requeridos a uma companhia de seguro. Nesse último caso, três critérios devem ser observados: irrevogabilidade do contrato, minoração da obrigação da responsabilidade primária e transferência do risco material para a companhia de seguro.

As reduções ocorrem quando as companhias mantenedoras desejam reduzir significativamente o quadro de pessoal ou quando pretendem reduzir significativamente a concessão de benefícios futuros, alterando as condições de seu plano.

24

" 'Business Combination' indica a ocorrência de uma transação econômica em que uma empresa obtém controle sobre outra, independentemente da forma legal de como o controle é obtido e da forma resultante da empresa(s) remanescente(s). Abrange as aquisições de participações societárias com ou sem as operações de incorporação e fusão." (El Hajj, 1999, p.3)

Conforme o parágrafo 73 da Deliberação CVM n.º 371 de 13/12/2000:

Uma liquidação ocorre em conjunto com uma redução se o plano é encerrado de tal forma que a obrigação é liquidada e o plano deixa de existir. Todavia, o encerramento de um plano não é uma liquidação com redução se o plano for substituído por um novo que ofereça benefícios que são, na essência, idênticos ao anterior.

Seguindo a tendência internacional, a norma brasileira mantém o reconhecimento de ganhos e perdas na ocorrência de reduções ou liquidações, caso esses eventos provoquem impacto relevante sobre as demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras. Vale ressaltar que o FASB destinou um pronunciamento específico – FAS 88 – para reduções, liquidações e benefícios de demissão.

Conforme Epstein e Mirza (1997, p. 562 - 63):

*O IAS 19 se dirige a **términos de planos** em termos gerais somente, enfatizando inicialmente certos custos, tais como custos de serviços anteriores incorridos em conexões com emendas de planos, devendo ser reconhecidos imediatamente quando há uma expectativa de que o plano será terminado. É interessante notar que conforme as correspondentes normas americanas, há um pronunciamento separado, SFAS 88, que foi elaborado concomitantemente com a norma de custos de pensão, SFAS 87, e que é muito mais detalhada com relação às implicações contábeis das reduções e liquidações de planos e outras formas de término.*²⁵

Outra forma de término de benefícios é a concessão de benefícios especiais que acontece quando a empresa encoraja a aposentadoria antecipada ou a demissão de um grupo de empregados. Esses **benefícios de demissão ou especiais** geram uma obrigação e uma despesa no momento de sua ocorrência e até mesmo quando se faz uma previsão bastante provável do montante resultante da aderência de seus empregados às propostas do empregador. Porém, quando a aceitação da oferta é apenas provável, devem-se constituir provisões para os

²⁵ Tradução livre, original em inglês.

passivos contingentes. O custo desses benefícios é a soma do pagamento em dinheiro e o valor presente dos pagamentos futuros. Esses benefícios podem ocorrer conjuntamente com os processos de redução de benefícios.

Essa parte da pesquisa não teve como objetivo comparar os pronunciamentos em si, mas, principalmente, levantar os principais pontos sobre a contabilização de fundos de pensão pelas empresas patrocinadoras a fim de facilitar o entendimento do *disclosure* desses fundos.

No próximo item serão minuciosamente comparados os pronunciamentos emanados do FASB, IASC e CVM que disciplinam sobre a evidenciação de fundos de pensão nas demonstrações contábeis dos empregadores.

2.3 Evidenciação dos planos de aposentadoria e pensão nas empresas patrocinadoras

A evidenciação de planos de aposentadoria e pensão no âmbito internacional é regida pelo IAS 19, que também trata da contabilização desses benefícios, conforme visto.

No Brasil, a recente Deliberação CVM n.º 371, de 13 de dezembro de 2000 que rege a contabilização dos planos de benefício pós-emprego²⁶ - planos de contribuição definida e planos de benefício definido – também preconiza sobre a divulgação desses benefícios.

Já nos Estados Unidos, as normas FAS 87, FAS 88 e FAS 106 foram substituídas pelo FAS 132 na matéria relativa a evidenciações sobre pensões e outros benefícios pós-aposentadoria.

²⁶ "Planos de benefícios pós-emprego são acordos formais ou informais pelos quais uma Entidade compromete-se a proporcionar benefícios pós-emprego para os seus empregados" (§ 9, Deliberação CVM n.º 371 de 371/2000)

Os pronunciamentos serão explanados na seguinte ordem: normas internacionais, normas brasileiras, e, por último, as normas americanas.

2.3.1 Disclosure de planos de contribuição definida

Conforme a norma internacional, IAS 19, em seus parágrafos 46 e 47, a empresa patrocinadora de um plano de contribuição definida deve divulgar a quantia reconhecida de despesa durante o período. Onde aplicável pelo IAS 24, Evidenciação de Partes Relacionadas, a empresa deve divulgar o montante das contribuições ao plano em benefícios dos administradores da patrocinadora.

No Brasil, os parágrafos 39 e 40 da Deliberação CVM n.º 371 de 13/12/2000 estabelecem as seguintes exigências para os planos de contribuição definida:

§ 39 – A patrocinadora deve divulgar nas demonstrações contábeis as características do plano, o nome atribuído ao fundo, os pagamentos realizados, a despesa incorrida no período e outras obrigações assumidas, relativas a eventos passados que resultarão em desembolso de caixa ainda não registradas como exigibilidade.

§ 40 – Onde aplicável pelo pronunciamento sobre partes relacionadas, a Entidade deve divulgar o montante das contribuições ao plano em benefício dos administradores da patrocinadora.

Nos Estados Unidos, a norma 132 do FASB, no parágrafo 9, dispõe sobre a evidenciação de planos de contribuição definida:

Um empregador deverá evidenciar a quantia de custo reconhecida para planos de pensão de contribuição definida ou outros planos de benefício pós-aposentadoria durante o período separadamente da quantia de custo reconhecida para planos de benefício definido. As evidenciações devem incluir uma descrição da natureza e efeito de quaisquer mudanças durante

*o período afetando a comparabilidade, tais como a mudança no percentual do empregador, uma combinação de negócios, ou um divestiture*²⁷.

Quando um plano de aposentadoria e pensão possui características tanto de um plano de benefício definido como de um plano de contribuição definida, o FAS 132 determina a mesma evidenciação requerida para planos de benefício definido conforme os itens do parágrafo 5 da referida norma, a serem tratados no estudo de planos definidos.

O Conselho do FASB também concluiu que planos de contribuição definida são suficientemente diferentes de planos de benefício definido e que a evidenciação sobre eles não deve ser combinada, isto posto no parágrafo 241 do FAS 87.

2.3.2 Disclosure de planos de benefício definido

Com a Deliberação CVM n.º 371, de 13 de dezembro de 2000, os padrões nacionais de evidenciação ficam muito próximos aos padrões internacionais estabelecidos pelo IASC, em sua norma IAS 19 (revisão 2000). Essa assertiva pode ser observada durante a leitura deste estudo na análise comparativa entre os pronunciamentos.

A seguir, serão transcritos os parágrafos 81 e 82 da Deliberação da CVM, mesclando-se as pequenas divergências encontradas no IAS 19 (revisão 2000).

Feito isso, os padrões americanos, fixados pelo FAS 132, pertinentes à evidenciação de planos de benefício definido, serão analisados, posteriormente e à parte, pelo fato de se distanciarem das normas emitidas do IASC e da CVM.

²⁷ Alienação, normalmente de participação.

a) Apresentação correlacionada das normas:

IAS 19 e a Deliberação CVM n.º 371 de 13 de dezembro de 2.000

Conforme exposto, a norma brasileira (Deliberação CVM n.º 371/2000) parece estar fundamentada na norma internacional (IAS 19). A apresentação conjunta dessas normas tem o objetivo de facilitar a comparação entre elas, para, posteriormente, serem confrontadas com o pronunciamento americano (FAS 132).

O parágrafo 81 da Deliberação CVM n.º 371/2000 aponta os elementos a serem evidenciados nos planos de benefício definido, sendo esta matéria disciplinada de forma muito semelhante no parágrafo 120 do IAS 19 e também existindo exposição complementar em outros parágrafos do IAS 19.

De acordo com a recente Deliberação CVM n.º 371/2000, o *disclosure* dos planos de benefício definido é estabelecido:

§81 – As seguintes informações devem ser divulgadas nas demonstrações contábeis da Entidade patrocinadora:

- a. A política contábil adotada pela Entidade no reconhecimento dos ganhos e perdas atuariais;*
- b. Uma descrição geral das características do plano;*

Em relação à alínea “b”, o parágrafo 121 do IAS 19 preconiza que tal descrição distingue, por exemplo, planos de pensão *flat salary*²⁸ de planos de pensão com base em salários finais e de planos médicos pós-emprego, não exigindo mais detalhes.

²⁸ Planos para os quais a fórmula de benefício estipula que os benefícios consistem em uma quantidade fixa por período de serviço prestado, ou seja, não é baseada em níveis de compensação futura.

Retornando ao parágrafo 81 da Deliberação n. 371, a CVM determina ainda como itens a serem evidenciados nas demonstrações financeiras das empresas patrocinadoras de planos de benefício definido:

- c. *Uma conciliação dos ativos e passivos reconhecidos no balanço, demonstrando pelo menos o seguinte:*
- i. *O valor presente, na data do balanço, das obrigações atuariais que estejam totalmente descobertas;*
 - ii. *O valor presente, na data do balanço, das obrigações atuariais (antes de deduzir o valor justo dos ativos do plano) que estejam total ou parcialmente cobertas;*
 - iii. *O valor justo dos ativos do plano na data do balanço;*
 - iv. *O valor líquido de ganhos ou perdas atuariais não reconhecido no balanço;*
 - v. *O valor do custo do serviço passado ainda não reconhecido no balanço; e*
 - vi. *Qualquer valor não reconhecido como ativo em decorrência da regra estabelecida no parágrafo 49.g²⁹ deste pronunciamento.*

Nesta parte, o pronunciamento brasileiro não menciona os itens complementados no parágrafo 120, na revisão 2000 do IAS 19, quais sejam: “vii. O *fair value* de qualquer direito reconhecido de **reembolso** como um ativo conforme o § 104 A (com uma breve descrição da ligação entre o direito de reembolso e a obrigação relacionada);”(grifo nosso) e “viii. **Outras quantias reconhecidas no balanço patrimonial**” (grifo nosso).

Outro item a ser evidenciado, conforme a Deliberação, é:

²⁹ Preconiza que o valor do ativo atuarial líquido somente será contabilizado na patrocinadora se for claramente evidenciado que aquele ativo poderá reduzir efetivamente as contribuições da patrocinadora ou que será reembolsável no futuro. O valor desse ativo é apurado:

- (+) valor inicial dos ativos do plano
- (-) o valor presente da obrigação
- (-) os ganhos atuariais não contabilizados ou (+) perdas atuariais não contabilizadas
- (+) a parcela do custo do serviço passado ainda não contabilizada

- d. *Um demonstrativo da movimentação do passivo (ativo) atuarial líquido, no período;*

A norma brasileira, diferente do IASC, não exige a evidenciação das quantias incluídas no *fair value* dos ativos do plano para (i) cada categoria de instrumentos financeiros próprios da entidade e (ii) qualquer propriedade ocupada ou outros ativos usados pela empresa.

Retomando a Deliberação n.º 371/2000, tem-se:

- e. *O total da despesa reconhecida na demonstração do resultado para cada um dos seguintes itens:*
- i. O custo do serviço corrente;*
 - ii. O custo dos juros;*
 - iii. O rendimento efetivo e o esperado sobre os ativos do plano;*
 - iv. As perdas e ganhos atuariais;*
 - v. O custo do serviço passado amortizado; e*
 - vi. O efeito de qualquer aumento, ou redução ou liquidação antecipada do plano.*

Em relação ao terceiro item desta deliberação em que se estabelece a apresentação do rendimento efetivo e do esperado sobre os ativos do plano, o IAS 19 fez uma alteração, complementando mais um item a ser evidenciado: “O retorno real dos ativos, bem como o **retorno real sobre qualquer direito reconhecido como um ativo, conforme o parágrafo 104 A.³⁰**” (grifo nosso)

Prossegue a norma brasileira:

- f. *As principais premissas atuariais utilizadas na data do balanço, incluindo, quando aplicável:*

³⁰ Trata sobre direito de reembolso.

- i. As taxas utilizadas para o desconto a valor presente da obrigação atuarial;*
- i. As taxas de rendimento esperadas sobre os ativos do plano;*
- ii. Os índices de aumentos salariais estimados; e*
- iii. Qualquer outra premissa relevante utilizada.*

Nesse ponto, o IAS 19 ainda cita como premissas atuariais a serem acrescentadas as **taxas de tendências de custos médios**. Complementa ao final de seu parágrafo 120: “A empresa deve evidenciar cada premissa atuarial em termos absolutos (por exemplo, como uma percentagem absoluta) e não apenas uma margem entre diferentes percentagens ou outras variáveis.”

Na revisão de 2000, o IASC ainda acrescenta: “as taxas de rendimentos esperados para os períodos apresentados nas demonstrações financeiras sobre qualquer direito reconhecido de reembolso como um ativo conforme o parágrafo 104 A.”

Voltando à Deliberação n.º 371/2000, o parágrafo 82 trata da segregação entre curto e longo prazo, orientando: “Os valores dos ativos e passivos relacionados aos benefícios pós-emprego, a serem realizados ou liquidados nos próximos doze meses, devem ser classificados no curto prazo.”

A norma nacional não faz menção quanto à evidenciação global ou não dos planos de benefício definido como preconiza o IAS 19, em seu parágrafo 122:

Quando uma empresa tem mais que um plano de benefício definido, as evidenciações devem ser feitas no total, separadamente para cada plano, ou agrupados de forma mais útil. Critérios que podem ser úteis na classificação de grupo:

- (a) localização geográfica dos planos, por exemplo, distinguir planos nacionais de planos estrangeiros; ou*
- (b) se planos são sujeitos a riscos materialmente diferentes, por exemplo, pela distinção entre planos flat salary de planos baseados em salário final ou de planos médicos pós-emprego.*

Quando uma empresa realiza evidenciações globais para um grupo de planos, tais evidenciações devem ser concedidas na forma de médias ponderadas ou de alcance relativamente limitado.

A seguir, será apresentada a norma americana, em toda sua extensão, sendo posteriormente levantadas as principais diferenças entre os três pronunciamentos (IAS 19, Deliberação CVM n.º 371/2000 e FAS 132).

b) *Statement of Financial Accounting Standards* n.º 132 (FAS 132)

Conforme exposto, a norma americana, FAS 132, substitui as exigências de *disclosure* existentes no FAS 87, FAS 88 e FAS 106. A atual norma em vigor mostra-se bastante pragmática, com alguns avanços e também alguns retrocessos.

Ao comparar a evidenciação dos planos de contribuição definida nos três pronunciamentos, não houve grandes discrepâncias entre as normas, entretanto, no estudo da apresentação dos planos de benefício definido, surgiram similaridades entre a norma internacional e a brasileira e, como exposto a seguir, neste tópico e no próximo, diferenças entre os dois primeiros pronunciamentos e a atual norma americana.

O conjunto dos parágrafos 4, 5, 6 e 7 do FAS 132 disciplina a evidenciação dos planos de benefício definido tanto para pensões como para outros benefícios pós-aposentadoria. Essa matéria encontra-se traduzida no “Anexo” para as consultas que se fizerem necessárias.

2.3.3 – Principais diferenças sobre evidenciação de planos de aposentadoria e pensões entre o pronunciamento nacional e os pronunciamentos internacionais

a) Planos de contribuição definida

O processo de mensuração e registro contábil dos planos de contribuição definida resume-se no cômputo das despesas do período apuradas pelo somatório das contribuições realizadas pela empresa patrocinadora naquele exercício. A simplicidade dessa contabilização é refletida na evidenciação desses fundos nas empresas patrocinadoras. Entretanto, podem-se realçar algumas diferenças existentes nos pronunciamentos estudados.

- Características do plano, nome atribuído ao fundo, pagamentos realizados e outras obrigações assumidas, ainda não registradas como exigibilidade, relativas a eventos passados, que resultarão em desembolso de caixa.

A norma brasileira acrescenta esses itens na divulgação de planos de contribuição definida. Essas informações não são requeridas nos demais pronunciamentos.

A preocupação da CVM talvez esteja em deixar clara, para os usuários das demonstrações contábeis, a responsabilidade restrita da empresa patrocinadora sobre as obrigações existentes no plano de contribuição definida.

- Descrição da natureza e efeito de quaisquer mudanças durante o período afetando a comparabilidade

Nesse caso, apenas o FASB manifesta preocupação em apresentar informações que venham a afetar a comparabilidade do custo nos planos de contribuição definida.

b) Planos de benefício definido

A mensuração e o registro contábil dos planos de benefício definido agregam uma complexidade muito maior à existente nos planos de contribuição definida. Conseqüentemente, a evidenciação dos planos de benefício definido exige muito mais informes que naqueles outros planos.

Neste contexto, surgem bastantes divergências. Os órgãos reguladores assumem posições diferentes quanto à forma da informação e aos elementos a serem divulgados.

Conforme foi citado, a atual norma brasileira segue os mesmos padrões internacionais, tendo algumas diferenças devido às alterações introduzidas no IAS 19, na revisão no ano de 2000.

Abaixo seguem as principais diferenças observadas na evidenciação dos planos de benefício definido, conforme os pronunciamentos do IASC, do FASB e da CVM:

- Descrição do plano, incluindo sua natureza, o grupo de empregados cobertos, fórmulas de benefício, política do fundo, natureza dos ativos mantidos pelo fundo.

O Brasil estabelece a divulgação dessas informações, sendo que o IASC procura restringir a descrição geral das características do plano a apontamentos de diferenças básicas em mudanças de critérios, como a fórmula de benefícios, não exigindo maiores detalhes.

Nos Estados Unidos, a eliminação dessas informações nas notas explicativas da empresa patrocinadora foi efetivada no FAS 132, ao substituir as normas FAS 87 e FAS 88. Sendo assim, o FASB também não exige esses elementos de evidenciação.

De acordo com Linsmeier et al (1998, p. 201), o comitê de normas contábeis financeiras da American Accounting Association (AAA) teve posição favorável a essa eliminação desde a elaboração do *Exposure Draft*³¹, conforme pode ser verificado abaixo:

*Nós concordamos que, embora em princípio esta informação possa ser útil, na prática, o fato que ela é geralmente vaga e está disponível em outro lugar, justificando sua eliminação. Uma exceção é a evidenciação sobre os tipos de ativos no plano desde que a informação seja chave para avaliar o retorno esperado sobre os ativos e não esteja prontamente disponível em outro lugar.*³²

O Comitê, com base em pesquisas realizadas, relata que somente a percentagem de ativos de planos investidos em títulos de participação fornece predições mais acuradas sobre o retorno dos ativos que a evidenciação de retorno esperada na nota explicativa, além de afirmar que a correlação entre a taxa de retorno e a composição dos ativos do plano é geralmente baixa.

Segundo o Comitê, a taxa esperada de retorno parece ser mais enviesada para empresas com planos sem cobertura, sugerindo prudência na avaliação das taxas de rendimento, as quais devem ser usadas apenas para reduzir os gastos de pensão, a obrigação de pensão acumulada e na probabilidade de se violar um contrato de débito.

Por meio dessa constatação, o Comitê sugere que a evidenciação para os componentes dos ativos do plano (até um nível agregado como percentagem de débito, patrimônio etc.) deveria até prover informação útil na avaliação preditiva da gerência. Entretanto, uma orientação mais específica é necessária para assegurar que a divulgação seja informativa (por exemplo, evidenciação obrigatória do percentual dos ativos do plano em débitos patrimoniais etc.).

³¹ Minuta

³² Tradução livre, original em inglês.

- Evidenciar (a) a obrigação acumulada de benefício de pensão para planos em que os ativos do plano excedem as obrigações totais (b) obrigações de benefício *vested* (c) parcelas de outras obrigações de planos de benefício atribuíveis a aposentados, outros participantes totalmente elegíveis, e outros participantes ativos do plano.

Buscando seguir os padrões internacionais estabelecidos pelo IASC, o Brasil não elimina a evidenciação das obrigações atuariais dos fundos cobertos ou parcialmente cobertos, conforme o parágrafo 81 (item c, “i” e “ii”) da Deliberação n.º 371 da CVM. Exige, pois, o reconhecimento do valor presente da obrigação antes da dedução do *fair value* dos ativos do plano.

O FASB (FAS 132 - §52) decidiu eliminar a exigência dessas informações nas demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras, alegando que nenhuma dessas quantias é usada para prever custos ou obrigações de pensão ou outros benefícios pós-aposentadoria. Diz ainda que essas quantias têm uma relevância limitada para os usuários dos demonstrativos financeiros.

O Conselho decidiu manter a evidenciação da obrigação de benefício de pensão acumulada para planos em que a obrigação excede os ativos do plano, porque esse componente é usado para determinar o passivo mínimo e pode ser relevante para os usuários das demonstrações financeiras.

Das eliminações propostas, esta é provavelmente a mais problemática para a perspectiva do Comitê do AAA. Conforme Linsmeier at all (1998, p. 203):

*Especificamente, a evidência da pesquisa sugere que múltiplas avaliações diferem entre as mensurações alternativas de obrigação de benefício (obrigação de benefício vested, obrigação de benefício não vested e progressão do salário). Conceitualmente, estas diferenças não são surpresas dado as diferenças prováveis dos erros de mensuração sobre os componentes. Além do mais a quantidade de evidenciação deste item parece relativamente pequena. Então, nós consideramos que devem permanecer as mensurações alternativas de pensão.*³³

³³ Tradução livre, original em inglês.

Com base na citação acima, verifica-se o descontentamento dos membros do A.A.A. com a extinção da apresentação da obrigação de benefício, à medida que representa um volume pequeno de informações de conteúdo valioso.

- Divulgar separadamente a quantia de custo reconhecida para cada plano multipatrocinado ou administrado em grupo, além de descrever as características gerais de cada um quando a entidade patrocinadora possui mais de um plano de benefícios.

A norma internacional (IAS 19) ressalta que, em não havendo informação disponível suficiente para contabilizar o plano multipatrocinado como plano de benefício definido, deve-se contabilizar o plano como se fosse um plano de contribuição definida. Conforme as alíneas “b” e “c” contidas no parágrafo 30, nesses casos exige-se a seguinte evidenciação:

- (b) *deve evidenciar:*
 - (i) *o fato que o plano é um plano de benefício definido; e*
 - (ii) *a razão porque a informação não é suficiente para que a empresa seja capaz de contabilizar plano como plano de benefício definido; e*
- (a) *na extensão que um superávit ou déficit em um plano possa afetar a quantia de contribuições futuras, adiciona-se à divulgação:*
 - (i) *qualquer informação disponível sobre o superávit ou déficit;*
 - (ii) *a base usada para determinar o superávit ou déficit; e*
 - (iii) *as implicações, se houver, para a empresa.*

A nova Deliberação CVM n.º 371/2000 preconiza que os planos de benefício definido multipatrocinados devem apresentar os mesmos quesitos exigidos na evidenciação de planos de benefício definido, não fazendo menção quanto à disponibilidade ou não de informações para contabilização do plano.

Entretanto, não há manifestação na norma internacional e na Deliberação n.º 371/2000 em evidenciar, separadamente ou não, os valores de cada plano multipatrocinado.

Em relação aos Estados Unidos, a evidenciação segregada por plano era exigida pelo FAS 87 em seu parágrafo 69, sendo eliminada pelo FAS 132, conforme o parágrafo 10.

§ 10 – Um empregador deverá evidenciar a quantia de contribuições para os planos multipatrocinados durante o período. O empregador deve evidenciar as contribuições totais para os planos multipatrocinados sem separar as quantias atribuíveis para os benefícios de pensão e outros benefícios pós-aposentadoria para cada plano. As evidenciações deverão incluir uma descrição da natureza e efeito de quaisquer mudanças que afetem a comparabilidade, tais como uma mudança na taxa de contribuição do empregador, uma combinação de negócios, ou um divestiture.

Embora os correspondentes do FASB não desejassem unificar a informação de planos multipatrocinados mantidos por uma mesma entidade patrocinadora, o Conselho decidiu por essa forma de evidenciação.

De acordo com o parágrafo 37 (FAS 132), os correspondentes não desejaram unir as informações de vários planos pelos seguintes motivos: (1) unir planos com características diferentes poderia levar os usuários a tirar conclusões incorretas sobre as políticas dos fundos dos planos; e (2) os empregadores poderiam ser capazes de compensar planos totalmente cobertos com planos sem cobertura.

Ainda o parágrafo 37 (FAS 132) expõe a fundamentação do conselho para essa eliminação. Segundo os conselheiros do FASB, a evidenciação de todos os planos em um único montante simplificaria o processo de *disclosure*. Os conselheiros ressaltaram também que nada impediria o empregador de fornecer informação específica de cada plano, caso ele acreditasse que esse informe, de fato, fosse revelador.

Trazendo essa questão para a realidade brasileira, existe uma oportunidade de enriquecer a Deliberação n.º 371/2000. Como foi visto, a norma brasileira não trata, especificamente, da apresentação única ou separada dos

planos componentes dos fundos multipatrocinaados e também de outros fundos quando a entidade possui mais de um plano de pensão.

Um dos Projetos de Lei Complementar (PLC) que tramita pelo Congresso Nacional é o PLC 63/99. Este documento estabelece o enfoque contábil não mais por Entidade Fechada de Previdência Privada (EFPP), como se utiliza atualmente, mas por planos de benefícios.

Essa mudança no módulo contábil é justificada conforme o Projeto da Secretaria de Previdência Complementar (SPC 2000)

Em vista da crescente diversidade de tipos de planos de benefícios (contribuição definida, benefício definido, misto etc) ofertados por uma mesma EFPC³⁴, emerge a questão técnica de como aperfeiçoar os atuais padrões contábeis de modo a melhorar a abordagem sobre o crescimento de entidades multiplano e de planos multipatrocinaados. Nesse ponto cabe mencionar que o Projeto de Lei Complementar No. 63/00, atualmente em tramitação no Senado, opta por uma contabilidade focada em planos de benefícios. Ante tal opção técnica, torna-se necessário adequar a planificação contábil para expressar esse controle por plano de benefícios, sem prejuízo da consolidação contábil relativa ao conjunto da EFPC.

Com as medidas propostas no PLC 63/99 pretende-se alcançar maior transparência na gerência de cada plano de benefício. Verifica-se que os mesmos argumentos expostos pelos respondentes do FASB são colocados pelos membros da SPC.

Nesse contexto, torna-se importante avaliar a necessidade de normatizar a agregação ou não dos valores relativos a cada plano multipatrocinaado, compatibilizando a contabilidade das empresas patrocinadoras, através da Deliberação n.º 371/2000, à contabilidade das fundações

³⁴ Entidade Fechada de Previdência Complementar

- Evidenciação do direito de reembolso.

Antes de abordar o aspecto pragmático dessa questão, torna-se necessário rever o conceito de ativos do plano nos pronunciamentos referendados nesta pesquisa.

A Deliberação n.º 371/2000 da CVM - em seus parágrafos 16, 17 e 18 - expõe a definição de ativos dos planos e de valor justo (*fair value*) desses ativos. O pronunciamento brasileiro fundamentou-se no parágrafo 7 do IAS 19 do ano de 1.998. Segue, abaixo, a transcrição dos parágrafos da Deliberação n.º 371/2000:

Ativos do plano

§16 – São os ativos mantidos pelo fundo de pensão que satisfaçam às seguintes condições:

- a. O fundo de pensão é legalmente separado da Entidade patrocinadora;*
- b. Os ativos do fundo devem ser usados exclusivamente para reduzir as obrigações de benefícios aos empregados, não são disponíveis aos credores da patrocinadora e não podem ser devolvidos à patrocinadora, exceto os ativos remanescentes no fundo no caso de sua liquidação; e*
- c. Na extensão que haja ativos suficientes no fundo, a Entidade não terá obrigação legal ou constituída a pagar diretamente³⁵ os benefícios aos empregados.*

§17 – Não são considerados ativos do plano aqueles utilizados para dar suporte às suas operações (edifícios, equipamentos, móveis e utensílios e outros), sendo valorizados ao custo de aquisição líquido das depreciações e amortizações, nem os instrumentos financeiros não transferíveis emitidos pela patrocinadora e mantidos pelo fundo de pensão

Valor justo

§18 – É o valor pelo qual um ativo pode ser negociado ou passivo liquidado entre partes interessadas, em condições ideais e com ausência de fatores que pressionem para a liquidação da transação ou que caracterizem uma transação compulsória.

³⁵ Entende-se que o melhor termo a ser usado é “imediatamente”.

Na revisão do IAS 19, mantiveram-se as considerações das alíneas “a” e “b” do parágrafo 16, entretanto eliminou-se o exposto na alínea “c”, pois conforme entendimento do Conselho, a entidade patrocinadora mantém obrigação legal ou constituída de pagar imediatamente os benefícios a seus empregados em um plano de benefício definido.

O Conselho do IASC decidiu modificar a definição de ativos do plano, antes apresentada no parágrafo 67 do IAS 19, conforme os seguintes motivos, apresentados no parágrafo 68G:

- (a) enfatizar que os credores da empresa não devem ter acesso aos ativos mantidos pelo fundo, mesmo em falência da empresa: e*
- (b) eliminar a condição (c), já que a existência de uma obrigação legal ou constituída de pagar imediatamente benefícios ao empregado não impede uma apresentação líquida, e modificar a condição (b) para permitir explicitamente o fundo em reembolsar a empresa pelo pagamento de benefícios de longo prazo aos empregados.*

Com base nesses estudos, o IASC reformulou, no ano de 2000, sua definição de ativos do plano no parágrafo 7 com a seguinte definição:

Ativos do plano compreendem:

- (a) Ativos mantidos por um fundo de benefício aos empregados de longo prazo: e*
- (b) Contratos habilitados de seguro.*

Ativos mantidos por um fundo de benefício aos empregados são ativos (outros que instrumentos financeiros não transferíveis emitidos pela empresa) que:

- (a) são mantidos por uma entidade (um fundo) que é legalmente separada da empresa e existe unicamente para pagar ou custear benefícios aos empregados; e*
- (b) estão disponíveis para serem usados somente para pagar ou custear benefícios aos empregados, não estando disponível para credores da empresa (em caso de falência), e não podem ser devolvidos para a empresa, a menos que:*

- (i) *os ativos remanescentes do fundo sejam suficientes para cobrir todas as obrigações relacionadas aos benefícios de empregados; ou*
- (ii) *os ativos sejam devolvidos para a empresa para reembolsá-la por benefícios de empregados já pagos.*

Contrato habilitado de seguro é um contrato de seguro emitido por uma seguradora que não é uma parte relacionada (como definido no IAS 24, Evidenciações de Partes Relacionadas) da empresa, se os prêmios do contrato:

- (a) *podem ser usados somente para pagar ou custear benefícios de empregados sobre um plano de benefício definido;*
- (b) *não são disponibilizados para credores da empresa (em caso de falência) e não podem ser pagos pela empresa, a menos que:*
 - (i) *os prêmios que representam ativos em excesso que não são necessários para cobrir todas as obrigações relacionadas com benefícios de empregados; ou*
 - (ii) *os prêmios que são devolvidos para empresa para reembolsá-la pelos benefícios de empregados já pagos.*

Devido a essas alterações, foi acrescentada ao IAS 19 mais uma exigência, na evidenciação sobre planos de benefício definido, que trata do *fair value* do direito de um reembolso.

A norma americana, FAS 132, não exige essa evidenciação, assim como a Deliberação CVM n.º 371/2000.

- Reconciliação dos saldos iniciais e finais dos balanços tanto da obrigação de benefício como dos ativos do plano.

A norma americana, FAS 132, revela seu pragmatismo ao estabelecer um esquema rígido na nota explicativa de fundos de pensão, a fim de conciliar os saldos finais e iniciais, tanto da obrigação de benefício como dos ativos do plano.

O IASC não impõe esta forma de evidenciação, sendo esta posição seguida pela norma brasileira, a Deliberação n.º 371/2000.

O padrão americano evidencia os acréscimos e decréscimos correspondentes às obrigações de benefício e aos ativos do plano, criando uma uniformidade dos quesitos a serem evidenciados para benefícios de pensão e outros benefícios pós-aposentadoria através de um esquema específico.

GODWIN (1999, p. 75) menciona que

*Tanto o FAS 87 como o FAS 106 incluem exigências para evidenciar eventos significativos que afetam a habilidade para comparar as informações de obrigação e ativos através dos períodos. Entretanto, na prática, estas exigências não atenderam às expectativas do FASB sendo alcançado o objetivo de melhor evidenciar os recursos econômicos no FAS 132.*³⁶

Para alguns estudiosos, a norma não deveria ater-se à formatação em si, mas, fundamentalmente, estar atenta para a apropriação dos dados evidenciados. Entretanto, o esquema proposto pelo FASB pode enriquecer a nota explicativa sobre fundos de pensão, à medida que facilita o entendimento dos valores relacionados.

A seguir, na próxima página, apresenta-se o esquema proposto pelo FASB para a apresentação dos valores de Planos de Benefício de Pensão e de Planos de Outros Benefícios pós-aposentadoria.

³⁶ Tradução livre, original em inglês.

Esquema de apresentação dos planos de benefício definido, conforme o

FAS 132:

	Benefícios de Pensão (Pension Benefits)		Outros Benefícios (Other Benefits)	
	20X2	20X1	20X2	20X1
Mudança na obrigação de benefício (Change in benefit obligation)				
Obrigação de benefício no início do ano (Benefit obligation at beginning of year)	Saldo Inicial	Saldo Inicial	Saldo Inicial	Saldo Inicial
Custo do serviço (Service cost)	+	+	+	+
Custo dos juros (Interest cost)	+	+	+	+
Contribuições dos participantes do plano (Plan participant's contributions)	-	-	-	-
Emendas (Amendments)	+	+	+	+
Ganhos atuariais (Actuarial gain)	-	-	-	-
Aquisição (Acquisition)	+	+	+	+
Benefícios pagos (Benefits paid)	-	-	-	-
Obrigação de benefício ao final do ano (Benefit obligation at end of year)	Saldo Final	Saldo Final	Saldo Final	Saldo Final
Mudança nos ativos do plano (Change in plan assets)				
Fair value dos ativos no início do ano (Fair value of plan assets at beginning of year)	Saldo Inicial	Saldo Inicial	Saldo Inicial	Saldo Inicial
Rendimento real sobre os ativos do plano (Actual return on plan assets)	+	+	+	+
Aquisição (Acquisition)	+	+	+	+
Contribuição do empregador (Employer contribution)	+	+	+	+
Contribuições dos participantes do plano (Plan participant's contributions)	+	+	+	+
Benefícios pagos (Benefits paid)	-	-	-	-
Fair value dos ativos ao final do ano (Fair value of plan assets at end of year)	Saldo Final	Saldo Final	Saldo Final	Saldo Final
Posição do fundo (Funded status)				
Perdas líquidas não-reconhecidas (Unrecognized net actuarial loss)				
Custo do serviço anterior não reconhecido (Unrecognized prior service cost)				
Custo dos benefícios acumulados pré-pagos (Prepaid (accrued) benefit cost)				
Valor líquido no Balanço Patrimonial				
	Benefícios de Pensão Pension Benefits		Outros Benefícios Other Benefits	
	20x2	20x1	20x2	20x1
Média ponderada das estimativas em 31 de dezembro (Weighted-average assumptions as of December 31)				
Taxa de desconto (Discount rate)				
Retorno esperado sobre os ativos do plano (Expected return on plan assets)				
Rate of compensation increase				

Portanto, embora possa ser muito rigoroso exigir que as informações sobre planos de pensão e outros benefícios sejam padronizadas dessa maneira, não se pode negar sua aplicabilidade prática, que torna a informação mais acessível aos usuários.

Com base no que foi exposto, torna-se necessária mais uma reflexão sobre a evidenciação de fundos de pensão: a incerteza quanto à consideração dos fundos de pensão como uma entidade própria, autônoma, portanto, sem necessidade de maiores informações na entidade patrocinadora; ou como uma extensão clara das obrigações das empresas patrocinadoras, devendo existir evidenciações completas. Esse impasse na elaboração das demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras cria um ambiente favorável para a má evidenciação dos planos de aposentadoria e pensão, além da complexidade de contabilização nas empresas patrocinadoras.

Este capítulo teve os seguintes objetivos:

- apresentar os principais aspectos de contabilização dos benefícios de aposentadoria e pensão;
- realizar uma exposição comparativa do IAS 19, Deliberação CVM n.º 371/2000 e o FAS 132 de toda a matéria relativa à evidenciação dos fundos de pensão;
- revelar pontos críticos dos pronunciamentos que afetam, direta ou indiretamente, o teor informativo das demonstrações contábeis.

Os pontos críticos apresentados neste capítulo estão sumarizados no quadro da página seguinte:

Quadro sinóptico dos principais pontos dos pronunciamentos (IAS 19, Deliberação CVM n.º 371/2000 e FAS 132)		
Assunto	Deliberação CVM n.º 371/2000	Efeito informativo
Definição de plano de benefício multipatrocinado	Define equivocadamente o plano de benefício multipatrocinado como sendo financiado pelo método de repartição simples. (§ 41, alínea a)	Há uma incoerência entre a definição do plano com os respectivos processos de contabilização e evidenciação.
Contabilização e evidenciação dos planos de benefícios de aposentadoria nos processos de combinação de empresas	Não se manifesta sobre esse assunto. É regulada nos mesmos padrões na norma internacional e americana.	Cria-se uma lacuna nos padrões de contabilização e evidenciação referentes, aos processos de combinação de empresas que envolvem planos de aposentadoria e pensão.
Reconhecimento de ganhos e perdas na ocorrência de reduções e liquidações.	Estabelece o reconhecimento de ganhos e perdas na ocorrência de reduções e liquidações. (§ 73)	Amplia-se a matéria contábil nos quesitos de mensuração e reconhecimento.
Evidenciação de planos de contribuição definida (PCD): <ul style="list-style-type: none"> • Características 	Exige a evidenciação das características do plano, o nome atribuído ao fundo, os pagamentos realizados, a despesa incorrida no período e outras obrigações assumidas, relativas a eventos passados, que resultarão em desembolso de caixa, ainda não registrados como exigibilidade. (§39)	Este padrão nacional reflete a preocupação em eximir o empregador de responsabilidades perante os PCD. Tanto o IASC como o FASB não exigem esses quesitos nas demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras.
Evidenciação de planos de contribuição definida (PCD): <ul style="list-style-type: none"> • Descrição da natureza de Quaisquer mudanças durante o período afetando a comparabilidade 	Não se manifesta sobre esse assunto, como o IASC. Entretanto, o FASB exige a apresentação deste quesito.	Cria-se uma lacuna na evidenciação em processos de combinação de negócios ou em alienação de participação acionária, quando há mudança no percentual do empregador.

Quadro sinóptico dos principais pontos dos pronunciamentos (IAS 19, Deliberação CVM n.º 371/2000 e FAS 132)		
Assunto	Deliberação CVM n.º 371/2000	Efeito informativo
<p>Evidenciação de planos de benefício definido (PBD):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descrição do plano incluindo sua natureza, o grupo de empregados cobertos, fórmulas de benefício, a política do fundo, a natureza dos ativos mantidos pelo fundo. 	<p>Estabelece a divulgação dessas informações. O IASC restringe-se a apontamentos de diferenças básicas em mudanças de critérios. Nos EUA, conforme o FAS 132, já não há mais a exigência dessas informações.</p>	<p>Facilita o conhecimento dos planos de aposentadoria, embora alguns pesquisadores ponderem esses informes como vagos e disponíveis em outro lugar (com exceção sobre a evidenciação dos tipos de ativos no plano)</p>
<p>Evidenciação de planos de benefício definido (PBD):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apresentação das diferentes alternativas de mensuração da obrigação de benefício.³⁷ 	<p>Segue os padrões estabelecidos pelo IASC, não eliminando a evidenciação das obrigações atuariais dos fundos cobertos ou parcialmente cobertos conforme o § 81 (item c, "i" e "ii") da Deliberação CVM n.º 371/2000.</p>	<p>O FAS 132 mantém apenas a evidenciação dos fundos descobertos. A eliminação das demais formas de evidenciação da obrigação de benefício gerou descontentamento para os próprios americanos, na medida que se perde uma informação valiosa cujo volume de informes é relativamente pequeno. Portanto, a norma brasileira ponderou com acerto a manifestação das diferentes alternativas de mensuração da obrigação de benefício.</p>

³⁷ (a) A obrigação acumulada de benefício de pensão para planos em que os ativos do plano excedem as obrigações totais; (b) obrigações de benefício *vested*; (c) parcelas de outras obrigações de planos de benefício atribuíveis a aposentados, outros participantes totalmente elegíveis e outros participantes ativos do plano.

Quadro sinóptico dos principais pontos dos pronunciamentos (IAS 19, Deliberação CVM n.º 371/2000 e FAS 132)		
Assunto	Deliberação CVM n.º 371/2000	Efeito informativo
<p>Evidenciação de planos de benefício definido (PBD):</p> <ul style="list-style-type: none"> Divulgação separada da quantia de custo reconhecida para cada plano multipatrocinado ou administrado em grupo. 	<p>Não há manifestação como no IAS 19. A evidenciação, separada ou não, dos PBD multipatrocinados foi eliminada através do FAS 132.</p>	<p>A evidenciação unificada de todos os planos multipatrocinados pode simplificar o processo de <i>disclosure</i>. Entretanto, no caso brasileiro, surge a preocupação em evidenciar os planos separadamente já nas demonstrações contábeis das EFPP's³⁸. Cria-se, portanto, uma oportunidade de enriquecer a norma brasileira.</p>
<p>Evidenciação de planos de benefício definido (PBD):</p> <ul style="list-style-type: none"> Direito de reembolso 	<p>Não há manifestação, assim como no FAS 132. O IASC, através da reformulação de seu conceito de ativo dos planos, acrescentou essa evidenciação.</p>	<p>Perde-se a oportunidade de melhor evidenciar esse aspecto patrimonial do fundo.</p>
<p>Evidenciação de planos de benefício definido (PBD):</p> <ul style="list-style-type: none"> Esquema de reconciliação dos saldos iniciais e finais 	<p>Não há manifestação, assim como não há menção dessa matéria no IAS 19. Esse esquema de reconciliação foi definido pelo FAS 132.</p>	<p>Auxilia na compreensão dos valores iniciais e finais da obrigação de benefício e dos ativos do plano.</p>

A seguir, será realizada a parte prática do trabalho, a fim de se detectar o atual estágio de divulgação dos planos de aposentadoria e pensão nas demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras brasileiras.

³⁸ PLC 63/99

3 ESTUDO DE CASO

3.1 Caracterização das empresas e dos respectivos fundos de aposentadoria e pensão

Segue uma breve descrição, em ordem alfabética, das empresas finalistas ao Prêmio Transparência, ano de 1999 e 2000, cujas demonstrações contábeis referem-se ao ano de 1998 e 1999, respectivamente, representando a amostra a ser analisada neste trabalho.

Para subsidiar a análise da apresentação dos benefícios de aposentadoria complementar nas demonstrações contábeis dessas companhias, também faz-se necessário conhecer os fundos de aposentadoria e pensão complementares de cada uma.

A **CESP – Companhia Energética de São Paulo**, fundada em dezembro de 1966, é uma sociedade de economia mista, de capital aberto, controlada pelo governo do Estado de São Paulo. Tem suas ações negociadas na bolsa de valores e possui como atividades principais o planejamento, a construção e a operação de sistemas de geração e comercialização de energia elétrica.

Suas demonstrações contábeis referentes a 1999 estão entre as dez melhores. Vale mencionar alguns aspectos relevantes desse período.

Em 1999, foram feitas ofertas públicas de venda de ações ordinárias e preferenciais de emissão da ELETRO – Eletricidade e Serviços S.A – e da CPFL - Companhia Paulista de Força e Luz, gerando para a Cesp uma receita não operacional.

A empresa passou por um intenso programa de reestruturação empresarial, devido ao Programa de Desestatização, com uma cisão parcial.

Realizou também um leilão de um lote das ações ordinárias que detinha com a COMGÁS - Companhia de Gás de São Paulo, aplicando os recursos obtidos no pagamento da sua dívida financeira. Mesmo com o impacto da desvalorização cambial no início de 1999, que representou um resultado financeiro negativo, a companhia conseguiu apresentar resultados positivos muito expressivos.

Através da **Fundação CESP de Seguridade Social** são mantidos planos de complementação e suplementação de aposentadorias e pensão aos empregados da Cesp. Além desses planos de suplementação, essa fundação administra uma variedade de benefícios e serviços assistenciais para os empregados das suas empresas patrocinadoras e de seu quadro próprio.

A Fundação Cesp foi criada, em 1969, como FAEC – Fundação de Assistência aos Empregados da Cesp. Quando a Cesp assumiu o controle acionário da CPFL – Companhia Paulista de Força e Luz, a fundação passou a contar com mais uma mantenedora e os empregados tornaram-se também beneficiários dos programas administrados pela FAEC. Atualmente, a fundação é mantida por sete empresas energéticas que atuam no estado de São Paulo³⁹.

Em relação à situação econômica da fundação, vale ressaltar que a Cesp, através de negociações com os sindicatos representativos da categoria, reformulou o plano em 1997, objetivando equacionar o déficit técnico atuarial e diminuir o risco de futuros déficits.

A segunda empresa cujas demonstrações serão analisadas é a **Companhia Paranaense de Energia- COPEL**. Criada em outubro de 1954, a Copel é uma sociedade de economia mista, de capital aberto, controlada pelo governo do Paraná, cujas principais atividades destinam-se a pesquisa, estudo, planejamento, construção e exploração da produção, transformação, transporte, distribuição e comercialização de energia.

³⁹ CESP – Cia Energética de São Paulo, CPFL – Cia Paulista de Força e Luz, EPTE – Paulista de Transmissão de Energia, ELMA – Eletropaulo Metropolitana, BE – Bandeirante Energia S/A, EMAE – Metropolitana de Águas e Energia e a ELEKTRO – Eletricidade e Serviço S/A.

Vencedora no ano de 1998 do Prêmio Transparência, a Copel também classificou-se entre as dez finalistas no ano de 1999.

As principais atividades e resultados em 1998 foram o cumprimento do programa de execução de obras, especialmente o da construção da usina hidrelétrica de Salto de Caxias; parcerias com a iniciativa privada em consórcios ou *joint ventures* para a construção e operação de usinas; investimentos destinados à preservação do meio ambiente; melhoria na qualidade e segurança dos serviços prestados aos clientes; continuidade no processo de reestruturação para o preparo das primeiras regulações técnicas e econômicas da Agência Nacional de Energia Elétrica – ANEEL.

No exercício de 1999, a companhia obteve o certificado ISO 9002 para as centrais de atendimento telefônico e foi eleita a melhor distribuidora de energia elétrica do Brasil pela ABRADDEE- Associação Brasileira das Distribuidoras de Energia Elétrica. Celebrou a assinatura de novos contratos de fornecimento de energia no mercado livre para a sua área de concessão, tendo como novos clientes a Volkswagen, unidade Taubaté (SP), e a Corbochloro, unidade de Cubatão (SP), transformando-se em uma *multiutility*, gerando novos investimentos e consolidando seu processo de franquias, adequando a empresa ao novo padrão vigente de competitividade.

Mantenedora de entidade de previdência privada, **Fundação COPEL de Previdência e Assistência Social**, a companhia contou com benefícios vinculados a essa instituição, o que lhe possibilitou a implementação de programas de desligamentos incentivados em 1999, refletindo, assim, o avanço tecnológico e sua modernização.

A Fundação Copel foi criada em outubro de 1971, tendo como objetivo principal proporcionar benefícios adicionais aos seus empregados e dependentes. Em 1997, aos 25 anos de atividade, a Fundação, com a aprovação da Patrocinadora Instituidora – Copel, do Conselho de Curadores da Fundação e da Secretaria de Previdência Complementar do Ministério da Previdência e Assistência Social, tornou-se multipatrocinada.

A terceira companhia a ser analisada, **COPENE – Petroquímica do Nordeste S.A.**, tem como objetivo a fabricação, o comércio, a importação e exportação de produtos químicos e petroquímicos e a produção e fornecimento de bens utilizáveis pelas empresas competentes do Pólo Petroquímico de Camaçari – BA, tais como vapor, água, ar comprimido, energia elétrica, bem como a prestação de serviços diversos às mesmas empresas.

As demonstrações contábeis da Copene relativas ao ano de 1999 foram nomeadas entre as finalistas no último Prêmio Transparência.

Em relação ao ano de 1999, a Copene alcançou resultados econômicos e financeiros favoráveis. A estratégia de *hedge* adotada pela companhia, antecipando a desvalorização cambial, trouxe ganhos de caixa e melhora da situação financeira. O bom desempenho econômico deveu-se, entre outros, ao aumento da receita, devido à elevação dos preços de vendas, apesar da restrição na oferta de produtos ocasionada por problemas operacionais na planta.

A Copene custeia parte dos recolhimentos efetuados mensalmente à **Fundação Petrobrás de Seguridade Social – PETROS**, fundo de previdência privada vinculada à Petrobrás. A Petros proporciona a suplementação dos valores de aposentadoria e pensão em relação àqueles pagos pelo Sistema Previdenciário Oficial, do qual participam atualmente a maioria de seus empregados.

Essa fundação foi criada em 1969 e tem como principal finalidade garantir a suplementação dos benefícios, concedidos pela Previdência Social, assegurados aos empregados das empresas patrocinadoras e da Petros, bem como a seus beneficiários, oferecendo planos diversificados para cada patrocinadora. Os principais benefícios concedidos pela empresa são aposentadoria, pensão, auxílios e benefícios de pagamento único de pecúlio por morte.

Outro conjunto de demonstrações contábeis a ser analisado pertence à **COPESUL – Companhia Petroquímica do Sul**, cujas demonstrações contábeis

foram premiadas nos dois anos analisados. A Copesul tem por objetivos principais a fabricação, o comércio, a importação e a exportação de produtos químicos, petroquímicos e a produção e distribuição de utilidades (vapor e água). O principal fornecedor de matéria-prima da sociedade é a Petrobrás - Petróleo Brasileiro S.A.

Em 1998, a Copesul atingiu um resultado líquido de R\$ 120,4 milhões, superando as previsões orçamentárias em R\$ 4,2 milhões, apesar da retração verificada nos preços do setor petroquímico em nível mundial. Contribuíram para a formação desse resultado o bom desempenho industrial, comercial, financeiro e de gestão.

Em julho de 1999, o PAC – Projeto de Ampliação da Capacidade entrou em operação, elevando a capacidade de produção e garantindo um volume adicional de matéria-prima da empresa. O conjunto de investimentos da companhia consistiu na implantação de uma nova unidade produtora de petroquímicos básicos, especialmente eteno e propeno, e de projetos de logística operacional, garantindo o suprimento de matérias-primas para sua nova fase.

Nesses exercícios, a Copesul por si só e também seus empregados contribuíram como mantenedores para o fundo de pensão **Petros**, com uma taxa idêntica à previsão de 2000, sem necessidade de qualquer suplementação.

A ELETROPAULO METROPOLITANA Eletricidade de São Paulo S.A. elenca-se entre as dez finalistas ao Prêmio Transparência/99. Companhia de capital aberto, cujo controle acionário é exercido pela iniciativa privada desde 1998, opera como concessionária de serviço público de energia elétrica em parte do Estado de São Paulo.

Durante o exercício de 1998, a companhia faturou 35.578 GWh que correspondia, naquele ano, a cerca de 12,5% de energia elétrica utilizada no país, 38,9% do consumo do estado e 21,6% da região Sudeste.

A privatização da Eletropaulo, no início do ano de 1998, marcou um momento de transição para a empresa com intensas mudanças administrativas, tais como busca de melhores índices de produtividade, qualidade e eficiência; melhoras no atendimento em campo através de sistemas modernizados de distribuição; investimentos na comunicação com a comunidade; reestruturação do perfil da dívida; estabelecimento de novos padrões orçamentários; redução de custos com readequação na área de pessoal, com programas especiais de desligamento e aposentadoria.

A Eletropaulo patrocina um plano de benefício de aposentadoria e pensão para seus empregados e ex-empregados e respectivos beneficiários, com o objetivo de suplementar os benefícios fornecidos pelo sistema oficial da previdência social. O plano é administrado pela **Fundação CESP**.

Outra empresa que faz parte deste estudo é a **EMBRAER – Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A.** A Embraer atua no mercado há mais de 30 anos, tendo sido privatizada em 1994. A empresa tem por objetivo projetar, construir e comercializar aeronaves e materiais aeroespaciais e respectivos acessórios, componentes e equipamentos, promover ou executar atividades técnicas vinculadas à produção, manutenção do material aeroespacial, contribuir para a formação de pessoal técnico necessário à indústria aeroespacial e executar outras atividades tecnológicas, industriais, comerciais e de serviços relativos a essa indústria.

O conjunto de demonstrações contábeis dessa empresa foi premiado nos dois anos. O ano de 1998 propiciou à Embraer firmar-se econômica e financeiramente no mercado internacional, alcançando marcos significativos jamais experimentados ao longo de sua história. Encerrou o período com a receita bruta inédita de R\$ 1.581,0 milhões que gerou um lucro líquido recorde de R\$ 132,0 milhões.

Em 1999, a Embraer participou de eventos internacionais, aliou-se a grupos franceses, com o objetivo de alavancar a capacitação tecnológica da empresa com novos produtos e aumentar a sua base global de clientes

penetrando em novos mercados. Essas medidas estratégicas contribuíram para a apuração de resultados bastante favoráveis para a companhia.

Foi implementado na empresa em junho de 1998, pelo Conselho de Administração, o **Plano de Aposentadoria Complementar da Embraer**, do tipo contribuição definida, fechado, com adesão facultativa, a ser administrado pela **BB Previdência**. O plano passou a existir, de fato, a partir de março de 1999, com sua apresentação aos empregados e a obtenção das adesões.

A BB Previdência – Fundo de Pensão Banco do Brasil – é uma entidade fechada de previdência privada, administrada integralmente pelo Banco do Brasil, constituída na forma de sociedade civil sem fins lucrativos. Atua na instituição e administração de planos privados de concessão de pecúlio ou de rendas e de benefícios complementares ou assemelhados aos da previdência social oficial aos funcionários e dirigentes de empresas privadas e servidores públicos, mediante contribuição dos participantes e dos empregadores, ou somente destes.

Os diversos planos de benefícios de diferentes empresas patrocinadoras, são delineados de acordo com as respectivas peculiaridades e necessidades, sem que haja vínculo ou responsabilidade solidária entre elas, sendo administrados em conjunto, utilizando-se uma única infra-estrutura.

A sétima patrocinadora, cujas demonstrações referentes ao ano de 1999 compõem a amostra desta pesquisa, é a **GERDAU – Metalúrgica S.A.** A Gerdau atua, há um século, na produção e comercialização de produtos de aço. No ano de 1999, realizou grandes mudanças, que lhe proporcionaram um crescimento significativo nos negócios, representados, principalmente, pelos investimentos e aquisições realizados. A Gerdau participou do processo de capitalização da Açominas, permitindo uma presença mais direta na administração da empresa, e adquiriu a siderúrgica norte-americana *Ameristeel*, reforçando a atuação internacional do grupo.

A **Gerdau – Sociedade de Previdência Privada**, com mais de 10 anos de existência, oferece às empresas do grupo Gerdau um plano básico não-

contributivo e um plano suplementar, opcional e contributivo, visando à manutenção da qualidade de vida de seus colaboradores e de seus familiares por meio de planos de aposentadoria, pensão e pecúlio.

As demonstrações contábeis referentes ao exercício de 1998 da **IKPC – Indústrias Klabin de Papel e Celulose S.A.** são finalistas ao Prêmio Transparência do ano de 1999. A companhia atua nos segmentos da indústria de celulose e papel. Suas atividades são plenamente integradas, desde o florestamento, que constitui fonte de sua principal matéria-prima, até os produtos finais.

A empresa possui plano de previdência privada através de entidade aberta. O plano é ainda eletivo, sendo convidados a participar apenas os níveis de comando, que representam, atualmente, cerca de 230 empregados de um total de, aproximadamente, 10.000 empregados. Nesse plano, a empresa contribui com 70%, e o participante com 30%. Como não existe a figura de entidade fechada (fundo de pensão), as demonstrações contábeis da Klabin não serão objeto de estudo desta pesquisa.

Outra empresa, a **Light - Serviços de Eletricidade S.A.**, é uma companhia de capital aberto privatizada desde 1996. Atualmente, a empresa fornece energia a 31 municípios do Estado do Rio de Janeiro, abrangendo uma área de 10.970 Km². A produção própria da Light é de 4.037 GWh, tendo vendido, no ano de 1999, 23.882 GWh. Essencialmente distribuidora, a *Light* gera e transmite parte da energia requerida pelo seu sistema, contando para tanto com quatro usinas hidrelétricas. A maior parte da energia distribuída é adquirida de Furnas Centrais Elétricas S.A.

A companhia participa como acionista majoritário de diversas empresas, entre as quais a Lightgás Ltda., que detém o controle acionário da Eletropaulo Metropolitana desde abril de 1998.

Em 1999, as demonstrações contábeis da Light referentes ao exercício de 1998 ganharam o Troféu Transparência pela primazia de suas informações.

A *Light* é patrocinadora única da **Fundação de Seguridade Social – BRASLIGHT**, uma entidade sem fins lucrativos fundada, em 1974, que tem por finalidade complementar benefícios aos funcionários e aposentados.

Vale ressaltar que patrocina também, embora de forma indireta, a Fundação CESP de Seguridade Social, através de sua controlada Eletropaulo.

A **SABESP- Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo** é a décima empresa a compor a amostra desta pesquisa. Essa empresa tem por objeto social preponderante a captação, o tratamento e a distribuição de água, a coleta e o tratamento de esgotos sanitários. Atua em muitos municípios do Estado de São Paulo, mediante concessão destes. Compreende, também, a realização de estudos, projetos e execução de obras para ampliação e instalação de novas redes.

A Sabesp foi premiada pelo Troféu Transparência, em 1998 e 1999.

A companhia encerrou o ano de 1998 apresentando um lucro líquido de R\$ 542,2 milhões, superando em 93,8% o do exercício anterior. Destaca-se a excelente evolução do desempenho operacional no exercício. Enquanto os custos e as despesas operacionais, em conjunto, cresceram apenas 2,5%, a receita operacional líquida cresceu 6,9%, gerando, conseqüentemente, um incremento de 32,6% no resultado operacional.

Neste ano, a companhia atuou em vários programas, entre eles o Programa de Redução de Perdas, o Programa de Uso Racional da Água (PURA), o Programa de Reuso Planejado, entre outros.

Em 1999, dentre as muitas atividades desenvolvidas, a Sabesp assumiu a concessão dos serviços de saneamento no município de Osasco, implantou o Programa de Combate à Inadimplência, recuperando receitas, e o Programa TACE - Técnico de Atendimento Comercial Externo, com o objetivo de prestar serviços com maior qualidade e reduzir o movimento nas agências, tendo como conseqüência uma maior produtividade.

A empresa vem desenvolvendo o Programa de Redução de Perdas físicas e não-físicas de água e, buscando a continuidade de redução de seus custos, implantou o Programa de Demissão Incentivada, reduzindo, assim, as despesas com pessoal.

A Sabesp é patrocinadora da **Fundação Sabesp de Seguridade Social-SABESPREV**, cujo objetivo é administrar planos de benefício complementar e programas assistenciais. Essa fundação foi constituída em agosto de 1990.

Em 1999, a fundação ofereceu a seus beneficiários, titulares, dependentes aposentados e pensionistas, diversos planos, entre eles o plano previdenciário e o plano de reforço previdenciário. O plano previdenciário tem como característica principal o programa de demissão incentivada e a obediência à determinação legal. O plano de reforço previdenciário, opcional, visa aumentar o valor da suplementação da aposentadoria dos participantes inscritos.

Outra empresa finalista ao Prêmio Transparência é a **Cia. Suzano de Papel e Celulose**. Juntamente com suas controladas diretas, indiretas e controladas, em conjunto, têm como atividades principais a produção de celulose, papel, embalagens e produtos petroquímicos.

A Suzano insere-se entre as dez finalistas ao Prêmio Transparência/2000, tendo suas demonstrações contábeis de 1999 sido premiadas. Como, neste ano, a empresa ainda **não possuía plano de previdência complementar**, deixa, portanto, de compor a amostra desta pesquisa.

A décima-segunda empresa finalista ao Prêmio Transparência, cujas demonstrações contábeis serão analisadas, é a **TELEPAR – Telecomunicações do Paraná S.A.** A Telepar é concessionária do serviço telefônico fixo comutado destinado ao uso do público em geral. A região abrangida pela concessão compreende o Estado do Paraná, com exceção da cidade de Londrina.

Em 1998, a Telepar transformou-se em empresa privada com a venda pelo Governo Federal do controle acionário de sua *holding* Tele Centro-Sul, com

cisão de suas atividades, bens e patrimônio relacionados à telefonia celular, possibilitando a criação da Telepar Celular, hoje empresa independente.

A Telepar patrocina planos de previdência privada administrados pela **Fundação Sistel de Seguridade Social – SISTEL**. A complementação de aposentadoria foi instituída em junho de 1970.

Em meados de 1998, a Telepar negociou com os empregados, a abdicação do direito à complementação de aposentadoria. Em contrapartida, ofereceu a cada empregado valor a título de indenização ou ingresso em plano de aposentadoria especial da SISTEL. Através dessa medida a cobertura de empregados que era de 2906 empregados, em 1997, caiu para 232 empregados em 1998.

A Fundação Sistel é um fundo de pensão multipatrocinado, que oferece diversos planos de benefícios para empresas de qualquer porte, de acordo com as necessidades e perfil das mesmas. Atualmente, a maioria das patrocinadoras da Sistel são as principais empresas de telecomunicações do Brasil: Telemar, Telefonica, Brasil Telecom, Amazônia Celular, Telemig Celular, TIM, TCO, Telesp Celular, Telefonica Celular, Telebrás, Fundação CPqD e a própria Sistel.

Tem como planos o benefício definido, a contribuição definida e o misto. Uma empresa que adote um plano pode contribuir total ou parcialmente com os custos do plano de benefícios contratado pela Sistel. Como são estabelecidos individualmente, os benefícios, bem como o valor das contribuições, podem variar. O plano adotado, portanto, deve ser adequado à realidade da empresa e de seus empregados.

Devido à boa rentabilidade de suas aplicações, o patrimônio da Sistel foi expressivamente ampliado. Mesmo com fortes oscilações das bolsas de valores nos últimos cinco anos, o adequado balanceamento entre as aplicações em ações e renda fixa proporcionou o crescimento contínuo da fundação.

As demonstrações contábeis da **Telesp Celular S/A** também foram premiadas nos dois últimos anos com o Troféu Transparência. Essa companhia atua como operadora dos serviços públicos de telecomunicações, sendo responsável pela exploração de serviços de telefonia móvel celular e atividades necessárias à execução de seus serviços em São Paulo.

Em 1998, foram constituídas a Telesp Celular e a Telesp Fixa a partir da cisão da Telesp S/A. Sendo a Telesp Celular uma sociedade anônima de capital aberto, controlada pela Telesp Celular Participações S/A, ela passa a ser uma companhia privada a partir de julho do mesmo ano, com a realização do Leilão Público para privatização da Telesp Celular Participações.

O processo de privatização traça para a companhia grandes investimentos que se destinam a criar a capacidade para o aumento do número de clientes da empresa, ampliar a cobertura existente e garantir melhor qualidade ao serviço prestado. Mesmo com todos esses investimentos, em 1998, foi possível apurar um resultado líquido favorável no primeiro ano da Telesp Celular.

O ano de 1999 foi um período de afirmação para a Telesp Celular no mercado. A companhia apresentou a evolução de clientes com expressiva contribuição das vendas do período natalino. O lançamento de produtos e serviços inovadores foi considerado como o vetor mais importante da estratégia da empresa pela diferenciação promovida face à concorrência, além de serviços suplementares e promoções.

A Telesp Celular é uma das patrocinadoras do plano de previdência privada de benefícios definidos, o qual é administrado pela **SISTEL – Fundação SISTEL de Seguridade Social**.

As últimas demonstrações contábeis que fazem parte da amostra do estudo de caso desta dissertação correspondem ao exercício de 1998 e 1999 da **Companhia Vale do Rio Doce**.

A Vale do Rio Doce foi criada em junho de 1942. É uma sociedade anônima, aberta, e atua em várias regiões do país, tendo como atividades preponderantes o beneficiamento e a venda de minério de ferro, pelotas, ouro, manganês e potássio e serviços de transporte ferroviário e portuário. Além disso, através de suas controladas diretas e indiretas e de controle compartilhado, opera em navegação de longo curso e cabotagem, implantação, manutenção e corte de maciços florestais, serviços de estudos e pesquisas minerais, siderurgia e nos ramos de alumínio, celulose e papel.

Concluído e consolidado o processo de reestruturação iniciado com a privatização da empresa, em maio de 1997, apurou-se, no ano de 1998, o maior lucro de sua história e recorde absoluto entre as empresas privadas do país.

No ano de 1999, a empresa superou o lucro anterior, reflexo da gestão empresarial implantada após a privatização da companhia em 1997. Vários fatores foram responsáveis por esse resultado, tais como a recuperação da economia mundial, a aquisição de participações acionárias, a alta do alumínio, celulose e papel bem como sua grande produtividade.

A companhia é patrocinadora da **Fundação Vale do Rio Doce de Seguridade Social – VALIA**. Essa fundação foi instituída em 1973, tendo por finalidade suplementar benefícios previdenciários aos empregados participantes da controladora, suas controladas e coligadas que participam ou venham a participar do plano. Em 20/12/98, foi aprovado o novo plano misto de benefícios, implantado no primeiro semestre de 2000 pela Secretaria de Previdência Complementar.

O próximo item consiste na observação dos conjuntos de demonstrações contábeis dessas companhias a fim de constar o atual nível de evidenciação dos benefícios de aposentadoria complementar.

3.2. Apontamento dos itens a serem evidenciados nas demonstrações contábeis das empresas finalistas ao Prêmio Transparência (1999 e 2000)

A fim de verificar o atual estágio de divulgação dos fundos de pensão nas notas explicativas das empresas patrocinadoras, esta parte da pesquisa consiste na elaboração de um *check-list* dos elementos a serem evidenciados com base no parágrafo 13 do Parecer de Orientação CVM n.º 24 de 15/01/92.

Utilizou-se esse pronunciamento e não a nova Deliberação CVM n.º 371 de 13/12/00, por se tratar de demonstrações contábeis referentes aos exercícios de 1998 e 1999, finalistas ao Prêmio Transparência nos anos de 1999 e 2000, respectivamente, então elaboradas conforme as instruções daquele parecer.

Os itens mínimos a serem evidenciados nas demonstrações contábeis das empresas mantenedoras de fundos de aposentadoria e pensão, conforme o parágrafo 13 do Parecer de Orientação n.º 24, são:

- entidades patrocinadoras;
- custo anual para a companhia, incluindo todas as suas contribuições;
- regime atuarial de determinação de custos;
- tipo de plano (benefício definido, contribuição definida, misto);
- obrigações vencidas;
- compromissos estatutários da companhia em relação às insuficiências patrimoniais;
- valor da insuficiência e suas razões;
- taxas de contribuição atual e futuras, aprovadas ou previstas;
- relação de contribuição patrocinadora/participantes; e
- data da última reavaliação atuarial aprovada.

Vale ressaltar que, a partir do exercício de 2002, a nova Deliberação da CVM n.º 371/2000 reconhece o resultado apurado dos fundos de pensão e aposentadoria no patrimônio líquido das empresas patrocinadoras. Para isso, foram introduzidas grandes mudanças na contabilização dos fundos nas empresas mantenedoras, repercutindo diferenças marcantes quanto à forma de evidenciação dos fundos entre a nova Deliberação CVM n.º 371/2000 e o Parecer de Orientação CVM n.º 24/1992. Abaixo elencam-se as principais modificações:

Elemento de evidenciação	Plano de Contribuição Definida PCD		Plano de Benefício Definido PDB	
	Parecer de Orientação n.º 24/1992	Deliberação CVM n.º 371/2000	Parecer de Orientação n.º 24/1992	Deliberação CVM n.º 371/2000
Entidades patrocinadoras	- exige	- não exige	- exige	- não exige
Custo anual, incluindo todas as suas contribuições	- exige	- exige	- exige, mas sem o detalhamento preconizado pela nova Deliberação CVM n.º 371/00	Exige inclusive o detalhamento em custo: do serviço corrente, de juros, do serviço passado, rendimento dos ativos, perdas e ganhos atuariais, efeito de Qualquer redução ou liquidação.
Regime atuarial	- exige	Exige como "características do plano".	- exige	Exige como "características do plano".
Tipo de plano PBD, PCD e plano misto	- exige	Exige quesitos distintos de evidenciação para cada tipo de plano.	- exige	Exige quesitos distintos de evidenciação para cada tipo de plano.
Obrigações vencidas	- exige	Exige como "pagamentos realizados"	- exige	Está inserida dentro da "movimentação do passivo".
Compromissos estatutários em relação às insuficiências patrimoniais	- exige	Não é aplicável em PCD.	- exige	- não exige
Valor da insuficiência e suas razões	- exige	Não é aplicável em PCD.	- exige	Exige os valores de déficit como superávit patrimonial e respectivas composições.
Taxas de contribuição atual e futuras	- exige	Exige em "características do plano".	- exige	Exige em "características do plano".

Elemento de evidenciação	Plano de Contribuição Definida PCD		Plano de Benefício Definido PDB	
	Parecer de Orientação n.º 24/1992	Deliberação CVM n.º 371/2000	Parecer de Orientação n.º 24/1992	Deliberação CVM n.º 371/2000
Relação de contribuição	- exige	Exige em "características do plano".	- exige	Exige em "características do plano".
Data da última reavaliação atuarial aprovada	- exige	- não exige	- exige	- não exige
Outros elementos de evidenciação nos PCD.	- não exige	Exige o nome do fundo; contribuições dos administradores Quando há partes relacionadas; Obrigações assumidas relativas a eventos passados que ainda não estão registradas como exigibilidade.		
Outros elementos de evidenciação nos PDB.			- não exige	Exige a política contábil adotada no reconhecimento dos ganhos e perdas atuariais; conciliação dos ativos e passivos reconhecidos no balanço; qualquer valor não reconhecido como ativo; principais premissas atuariais utilizadas no balanço.

Essa abordagem comparativa talvez não convença o leitor da grande evolução, em termos de *disclosure*, entre o Parecer de Orientação CVM n.º 24/92 e a Deliberação CVM n.º 371/00. Entretanto, a preponderância da nova norma resulta da adição de exigências muito importantes como o detalhamento do custo líquido de pensão, a divulgação da política contábil adotada no reconhecimento de ganhos e perdas, a conciliação de ativos e passivos reconhecidos no Balanço Patrimonial da patrocinadora, a apresentação de valores não reconhecidos como ativo e as principais premissas atuariais utilizadas no balanço.

O novo pronunciamento preocupa-se com a informação numérica, a decomposição detalhada dos números líquidos que aparecem na Demonstração de Resultados e no Balanço Patrimonial da empresa mantenedora, facilitando a

conciliação de valores. Existe também o cuidado com informes que retratam obrigações potenciais, mesmo que essas ainda não estejam registradas.

Esses informes revelam, com mais profundidade e propriedade, a situação econômico-financeira do fundo no momento presente e permite ao usuário inferir sobre a situação futura do plano.

Quanto a informações como “outras entidades patrocinadoras” e “compromissos estatutários”, a nova Deliberação não faz menção, talvez por considerar esses dados acessíveis em outro lugar. A exigência desses quesitos aplica-se nos planos de benefício definido, revelando, respectivamente, as entidades que possuem responsabilidade solidária para com futuros déficits e as bases constituidoras da obrigação futura.

O novo pronunciamento, também, não exige a “data da última reavaliação atuarial”. Essa medida, que segue a tendência internacional, deixa de refletir a realidade brasileira, haja vista as constantes instabilidades no contexto econômico-financeiro do país. Com isso, valores atualizados são uma necessidade em nossos demonstrativos. Nesse ponto, a nova Deliberação perde uma informação importante que poderia auxiliar na apreciação mais exata dos valores que compõem os planos de benefícios de aposentadoria. Entretanto, nada impede que as empresas patrocinadoras divulguem essa informação em suas notas explicativas, em caráter complementar.

Mesmo tendo conhecimento da atual deliberação que segue a tendência internacional em evidenciar formas próprias para cada tipo de plano (benefício definido ou contribuição definida), os pareceres emitidos pela CVM até o ano de 1999 não mencionavam essa distinção. Portanto, será utilizada a expressão “não-aplicável” quando o elemento exigido não for pertinente ao tipo de plano ou a outros aspectos do fundo em estudo sendo, entretanto, justificada a posição tomada.

A forma de evidenciação dos itens será classificada:

Formas de evidenciação / apresentação	Crêterios de classificação
• Completa	- Apresentar todos os quesitos exigidos, com informações fidedignas.
• Incompleta	- Deixar de apresentar um item exigido, com as demais informações fidedignas.
• Inexistente	- Não apresentar qualquer quesito exigido.
• Incorreta	- Errar na evidenciação dos elementos exigidos ou apresentar informação não-fidedigna.
• Não-aplicável	- A evidenciação de determinado quesito não se toma aplicável na demonstração contábil da empresa patrocinadora.

Vale ressaltar que a inexistência de informações específicas sobre os planos de aposentadoria e pensão leva a crer que a patrocinadora terá toda condição de prover benefícios no futuro, representando, portanto, uma falta grave em termos de evidenciação.

Abaixo, segue uma síntese das empresas finalistas ao Prêmio Transparência nos anos de 1999 e 2000:

Empresas Patrocinadoras	Ano de premiação: 1999 Ano-base: 1998	Ano de premiação: 2000 Ano-base: 1999
Cesp		Finalista
Copel	Vencedora	Finalista
Copene		Finalista
Copesul	Finalista	Finalista
Eletropaulo	Finalista	
Embraer	Finalista	Finalista
Gerdau		Finalista
Klabin	Finalista	
Light	Finalista	
Sabesp	Finalista	Vencedora
Suzano		Finalista
Telepar	Finalista	
Telesp Celular	Finalista	Finalista
Vale do Rio Doce	Finalista	Finalista

Todas essas empresas são privadas, com exceção das estatais estaduais: Cesp, Copel e Sabesp.

As demonstrações contábeis das companhias **Indústrias Klabin de Papel e Celulose S.A.** e **Cia. Suzano de Papel e Celulose** não serão analisadas, porque, enquanto a Suzano não possuía, em 1999, qualquer plano de previdência complementar, a Klabin mantém plano com entidade aberta, não sendo, portanto, objeto de estudo deste trabalho.

Das vinte demonstrações contábeis a serem analisadas, restaram dezoito que irão compor a amostra deste estudo de caso. Algumas dessas demonstrações contábeis pertencem a empresas patrocinadoras que possuem fundações ou Entidades Fechadas de Previdência Privada (EFPP) comuns, ou seja, uma única fundação administra planos de aposentadoria de mais de uma empresa mantenedora.

O quadro abaixo apresenta as fundações, sua posição no *ranking* conforme o Boletim Consolidado Estatístico da Abrapp, ano de criação ou adesão dos fundos e respectivas empresas patrocinadoras.

Posição no <i>ranking</i> consolidado da Abrapp (Dez/2000)	Entidade Fechada de Previdência Privada (EFPP)	Ano de criação ou adesão	Patrocinadoras
5 ^o	Fundação CESP de Seguridade Social	1969	• Cesp • Eletropaulo
16 ^o	Fundação COPEL de Previdência e Assistência Social	1971	• Copel
3 ^o	Fundação PETROS de Seguridade Social	1969	• Copene • Copesul
-	BB PREVIDÊNCIA Fundo de Pensão do Banco do Brasil	1998	• Embraer
73 ^o	Gerdau Sociedade de Previdência Privada	1990	• Gerdau
35 ^o	Fundação de Seguridade Social – BRASLIGHT	1974	• Light
50 ^o	Fundação Sabesp de Seguridade Social - SABESPREV	1990	• Sabesp
2 ^o	Fundação Sistel de Seguridade Social – SISTEL	1970	• Telepar • Telesp Celular
8 ^o	Fundação Vale do Rio Doce de Seguridade Social – VALIA	1973	• Vale do Rio Doce

A seguir, apresentam-se os elementos de evidenciação recomendados conforme o Parecer de Orientação da CVM n.º 24/1992 para análise das demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras.

1) Entidades patrocinadoras

O Parecer de Orientação da CVM n.º 24 não especifica as situações de aplicação deste item de evidenciação. Portanto, a necessidade de evidenciação das demais entidades patrocinadoras do fundo de aposentadorias foi considerada necessária somente nos casos em que tais entidades possuam responsabilidade solidária para com os futuros déficits.

Normalmente, as empresas patrocinadoras estendem sua política de benefícios às fundações, sendo, pois, exigida a apresentação do nome dessas fundações quando também patrocinam o fundo.

Portanto, quando o plano de benefícios é de contribuição definida (Embraer e Light), a evidenciação torna-se dispensável, já que para esses planos as demais empresas mantenedoras não possuem responsabilidade solidária perante às insuficiências patrimoniais cuja responsabilidade é do participante.

Nas demonstrações contábeis da Cesp e da Eletropaulo, ambas patrocinadoras da Fundação Cesp, não há evidenciação das demais entidades patrocinadoras do plano.

A Telepar patrocina dois planos de previdência privada administrados pela Sistel, além de manter um **convênio de administração** com essa fundação. A apresentação foi considerada incompleta porque, embora a nota explicativa mencione em um dos planos que há **solidariedade no custeio do plano** entre a Telepar e a Telepar Celular, no outro plano, a nota não apresenta as demais empresas participantes que tenham responsabilidade sobre os débitos futuros do outro plano.

O *disclosure* da Telesp Celular foi considerado incompleto porque, embora haja o esclarecimento na nota de que a empresa é uma das patrocinadoras do plano de previdência privada de benefícios definidos, o qual é administrado pela Sistel, a companhia não menciona que a Sistel também é patrocinadora.

A demonstração contábil da Copene apresentou de forma completa este item de evidenciação. Conforme sua nota explicativa, a companhia esclarece: “A PETROS tem como principal objetivo a suplementação de benefícios assegurados e prestados pela previdência social aos empregados da PETROBRÁS, de empresas com vinculação ao sistema PETROBRÁS e da própria PETROS, além da execução de programas assistenciais pelos seus mantenedores.”

Quanto às demonstrações contábeis da Copesul, não há evidenciação das demais entidades patrocinadoras, sendo, portanto, apontada a inexistência dessa informação.

As fundações das demais companhias oferecem benefícios somente à empresa em questão ou a empresas do grupo.

A Fundação Copel, nos anos de 1998 e 1999, tinha somente a Copel como entidade patrocinadora. Portanto, a evidenciação desse quesito foi considerada completa, já que nem mesmo a fundação patrocinava o plano.

A Fundação Gerdau tem como patrocinadoras as empresas do grupo, sendo essa informação claramente evidenciada na nota explicativa. Também não há patrocínio por parte da fundação. Por esse motivo, a evidenciação foi completa.

A Sabesprev administra os planos de pensão da Sabesp, sendo também patrocinadora desses fundos. A nota explicativa não menciona que a Sabesprev também é patrocinadora. Por este motivo, a apresentação foi classificada como incompleta nos dois exercícios.

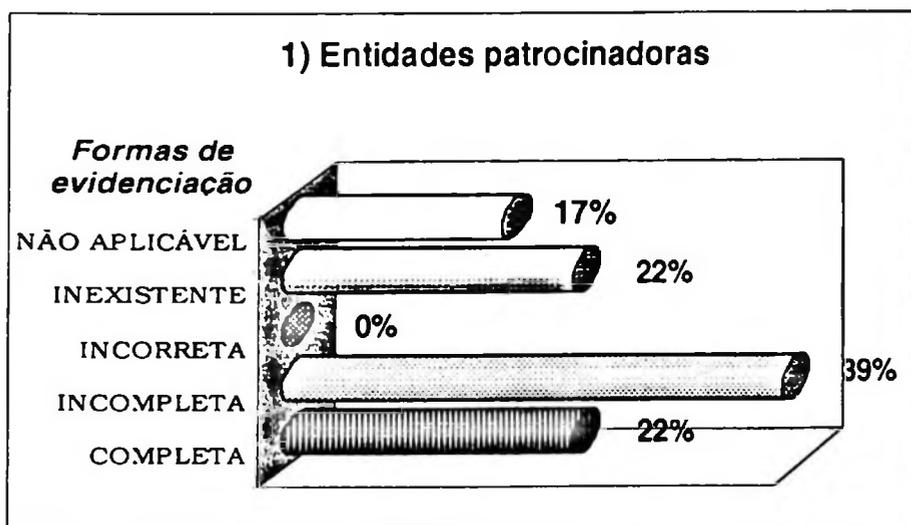
Os planos de pensão administrados pela Fundação Valia são mantidos pela Vale do Rio Doce, empresas controladas e coligadas, além da própria fundação. A evidenciação de “entidades patrocinadoras” foi considerada incompleta nos dois anos, porque não foi revelado que a fundação também era mantenedora do fundo.

1) Elemento de evidenciação:

Entidades patrocinadoras

Demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras	Formas de evidenciação	Demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras	Formas de evidenciação
Cesp/99	Inexistente	Grupo Gerdau/99	Completa
Copel/98	Completa	Light/98	Não- aplicável
Copel/99	Completa	Sabesp/98	Incompleta
Copene/99	Completa	Sabesp/99	Incompleta
Copesul/98	Inexistente	Telepar/98	Incompleta
Copesul/99	Inexistente	Telesp Celular/98	Incompleta
Eletropaulo/98	Inexistente	Telesp Celular/99	Incompleta
Embraer/98	Não- aplicável	Vale do Rio Doce/98	Incompleta
Embraer/99	Não- aplicável	Vale do Rio Doce/99	Incompleta

Verifica-se que apenas 22% das demonstrações analisadas apresentaram o elemento "entidades patrocinadoras" de forma completa. A evidenciação de maior índice, 39%, foi a incompleta, e 22% das notas explicativas não fizeram qualquer evidenciação. Constata-se, pois, a má evidenciação deste quesito, haja vista que "entidades patrocinadoras" não se torna aplicável apenas em três demonstrações (17%).



2) Custo anual para a companhia, incluindo todas as suas contribuições

O custo de pensões da companhia patrocinadora corresponde à despesa lançada no resultado do exercício ou, nos casos em que um conjunto de empregados estejam trabalhando em ativos diferidos, pode ser agregado ao ativo em que estejam relacionados.

Conforme o Parecer CVM n.º 24, esse custo é determinado no período pela soma das contribuições, pagas ou não, ordinárias e extraordinárias, previstas pelos atuários para o exercício corrente.

Conforme o plano de custeio, as contribuições ordinárias representam as contribuições normais, de caráter mensal, regular e obrigatório, na forma e condições aprovadas e normatizadas pelas fundações, de acordo com o regulamento. As contribuições extraordinárias podem estar relacionadas à cobertura de déficit, ao custo anterior do plano - configurando-se como elementos amortizantes de períodos anteriores – ou podem ser de caráter voluntário, fixadas pelo participante, nas condições e periodicidades definidas pela fundação, com o objetivo de majorar o valor da renda a ser recebida no futuro.

Sendo assim, conforme este parecer, não se reconhece o déficit atuarial, ora exigido atualmente pela nova Deliberação CVM n.º 371/2000. Apesar da menor exigência de evidenciação da norma anterior, ainda houve empresas que não apresentaram quaisquer dados sobre o custo de pensões.

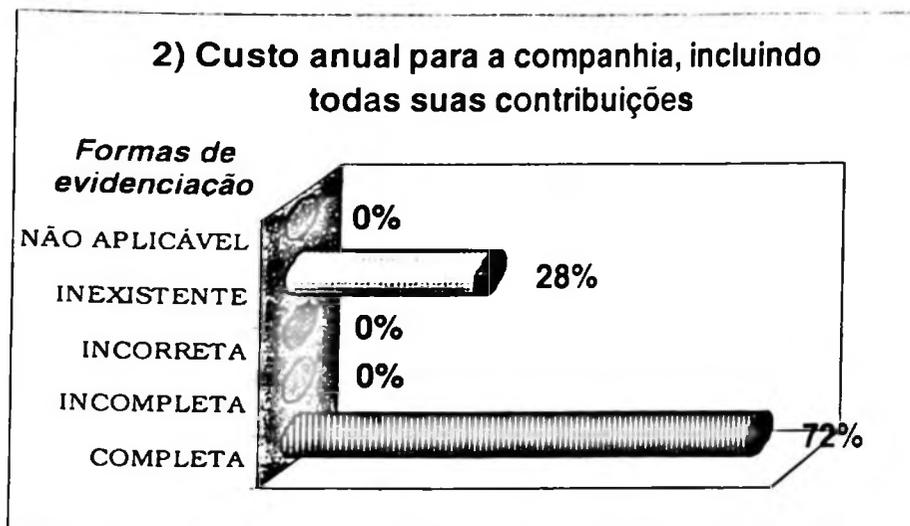
2) Elemento de evidenciação:

Custo anual para a companhia, incluindo todas as suas contribuições

Demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras	Formas de evidenciação	Demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras	Formas de evidenciação
Cesp/99	Completa	Grupo Gerdau/99	Completa
Copel/98	Completa	Light/98	Completa
Copel/99	Completa	Sabesp/98	Inexistente
Copene/99	Completa	Sabesp/99	Inexistente
Copesul/98	Completa	Telepar/98	Completa
Copesul/99	Completa	Telesp Celular/98	Completa
Eletropaulo/98	Inexistente	Telesp Celular/99	Completa
Embraer/98	Completa	Vale do Rio Doce/98	Inexistente
Embraer/99	Completa	Vale do Rio Doce/99	Inexistente

Dentre as dezoito demonstrações, treze apresentaram corretamente o custo anual, incluindo todas as contribuições, enquanto que cinco demonstrações, relativas às empresas Eletropaulo, Sabesp e a Vale do Rio Doce, não fizeram qualquer menção a esses valores em suas notas explicativas.

A omissão dessa informação compromete a transparência da nota explicativa sobre fundos de pensão, à medida que deixa de informar o quanto o resultado do exercício foi impactado, ou, nos casos em que há empregados trabalhando em ativos diferidos, o valor agregado aos ativos relacionados.



3) Regime atuarial de determinação de custos

Os regimes financeiros dos planos de benefícios têm uma distribuição específica na Consolidação das Leis da Previdência Social. Aos benefícios de aposentadorias de qualquer natureza cabe o regime de capitalização, dividindo-se os demais benefícios em regime de repartição simples e regime de repartição de capitais de cobertura. Mesmo a par dessa determinação legal, a forma de custeamento dos benefícios deve ser evidenciada porque representa um fator decisivo na contabilização dos planos de aposentadoria e pensão.

A companhia Vale do Rio Doce, nos exercícios de 1998 e 1999, além de revelar o regime para aposentadorias, divulga também o regime específico para pensões. Em sua nota explicativa, esclarece que o plano de suplementação adotado pela VALIA é de capitalização para aposentadorias e de capitais de cobertura para as pensões. Considera ainda as reservas técnicas correspondentes ao valor atual dos benefícios concedidos e a conceder relativos a direitos adquiridos pelos participantes, de tal modo que possa a entidade atendê-los sem a utilização de outros recursos.

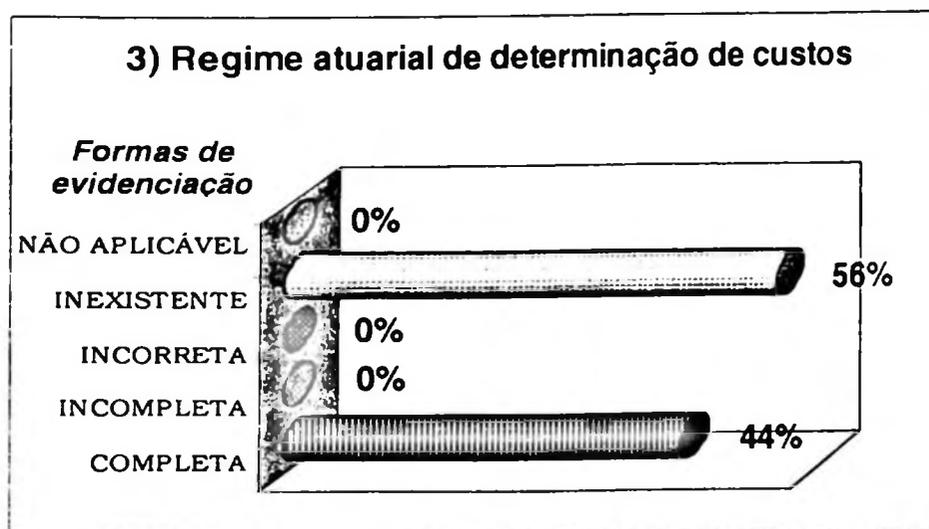
A nota explicativa da Sabesp, exercício de 1998, também segrega os sistemas de determinação de custos aos benefícios de pensão e de aposentadorias. Interessante notar, que no ano de 1999, a patrocinadora não mais apresenta essas informações.

3) Elemento de evidenciação:

Regime atuarial de determinação de custos

Demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras	Formas de evidenciação	Demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras	Formas de evidenciação
Cesp/99	Completa	Grupo Gerdau/99	Completa
Copel/98	Inexistente	Light/98	Inexistente
Copel/99	Inexistente	Sabesp/98	Completa
Copene/99	Inexistente	Sabesp/99	Inexistente
Copesul/98	Inexistente	Telepar/98	Completa
Copesul/99	Inexistente	Telesp Celular/98	Completa
Eletropaulo/98	Inexistente	Telesp Celular/99	Completa
Embraer/98	Inexistente	Vale do Rio Doce/98	Completa
Embraer/99	Inexistente	Vale do Rio Doce/99	Completa

Dentre as dezoito demonstrações contábeis das empresas mantenedoras de fundos de pensão, oito apresentaram o regime atuarial e dez demonstrativos não fizeram qualquer menção, representando estes 56% dos elementos da amostra selecionada, sendo, portanto, a maioria.



4) Tipo de plano (benefício definido, contribuição definida, misto)

Esse elemento de evidência é de suma importância porque estabelece a forma de contabilização dos benefícios. Vale ressaltar que não existe menção específica quanto a benefícios mistos nas normas americanas e internacionais.

4) Elemento de evidência:

Tipo de plano (benefício definido, contribuição definida, misto)

Demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras	Formas de evidência	Demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras	Formas de evidência
Cesp/99	Inexistente	Grupo Gerdau/99	Inexistente
Copel/98	Incompleta	Light/98	Completa
Copel/99	Incompleta	Sabesp/98	Completa
Copene/99	Inexistente	Sabesp/99	Completa
Copesul/98	Inexistente	Telepar/98	Incompleta
Copesul/99	Inexistente	Telesp Celular/98	Incompleta
Eletropaulo/98	Completa	Telesp Celular/99	Incompleta
Embraer/98	Completa	Vale do Rio Doce/98	Inexistente
Embraer/99	Completa	Vale do Rio Doce/99	Inexistente

As empresas Cesp, Copene, Copesul, Gerdau e a Vale do Rio Doce deixaram de informar os tipos de planos patrocinados, representando suas respectivas demonstrações 39% da amostra.

Embora a Cesp tenha colocado em sua nota explicativa, NE - 25 Planos de Aposentadoria e Pensão aos Empregados, que fora criado o Plano B1 de benefícios, em vigor desde 1º de janeiro de 1998, a fim de substituir o plano B (Benefício Suplementar Proporcionalmente Saldado – BSPS), não menciona o tipo de benefício do plano ora implantado.

As empresas Copene e Copesul não citam o tipo do plano. Deduz-se que possuem planos do tipo de benefício definido por obrigarem-se a proporcionar, se necessário, recursos financeiros adicionais, caso se verifique insuficiência acentuada de reservas técnicas do plano. Como se sabe, somente em planos de benefício definido existe a responsabilidade da empresa patrocinadora para com

os déficits ocorridos. Com isso, foram consideradas inexistentes a apresentação do tipo de plano tanto para a Copene como para a Copesul.

Dentre as empresas mantenedoras de planos de benefício definido, além da Copene e Copesul, estão a Sabesp, Telepar e Telesp Celular.

A Sabesp cita o tipo de plano em sua nota explicativa nos dois exercícios tendo, pois, total *disclosure*. A Telepar e a Telesp Celular patrocinam planos de previdência privada administrados pela Sistel. Embora essas empresas não cite o tipo de plano – benefício definido - menciona a característica básica dos planos de benefícios definidos que consiste em rendas predeterminadas. Em suas respectivas notas explicativas, divulgam que seus planos são estipulados como a diferença entre 90% do salário real de benefícios, atualizado até a data da aposentadoria, e o valor da previdência pago pelo INSS. Sendo assim, considerou-se como incompleta a forma de apresentação do tipo de plano.

Como consta nos demonstrativos contábeis, as empresas Embraer e Light são as únicas patrocinadoras de planos de benefícios de contribuição definida, sendo o plano da Embraer, fechado, administrado pela BB Previdência.

Vale ressaltar que a nota explicativa da Copel menciona a criação de um novo plano com características de contribuição definida.

Recorrendo às demonstrações contábeis em 31/12/99 e 31/12/98 da Fundação Copel de Previdência e Assistência Social tem-se o seguinte esclarecimento na nota explicativa, NE 17 – Plano Previdenciário III:

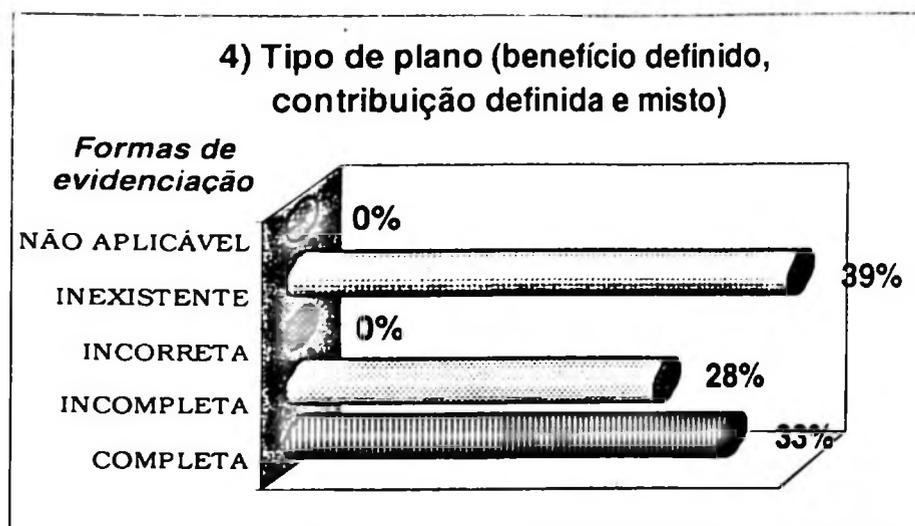
- a) a confirmação do novo plano previdenciário como de contribuição definida;
- b) o saldamento financeiro dos planos anteriores para implantação do novo plano; e
- c) controle em quantidades de quotas das contribuições mensais de cada participante, sendo valorizadas pelo desempenho líquido dos investimentos.

Conforme o Parecer Atuarial da fundação, os participantes ativos que não migraram para o novo plano (162 participantes próximos da aposentadoria) afetaram muito pouco a reserva matemática com a constituição de uma Reserva de Benefícios a Conceder, representando apenas 1% daquelas reservas.

De fato, a predominância absoluta do plano de contribuição definida ficou clara com as informações obtidas nos demonstrativos da fundação. Resta a dúvida se esse plano é de contribuição definida pura ou se é um plano misto.

Com base no estatuto da fundação, o novo plano previdenciário implantado oferece benefícios programados como, renda mensal normal e diferida e benefícios de risco - renda mensal por invalidez, auxílio-doença, renda de pensão, auxílio-reclusão, pecúlio por morte. O plano é misto porque, além de oferecer benefícios de risco, o estatuto reserva o direito de recebimento de renda mensal vitalícia. Com todas essas características de benefício definido, a Copel termina por financiar um plano misto e não um plano de contribuição definida, devendo, portanto, atender às exigências previstas para o *disclosure* de benefícios definidos. Por esses motivos, a evidenciação do elemento – tipo de plano – foi considerada incompleta.

A demonstração contábil da Eletropaulo, ano de 1998, esclarece em sua nota explicativa que o plano de benefício é do tipo misto. “O plano de suplementação foi reformulado a partir de 01/04/98, tendo como característica principal o modelo misto, composto de 70% do salário real de contribuição total como benefício definido, e 30% do salário real de contribuição total como contribuição definida.” Sendo assim, sua forma de evidenciação foi considerada completa.



5) Obrigações vencidas

Conforme evidenciado nas demonstrações financeiras das empresas patrocinadoras, não existe, em nenhum dos casos, indícios que apontem para o não-pagamento das contribuições do período ou das contribuições contratadas que surgem, por exemplo, para cobrir déficits pactuados.

A exemplo dessa última situação, tem-se a Sabesp, que declara em sua nota explicativa: “Ademais, a contribuição da companhia inclui a responsabilidade assumida referente a períodos anteriores à constituição da SABESPREV, a qual é exigível até fevereiro de 2011. O montante dessa obrigação, definido por cálculo atuarial, no montante de R\$ 10.112 (1998 – R\$ 10.362), está registrado contabilmente, apropriado de acordo com o prazo de realização, no passivo circulante e a longo prazo.”

5) Elemento de evidenciação:

Obrigações vencidas

Demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras	Formas de evidenciação	Demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras	Formas de evidenciação
Cesp/99	Não- aplicável	Grupo Gerdau/99	Não- aplicável
Copel/98	Não- aplicável	Light/98	Não- aplicável
Copel/99	Não- aplicável	Sabesp/98	Não- aplicável
Copene/99	Não- aplicável	Sabesp/99	Não- aplicável
Copesul/98	Não- aplicável	Telepar/98	Não- aplicável
Copesul/99	Não- aplicável	Telesp Celular/98	Não- aplicável
Eletropaulo/98	Não- aplicável	Telesp Celular/99	Não- aplicável
Embraer/98	Não- aplicável	Vale do Rio Doce/98	Não- aplicável
Embraer/99	Não- aplicável	Vale do Rio Doce/99	Não- aplicável

Constatou-se a não-aplicação desse item em todas as demonstrações contábeis, tendo como base para essa classificação apenas os informes evidenciados nesses demonstrativos. Não foi, entretanto, investigado o pagamento ou não das obrigações devidas em cada plano de benefícios em outras fontes.

6) Compromissos estatutários da companhia em relação às insuficiências patrimoniais

O compromisso das empresas patrocinadoras de planos de contribuição definida limita-se apenas ao pagamento das contribuições aos fundos de aposentadoria e pensão. Entretanto, apenas as empresas Embraer e Light possuem plano de contribuição definida, sendo, portanto, dispensadas de evidenciar o quesito que se refere a insuficiências patrimoniais.

A Copel – plano misto – juntamente com as demais empresas – plano de benefício definido – assumem a responsabilidade de cobrir eventuais déficits nos planos, podendo dividir ou não o ônus com seus empregados conforme prescrito em regulamento. Por reunirem essas características, os compromissos estatutários da companhia em relação às insuficiências patrimoniais devem ser evidenciados, mesmo havendo superávit no período, permitindo ao usuário conhecer a política assumida pela empresa patrocinadora na projeção de futuros débitos.

6) Elemento de evidenciação:

Compromissos estatutários da companhia em relação às insuficiências patrimoniais

Demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras	Formas de evidenciação	Demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras	Formas de evidenciação
Cesp/99	Inexistente	Grupo Gerdau/99	Inexistente
Copel/98	Inexistente	Light/98	Não- aplicável
Copel/99	Inexistente	Sabesp/98	Inexistente
Copene/99	Completa	Sabesp/99	Inexistente
Copesul/98	Completa	Telepar/98	Inexistente
Copesul/99	Completa	Telesp Celular/98	Inexistente
Eletropaulo/98	Completa	Telesp Celular/99	Inexistente
Embraer/98	Não- aplicável	Vale do Rio Doce/98	Inexistente
Embraer/99	Não- aplicável	Vale do Rio Doce/99	Inexistente

Na nota explicativa da Copene consta: "A Companhia, de acordo com o Estatuto e a legislação vigente, obriga-se a proporcionar, se necessários, recursos financeiros adicionais, caso se verifique insuficiência acentuada de reservas técnicas do plano."

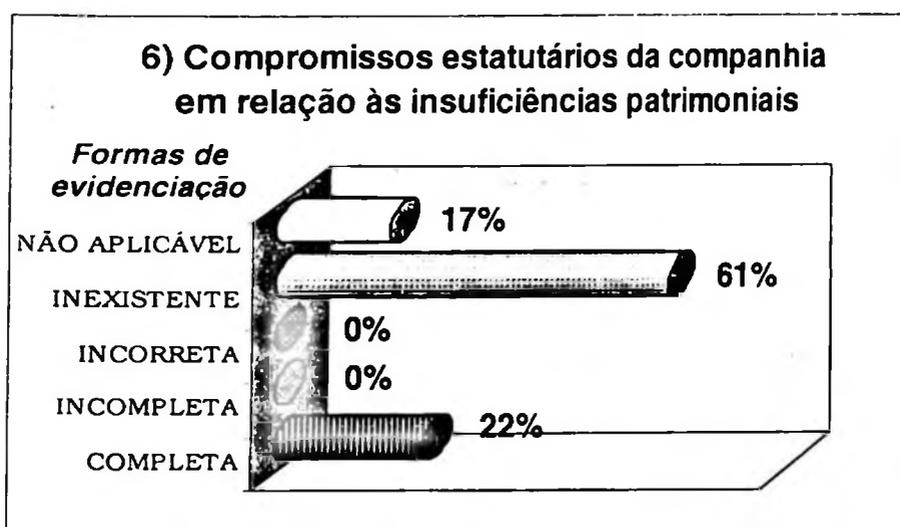
Pertencendo ao mesmo fundo de pensão, a Copesul também traz uma informação similar: "Conforme previsto no regulamento do Plano de Benefícios da PETROS - Fundação PETROBRÁS de Seguridade Social e legislação pertinente, caso se verifique relevantes insuficiências de reservas técnicas, a sociedade contribuirá com aporte financeiro adicional."

Sendo assim, a apresentação do elemento de evidenciação "compromissos estatutários" foi considerada completa tanto para a Copene como para a Copesul, interpretando-se que o ônus de futuros déficits caberão somente a essas patrocinadoras.

Outra evidenciação completa pertence à demonstração da Eletropaulo. Em sua NE 25 faz o seguinte esclarecimento: "No caso de ocorrer déficit técnico no plano de suplementação, o mesmo será custeado, paritariamente, entre a Companhia e os empregados."

Observa-se que nas demais empresas em que a aplicação de evidenciação do elemento é exigida, não há a devida apresentação dessa informação.

A não-evidenciação desse elemento representa uma falta grave, porque não esclarece as bases constituidoras da obrigação futura. Conforme o gráfico abaixo, pode-se verificar que 61% das demonstrações não apresentaram a política de “compromissos estatutários”, 22% das empresas evidenciaram corretamente e em 17% da amostra o item não é aplicável.



7) Valor da insuficiência e suas razões

Esse quesito não é aplicável à Embraer e à Light por possuírem planos de contribuição definida, não tendo qualquer compromisso em relação às insuficiências patrimoniais.

Empresas que apresentaram resultados superavitários, como a Cesp, Copel (ano de 1999), Gerdau, Vale do Rio Doce (ano de 1999) e Telepar, também estão dispensadas de divulgar este item.

A evidenciação referente ao conjunto de demonstrações contábeis da Copel no ano de 1998 foi incompleta porque, apesar de ter sido apresentado o valor do déficit atuarial, não foram apresentadas as causas desse déficit.

No ano de 1998, a Vale do Rio Doce havia apurado um déficit técnico, cujas causas foram plenamente divulgadas. Portanto, para esse ano, sua evidenciação foi considerada completa.

Na demonstração contábil da Eletropaulo, apesar de ter-se evidenciado o valor do déficit, não houve comentários sobre as causas desse déficit. Dessa maneira, sua evidenciação foi classificada incompleta.

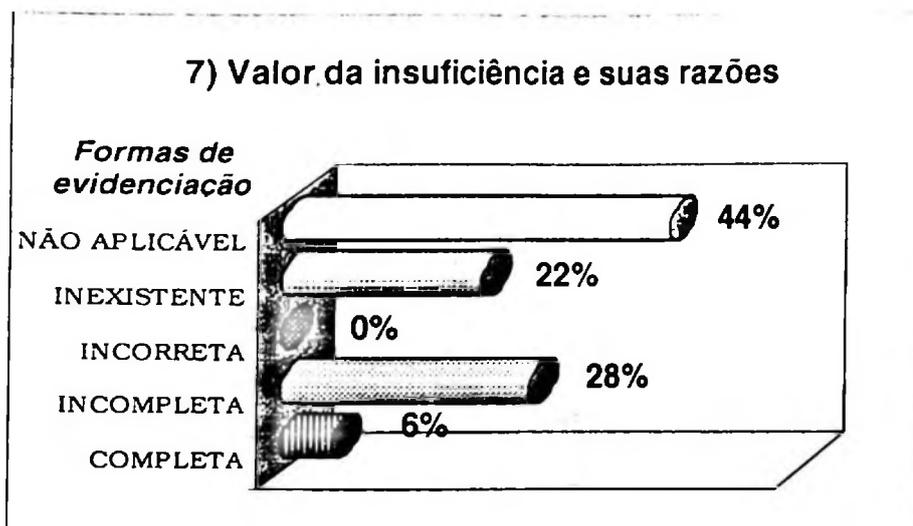
Quanto às companhias Sabesp e Telesp Celular, elas cometeram grave erro não revelando, ao menos, o resultado do plano no período. Por esse motivo, o *disclosure* quanto a esse elemento de evidenciação foi considerado inexistente.

As empresas Copene e Copesul evidenciaram o resultado do período de forma incompleta porque não quantificaram o valor déficit ou superávit de seus respectivos fundos. Embora esteja clara a política de compromissos estatutários em relação às insuficiências patrimoniais (as empresas cobrindo todos os déficits), não houve informação específica quanto ao valor da insuficiência, sendo divulgado apenas que até a presente data não houve necessidade de qualquer suplementação.

7) Elemento de evidenciação:

Valor da insuficiência e suas razões

Demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras	Formas de evidenciação	Demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras	Formas de evidenciação
Cesp/99	Não- aplicável	Grupo Gerdau/99	Não- aplicável
Copel/98	Incompleta	Light/98	Não- aplicável
Copel/99	Não- aplicável	Sabesp/98	Inexistente
Copene/99	Incompleta	Sabesp/99	Inexistente
Copesul/98	Incompleta	Telepar/98	Não- aplicável
Copesul/99	Incompleta	Telesp Celular/98	Inexistente
Eletropaulo/98	Incompleta	Telesp Celular/99	Inexistente
Embraer/98	Não- aplicável	Vale do Rio Doce/98	Completa
Embraer/99	Não- aplicável	Vale do Rio Doce/99	Não- aplicável



Das dezoito demonstrações contábeis, não há aplicação do item em oito demonstrativos, restando apenas dez demonstrações para análise. Do conjunto de dez informes contábeis, apenas uma companhia evidenciou o déficit e suas respectivas causas, que foi a Cia. Vale do Rio Doce, em 1998. Conclui-se a má evidenciação quanto a esse quesito, principalmente quando ainda constata-se demonstrações que nem mesmo apresentaram o valor do déficit ou superávit apurado.

8) Taxas de contribuição atual e futuras, aprovadas ou previstas

As taxas atuais e futuras de contribuição, parte patronal e dos empregados, são resultantes de cálculos atuariais, submetendo-se à aprovação do conselho de administração das empresas patrocinadoras.

Esse elemento de evidenciação apenas não é aplicável às demonstrações contábeis da Embraer no ano de 1998, já que somente em 1999 os empregados fariam a adesão ao plano, ou seja, somente em 1999 o plano passou a existir de fato.

As companhias Copel, Copene, Eletropaulo, Embraer, Gerdau e Light deixaram de evidenciar as taxas de contribuição, enquanto as demais empresas evidenciaram-na de forma incompleta, não apresentando as taxas futuras de

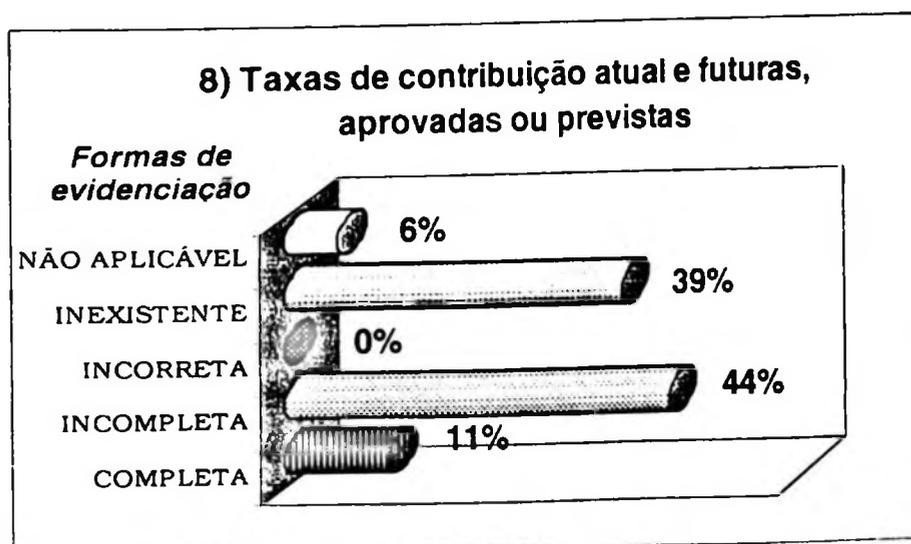
contribuição, com exceção das demonstrações contábeis da Copesul, que apresentaram todos os informes exigidos para esse elemento de evidênciação.

8) Elemento de evidênciação:

Taxas de contribuição atual e futuras

Demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras	Formas de evidênciação	Demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras	Formas de evidênciação
Cesp/99	Incompleta	Grupo Gerdau/99	Inexistente
Copel/98	Inexistente	Light/98	Inexistente
Copel/99	Inexistente	Sabesp/98	Incompleta
Copene/99	Inexistente	Sabesp/99	Incompleta
Copesul/98	Completa	Telepar/98	Incompleta
Copesul/99	Completa	Telesp Celular/98	Incompleta
Eletropaulo/98	Inexistente	Telesp Celular/99	Incompleta
Embraer/98	Não- aplicável	Vale do Rio Doce/98	Incompleta
Embraer/99	Inexistente	Vale do Rio Doce/99	Incompleta

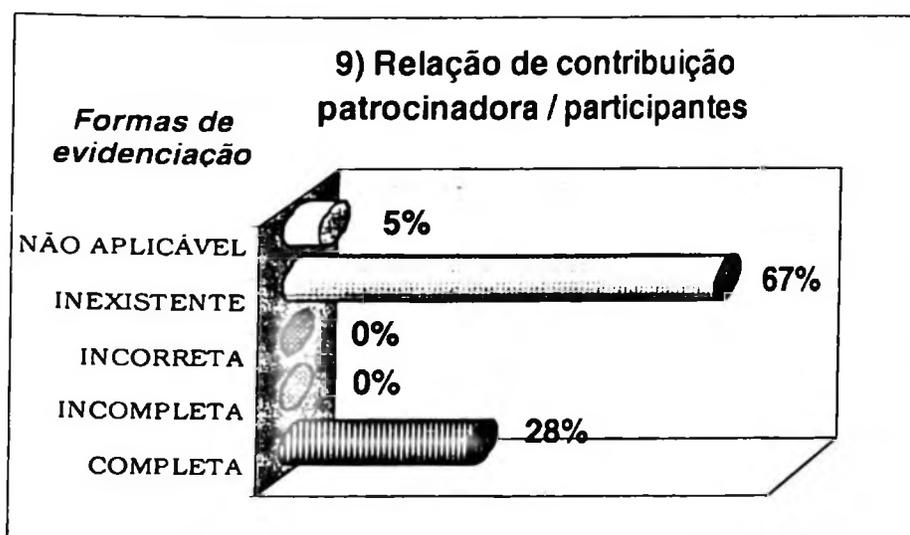
Examinando o gráfico abaixo, apura-se que 44% das demonstrações evidenciaram parcialmente este item, deixando de informar as futuras taxas de contribuição. Entretanto, o erro mais grave observado em termos de *disclosure* foi mesmo a não-evidênciação de quaisquer taxas de contribuição – atual ou futuras – como em 39% das demonstrações contábeis analisadas.



82/96

9) Relação de contribuição patrocinadora/participantes

A maior parte dos relatórios (67%) não apresenta a relação de contribuição patrocinadora/participantes, que aparece nas demais demonstrações contábeis (28%), com exceção da demonstração da Embraer/98, cuja adesão deveria ocorrer em março do ano de 1999. A apresentação desse último demonstrativo, que representa (5%) da amostra, foi classificada como “não-aplicável”.



Vale ressaltar que as generosas contribuições patronais das empresas estatais ocasionaram, no segundo semestre de 2000, vários processos de intervenção movidos pela Secretaria de Previdência Complementar. Um desses fundos é a Previ - Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil – que representa o maior fundo de aposentadorias e pensão do Brasil.

A medida saneadora, proposta pela Secretaria de Previdência Complementar, de implantar contribuições paritárias passa também a exigir dos participantes o pagamento da diferença paga a mais pelos fundos, além de estender o período de tempo de serviço e idade para ter direito à aposentadoria.

Nas empresas privadas, não há predeterminação na relação de contribuição patrocinadora/participantes. O empregador pode assumir integralmente ou não as contribuições.

Percebe-se, pois, a importância da evidenciação deste requisito à medida que representa a política de benefícios da empresa em relação aos participantes do plano.

9) Elemento de evidenciação:

Relação de contribuição patrocinadora / participantes

Demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras	Formas de evidenciação	Demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras	Formas de evidenciação
Cesp/99	Completa	Grupo Gerdau/99	Completa
Copel/98	Inexistente	Light/98	Inexistente
Copel/99	Inexistente	Sabesp/98	Completa
Copene/99	Inexistente	Sabesp/99	Completa
Copesul/98	Inexistente	Telepar/98	Inexistente
Copesul/99	Inexistente	Telesp Celular/98	Inexistente
Eletropaulo/98	Completa	Telesp Celular/99	Inexistente
Embraer/98	Não- aplicável	Vale do Rio Doce/98	Inexistente
Embraer/99	Inexistente	Vale do Rio Doce/99	Inexistente

10) Data da última reavaliação atuarial aprovada

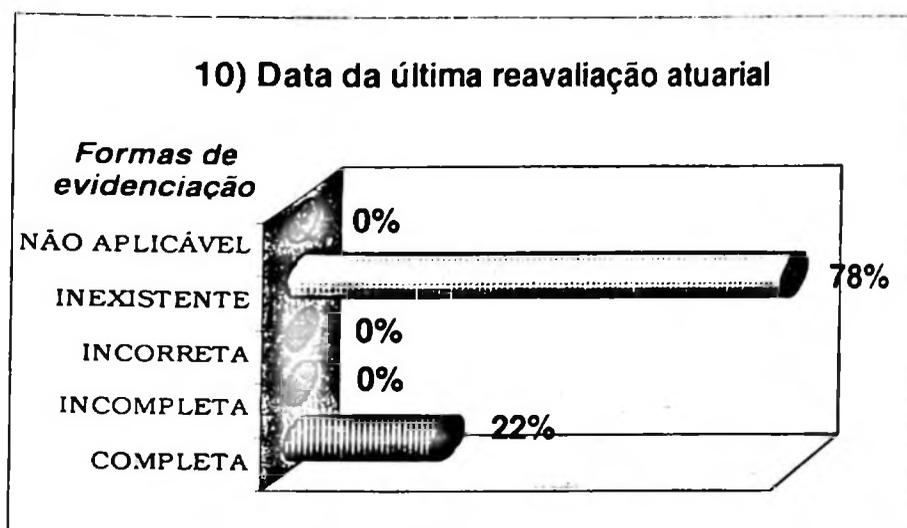
A reavaliação atuarial deve ser feita no mínimo de ano em ano, podendo utilizar na data do balanço o método de recorrência, ou seja, trazer a valor presente os valores antes avaliados. Conforme os dados apurados, constata-se a grande omissão dessa divulgação pelas empresas patrocinadoras, comprometendo os valores ativos e passivos dos planos.

10) Elemento de evidenciação:

Data da última reavaliação atuarial

Demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras	Formas de evidenciação	Demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras	Formas de evidenciação
Cesp/99	Inexistente	Grupo Gerdau/99	Completa
Copel/98	Inexistente	Light/98	Inexistente
Copel/99	Inexistente	Sabesp/98	Completa
Copene/99	Inexistente	Sabesp/99	Inexistente
Copesul/98	Inexistente	Telepar/98	Completa
Copesul/99	Inexistente	Telesp Celular/98	Inexistente
Eletropaulo/98	Inexistente	Telesp Celular/99	Completa
Embraer/98	Inexistente	Vale do Rio Doce/98	Inexistente
Embraer/99	Inexistente	Vale do Rio Doce/99	Inexistente

Como pode ser visto, apenas as companhias Gerdau, Sabesp (ano de 1998), Telepar e Telesp Celular (ano de 1999) apresentaram a data da última reavaliação atuarial. Essas quatro manifestações representam apenas 22% da amostra, todo o restante, 78%, deixou de evidenciar esse quesito.



11) Informações adicionais

Neste item, constam as evidenciações adicionais não-exigidas pelo Parecer de Orientação CVM n.º 24, mas que acrescentam informações importantes, subsidiando o conhecimento do perfil de cada fundo de pensão.

Companhia Energética de São Paulo – CESP

(Demonstrações contábeis referentes ao ano de 1999)

↳ Relatório da administração – Balanço Social

Divulga os valores destinados à previdência privada dos empregados no ano de 1999 e 1998.

↳ NE 18 – Valores a pagar

Referem-se a contrato para a cobertura de déficit técnico atuarial existente junto à Fundação CESP até 31 de outubro de 1997, de parcelamento relativo ao “benefício suplementar proporcional saldado” – BSPS. Esse saldo vem sendo amortizado em 240 parcelas mensais, desde 30 de dezembro de 1997, e é atualizado pela variação do EGP-DI, acrescido de juros de 6% a.a., ou pela variação do custo atuarial, dos dois

índices aplica-se o maior. A Companhia efetuou os ajustes relativos à variação do custo atuarial até a data do balanço.

Decorrente da cisão parcial foram vertidas partes dessas obrigações às empresas incorporadas proporcionalmente ao quadro de empregados a elas alocados (Nota 1). Inclui também o saldo do contrato financeiro referente a pagamento de benefícios definidos pela Lei n.º 4.819/58, o qual vem sendo amortizado em 48 parcelas mensais, a partir de 1º de julho de 1999, corrigidas pela variação do IGP-M, acrescido de juros de 6% a.a. (Nota 10).

↳ NE 25 – Planos de aposentadoria e pensão aos empregados

A CESP, em negociações com os sindicatos representativos da categoria, reformulou o plano em 1997, objetivando equacionar o déficit técnico atuarial e diminuir o risco de futuros déficits

Companhia Paranaense de Energia – Copel

(Demonstrações contábeis referentes aos exercícios de 1998 e 1999)

↳ Relatório da administração – Recursos Humanos (exercício de 1999)

Diz que a COPEL é mantenedora de entidade de previdência privada – Fundação COPEL – e conta com benefícios vinculados àquela instituição, propiciando, além de renda complementar aos aposentados, plano de saúde com assistência médico-hospitalar a todos os seus integrantes. Isso possibilitou a implementação de programas de desligamento incentivados, ocasionando em 1999 uma redução de 906 empregados (12,2% no quadro), encerrando o ano com 6.536 colaboradores.

↳ Relatório da administração – Demonstração do Valor Adicionado (ano de 1999)

Evidencia os gastos com previdência privada e incentivo à aposentadoria.

↳ Relatório da administração – Balanço Social (exercícios de 1998 e 1999)

Divulga os valores destinados à previdência privada dos empregados no ano de 1999, 1998 e 1997.

↳ Relatório da administração – Fluxo de Caixa (1999)

↳ Anexo - Fluxo de Caixa (1998)

Divulga os valores destinados a provisões junto à fundação Copel e variações no passivo circulante com previdência privada dos empregados nos anos de 1999 e 1998.

↓ NE 3 – Principais Práticas Contábeis (anos de 1998 e 1999)

“h) Plano de complementação de aposentadoria e pensão – Os custos associados ao plano de aposentadoria e pensão junto à Fundação Copel, são reconhecidos à medida que as contribuições são incorridas.”

↓ NE 27 – Plano Previdenciário e Outros Benefícios aos Empregados (exercícios de 1998 e 1999)

“O direito adquirido pelos participantes em função da mudança de critério na implantação do novo plano previdenciário em Assembléia Geral Extraordinária – AGE, de 15 de outubro de 1998 gerou uma dívida que está discriminada nos valores do passivo circulante e do passivo exigível a longo prazo, atualizada pelo INPC e juros de 6% a.a.”

COPENE – Petroquímica do Nordeste S.A.

(Demonstrações contábeis referentes ao ano de 1999)

↓ Balanço Social

Torna a divulgar as mesmas informações contidas na nota explicativa sobre aposentadoria e pensões.

COPESUL – Companhia Petroquímica do Sul S.A.

(Demonstrações contábeis referentes aos exercícios de 1998 e 1999)

↓ NE 25 – Fundo de Pensão (anos de 1998 e 1999)

“Tendo em vista a elaboração das demonstrações contábeis de acordo com princípios contábeis norte-americanos(U.S GAAP), a serem divulgadas no exterior, foi apurada por atuários, em 31 de dezembro de 1999, a eventual insuficiência relativa à denúncia do Plano PETROS no montante aproximado de R\$ 70.400, a qual foi provisionada naquelas demonstrações contábeis.”

↓ Balanço Social (anos de 1998 e 1999)

Valores destinados ao fundo de pensão nos anos de 1997, 1998 e 1999.

ELETROPAULO METROPOLITANA Eletricidade de São Paulo S.A.

(Demonstrações contábeis referentes ao exercício de 1998)

↳ Relatório da Administração

Menciona a renegociação de parte da dívida da companhia frente à Fundação Cesp. "De um montante de R\$ 512,5 milhões foram saldados R\$ 422,5 milhões em imóveis em setembro de 1997. A partir de setembro de 1998, acabaram em parte retomados pela Administração da Companhia, representando R\$ 336,7 milhões para aproveitamento no programa de reestruturação patrimonial."

↳ Balanço Social

Valores destinados ao fundo de pensão no ano de 1998 e a representação percentual desses valores sobre a Folha de Pagamento Bruta e sobre o Lucro Operacional.

↳ NE 9 – Ativo Permanente – Investimentos

Essa nota explica a renegociação dos imóveis que foram dados à Fundação Cesp no programa de reestruturação patrimonial e como o resultado dessa transação foi incorporado ao "Ativo Permanente – Investimentos – Imóveis Destinados a Uso Futuro" com contrapartida no "Exigível a Longo Prazo – Outras Obrigações".

↳ NE 14 – Empréstimos, financiamentos, debêntures e encargos

Discrimina os valores da dívida para com a Fundação Cesp no circulante e no longo prazo. A nota esclarece: "Confissão de Dívida – refere-se a contratos denominados Instrumento Particular de confissão de dívida e outras Avenças, assinados em 21/07/94 e 30/09/97, com interveniência e anuência da Secretaria Nacional de Previdência Complementar, para pagamento em 60 parcelas mensais. Esses contratos são corrigidos pelo custo atuarial fornecido por Consultor Atuarial Externo ou variação da TR + 8% a.a., dos dois o maior."

↳ NE 17 – Outras obrigações (Passivo circulante e exigível a longo prazo)

Apresentação dos valores relativos às obrigações para com a Fundação Cesp conforme o motivo apresentado na NE 9, tendo correção de acordo com a NE 14.

↳ NE 25 – Plano de suplementação de aposentadoria e pensão

“O Benefício Suplementar Proporcional Saldado (BSPS) é garantido aos empregados participantes do plano de suplementação que aderirem ao novo modelo implementado a partir de 01/04/98, e vierem a se desligar, mesmo sem estarem aposentados. Esse benefício assegura o valor proporcional da suplementação relativo ao período do serviço anterior à data da reformulação do novo plano de suplementação. O benefício será devido a partir da data em que o participante completar as carências mínimas previstas no regulamento do novo plano.”

EMBRAER – Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A

(Demonstrações contábeis referentes aos anos de 1998 e 1999)

↳ Relatório da administração – Responsabilidade Social

De acordo com o relatório da administração de 1998, a empresa declara que, a partir de julho, a companhia iniciava o processo de definição e implementação de um Plano de Aposentadoria Complementar, apresentando as características principais do plano.

No relatório de 1999, ressalta-se: “em adição aos benefícios médico-hospitalares e sociais disponibilizados à totalidade dos empregados, foi concluída a implantação do Plano de Aposentadoria Complementar que já acumula a adesão de 60% do efetivo.”

Ainda no Relatório da Administração da Embraer, há um gráfico denominado “Benefícios – 1999” em que se verifica a representatividade do Plano de Previdência nos benefícios totais dos empregados da empresa, abarcando 10% dos recursos totais investidos em benefícios.

↳ NE 3 – Principais Práticas Contábeis - Plano de pensão (ano de 1999)

“(m) Plano de pensão – A empresa patrocina um plano de contribuição definida para seus funcionários. Os custos correntes são determinados pelo montante da contribuição requerida para o período e contabilizados pelo regime de competência.”

↳ NE 14 – Contas a pagar

Encontra-se o valor de previdência privada a pagar para a empresa controladora de R\$ 936 mil em 1999 e R\$ 3.532 mil em 1998.

↳ NE 23 – Plano de Aposentadoria Complementar (ano de 1998)

↳ NE 22 – Plano de Aposentadoria Complementar (ano de 1999)

Subsidiárias

A controlada Embraer Aircraft Corporation – EAC mantém um plano de aposentadoria complementar para seus empregados do tipo benefício definido, instituído em 1993, de acordo com as normas e legislação vigentes nos Estados Unidos. As principais informações do plano divulgadas são benefícios concedidos e a conceder, reservas a amortizar, ativos do plano, déficit técnico, contribuição da patrocinadora no exercício.

Gerdau S.A

(Demonstrações contábeis referentes ao ano de 1999)

↳ Relatório da Administração

“A Fundação Gerdau, em seu 36º ano de atividades, aplicou R\$ 12,7 milhões em programas nas áreas de saúde, habitação, educação e assistência social, destinados aos seus colaboradores e familiares. Os serviços de assistência médico-hospitalar, odontológica e ambulatorial somaram 500 mil atendimentos. Além disso, a Fundação concede também financiamentos para aquisição e reformas de imóveis, sustentados por um fundo rotativo que permite atender a novas solicitações.

A Gerdau Sociedade de Previdência Privada, que visa conceder benefícios complementares aos da Previdência Social aos empregados das empresas Gerdau, encerrou o ano de 1999 com um patrimônio líquido de R\$ 199 milhões, obtendo uma rentabilidade de 44,9% no exercício, bem superior, portanto, ao mínimo contratual (IGP + 4% a.a.)”

Light Serviços de Eletricidade S.A.

(Demonstrações contábeis referentes ao exercício de 1998)

↳ Relatório da administração – Balanço Social

Apresenta valores destinados à Previdência Privada nos anos de 1997 e 1998 com os respectivos percentuais sobre a Folha Bruta de Pagamentos e sobre o Lucro Operacional. Traz também o número de aposentados durante os dois anos.

↳ Balanço Patrimonial

Apresenta valores discriminados no passivo circulante e no exigível a longo prazo, destinados à Fundação de Seguridade Social.

↳ NE 5 – Investimentos

Explica a rubrica de imóveis destinados a uso futuro. Por ter adquirido a Eletropaulo Metropolitana, assumiu dívidas com a Fundação Cesp.

↳ NE 13 – Plano de aposentadoria

Elenca os valores da dívida citada acima junto à Fundação Cesp.

Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo - SABESP

(Demonstrações contábeis referentes aos anos de 1998 e 1999)

↳ NE 9 – Empréstimos e Financiamentos (ano de 1999)

Encontra-se o valor de R\$ 20 mil no curto prazo em 1999 como valor a pagar para a Fundação Sabesp de Seguridade Social – SABESPREV.

↳ NE 12 – Planos Previdenciário e Assistencial (ano de 1999)

“O programa assistencial, que é constituído por planos optativos, de livre escolha, é mantido também por contribuições das patrocinadoras e dos participantes, que no exercício foram as seguintes:

- Da companhia: 6,21% (1998 – 6,21%) em média da folha de salários:
- Dos participantes: (i) R\$ 3,49 (1998 – R\$ 3,49) multiplicado pela quantidade de vales-refeição emitidos mensalmente, (ii) 2,25% (1998 – 2,19%) em média, da folha de salários.”

Telepar – Telecomunicações do Paraná S.A.

(Demonstrações contábeis referentes ao exercício de 1998)

↳ Relatório da administração – Desempenho econômico-financeiro

Conforme esse relatório, as despesas operacionais aumentaram devido, entre outros fatores, ao Programa de Incentivo à Aposentadoria.

Quanto ao endividamento, “Ressalta-se que, do total do endividamento, 23,2% é relativo a negociação com os funcionários, referente à complementação de aposentadoria, o que exigiu um aporte de recursos na ordem de R\$ 92 milhões. A solução encontrada, porém, reduziu de R\$ 116 milhões para R\$ 11 milhões o compromisso futuro da Empresa, o que vai certamente influenciar os resultados seguintes.”

↳ Balanço Patrimonial e DOAR

Destacam-se as quantias destinadas à complementação de aposentadoria.

↳ NE 4 – Resumo das Principais Práticas Contábeis

o) Planos de Pensão

“A TELEPAR mantém, juntamente com outras empresas de telecomunicações, uma Entidade para administrar os fundos de pensão e outros benefícios de aposentadoria para os seus empregados, e também possui um Termo de Relação Contratual Atípica com 232 empregados admitidos até 31 de dezembro de 1982 (nota 23 e 24). Os custos do Termo de Relação Contratual Atípica são determinados atuarialmente e contabilizados pelo regime de competência.”

Telesp Celular S.A

(Demonstrações contábeis referentes aos anos de 1998 e 1999)

↳ NE 3 – Resumo das Principais Práticas Contábeis (1998 e 1999)

“k) Provisão para fundo de pensão

A empresa mantém, com outras empresas do Sistema de Telecomunicações, uma Entidade de Previdência Privada (SISTEL) para administrar fundo de pensão (benefício definido) e outros benefícios de aposentadoria para os seus empregados. As obrigações futuras de apuração de reservas a amortizar ou déficit atuarial são reconhecidas nos resultados dos exercícios em que são apurados.”

↳ NE 15 – Plano de Pensão (1999)

“A empresa e as demais patrocinadoras dos planos administrados pela Sistel estão negociando as condições para a criação de planos individualizados por patrocinadora, que envolvem ainda a definição de responsabilidade e alocação de empregados já em gozo de benefício. Os cálculos atuariais relacionados às obrigações que possam surgir da reestruturação não foram concluídos ainda, independentemente dos resultados dessa apuração. A implantação da reestruturação dependerá de aprovação da Secretaria de Previdência Complementar. As contribuições da empresa não são segregadas em contas específicas ou

destinadas somente para pagamento de benefícios a seus empregados. A empresa é ainda co-responsável pelas obrigações totais do plano. "

Discrimina os ativos do plano de pensão: mercado financeiro, mercado de renda variável, mercado imobiliário, operações com participantes e outros investimentos.

Tanto na NE 14 (ano de 1998) como na NE 15 (ano de 1999) existe a informação sobre a atuação de atuário para adequação dos valores das provisões de acordo com as normas internacionais.

Companhia Vale do Rio Doce

(Demonstrações contábeis referentes aos exercícios de 1998 e 1999)

↳ Balanço Social (ano de 1999)

Evidencia o valor de previdência privada entre os indicadores laboriais da controladora (R\$ 48 mil) e do consolidado (R\$ 46 mil).

↳ NE 10 – Investimentos (ano de 1999)

"h) Em 30/06/98 a Companhia firmou com a Fundação Vale do Rio Doce de Seguridade Social – VALIA o "temo de encerramento e quitação do contrato de compra e venda de debêntures", através do qual deu quitação do crédito de R\$ 197 que mantinha com a VALIA através do recebimento de 8.547.004 ações ordinárias de emissão da Usinas Siderúrgicas de Minas Gerais S.A. – USIMINAS. Como consequência da operação, a companhia teve suas participações no capital votante e no capital total da investida aumentadas de 15,48% e 7,74% para 23,14% e 11,57%, respectivamente, passando o investimento a ser avaliado pelo método da equivalência patrimonial a partir de junho de 1998. Com a incorporação da USIMINAS pela Companhia Siderúrgica Paulista – COSIPA, a participação da Companhia no capital total passou para 11,46%."

↳ NE 15 – Plano de Seguridade Social (ano de 1999) corresponde à NE 17 (ano de 1998)

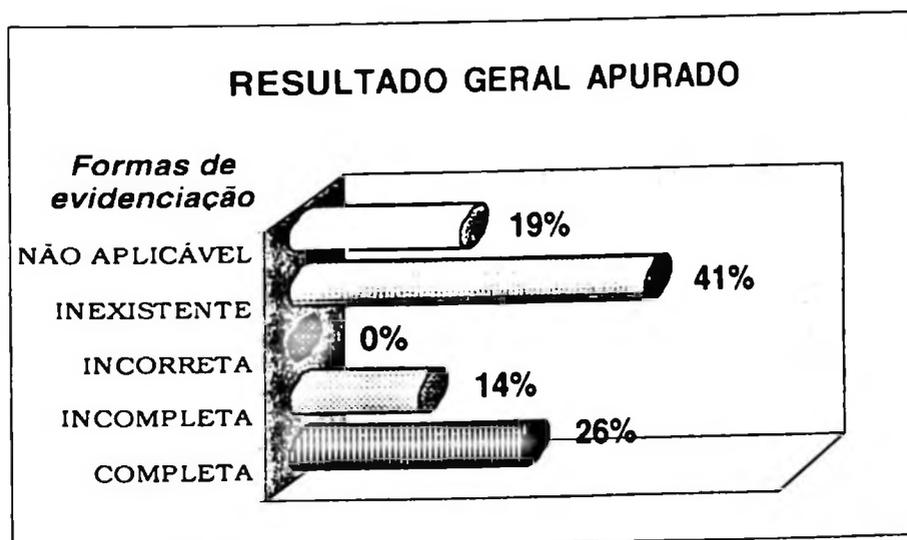
Apresenta os principais fatores que provocaram um superávit, em 1999. Nos dois anos completa a nota explicativa: "Adicionalmente, conforme registrado no Edital de Privatização da Companhia, divulgado através de "Fato Relevante", publicado no Diário Oficial da União, do dia 11 de abril de 1997, a mesma reconheceu como sendo de sua responsabilidade a

assunção dos ônus necessários para a reconstituição das Reservas Matemáticas da Fundação, até o montante de R\$ 266, valor base de julho de 1995, arcando com os eventuais déficits permanentes dos balanços posteriores até o limite daquele valor.”

A próxima etapa desta pesquisa consiste na síntese dos resultados apurados e na análise geral da evidenciação dos fundos de aposentadoria e pensão nas demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras analisadas.

3.3. Análise dos resultados

O gráfico abaixo resume o resultado geral apurado com a forma de evidenciação dos elementos exigidos nas notas explicativas de fundos de aposentadoria e pensão das demonstrações contábeis analisadas, conforme o Parecer de Orientação CVM n.º 24/92.



Entre os dez elementos de evidenciação apontados nas dezoito demonstrações contábeis, constatou-se a não-apresentação de quaisquer informações em 41% do conjunto de manifestações propostas, ou seja, a forma de evidenciação “inexistente” foi a maioria absoluta encontrada na amostra.

A evidenciação "completa", *full-disclosure*, ocorreu somente em 26% do total de itens a serem apresentados, seguindo-se em 19% a forma de evidenciação "não-aplicável" e tendo ainda 14% das manifestações classificadas como "incompleta".

Com o propósito de diagnosticar as possíveis causas dessa má evidenciação e verificar a evolução do nível de evidenciação do ano de 1998 para o ano de 1999, segue o detalhamento dos resultados apurados:

Demonstrações Contábeis	Número de itens apurados conforme as formas de evidenciação				Evolução (1998 - 1999)
	Completa	Incompleta	Inexistente	Não-aplicável	
Cesp/99	3	1	4	2	
Copel/98	2	2	5	1	Não houve evolução. O valor da insuficiência do fundo, que era aplicável em 98, passou a não ser mais aplicável em 99.
Copel/99	2	1	5	2	
Copene/99	3	1	5	1	
Copesul/98	3	1	5	1	Sem alterações.
Copesul/99	3	1	5	1	
Eletropaulo/98	3	1	5	1	
Embraer/98	2	0	2	6	Piorou a evidenciação. Os quesitos - taxa de contribuição e relação de contribuição - que passaram a ser aplicáveis no ano de 1999, não foram apresentados.
Embraer/99	2	0	4	4	
Grupo Gerdau/99	5	0	3	2	
Light/98	2	0	4	4	
Sabesp/98	4	2	3	1	Piorou a evidenciação, deixando de informar em 99 o regime atuarial do plano e a data da última reavaliação atuarial.
Sabesp/99	2	2	5	1	
Telepar/98	3	3	2	2	
Telesp Celular/98	2	3	4	1	Melhorou a evidenciação, apresentando, em 99, a data da última reavaliação atuarial, elemento não informado em 98.
Telesp Celular/99	3	3	3	1	
Vale do Rio Doce/98	2	2	5	1	Não houve evolução. O valor da insuficiência do fundo, que era aplicável em 98, passou a não ser mais aplicável em 99.
Vale do Rio Doce/99	1	2	5	2	
TOTAIS	47	25	74	34	= 180 observações
Total em (%)	26%	14%	41%	19%	

Conclui-se que não houve evolução qualitativa e nem quantitativa, no período de 1998 a 1999, nas informações de fundos de pensão e aposentadoria apresentadas nas demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras analisadas. As notas explicativas dos dois períodos possuem um mesmo padrão de apresentação.

Para examinar o resultado global, foram consideradas as quantidades de manifestações em cada forma de evidenciação. Os números percentuais não foram utilizados, pela necessidade de se anular o efeito da forma de evidenciação “não-aplicável”.

A expressiva “não-evidenciação” de informes sobre fundos de pensão concentrou-se nos seguintes quesitos, estando esses em ordem decrescente de número de manifestações “inexistente”: data da última reavaliação atuarial, relação de contribuição patrocinadora/participantes e compromissos estatutários da companhia em relação às insuficiências patrimoniais. Informações importantes como reavaliação atuarial e relação de contribuição são simplesmente omitidas no conjunto das demonstrações contábeis estudadas.

As evidenciações “incompletas”, vinte e cinco observações em um total de cento e oitenta, deram-se, principalmente, nos itens taxa de contribuição e entidades patrocinadoras. Ao evidenciarem-se as taxas de contribuição, grande parte das demonstrações contábeis deixaram de apresentar as futuras taxas. Em relação ao item entidades patrocinadoras, houve a omissão na apresentação do nome das fundações, quando também participam como patrocinadoras dos fundos e outras empresas também mantenedoras.

O maior índice de evidenciação “completa” foi no quesito custo anual para a companhia, seguindo-se o quesito regime atuarial de determinação de custos. Os valores de custo ou despesa com aposentadorias e pensões são essenciais para os usuários das demonstrações contábeis, pois permitem dimensionar os montantes destinados a esses benefícios. Embora seja uma informação indispensável, e que tenha tido a maior incidência de evidenciação

“completa”, cinco demonstrações em dezoito ainda deixaram de evidenciar o custo com pensões.

A composição da forma de evidenciação “**não-aplicável**” deve-se a 100% das observações do elemento de evidenciação obrigações vencidas e, em menor incidência, em valor da insuficiência e suas razões. Alguns elementos também deixaram de ser exigidos, quando apreciados planos de contribuição definida, existentes nas patrocinadoras Embraer e Light.

Vale ressaltar que não foi apurada nenhuma informação “**incorreta**”.

A par dos resultados apurados, verifica-se a precariedade do *disclosure* dos fundos de aposentadoria e pensão nas demonstrações contábeis das empresas patrocinadoras. A qualidade de evidenciação desses demonstrativos piora quando se constata a omissão ou a evidenciação parcial de informes essenciais, como custo do período, tipo de plano, taxas de contribuição e relação patrocinadora/patrocinado.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa procurou avaliar o atual estágio de divulgação das informações sobre planos de aposentadoria e pensão. Para consecução do trabalho, efetuou-se, inicialmente, a pesquisa bibliográfica. Na revisão da literatura, foi feito um estudo comparativo dos pronunciamentos emanados do IASC, FASB e CVM, com os seguintes objetivos: (a) tomar conhecimento desses pronunciamentos; (b) identificar as principais divergências e convergências entre eles; (c) servir de embasamento para considerações finais sobre a recente Deliberação CVM n.º 371 de 13 de dezembro de 2000.

O estudo de caso revelou a deficiente evidenciação dos fundos de aposentadoria e pensão nas demonstrações contábeis das entidades patrocinadoras, através do levantamento dos elementos de evidenciação determinados pelo Parecer de Orientação CVM n.º 24 de 15 de janeiro de 1992.

Foi utilizado este Parecer e não a nova Deliberação CVM n.º 371, por referirem-se as demonstrações contábeis aos anos de 1998 e 1999, anos em que ainda estava em vigor o citado parecer.

Sintetizando os principais resultados apurados na forma de evidenciação das informações sobre fundos de pensão, obtiveram-se para o conjunto de manifestações propostas: não-apresentação de quaisquer informações em 41% da amostra, evidenciação considerada completa em 26% das manifestações, não-aplicação dos elementos de evidenciação em 19% da amostra e 14% das manifestações foram classificadas como incompletas.

A precariedade das notas explicativas sobre fundos de pensão aumentou com a observação dos itens que deixaram de ser evidenciados ou divulgados de forma incompleta, como custo do período, taxa de contribuição e relação de contribuição empregador/empregado.

Além desse deficiente estágio de evidenciação dos fundos de pensão nas empresas patrocinadoras brasileiras, com base nos critérios determinados pelo Parecer de Orientação da CVM n.º 24/92, o estudo de caso revelou que não houve evolução qualitativa e nem quantitativa no nível de *disclosure* dos casos estudados.

A precária evidenciação dos fundos de pensão, ora vigente nas demonstrações contábeis das empresas mantenedoras, tende, portanto, a ser amplamente melhorada com as novas exigências impostas pela Deliberação CVM n.º 371/2000. Esse pronunciamento representa um marco divisor na contabilização e evidenciação dos benefícios de aposentadoria e pensão. Conforme comparação feita neste trabalho, as exigências estabelecidas pelo novo pronunciamento representam um grande avanço, quando comparado com o Parecer de Orientação da CVM n.º 24/1992.

Verificou-se também nesta pesquisa que o padrão de evidenciação do novo pronunciamento está muito próximo dos padrões estabelecidos pelo IASC e, em menor grau, daqueles determinados pelo FASB. Através de uma estratégia comparativa entre os pronunciamentos citados, a Deliberação n.º 371 prima ao reconhecer ganhos e perdas na ocorrência de reduções e liquidações, ao exigir a apresentação das características dos PCD e PBD e ao estabelecer a evidenciação das diferentes formas de mensuração da obrigação de benefício.

Entretanto, a Deliberação ainda falha em alguns pontos, que devem ser revistos para o enriquecimento da norma. O texto legal brasileiro traz equívocos na definição de planos de benefícios de aposentadoria multipatrocinados, não disciplina a contabilização e evidenciação dos planos nos processos de combinação de negócios e também quaisquer mudanças inerentes que afetem a comparabilidade e, por último, não estabelece a evidenciação do direito de reembolso.

Observou-se que as características conceituais existentes na norma brasileira, fundamentadas na norma internacional, preponderam sobre os aspectos pragmáticos. Em contrapartida, o FAS 132, ao propor práticas rigorosas

de evidenciação, mostra um acentuado pragmatismo que culmina com a exigência de um esquema rígido de evidenciação dos saldos iniciais e finais da obrigação de benefício e dos ativos do plano.

Resumindo as considerações apresentadas neste trabalho, constata-se que a nova Deliberação CVM n.º 371/2000 representa um grande avanço em matéria de *disclosure*. Entretanto, para que este pronunciamento se torne eficaz, é preciso rever alguns pontos estabelecidos e elaborar outros que ainda não foram mencionados a fim de facilitar a adaptação das companhias à nova legislação, haja vista a má evidenciação atual.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAPP – Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Privada. **Consolidado Estatístico – Dezembro/2000**. Disponível em: <<http://www.abrapp.org.br/consolidado>> . Acesso em: 10/04/01.

A previdência privada no Brasil. São Paulo: **ABRAPP**, 1997. 8 transparências.

BASTOS, A. R. Capacidade de expansão das entidades fechadas de previdência complementar. In: 20º CONGRESSO BRASILEIRO DOS FUNDOS DE PENSÃO: PREVIDÊNCIA E DESENVOLVIMENTO – AÇÕES INTEGRADAS, ABRAPP, Out/1999, São Paulo. **Revista do Congresso: ABRAPP**, 1999, p. 82 – 104.

BRASIL. **Lei n.º 6.435, de 15 de julho de 1977**. Dispõe sobre as entidades de previdência privada e dá outras providências.

_____. Comissão de Valores Mobiliários (CVM). **Parecer de Orientação CVM n.º 24, de 15 de janeiro de 1992**.

_____. **Portaria MPAS n.º 4.858, de 26 de novembro de 1998**. Dispõe sobre normas gerais de contabilidade, que regulam os procedimentos contábeis das Entidades Fechadas de Previdência Privada – EFPP's.

_____. Comissão de Valores Mobiliários (CVM). **Deliberação CVM n.º 371, de 13 de dezembro de 2000**. Aprova o pronunciamento do IBRACON sobre a contabilização de benefícios a empregados.

_____. **Projeto de Lei Complementar n.º 63/99 (PLC 63/99)** Dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências.

CAPELO, E. R. Plano de benefício definido versus plano de contribuição definida. In: SEMINÁRIO ABRAPP: TRANSIÇÃO DE PLANOS DE BENEFÍCIO

DEFINIDO PARA CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA, 03/09/96, **Transparências**. São Paulo: ABRAPP, 1996, p.1 – 8.

CARVALHO, Ângela M. Carneiro de. Os caminhos da previdência. In:16ª ENANPAD, 2, 1992, Canela. **Anais**, 1992, p.7-14.

Conselho Regional de Contabilidade de São Paulo / CRC-SP – **Curso de contabilidade aplicada – 7**. São Paulo: Atlas, 1994.

Conselho Regional de Contabilidade de São Paulo / CRC-SP - **Contabilidade no contexto internacional – 9** . São Paulo: Atlas, 1997.

EPSTEIN, B. J.; MIRZA, A. A. **Wiley IAS 98: Interpretation and application of International Accounting Standards 1998 (Annual)**. Edição 98. New York: John Wiley & Sons, 1997.

Financial Accounting Standards Board – FASB. **Statements of Standards. FASB – original pronouncements**. Accounting Standards as of June 1, 1999. vol. I 1999/2000 Edition. New York: John Wiley & Sons, 1999.

FIPECAFI; ARTHUR ANDERSEN. **Normas e práticas contábeis no Brasil**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1994.

GODWIN, Norman; H. Changes in financial statement disclosure requirements for pension and other postretirement benefits. **Journal of pension planning e compliance**. Vol. 25 Iss: 22 Summer 1999, p.70-81

GRATÃO, Ângela Denise. **A contabilização do benefício de complementação de aposentadoria analisada em um estudo comparativo de bancos estatais**. 2000. 163 f. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.

HENDRIKSEN, E. S.; BREDA, M. F. V. **Teoria da contabilidade**. Tradução da 5ª. ed. americana por Antônio Zoratto Sanvicente. São Paulo: Atlas, 1999.

HOLANDA, Silvio Furtado. **Impacto intergerações de mudanças em sistemas previdenciários – uma aplicação da “Generational Accounting” ao Brasil**. 2000. 88 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.

International Accounting Standards - IASC. 1999 - **IAS 19 – Employee Benefits**

International Accounting Standards – Revisions to International Accounting Standards. **IAS 12, Income Taxes – IAS 19, Employee Benefits – IAS 39, Financial Instruments: recognition and measurement and other related standards**, IASC: November 2000.

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

KIESO, D. E.; WEYGANDT, J. J. **Intermediate Accounting**. 9ª. ed. New York: John Wiley & Sons, 1998.

KUTTNER, Robert. Afinal, quem regula os reguladores? **Gazeta Mercantil**, Opinião, 20 de Maio de 1996, P. A-3.

LINSMEIER, Thomas J. et al. Response to FASB Exposure Draft, “Proposed Statement of Financial Accounting Standards – Employers’ disclosures about pensions and other postretirement benefits”. **Accounting Horizons**, vol 12, nº 2, June 1998 p. 201-2 07.

MARTINS, Eliseu. Globalização de mercados e harmonização das práticas contábeis. **Revista Brasileira de Contabilidade – Conselho Federal de Contabilidade**. RBC. n.º 78-Jan/Março 92 – p. 28 à 34.

PINHEIRO, Vinícius C. Aspectos sociais da previdência no Brasil: o desafio de aumentar a cobertura. In CONGRESSO INTERNACIONAL DE TÉCNICAS ATUARIAIS E GERENCIAMENTO FINANCEIRO, 2000, Curitiba. **Publicações: MPAS**, 2001. Disponível em: <<http://www.mpas.gov.br/publicações>>. Acesso em: 10/04/01.

RODRIGUES, A. A. Do crime do colarinho branco aos fundos de pensão. **Revista do CRC-RS**, Porto Alegre, n.º. 30, p. 14 à 24, ano 1981.

SCHONENBERG, Luís Geraldo e GURGEL, José Luiz de Souza. Os fundos de pensão no Brasil. **Trevisan**. Jan/1997. n. 107 - p. 24 à 35.

SILVA, Éder C. C. **Os fundos de pensão na sociedade do conhecimento**. 1996. 173 f. Dissertação (MBA) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo.

SIMMONDS, Andy e GRIFFIN, Paul A. Resultados discordantes. **Gazeta Mercantil**, 1999, p. 21 à 22, Pró-quest, seção Mastering Management.

TELES, Egberto Lucena. **Sistemas de previdência social e fundos de pensão fechados: estudo de características nos contextos brasileiro e norte-americano**. 2000. 199 f. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

EL HAJJ, Zaina S. **Business combination e consolidação: uma abordagem comparativa entre as normas dos US-GAAP, IASC e Brasil.** 1999. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.

FRANÇA, Júnia Lessa et al. **Manual para normalização de publicações técnico-científicas.** 4. ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, 1999

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MARTINS, Gilberto de Andrade. **Manual para a elaboração de monografias e dissertações.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

Novo Dicionário da Língua Portuguesa. 1ª. Edição (15ª. impressão)

ANEXO**Statement of Financial Accounting Standards n.º 132 (FAS 132)**

(Tradução livre)

Este anexo contém apenas a matéria do FAS 132 que disciplina a evidenciação dos planos de benefício definido.

§ 4 - As informações exigidas a serem evidenciadas sobre pensões e outros benefícios pós-aposentadoria não devem ser combinadas, exceto em planos multipatrocinados.

Evidenciações sobre pensões e outros benefícios pós-aposentadoria

§ 5- O empregador, que é responsável por um ou mais planos de pensão de benefício definido ou um ou mais planos de pós-aposentadoria de benefício definido, deve prover a seguinte informação:

- a. Uma reconciliação do saldo inicial e final da obrigação de benefício⁴⁰, mostrando, separadamente, onde aplicável, os efeitos durante o período atribuível para cada item seguinte: custo do serviço, custo dos juros, contribuições dos participantes do plano, ganhos e perdas atuariais, mudanças na taxa de câmbio⁴¹, benefícios pagos, emendas de planos, combinações de negócios, venda de participação acionária, reduções, liquidações e benefícios especiais de término.
- b. Uma reconciliação dos saldos iniciais e finais do *fair value* dos ativos do plano, mostrando, separadamente, se aplicável, os efeitos durante o período atribuível para cada item seguinte: retorno real sobre os ativos do plano,

⁴⁰ Para **planos de pensão de benefício definido**, a obrigação de benefício é a obrigação de benefício projetada – o valor presente de uma data de todos os benefícios atribuídos pela fórmula de benefício de pensão para o serviço prestado pelo empregado antes daquela data. Para **planos de benefício definido pós-aposentadoria**, a obrigação de benefício é a obrigação de benefício pós-aposentadoria acumulada – o valor presente dos benefícios atribuídos para o serviço prestado para uma data particular.

⁴¹ Ocorre em operações estrangeiras.

mudanças na taxa de câmbio, contribuições do empregador, contribuições dos participantes do plano, benefícios pagos, combinação de negócios, venda de participação acionária e liquidações.

c. A posição dos planos, as quantias não-reconhecidas e as quantias reconhecidas no balanço, incluindo:

- (1) a quantia de qualquer custo de serviço anterior não-amortizada;
- (2) a quantia de qualquer ganho ou perda líquida não-reconhecida (incluindo ganhos e perdas de ativos ainda não refletidos no valor de mercado);
- (3) a quantia de qualquer não-amortização remanescente, obrigação líquida ou ativo líquido não-reconhecido existente na data inicial da aplicação do FAS 87 ou do FAS 106;
- (4) os ativos pré-pagos ou os passivos acumulados dos benefícios de pensão ou outros benefícios pós-aposentadoria;
- (5) qualquer ativo intangível e valor acumulado de *comprehensive income* ⁴² reconhecido conforme o parágrafo 37 da norma 87, então emendada.

d. A quantia reconhecida do custo do benefício do período, mostrando separadamente o componente custo do serviço, o componente custo dos juros, o retorno esperado sobre os ativos do plano para o período, a amortização da obrigação de transição ou ativo de transição não-reconhecidos, a quantia de ganhos e perdas reconhecidos, a quantia de custo

⁴² Lucro abrangente/compreensivo, isto porque se insere no resultado do período todas as transações/eventos ocorridos, independente da ocorrência do fato gerador. Neste caso, a DRE tem "duas" partes, uma que descreve o resultado com eventos do período, originando um sub-total e na continuidade chega-se ao resultado abrangente.

do serviço anterior e a quantia de ganhos e perdas reconhecidos devido a uma liquidação ou redução.

- e. A quantia incluída dentro de outro *comprehensive income* para o período, originada de uma mudança do passivo de pensão mínimo adicional reconhecido conforme o parágrafo 37 do FAS 87, como emendada.
- f. Sobre uma base de média ponderada, as premissas seguintes usadas na contabilidade para os planos: taxa de desconto assumida, taxa de aumento de salários (for *pay-related plans*⁴³) e taxa esperada de longo prazo do retorno dos ativos do plano.
- g. A taxa de tendência assumida de seguro-saúde para o próximo ano, usada para mensurar o custo esperado dos benefícios a serem cobertos pelo plano (mudanças na elegibilidade bruta) e uma descrição geral da tendência e padrão das taxas assumidas, junto com a taxa efetiva.
- h. O efeito de um aumento ou de um decréscimo percentual nas taxas assumidas de tendência de custos de seguro-saúde sobre (1) o agregado dos componentes de custo do serviço e custo dos juros do custo do benefício de seguro de vida pós aposentadoria líquido do período; (2) a obrigação de benefício acumulada pós-aposentadoria para benefícios de seguro de vida.
- i. Onde aplicável, as quantias e tipos de títulos do empregador e partes relacionadas incluídas nos ativos do plano, a quantia aproximada dos benefícios anuais futuros dos participantes do plano cobertos por contratos de seguro emitidos pelo empregador ou partes relacionadas e quaisquer transações significativas entre o empregador ou partes relacionadas e o plano durante o período.
- j. Onde aplicável, qualquer método de amortização alternativo usado para amortizar quantias de exercício anterior ou ganhos e perdas líquidos não

⁴³ Planos para os quais a fórmula de benefício de pensão é baseada em compensação futura.

reconhecidos conforme os parágrafos 26 e 33 do FAS 87, os parágrafos 53 e 60 do FAS 106.

- k. Onde aplicável, qualquer comentário, tal como a prática passada ou a história de um aumento regular no benefício, usados como base para a contabilidade no cálculo da obrigação de benefício.
- l. Onde aplicável, o custo de prover benefícios de término especiais ou contratuais, reconhecidos durante o período, e uma descrição da natureza do evento.
- m. Uma explanação de qualquer mudança significativa na obrigação de benefício ou ativos dos planos não abordados em outras evidenciações exigidas por esta norma.

Valores relativos aos resultados das operações dos empregadores devem ser evidenciados na demonstração de resultado de cada exercício. Valores relativos ao balanço patrimonial do empregador devem ser evidenciados em cada balanço patrimonial apresentado.

Empregadores com dois ou mais planos

§ 6 - As evidenciações exigidas por este pronunciamento podem estar agregadas para todos os planos de pensão de benefício definido do empregador e podem ser agregadas para todos os planos pós-aposentadoria de benefício definido do empregador ou podem estar separadas em grupos, caso forneçam uma informação mais útil ou, por outro lado, como exigido pelo parágrafo sete. Evidenciações sobre planos de pensão com ativos em excesso, à obrigação de benefício acumulado, geralmente podem estar agregadas com evidenciações sobre planos de pensão com obrigação de benefício acumulada em excesso aos ativos. A mesma agregação é permitida para planos pós-aposentadoria. Entretanto, se essas evidenciações são combinadas, o empregador deve evidenciar a obrigação de benefício agregada dos ativos dos planos para planos

com obrigação de benefício em excesso aos ativos. A agregação da obrigação de benefício acumulado de pensão e a agregação dos *fair value* dos ativos para planos de pensão com obrigações de benefício acumulado em excesso aos ativos do plano também devem ser evidenciadas. A evidenciação de quantias reconhecidas no balanço patrimonial deverá apresentar o custo dos benefícios pré-pagos e as obrigações de benefício acumulado separadamente.

§ 7 - O empregador pode combinar evidenciações sobre planos de benefício de pensão ou pós-aposentadoria estrangeiros com os planos americanos, a menos que as obrigações de benefícios dos planos estrangeiros sejam relativamente significantes com o total da obrigação de benefício e quando esses planos usam pressupostos significativamente diferentes.