

Norma em foco

CPC 33 e o passivo que a folha *esconde* como reconhecer, mensurar e divulgar benefícios a empregados

O CPC 33 (IAS 19) rege o reconhecimento e a divulgação de benefícios a empregados, do plano de benefício definido às provisões atuariais e à remensuração em outros resultados abrangentes.

O maior passivo de uma entidade nem sempre está na dívida. Em patrocinadoras de plano de benefício definido, em bancos e em grandes empregadores, ele está no compromisso de longo prazo com empregados e aposentados, e é o CPC 33, equivalente à IAS 19, que define como esse compromisso entra nas demonstrações. A norma é técnica, apoiada em cálculo atuarial, e é onde uma premissa aparentemente pequena, como a taxa de desconto, move milhões no balanço. Para quem prepara ou analisa demonstrações no mercado financeiro, entender o CPC 33 é entender por que dois planos parecidos podem produzir passivos muito diferentes, e onde o auditor concentra o exame.

Norma em foco

Resumo

O CPC 33 rege o reconhecimento, a mensuração e a divulgação dos benefícios concedidos a empregados em troca de seus serviços. Ele cobre quatro grupos: benefícios de curto prazo, benefícios pós-emprego, outros benefícios de longo prazo e benefícios de rescisão.

A distinção central está nos planos pós-emprego. Em um plano de contribuição definida, o empregador paga contribuições fixas e não assume risco atuarial nem de investimento, então a despesa é simples: a contribuição do período. Em um plano de benefício definido, o empregador promete um benefício futuro e carrega o risco, o que exige mensuração atuarial do passivo.

No plano de benefício definido, o passivo é medido pelo método da unidade de crédito projetada, trazido a valor presente por uma taxa de desconto de mercado. O resultado recebe o custo do serviço e os juros líquidos, enquanto os ganhos e perdas de remensuração vão para outros resultados abrangentes e não transitam pelo resultado.

O ponto de maior risco são as premissas atuariais: taxa de desconto, crescimento salarial, tabela de mortalidade, rotatividade e inflação. Pequenas mudanças produzem grandes efeitos, o que faz da divulgação de sensibilidade e do exame dessas premissas o centro do trabalho contábil e da auditoria.

Classificação

Os quatro grupos de benefícios

O CPC 33 organiza o tema por prazo e natureza do compromisso. Os benefícios de curto prazo, como salário, férias, participação nos resultados e licenças remuneradas de curto período, são reconhecidos pelo valor esperado, sem desconto a valor presente, no período em que o serviço é prestado. São a parte simples da norma, mas a que mais aparece, e onde erros de provisão de férias e de participação nos lucros são comuns.

Os benefícios pós-emprego são o coração da norma. Abrangem aposentadoria, pensão e assistência médica a inativos, e é aqui que a classificação entre contribuição definida e benefício definido decide todo o tratamento. Os outros benefícios de longo prazo, como prêmios por tempo de serviço e licenças que se acumulam por muitos anos, seguem uma lógica parecida com a do benefício definido, porém com as remensurações reconhecidas no resultado, e não em outros resultados abrangentes. Já os benefícios de rescisão surgem quando a entidade decide encerrar o vínculo antes da data normal ou oferece um plano de desligamento, e são reconhecidos no momento em que a entidade não pode mais retirar a oferta.

P	A
Promessa do empregador	Pagar contribuições fixas ao plano.
Quem assume o risco	O empregado.
Mensuração	Despesa igual à contribuição do período.
Efeito no balanço	Pouco relevante além do passivo a pagar.

Mensuração

Como se mede um plano de benefício definido

Medir um plano de benefício definido é projetar o benefício futuro e trazê-lo ao presente. O método é o da unidade de crédito projetada: o atuário estima o benefício que cada empregado terá acumulado, considerando crescimento salarial, tempo de serviço e probabilidade de o benefício ser pago, e desconta esse valor por uma taxa de mercado. Desse cálculo sai a obrigação de benefício definido, de que se subtraem os ativos do plano, quando existem, para chegar ao passivo ou ao ativo líquido reconhecido no balanço.

O que transita pelo resultado é o custo do serviço, corrente e passado, mais os juros líquidos sobre o passivo ou ativo líquido, calculados pela mesma taxa de desconto. Os ganhos e perdas de remensuração, que vêm da mudança de premissas atuariais e da diferença entre o retorno real dos ativos e o retorno implícito na taxa de desconto, vão para outros resultados abrangentes e ali permanecem, sem reciclagem para o resultado. Essa separação é deliberada: isola o efeito volátil das premissas do resultado operacional, e é uma das razões pelas quais o passivo pode variar bastante entre exercícios sem que a despesa reconhecida no resultado acompanhe essa variação na mesma proporção.

Há ainda dois eventos que pedem tratamento próprio. O custo de serviço passado, que surge quando o plano é alterado ou reduzido, é reconhecido imediatamente no resultado. E a liquidação, quando a entidade extingue parte da obrigação, gera ganho ou perda reconhecido no momento em que ocorre. Quando o plano gera um superávit, o CPC 33 impõe o teto do ativo, que limita o ativo reconhecido ao benefício econômico disponível para a entidade, em geral na forma de redução de contribuições futuras.

Premissas

O que faz a diferença: as premissas atuariais

Nenhum número do plano de benefício definido é mais sensível do que a taxa de desconto. Como o passivo é o valor presente de pagamentos que se estendem por décadas, uma variação de poucos décimos na taxa muda o passivo de forma expressiva. Por isso a norma exige que a taxa reflita o rendimento de títulos de alta qualidade com prazo compatível com o dos pagamentos do plano, e por isso é o primeiro ponto que administração e auditor discutem.

P	A
Taxa de desconto	Define o valor presente de todo o passivo.
Crescimento salarial	Projeta o benefício final quando ele depende do salário.
Tábua de mortalidade	Determina por quanto tempo o benefício será pago.
Rotatividade	Estima quantos empregados chegam ao benefício.

As demais premissas seguem a mesma lógica: crescimento salarial que projeta o benefício quando ele depende do salário final, tábua de mortalidade que define por quanto tempo o benefício será pago, rotatividade que estima quantos empregados de fato chegam a receber, e inflação, que influencia salários e benefícios indexados. Como o efeito combinado é grande, a norma exige a divulgação de análise de sensibilidade, mostrando quanto o passivo se move quando cada premissa relevante varia, além da conciliação da obrigação e dos ativos do plano no período, da composição dos ativos e de uma descrição dos riscos a que a entidade está exposta.

Auditoria

Onde o auditor concentra o exame

Auditar benefícios a empregados é, em boa medida, auditar o trabalho de um especialista. O passivo do plano de benefício definido nasce de um laudo atuarial, e o auditor precisa avaliar a competência e a objetividade do atuário, entender a metodologia e desafiar as premissas, em vez de apenas transcrever o número. É um exame que se apoia na norma de uso do trabalho de especialista e que exige do auditor vocabulário atuarial suficiente para questionar a taxa de desconto, a tábua e o crescimento salarial. Fora do plano de benefício definido, a atenção recai sobre provisões de curto prazo, como férias e participação nos resultados, que são frequentes e sujeitas a erro de cálculo e de competência.

Norma em foco

Como a MERC pode ajudar

A MERC é uma auditoria especializada em mercado financeiro, e benefícios a empregados é um tema em que a especialização se traduz em capacidade de desafiar premissas, e não só de conferir contas. A auditoria independente da MERC examina o laudo atuarial com método, avalia a taxa de desconto e a tábua adotadas, testa a sensibilidade do passivo e verifica a suficiência das divulgações exigidas pelo CPC 33, do detalhe da conciliação à análise de sensibilidade. Para patrocinadoras de plano de benefício definido, bancos e grandes empregadores, é o exame que dá segurança ao número mais sensível do balanço. Fale com a MERC para tratar do seu plano.

Classificação

Perguntas frequentes

PRÓXIMO PASSO

Do requisito ao *teste* que o sustenta.

A MERC é firma de auditoria independente registrada na CVM, especializada em mercado financeiro. Estruturamos o trabalho do diagnóstico a evidência: leitura do requisito, desenho dos testes, trilha de auditoria e o relatório que sustenta a conclusão. Fale com a equipe pelo canal de contato.

SITE	www.mercgroup.com.br
CONTEÚDO	www.mercgroup.com.br/insights
E-MAIL	contato@mercgroup.com.br
TELEFONE	+55 11 98196 1447

Material técnico de apoio da MERC Group. Conteúdo de caráter informativo, sem constituir oferta de serviços a entidades para as quais a independência seja vedada. Exemplos genéricos, sem referência a instituição específica.