



## COMITÊ DE PRONUNCIAMENTOS CONTÁBEIS

### Sumário do Pronunciamento Técnico CPC 33

#### Benefícios a Empregados

**Observação:** Este Sumário, que não faz parte do Pronunciamento, está sendo apresentado apenas para identificação dos principais pontos tratados, possibilitando uma visão geral do assunto.

#### **Introdução**

1. Benefícios a empregados são todas as formas de remuneração concedidas por uma Entidade patrocinadora/empregadora em troca dos serviços prestados pelos empregados.

#### **Objetivo**

2. O objetivo deste Pronunciamento é tratar a contabilização e a divulgação dos benefícios concedidos aos empregados. Para tanto, este Pronunciamento requer que a entidade reconheça:
  - (a) um passivo, quando o empregado presta o serviço em troca dos benefícios a serem pagos no futuro; e
  - (b) uma despesa, quando a entidade se utiliza do benefício econômico proveniente do serviço recebido do empregado.

#### **Alcance**

3. Este Pronunciamento deve ser aplicado pela entidade patrocinadora na contabilização de todos os benefícios a empregados, exceto aqueles aos quais se aplica o Pronunciamento Técnico CPC 10 - Pagamento Baseado em Ações.

#### **Benefícios de curto prazo a empregados**

4. *Benefícios de curto prazo* a empregados são benefícios (exceto benefícios de desligamento) devidos dentro de um período de doze meses após a prestação do serviço pelos empregados.
5. Quando o empregado presta serviços a uma entidade durante um período contábil, a entidade patrocinadora deve reconhecer a quantia não descontada de benefícios de curto prazo que será paga em troca desse serviço:
  - (a) como um passivo, após a dedução de qualquer quantia já paga. Se a quantia já paga excede a quantia não descontada dos benefícios, a entidade deve reconhecer o excesso como um ativo (despesa paga

antecipadamente), contanto que a despesa antecipada conduza, por exemplo, a uma redução dos pagamentos futuros ou a uma restituição de dinheiro; e

- (b) como uma despesa, salvo se outro Pronunciamento Técnico exigir ou permitir a inclusão dos benefícios no custo de um ativo (ver, por exemplo, os Pronunciamentos Técnicos CPC 16 - Estoques e CPC 27 – Ativo Imobilizado).

### **Benefícios pós-emprego**

- 6. *Benefícios pós-emprego* são benefícios a empregados (exceto benefícios de desligamento) que serão pagos após o período de emprego.
- 7. *Planos de benefícios pós-emprego* são acordos formais ou informais pelos quais a entidade compromete-se a proporcionar benefícios pós-emprego para seus empregados. Os planos de benefício pós-emprego classificam-se como planos de contribuição definida ou como planos de benefício definido, dependendo da substância econômica do plano, o qual decorre dos termos e das condições do plano.

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

- 8. *Planos de contribuição definida* são planos de benefícios pós-emprego pelos quais a entidade patrocinadora paga contribuições a uma entidade separada (fundo de pensão), não tendo a obrigação legal ou construtiva de pagar contribuições adicionais se o fundo vier a não possuir ativos suficientes para pagar todos os benefícios devidos. Nos planos de contribuição definida:
  - (a) a obrigação legal ou construtiva da entidade está limitada à quantia que ela aceita contribuir para o fundo. Assim, o valor do benefício pós-emprego recebido pelo empregado é determinado pelo montante de contribuições pagas pela entidade (e, em alguns casos, também pelo empregado) para um plano de benefícios pós-emprego ou para uma entidade de seguros, juntamente com o retorno dos investimentos provenientes das contribuições; e
  - (b) em consequência, o risco atuarial (risco de que os benefícios sejam inferiores ao esperado) e o risco de investimento (risco de que os ativos investidos sejam insuficientes para cobrir os benefícios esperados) recaem no empregado.
- 9. Quando um empregado tiver prestado serviços a uma entidade durante um período, a entidade deve reconhecer a contribuição pagável para um plano de contribuição definida em troca desses serviços:
  - (a) como um passivo, após a dedução de qualquer contribuição já paga. Se a contribuição já paga exceder a contribuição devida relativa ao serviço prestado antes do período contábil a que se referem as demonstrações

contábeis, a entidade deve reconhecer esse excesso como um ativo (despesa antecipada), na medida em que as antecipações conduzirão, por exemplo, a uma redução nos pagamentos futuros ou em um reembolso de dinheiro; e

- (b) como uma despesa, salvo se outro Pronunciamento Técnico exigir ou permitir a inclusão dos benefícios no custo de um ativo (ver, por exemplo, os Pronunciamentos Técnicos CPC 16 – Estoques e CPC 27 – Ativo Imobilizado).

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

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

- (a) a obrigação da entidade patrocinadora é prover os benefícios acordados com os empregados atuais e antigos; e
- (b) o risco atuarial (risco associado ao descasamento das premissas de que o custo dos benefícios seja maior que o esperado) e o risco de investimento recaem parcial ou inteiramente na entidade patrocinadora. Se a experiência atuarial ou de investimento for pior que o esperado, a obrigação da entidade pode ser elevada.

11. A contabilização pela entidade patrocinadora dos planos de benefício definido envolve os seguintes passos:

- (a) utilização de técnicas atuariais para estimar de maneira confiável o montante de benefício obtido pelos empregados em troca dos serviços prestados no período corrente e nos anteriores. Isso exige que a entidade determine quanto de benefício é atribuível aos períodos corrente e anteriores (ver itens 67 a 71) e que faça estimativas (premissas atuariais) acerca de variáveis demográficas (tais como rotatividade e mortalidade dos empregados) e variáveis financeiras (tais como projeções de aumentos salariais e nos custos médicos) que influenciarão o custo do benefício (ver itens 72 a 91);
- (b) desconto desse benefício usando o Método de Crédito Unitário Projetado, a fim de determinar o valor presente da obrigação de benefício definido e do custo do serviço corrente (ver itens 64 a 66);
- (c) determinação do valor justo dos ativos do plano (ver itens 102 a 104);
- (d) determinação do montante total dos ganhos e das perdas atuariais e o montante dos ganhos e das perdas atuariais que serão reconhecidos (ver itens 92 a 95);
- (e) quando da introdução ou alteração um plano de benefício, determinação do custo do serviço passado resultante (ver itens 96 a 101); e

(f) quando um plano tenha sido reduzido ou liquidado, determinar o ganho ou a perda resultante (ver item 109 a 115).

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

### **Outros benefícios de longo prazo a empregados**

13. Outros benefícios de longo prazo a empregados são os benefícios a empregados (que não sejam benefícios pós-emprego e benefícios de desligamento) que não se encerram totalmente dentro de doze meses após o final do período em que os empregados prestam o respectivo serviço.
14. A contabilização de outros benefícios de longo prazo é mais simples do que o método adotado para os benefícios pós-emprego. Nesse caso, os ganhos e perdas atuariais e o custo do serviço passado serão imediatamente reconhecidos.

### **Benefícios de desligamento**

15. *Benefícios de desligamento* (benefícios de indenização por desligamento) são benefícios a empregados pagáveis em virtude de:
- (a) decisão de uma entidade terminar o vínculo empregatício de um empregado antes da data normal de aposentadoria; ou
  - (b) decisão de um empregado de aceitar a demissão voluntária em troca desses benefícios.
16. A entidade deve reconhecer benefícios de desligamento como um passivo e uma despesa quando, e somente quando, a entidade estiver comprometida a:
- (a) cessar o vínculo empregatício de um empregado ou grupo de empregados antes da data normal de aposentadoria; ou
  - (b) oferecer benefícios por desligamento como resultado de uma oferta para encorajar a saída voluntária.
17. Sempre que benefícios de desligamento se vencerem após 12 meses do período contábil a que se referem as demonstrações contábeis, eles devem ser descontados a valor presente.
18. No caso de um plano de demissão voluntária, a mensuração dos benefícios de desligamento deve basear-se no número estimado de empregados que irão aderir ao plano.