

**UniRV –UNIVERSIDADE DE RIO VERDE
FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**NÍVEL DE DIVULGAÇÃO DAS PATROCINADORAS DE ACORDO COM O CPC 33
(R1) BENEFÍCIOS A EMPREGADOS**

RODRIGO OLIVEIRA DA SILVA VALONGO

Orientadora: Prof.^a Ma. ELIENE APARECIDA DE MORAES

**Trabalho de Conclusão de Curso II
apresentado à Faculdade de Ciências
Contábeis da UniRV - Universidade de Rio
Verde, como parte das exigências para
obtenção do título de bacharel em Ciências
Contábeis.**

RIO VERDE - GOIÁS

2015

**UniRV –UNIVERSIDADE DE RIO VERDE
FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**NÍVEL DE DIVULGAÇÃO DAS PATROCINADORAS DE ACORDO COM O CPC 33
(R1) BENEFÍCIOS A EMPREGADOS**

RODRIGO OLIVEIRA DA SILVA VALONGO

Orientadora: Prof.^a Ma. ELIENE APARECIDA DE MORAES

**Trabalho de Conclusão de Curso II
apresentado à Faculdade de Ciências
Contábeis da UniRV - Universidade de Rio
Verde, como parte das exigências para
obtenção do título de bacharel em Ciências
Contábeis.**

RIO VERDE - GOIÁS

2015

VALONGO, Rodrigo Oliveira da Silva.

Nível de divulgação das patrocinadoras de acordo com o CPC 33 (R1) benefícios a empregados / Rodrigo Oliveira da Silva Valongo. - Rio Verde. - 2015.
50 f.

Trabalho de Conclusão de Curso II (Graduação) apresentado a Universidade de Rio Verde – UniRV -Faculdade de Ciências Contábeis, 2015.

Orientadora: Prof.^a. Ma. Eliene Aparecida de Moraes.

1. Benefícios a empregados. 2. Nível de divulgação. 3. Empresas listadas.

TERMO DE APROVAÇÃO DA MONOGRAFIA OU ARTIGO

**UniRV – UNIVERSIDADE DE RIO VERDE
FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

TERMO DE APROVAÇÃO

Nível de divulgação das patrocinadoras de acordo com o CPC 33 (R1) Benefícios a empregados

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado pelo acadêmico Rodrigo Oliveira da Silva Valongo como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis, aprovado em 11 de junho de 2015 pela banca examinadora constituída por:



Prof. Ma. Eliene Aparecida de Moraes



Prof. Allan Proto de Freitas



Prof. Ma. Debora Ferguson

DEDICATÓRIA

Este trabalho é dedicado a minha família, a minha esposa Fernanda de Freitas Valongo e a minha filha Carolina Silva Valongo pela eterna dedicação e disponibilidade ao atender as minhas necessidades para desenvolver da melhor forma possível o presente estudo e para que a conclusão do curso se tornasse realidade.

As pessoas que direta ou indiretamente contribuíram para a realização deste trabalho, aos meus pais Sebastião Francisco da Silva e Vera Lúcia de Oliveira e aos meus sogros Luiz Antonio Ribeiro Valongo e Bete Cleiber Ferreira Freitas Valongo.

AGRADECIMENTO

A minha esposa Fernanda, por ter sido a melhor companhia quando o estresse atingia sua escala mais alta, refletindo totalmente no meu comportamento, por me apoiar nas minhas escolhas e por ter dividido comigo a melhor experiência da minha vida que é ser pai da nossa pequena Carolina. Amo vocês sempre e sempre!

Aos meus pais, Sebastião Francisco e Vera Lúcia, por me ensinarem que através da luta e de cabeça erguida conseguimos compreender o mundo e vivê-lo com sabedoria e dignidade. Amo vocês!

Aos meus sogros Luiz Antonio e Bete Cleiber pela compreensão e ajuda para que fosse possível a conclusão da presente pesquisa.

Ao colega Willian Queiros de Moraes pelo companheirismo e amizade nesses quatro anos de convivência acadêmica.

A todos os professores contribuintes para a minha formação, meus sinceros agradecimentos, pela dedicação e ensinamentos por vocês a mim aplicados. Em especial, agradeço a professora mestra Eliene Aparecida de Moraes pelo profissionalismo, disponibilidade em me atender e pela compreensão do meu tempo de execução do presente trabalho, obrigado por ter sido minha orientadora.

Muito obrigado por todos vocês fazerem parte da minha história acadêmica.

RESUMO

VALONGO, Rodrigo Oliveira da Silva. **Nível de divulgação das patrocinadoras de acordo com o CPC 33 (R1) benefícios a empregados**. 2015. 50p. Trabalho de Conclusão de Curso II (Graduação em Ciências Contábeis) – UniRV - Universidade de Rio Verde, Rio Verde, 2015.♦

O presente trabalho abordou o sistema de previdência, entre eles as entidades fechadas, os fundos de pensão, os benefícios a empregados e, principalmente, as patrocinadoras desses fundos de pensão. Foi dado como suporte para a análise das métricas de divulgação e para a diferenciação entre os planos de benefícios o comitê de Pronunciamento Técnico CPC 33 (R1) - Benefícios a empregados. Entendem-se, assim, os benefícios pós-emprego como sendo os benefícios que serão pagos após o período de emprego e as Patrocinadoras como sendo as empresas que constituem a fundação de previdência. Este trabalho objetivou-se em verificar o nível de divulgação das empresas patrocinadoras de fundo de pensão de acordo com o CPC 33 (R1) – Benefícios a empregados. A metodologia utilizada foi qualitativa-quantitativa, a qual foi constituída por pesquisa bibliográfica, seguido pelo método de abordagem dedutivo e coleta de dados classificado como indireta. Os dados da pesquisa validam as informações levantadas na revisão de literatura na qual aponta uma análise dos níveis de divulgação, bem como dos quesitos avaliados das 50 maiores patrocinadoras, chegando à conclusão que, no ano de 2010 totalizaram 60% somados entre Ruim e Regular e com um total de 40% somados entre Bom e Ótimo, já no ano de 2013, houve uma inversão desse percentual. Espera-se que esta pesquisa sirva como fonte conceitual e base para a compreensão do nível do índice de divulgação dos benefícios pós-emprego pelas empresas patrocinadoras de acordo com o CPC 33 (R1).

Palavras-chave: Divulgação, empresas patrocinadoras, CPC 33 (R1).

♦ Banca Examinadora: Prof.^a. Ma. Eliene Aparecida de Moraes – UniRV (Orientadora) – UniRV; Prof.^o Allan Proto de Freitas – UniRV; Prof.^a. Ma. Débora Ferguson – UniRV.

ABSTRACT

VALONGO, Rodrigo Oliveira da Silva. **Level of disclosure of the sponsors in accordance with CPC 33 (R1) employee benefits**. 2015. 50p. Work of Conclusion Course II (Graduation in Accountant Sciences) – UniRV- University of Rio Verde, Rio Verde, 2015.♦

This paper presents the welfare system, among closed private pension entities, pension welfare funds, its benefits and sponsors. The Accounting Pronouncement Committee CPC 33 (R1) – Employee’s Benefits was used as a reference for the analysis of disclosure of metrics and to distinguish between different welfare benefit plans. Post-employment benefits consist of benefits paid after the employment period, while sponsors are companies that constitute welfare pension funds. This work intended to verify the disclosure level of sponsors of pension welfare funds, according to CPC 33 (R1) – Employee’s Benefits. The methods employed were quantitative and qualitative research, followed by the deductive approach and indirect data collection. The survey data confirms the information gathered in the literature review and analyses disclosure levels and evaluates issues of the fifty largest sponsors, concluding that in 2010 amounted to 60% added between Bad and Regular and a total of 40% added between Good and Great, already in 2013 there was a reversal of this percentage. This research aims to become a basis for understanding the level of disclosure of post-employment benefits by sponsors, according to the CPC 33 (R1).

Key-words: Disclosure, welfare sponsors, CPC 33 (R1).

♦ Examining board: Teacher Ma. Eliene Aparecida de Moraes (Advisor) – UniRV; Teacher Allan Proto de Freitas – UniRV; Teacher Ma. Débora Ferguson – UniRV.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1	Quesitos da pesquisa	33
QUADRO 2	Classificação dos “Quartis”	36
QUADRO 3	Definição dos quartis referente aos quesitos.....	38
QUADRO 4	Número de empresas representadas pela análise do quartil em relação aos quesitos	40
QUADRO 5	Definição dos quartis em relação aos índices de divulgação.....	41
QUADRO 6	Número de empresas representadas pela análise do quartil em relação ao nível de divulgação	44

LISTA DE TABELAS

TABELA 1	50 maiores Patrocinadoras de acordo com Ativo Total divulgado na BM&FBovespa	32
TABELA 2	Classificação da qualidade dos quesitos apurados por meio de quartis.....	39
TABELA 3	Classificação da divulgação das empresas apuradas por meio de quartis	42
TABELA 4	<i>Ranking</i> das 5 empresas com melhor nível de divulgação	43
TABELA 5	<i>Ranking</i> das 5 empresas com pior nível de divulgação	43

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

BM&F – Bolsa de Valores, Mercadorias e Futuros

BOVESPA – Bolsa de Valores de São Paulo

CPC – Comitê de Pronunciamentos Contábeis

IAS – *International Accounting Standards* (Normas Internacionais de Contabilidade)

IASB – *International Accounting Standards Board* (Conselho de Normas Internacionais de Contabilidade)

IFRS – *International Financial Reporting Standards* (Incorporação das normas internacionais de contabilidade)

INSS – Instituto Nacional de Seguro Social

NCRF – Norma Contabilística e de Relato Financeiro

NPC – Norma e Procedimento de Contabilidade

PREVIC – Superintendência Nacional de Previdência Complementar

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 Problema de pesquisa	12
1.2 Objetivos.....	13
1.3 Justificativa.....	13
1.4 Delimitação da pesquisa	15
2 REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1 Benefício a empregados.....	16
2.2 Benefícios pós-emprego	18
2.2.1 Planos de contribuição definida.....	19
2.2.2 Plano de benefícios definido.....	21
2.3 Divulgação obrigatória de acordo com o CPC 33 (R1).....	23
2.4 Riscos	27
3 PROCEDER METODOLÓGICO	29
3.1 Classificação da pesquisa	29
3.2 Definição de amostra e período de estudo.....	30
3.3 Instrumento de coleta de dados	33
4 RESULTADOS DA PESQUISA	37
4.1 Análise dos resultados	37
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	45
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47

1 INTRODUÇÃO

Os fundos de pensão proporcionam aos participantes maior segurança para o amanhã e com a previdência complementar a poupança formada, pouco a pouco, ao longo dos anos, é somada ao benefício oficial do INSS e os dois benefícios juntos proporcionam melhor qualidade de vida e tranquilidade financeira na velhice (PREVICÊNCIA SOCIAL, 2010).

O esquema privado de previdência possui 366 entidades fechadas de previdência complementar, com um total de 2.108 entes patrocinadores e 30 entes instituidores, administrando 877 planos de benefícios para um universo de mais de dois milhões de pessoas, sendo que já se prove o pagamento de aposentadorias e pensões para aproximadamente 600 mil beneficiários (PINHEIRO, 2005).

O PREVIC (2014) traz a estatística das entidades fechadas de previdência complementar segundo o patrocinador dominante, com um total de 320, sendo 20 entes instituidores, 214 privadas, 46 pública estadual, 38 pública federal e 2 pública municipal. Já a quantidade de patrocinadoras por natureza jurídica segue um total de 3.168, sendo 494 entes instituidores, 2.185 privadas, 350 públicas estaduais, 131 pública federais e 8 públicas municipais.

Grun (2003), então, conceitua patrocinadora como sendo a empresa que constituiu a fundação de previdência em questão, oferecendo planos individuais para eventuais clientes e insinuando-se como possíveis administradores dos fundos de pensão fechados em funcionamento.

Então, são criados fundos de pensão não como instituições financeiras, mas como instituições que administram recursos de terceiros. Dessa forma, é importante que adotem uma gestão de risco integrada, em que diferentes componentes atuem no processo de otimização (RIECHE, 2005).

Rieche (2005) traz que esses riscos podem ser percebidos como riscos de mercado, riscos de crédito, risco operacional, riscos de liquidez e riscos de descasamento entre ativos e passivos.

Para Pinheiro (2005), fica evidente a significância da investigação de questões ligadas à previdência complementar, tanto pelos seus aspectos de natureza mais geral, ligados

às políticas públicas de caráter social no país, como pelos seus aspectos associados ao indivíduo, sob a perspectiva da busca da segurança econômica ligadas à longevidade, implicando em esquemas securitários que ofereçam benefícios além do piso de proteção social, com vistas a manutenção do padrão de vida na fase pós-laborativa.

Para tanto, a divulgação da informação por parte das organizações nos relatos financeiros constitui uma das formas de comunicação mais importantes de que os gestores dispõem na relação com os investidores e *stakeholders* (partes interessadas) em geral (RODRIGUES, 2013).

Yamamoto e Salotti (2006) citados por Carneiro; Mapurunga; Ponte; Moraes (2013) enfatizam que a divulgação nas empresas está relacionada com a utilização de canais formais ou informais para fornecer informações contábeis, de natureza quantitativa e qualitativa, aos usuários.

Para tanto, Lynch (2006) citado por Anjos e Reis (2013) define benefícios a empregados como todas as formas de remuneração oferecidas por uma empresa em troca do serviço prestado pelos funcionários, ou seja, é a contraprestação ao empregado pelo trabalho realizado para a entidade.

O Comitê de Pronunciamentos Contábeis Pronunciamento Técnico CPC 33 (R1) – Benefícios a Empregados traz que benefícios a empregados são todas as formas de compensação proporcionadas pela entidade em troca de serviços prestados pelos seus empregados ou pela rescisão do contrato de trabalho, aponta ainda as subdivisões como sendo os benefícios de curto prazo a empregados, benefício pós-emprego e outros benefícios de longo prazo aos empregados.

Assim, é imprescindível que as empresas informem os seus colaboradores para a insustentabilidade do sistema de segurança social a longo prazo e que estimulem a poupança para a reforma (PEREIRA; DIAS, 2003).

1.1 Problema de pesquisa

Severino (2000) diz que o problema de pesquisa trata de definir os vários aspectos da dificuldade, de mostrar o seu caráter de aparente contradição, esclarecendo devidamente os limites dentro dos quais se desenvolverão a pesquisa e o raciocínio demonstrativo.

Com isso, o problema de pesquisa do presente estudo tratou-se de qual é o nível de divulgação das empresas patrocinadoras de fundo de pensão de acordo com o CPC 33 (R1) - Benefícios a Empregados?

1.2 Objetivos

Marconi e Lakatos (2001) citados por Moraes (2013) especificam que o objetivo geral liga-se a uma visão do tema apresentado e vincula-se ao próprio significado do tema proposto.

Com isso, o objetivo geral desta pesquisa foi verificar o nível de divulgação das empresas patrocinadoras de fundo de pensão de acordo com o CPC 33 (R1) - Benefícios a Empregados.

Para atender ao objetivo geral estabelecido foram elaborados os seguintes objetivos específicos:

- Diferenciar benefícios de curto prazo de benefícios pós-emprego;
- Discorrer sobre as características dos planos de benefícios pós-emprego concedidos aos empregados das empresas patrocinadoras;
- Descrever os requisitos de divulgação dos benefícios a empregados pós-emprego estabelecidos pela CPC – 33 (R1);
- Identificar uma métrica para análise do índice de divulgação de benefícios pós-emprego pelas empresas patrocinadoras.

1.3 Justificativa

A intensificação da necessidade de qualificação de mão-de-obra e a busca incessante pela gestão eficiente das pessoas contribuíram para que diversas formas de incentivo fossem colocadas em prática pelas empresas na tentativa de alinhar seus interesses com os interesses dos empregados (MIRANDA; TOMÉ, 2011).

Figueiredo (2012) realça que os benefícios a empregados consistem em uma atitude de grande responsabilidade social por parte das organizações. É neste contexto que as empresas desempenham um papel importante, pois além da criação de empregos, também, podem proporcionar aos seus colaboradores complementos de reforma estando a incentivá-los à poupança e, em simultâneo, a contribuir para a sua satisfação e motivação, o que se traduz num melhor desempenho das suas funções.

Pereira; Dias (2012) relatam que o papel que as empresas assumem com os planos de pensões para os seus colaboradores, está intimamente relacionado com práticas de gestão de recursos humanos, sendo o seu objetivo primordial remunerar da melhor forma aqueles que são considerados peças chave para o sucesso da empresa.

Neste sentido, os planos de pensões são mecanismos que incentivam os colaboradores na sua vida ativa, assegurando assim uma determinada quantia na sua vida pós-emprego (PEREIRA; DIAS, 2012).

O CPC – 33 (R1) demonstra que a entidade deve divulgar o montante reconhecido como despesa para os planos de contribuição definida e sempre que exigido pelo Pronunciamento Técnico CPC 05 - Divulgação sobre partes relacionadas, a entidade deverá divulgar informação acerca das contribuições para planos de contribuição definida relativa aos administradores da entidade.

A divulgação demonstra as características dos planos de benefício definido e riscos a eles associados, a exploração de valores das demonstrações contábeis, o montante, prazo e incerteza de fluxos de caixas futuros, os planos multi-empregadores, os planos de benefício definido que compartilham riscos entre várias entidades sob controle comum e requisitos de divulgação em outros pronunciamentos (CPC 33; 2012).

Diante de tal contexto, emergiu a importância desta pesquisa em contribuição para verificar o nível de divulgação das empresas patrocinadoras. Neste aspecto, o PREVIC (2015) aponta que as Empresas Patrocinadoras são empresas ou grupo de empresas, a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas que instituem, de direito privado, e os entes de direito público, que oferecem aos seus empregados ou servidores, plano de benefícios de natureza previdenciária, operado por Entidade Fechada de Previdência Complementar sem finalidade lucrativa.

A temática em questão é um assunto que ainda apresenta poucos estudos e pesquisas, para tanto se viabiliza a importância e interesse pessoal em tornar possíveis mais conhecimentos em relação a esse tema. Dessa forma, a pesquisa poderá ser fonte bibliográfica para futuros estudos, tanto de acadêmicos quanto de usuários contábeis, correlacionados ao presente tema que é o Nível de divulgação das patrocinadoras de acordo com o CPC 33 (R1) – Benefícios a Empregados.

O nível de divulgação das informações faz-se importante para que os usuários tenham conhecimento sobre os dados referidos aos planos de benefícios, sobre os montantes pagos, sobre os riscos, sobre as características, mensuração e sobre as premissas atuariais. Assim sendo, a pesquisa torna possível que esses usuários tenham mais conhecimento e interesse em se informar sobre esses dados. O estudo também contribui para orientar os órgãos reguladores responsáveis pela fiscalização e aos investidores para que tenham uma melhor qualidade de divulgação.

A relevância desta pesquisa foi tornar-se possível a apuração do nível de divulgação de 50 empresas patrocinadoras no decorrer dos anos 2010, 2011, 2012 e 2013 e, ainda, compará-los no sentido de analisar a sua evolução desde a emissão do CPC 33 (R1). E, também, observar quais foram as empresas que apresentaram os melhores índices de divulgação, bem como, aquelas que apresentaram o pior índice de divulgação.

1.4 Delimitação da pesquisa

Gil (1989) aponta que a delimitação da pesquisa refere-se ao planejamento da pesquisa em sua dimensão mais ampla, envolvendo tanto a sua diagramação quanto a previsão de análise e interpretação dos dados.

Esta pesquisa delimitou-se ao estudo das demonstrações contábeis/financeiras de empresas brasileiras patrocinadoras de fundo de pensão listadas na BM&FBovespa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, serão abordadas definições e características de benefícios a empregados, contextualizando os benefícios pós-emprego, os planos de contribuição definida, os planos de benefício definido. E, ainda, será apontada a divulgação nos planos de benefício definido de acordo com o CPC – 33 (R1), bem como os riscos dos planos de benefícios definidos assumidos pela Patrocinadora.

2.1 Benefício a empregados

Segundo o CPC – 33 (R1) benefícios a empregados são todas as formas de compensação proporcionadas pela entidade em troca de serviços prestados pelos seus empregados ou pela rescisão do contrato de trabalho.

Os benefícios a empregados incluem benefícios de curto prazo a colaboradores, desde que se espere que sejam integralmente liquidados em até doze meses após o período a que se referem às demonstrações contábeis em que os empregados prestarem os respectivos serviços, tais como: ordenados, salários e contribuições para a seguridade social, licença anual remunerada e licença médica remunerada, participação nos lucros e bônus e benefícios não monetários para empregados atuais (CPC 33, 2012).

A Norma Internacional de Contabilidade - IAS 19 e a Norma Internacional de Contabilidade IAS – 26 as quais tratam sobre benefícios a empregados e contabilização de relatório financeiros de planos de benefícios de aposentadoria, citadas por Pereira e Dias (2012) que definem benefícios dos empregados como todas as formas de remuneração dadas por uma entidade em troca do serviço prestado pelos empregados, por exemplo, ordenados, salários, contribuições para a segurança social, participação nos lucros, cuidados médicos, habitação, automóveis, bens ou serviços gratuitos ou subsidiados.

A IAS 19 (Benefício a empregados) requer que o foco inicial na contabilização dos planos de benefícios definido seja na demonstração da posição financeira (conhecido como Balanço Patrimonial), onde deve ser reconhecido o valor líquido da obrigação. A obrigação será o total líquido dos seguintes valores: Valor presente da obrigação presente de benefício

definido – Representa o valor presente, sem a dedução de quaisquer ativos do plano ou pagamento futuros esperados, requerido para liquidar a obrigação decorrente do serviço dos empregados no período corrente e em períodos anteriores; qualquer ganho atuarial; qualquer custo do serviço passado não reconhecido e o valor justo dos ativos do plano (IFRS BRASIL, 2011).

Para Schwindt (2006) a IAS 19 - benefícios a empregados são formas de remuneração pagas por uma entidade em troca da prestação dos serviços por estes empregados. Estes benefícios incluem salários, benefícios por demissão ou término de contrato e outros benefícios pós-emprego tais como aposentadoria (“pensão”), seguro de vida e seguro-saúde. Especialmente, no caso de planos de pensão, esses podem ser classificados como plano de contribuição definida ou plano de benefício definido.

Para Santos (2010), os benefícios de curto prazo de empregados, segundo preceituado na IAS 19, dizem respeito a ordenados e salários, contribuição para a Segurança Social, licenças pagas, baixas pagas por doença, participações nos lucros e gratificações, desde que sejam liquidadas até doze meses após o final do período, em que os empregados prestaram o respectivo serviço e benefícios não monetários, nomeadamente assistência médica, automóveis e habitação.

Em relação aos benefícios pós-emprego, o CPC – 33 (R1) define-os como benefícios de aposentadoria, por exemplo, pensões e pagamentos integrais por ocasião da aposentadoria e outros benefícios pós-emprego, tais como seguro de vida e assistência médica pós-emprego.

Os benefícios pós-emprego segundo Santos (2010) incluem pensões, outros benefícios de reforma, seguros de vida e cuidados médicos pós-emprego, estabelecendo dois tipos de planos, os planos de contribuição definida e os planos de benefícios definidos.

Outros benefícios a empregados é o de longo prazo, sendo que o CPC – 33 (R1) conceitua-os como sendo ausências remuneradas de longo prazo, tais como licenças por tempo de serviço ou sabáticas, jubileu ou outros benefícios por tempo de serviço e benefícios por invalidez de longo prazo.

Para Santos (2010), benefícios a longo prazo dos empregados incluem, de entre outros, licenças, benefícios de invalidez e remuneração a serem liquidadas doze meses ou mais após o fim do período no qual seja obtida.

A mensuração de outros benefícios a longo prazo dos empregados não é geralmente sujeita ao mesmo grau de incerteza que a mensuração de benefícios pós-emprego. Além disso, a introdução, ou alteração, de outros benefícios a longo prazo dos empregados raramente, dá origem a uma quantia material de custo dos serviços passados (SANTOS, 2010).

Rodrigues (2013) aponta que a divulgação de outros benefícios a longo prazo para cada categoria de outros benefícios a longo prazo que uma entidade proporcione aos seus empregados, sendo que deve divulgar: a natureza dos benefícios; a quantia das suas obrigações; o nível de cobertura das responsabilidades; a quantia de quaisquer ganhos ou perdas atuariais no período corrente e as políticas contabilísticas para tais ganhos ou perdas atuariais.

Para tanto a norma - IAS 26 (Contabilização de planos de benefício de aposentado), Schwindt (2006) orienta como sendo a preparação de demonstrações contábeis de planos de benefício de aposentadoria. As demonstrações contábeis deveriam conter uma explicação reconciliando o valor presente atuarial da obrigação do plano de benefícios e o valor dos ativos líquidos disponíveis para os benefícios, e uma descrição da política para custeamento do plano. Os ativos do plano, independente de qual seja este plano, devem ser mensurados pelo valor justo. Entretanto, a contabilização dos ativos deve considerar também outros pronunciamentos que sejam aplicáveis.

2.2 Benefícios pós-emprego

Para a CPC – 33 (R1), benefícios pós-emprego são os benefícios a empregados (exceto benefícios rescisórios e benefícios de curto prazo a empregados), que serão pagos após o período de emprego.

Pereira e Dias (2012) apontam que os benefícios pós-emprego são benefícios dos empregados (que não sejam benefícios de cessação de emprego) que sejam pagáveis após a conclusão do emprego. Estes benefícios incluem, por exemplo: benefícios de reforma, tais como pensões; e outros benefícios pós-emprego, tais como seguros de vida pós-emprego e cuidados médicos pós-emprego.

Neste contexto, segundo Rodrigues (2001) e em conformidade com a IAS 19, citados por Santos (2010), uma entidade deve determinar o valor presente nas obrigações de benefícios definidos e o justo valor de quaisquer ativos do plano com suficiente regularidade, a fim de que as quantias reconhecidas nas demonstrações financeiras não difiram de forma materialista relevante à quantia que seria determinada à data do balanço.

O tratamento para Benefícios pós-emprego como sendo pensões, outros benefícios de reforma, seguro de vida pós-emprego e cuidados médicos pós-emprego. Os gastos com os benefícios dos empregados pós-emprego abrangem dois tipos de planos: planos de benefícios

definidos ou planos de contribuição definida dependendo da substância econômica do plano que resulta dos seus principais termos e condições (RODRIGUES, 2013).

2.2.1 Planos de contribuição definida

Planos de contribuição definida são planos de benefícios pós-emprego nos quais a entidade patrocinadora paga contribuições fixas a uma entidade separada, não tendo nenhuma obrigação legal ou construtiva de pagar contribuições adicionais se o fundo não possuir ativos suficientes para pagar todos os benefícios aos empregados relativamente aos seus serviços do período corrente e anterior (CPC 33, 2012).

Para Santos (2010), os planos de contribuição definida são aqueles em que a entidade efetua contribuições para um fundo de montante pré-definido e não assume a responsabilidade para pagar contribuições adicionais, caso o fundo não disponha de meios suficientes.

Nesse tipo de plano, uma vez que o risco atuarial e de investimento não pertencem à empresa, não existem dificuldades na sua contabilização, pelo que os gastos incorridos com as contribuições devem ser reconhecidos no momento em que o empregado prestou o serviço (SANTOS, 2010).

Os planos de contribuição definida são planos de benefícios pós-emprego, pelos quais uma entidade paga contribuições fixadas a uma entidade separada, e não terá obrigação legal ou construtiva de pagar contribuições adicionais se o fundo não detiver ativos suficientes para pagar todos os benefícios dos empregados, relativos ao serviço destes no período corrente e em períodos anteriores. Assim, a responsabilidade da entidade resume-se ao pagamento do prêmio acordado com a seguradora ou fundo, e fica limitada ao valor destas contribuições. Os riscos associados ao fundo, relacionados com questões atuariais ou de investimento, recaem no empregado, uma vez que os montantes a receber dependem dos ativos disponíveis no fundo (RODRIGUES, 2013).

De acordo com a IAS 26, citada por Pereira e Dias (2012), ao divulgar a informação sobre planos de pensões, quando estes são planos de contribuição definida, deve a entidade elaborar uma demonstração dos ativos líquidos disponíveis para benefícios e uma descrição da política de constituição do fundo. A quantia dos benefícios futuros de um participante é determinada pelas contribuições pagas pelo empregador, pelo participante ou por ambos, e pela eficiência operacional e ganhos de investimento do fundo. As obrigações do empregador são geralmente desoneradas pelas contribuições para o fundo. Por vezes, é necessário o conselho de um atuário para estimar os benefícios futuros que possam ser atingíveis com base

nas contribuições atuais e nos níveis de variação das contribuições futuras e ganhos do investimento.

Neste contexto, o Ministério da Previdência Social (2008) define o atuário como sendo o técnico especializado, de nível superior que, fazendo uso de cálculos matemáticos, estatísticos e demográficos, está legalmente autorizado a definir as chamadas hipóteses ou premissas atuariais.

Para o CPC – 33 (R1) a contabilização dos planos de contribuição definida é direta porque a obrigação da entidade patrocinadora relativa a cada exercício é determinada pelos montantes a serem contribuídos no período. Consequentemente, não são necessárias premissas atuariais para mensurar a obrigação ou a despesa, e não há possibilidade de qualquer ganho ou perda atuarial. Além disso, as obrigações são mensuradas em base não descontada a valor presente, exceto quando não são completamente liquidados em até doze meses após o final do período em que os empregados prestam o respectivo serviço.

A entidade deve divulgar o montante reconhecido como despesa para os planos de contribuição definida. Sempre que exigido pelo Pronunciamento Técnico CPC – 05 – Divulgação sobre Partes Relacionadas, a entidade, também deverá divulgar informação acerca das contribuições para planos de contribuição definida relativas aos administradores da entidade (CPC 33, 2012).

Segundo Schwindt (2006), para um plano de contribuição definida, as demonstrações contábeis devem incluir os seguintes quadros e informações:

- Demonstração dos ativos líquidos para atender aos benefícios;
- Demonstração das mutações nos ativos líquidos referidos acima;
- Um sumário das principais práticas contábeis adotadas;
- Uma descrição do plano e os efeitos de quaisquer mudanças no plano ocorridas no período; e
- Uma descrição das políticas de custeamento do plano.

Na divulgação de benefícios pós-emprego planos de contribuição definida a entidade deve divulgar: a quantia reconhecida como um gasto no que respeita aos planos de contribuição definida; Cumprimento dos requisitos de divulgação dos benefícios dos empregados (RODRIGUES, 2013).

Pereira e Dias (2012) apontam que, periodicamente, deve efetuar-se um relatório de um plano de contribuição definida, o qual tem como objetivo proporcionar informação acerca

do plano e do desempenho dos seus investimentos. O objetivo do relatório é alcançado ao serem proporcionadas demonstrações financeiras que incluem as seguintes informações:

- a) Descrição das atividades significativas do período e o efeito de quaisquer alterações relacionadas com o plano, com os seus membros, com os seus termos e com as suas condições;
- b) Relato sobre as operações e o desempenho dos investimentos do período e a posição financeira do plano no fim do período; e
- c) Descrição das políticas de investimento.

2.2.2 Plano de benefícios definido

O CPC – 33 (R1) define planos de benefício definido como planos de benefícios pós-emprego que não sejam planos de contribuição definida, sendo que o custo de serviço no benefício definido compreende o custo do serviço corrente que é o aumento no valor presente da obrigação de benefício definido resultante do serviço prestado pelo empregado no período corrente e o custo do serviço passado, que é a variação no valor presente da obrigação de benefício definido por serviço prestado por empregados em períodos anteriores, resultante de alteração (introdução, mudanças ou o cancelamento de um plano de benefício definido) ou a redução (uma redução significativa, pela entidade, no número de empregados cobertos por um plano).

Nos planos de benefícios definidos a entidade define e estabelece quais os benefícios que pretende atribuir aos empregados, e assume a responsabilidade de que estes usufruam desses benefícios na reforma. O que fica acordado entre a entidade e o trabalhador é o benefício que este usufrui, e não o montante a pagar pela entidade pelo benefício atribuído aos empregados. Este montante depende de estudos complexos e específicos, e cálculos que poderão ser efetuados por atuários (RODRIGUES, 2013).

A contabilização dos planos de benefício definido é complexa porque são necessárias premissas atuariais para mensurar a obrigação e a despesa do plano. Além disso, as obrigações são mensuradas ao seu valor presente, porque podem ser liquidadas por muitos anos após a prestação dos serviços pelos empregados (CPC 33, 2012).

Segundo Schwindt (2006), para um plano de benefício definido, as demonstrações contábeis devem incluir:

- Uma demonstração dos ativos líquidos para atender os benefícios, o valor presente atuarial dos benefícios de aposentadoria prometidos e o superávit ou déficit do período; ou

- Uma referência a esta informação em um relatório dos atuários.

Também, para planos de benefício definido, devem ser divulgadas as seguintes informações:

- Demonstração das mutações nos ativos líquidos do plano de benefício;
- Um sumário das principais práticas contábeis; e
- Uma descrição do plano e os efeitos de quaisquer mudanças no plano ocorridas no período.

Segundo o Ministério da Previdência Social (2008), as premissas atuariais, somadas às hipóteses econômicas e financeiras assumidas no cálculo, servem para dimensionar o tamanho do esforço contributivo necessário para financiar os compromissos do plano. Neste contexto, o mesmo autor exemplifica as premissas atuariais como Econômicas, Biométricas e Outras. As Econômicas são a taxa de inflação de longo prazo; ganho real dos investimentos; indexador dos benefícios; teto de benefício do sistema público custeio administrativo. As Biométricas são a mortalidade de válidos; mortalidade de inválidos; entrada em invalidez e rotatividade, já as outras são a composição familiar; idade presumida de aposentadoria; idade de entrada no emprego e idade de adesão ao sistema público de aposentadoria.

O risco atuarial (de que os benefícios venham a custar mais do que o esperado) e risco de investimento recaem, substancialmente, sobre a entidade. Se a experiência atuarial ou de investimento for pior que a esperada, a obrigação da entidade pode ser aumentada (CPC 33, 2012).

Por isso, faz necessário aos profissionais de contabilidade conhecer e entender o processo de contabilização em Fundos de Pensão (patrocinadas), visto que há um crescimento no surgimento de novas EFPC (Empresas Fechadas de Previdência Complementar), por terem se tornado objeto de desejo da grande maioria de empregados e empregadores e, principalmente, a contabilização dos planos nas entidades patrocinadoras de fundos de pensão que também é complexa (ARRUDA, 2013).

2.3 Divulgação obrigatória de acordo com o CPC 33 (R1)

Rodrigues (2013) afirma que a divulgação da informação por parte das organizações nos relatórios financeiros constitui uma das formas de comunicação mais importantes de que os gestores dispõem na relação com os investidores em geral.

A divulgação da informação tem sido objeto de diversas investigações em todo o mundo. Os estudos já realizados utilizam-se essencialmente de análises de conteúdo em relatórios e prestação de contas das empresas, para identificar padrões de divulgação, fatores explicativos e avaliar os impactos de divulgação dos diversos itens com obrigatoriedade de divulgação (RODRIGUES, 2013).

Para o CPC – 33 (R1) a entidade deve divulgar informações que expliquem as características de seus planos de benefício definido e os riscos a eles associados; identifiquem e expliquem os montantes em suas demonstrações contábeis decorrente de seus planos de benefício definido; descrevam como seus planos de benefícios definidos podem afetar o valor, o prazo e a incerteza dos fluxos de caixa futuros da entidade.

Santos (2010) ressalta que se tratando de benefício pós-emprego no que diz respeito ao plano de contribuição definida a IAS 19, a empresa deve divulgar a quantia reconhecida como um gasto com os planos de contribuição definida, e sempre que exigido pela IAS 24, Divulgações de Partes Relacionadas, deve divulgar informação acerca de contribuições para planos de contribuição definida relativamente ao principal pessoal de gerência. Por outro lado, e no âmbito das divulgações, a IAS 26 exige que as demonstrações financeiras de um plano de contribuição definida devem conter uma demonstração dos ativos líquidos disponíveis para benefícios e uma descrição da política de constituição do fundo.

Para Schwindt (2006), na IAS 19, os ganhos e perdas atuariais podem ser reconhecidas utilizando o "corredor". Quaisquer ganhos ou perdas atuariais que fiquem fora de um corredor (para cima ou para baixo) que considera o maior entre 10% do valor presente da obrigação do plano ou 10% do valor justo dos ativos do plano devem ser amortizados pelo tempo médio remanescente de trabalho estimado para os empregados participantes do plano. A norma brasileira (NPC 26), de uma maneira geral, é consistente com o IAS 19.

Método do corredor: Define-se o valor limite do corredor que corresponde ao maior, entre 10% (dez por cento) do valor justo dos ativos do plano e da obrigação de benefícios, o valor que exceder ao limite é especificado como diferença atuarial e será reconhecida no resultado no período médio que restar de trabalho dos empregados. Com isso, o resultado não sofrerá tantos impactos desfavoráveis (ARRUDA, 2013).

Arruda (2013) define o Método do reconhecimento no resultado: A variação é reconhecida de forma imediata no resultado, isso permite um passivo reconhecido por um valor mais adequado e o Método do reconhecimento em outros resultados abrangentes: O reconhecimento da variação ocorre imediatamente no resultado abrangente, onde a variação fica dentro do patrimônio e não transita pelo resultado suavizando-o, então o seu efeito é diluído no patrimônio e o passivo é mantido com um valor mais adequado.

Para tanto, Santos (2010) traz que benefício pós-emprego nos planos de benefícios definidos, segundo a IAS 19, que uma entidade deve divulgar a seguinte informação sobre planos de benefícios definidos: a política contábilística da empresa para reconhecer ganhos e perdas atuariais; uma descrição geral do tipo de plano reconciliação dos ativos e passivos reconhecidos no balanço; as quantias incluídas no justo valor dos ativos e passivos do plano; o gasto total reconhecido na demonstração dos resultados para cada um dos elementos seguintes, e a linha dos itens da demonstração dos resultados na qual estão incluídos: custo dos serviços correntes; custo de juros; retorno esperado dos ativos do plano; ganhos e perdas atuariais; custo dos serviços passados; e o efeito de qualquer corte ou liquidação; o retorno real dos ativos do plano; e os principais pressupostos atuariais usados à data do balanço.

Fazendo um comparativo com a IAS 19 - Benefícios dos Empregados, a NCRF 28 – Normas Contábilísticas e de Relato Financeiro – Benefícios dos Empregados e com a IAS 26 – Matérias Ambientais, Rodrigues (2013) mostra que o IASB emitiu a IAS 19, cujo objetivo era o de prescrever a contabilização e divulgação dos benefícios dos empregados, e a IAS 26 - Contabilização e Relato dos Planos de Benefícios de Reforma, sendo o seu principal objetivo especificar os princípios de divulgação acerca dos planos de benefícios de reforma.

A IAS 26 citada por Santos (2010) determina que as demonstrações financeiras de um plano de benefícios definidos devem conter: uma demonstração financeira que mostre: os ativos líquidos disponíveis para benefícios; o valor presente atuarial dos benefícios de reforma prometidos, distinguindo entre benefícios adquiridos e não adquiridos; e o excesso ou déficit resultante; ou uma demonstração dos ativos líquidos disponíveis para benefícios incluindo, ou uma nota a divulgar o valor presente atuarial dos benefícios de reforma prometidos, distinguidos entre benefícios adquiridos e não adquiridos; ou, uma referência a esta informação num relatório que a acompanhe.

Santos (2010) aponta ainda que a IAS 26 estabelece que uma entidade deve apresentar nas demonstrações dos resultados, os custos do serviço corrente e dos juros relevantes da aplicação do método do corredor nos ganhos e perdas atuariais. Dessa forma, deve apresentar os valores relativos ao retorno esperado do ativo do plano e as perdas

atuariais reconhecidas.

A NCRF 28 objetiva prescrever a contabilização e a divulgação dos benefícios dos empregados. A norma requer que uma entidade reconheça um passivo quando um empregado tiver prestado serviços em troca de benefícios de empregados a serem pagos no futuro; um gasto quando a entidade consumir o benefício econômico proveniente do serviço proporcionado por um empregado em troca dos benefícios do empregado (RODRIGUES, 2013).

Contudo o CPC – 33 (R1) diz que para atingir os propósitos da divulgação, a entidade deve considerar todos os seguintes itens: o nível de detalhamento necessário para atender aos requisitos de divulgação; o quanto de ênfase se deve dar a cada um dos diversos requisitos; o quanto de agregação ou desagregação se deve efetuar e se os usuários das demonstrações contábeis necessitam de informações quantitativas divulgadas.

A divulgação pode fazer distinção entre montantes devidos a participantes ativos, inativos e pensionistas; entre benefícios com direito adquirido e benefícios acumulados, mas sem direito adquirido e entre benefícios condicionais, montantes atribuíveis a futuros aumentos salariais e outros benefícios (CPC 33, 2012).

Rodrigues (2013) aponta ainda que, nos planos de benefícios definidos, as entidades que necessitem de efetuar a contabilização deste tipo de planos, devem seguir o previsto na IAS 19, adotada pelo texto original do Regulamento (CE) nº1126/2008 da Comissão, de 3 de novembro (NCRF 28 §41).

De acordo com a IAS 19 citada por Rodrigues (2013), uma entidade deve ainda divulgar a seguinte informação (IAS 19, § 48-125):

- A política contábilística da entidade usada para reconhecer ganhos e perdas atuariais;
- Descrição geral do tipo de plano de benefícios;
- Reconciliação do valor presente da obrigação de benefícios definidos, incluindo o custo do serviço corrente, o custo dos juros, as contribuições efetuadas pelos participantes do plano, os ganhos e as perdas atuariais, os benefícios pagos, o custo dos serviços passados e, ainda, os cortes e as liquidações;
- Análise da obrigação de benefícios definidos por quantias resultantes de planos que estão totalmente sem fundo e por quantias resultantes de planos que estão total ou parcialmente com fundo constituído;

- Reconciliação que apresente o justo valor dos ativos do plano, identificando o retorno esperado dos ativos do plano, os ganhos e as perdas atuarias, as contribuições efetuadas pela entidade e pelos participantes do plano, os benefícios pagos e as liquidações;
- Reconciliação do valor presente da obrigação de benefícios e do justo valor dos ativos do plano com os ativos e passivos reconhecidos no balanço;
- Gasto total reconhecido na demonstração de resultados de cada um dos elementos incluindo no plano de benefícios definido, nomeadamente o custo do serviço corrente, o custo dos juros, o retorno esperado dos ativos do plano, os ganhos e as perdas atuarias, o custo do serviço passado e o efeito de cortes e liquidações, entre outros;
- O valor total reconhecido em outro rendimento integral inerente a ganhos e perdas atuarias e ao efeito do limite do ativo;
- O valor acumulado dos ganhos e perdas atuarias reconhecidos em outro rendimento integral, nos casos em que a entidade reconheça esses ganhos e perdas atuarias em outro rendimento atuarial;
- A percentagem ou quantia de cada categoria principal, constituindo o justo valor do total dos ativos do plano;
- A discriminação das quantias incluídas no justo valor dos ativos do plano;
- Descrição narrativa da base usada para determinar a taxa esperada global de retorno dos ativos;
- O retorno real dos ativos do plano, bem como o retorno real sobre qualquer direito de reembolso reconhecido;
- Os principais pressupostos atuariais usados à data do balanço em termos absolutos;
- As quantias do período anual corrente e dos quatro períodos anteriores do valor da obrigação de benefícios definidos, do justo valor dos ativos do plano ao excedente ou déficit do plano e ainda relativas às estimativas;
- A estimativa da entidade que tenha sido razoavelmente calculada e que inclua o valor das contribuições que se esperam que sejam pagas ao plano durante o período anual que se inicia após a data do balanço;
- Quando uma entidade tenha mais do que um plano de benefícios definidos, podem ser feitas divulgações em total, separadamente para cada plano, ou agrupadas.

Para tanto o CPC – 33 traz que a entidade pode efetuar divulgações desagregadas

sobre planos, mostrando uma ou mais das seguintes características:

- Diferentes localizações geográficas;
- Diferentes características, tais como planos de previdência de salário fixo, planos de previdência de salário final ou planos de assistência médica pós-emprego;
- Diferentes ambientes regulatórios e;
- Diferentes segmentos e diferentes modalidades de financiamento.

Se as divulgações efetuadas de acordo com os requisitos do CPC – 33 e de outros Pronunciamentos do CPC forem insuficientes para atingir os objetivos da divulgação, a entidade deve divulgar informações adicionais necessárias para alcançar esses objetivos. Por exemplo, a entidade pode apresentar uma análise do valor presente da obrigação de benefício definido que distinga a natureza, as características e os riscos da referida obrigação.

Assim sendo, a divulgação pode fazer distinção entre montantes devidos a participantes ativos, inativos e pensionistas; entre benefícios com direito adquirido e benefícios acumulados, mas sem direito adquirido; entre benefícios condicionais, montantes atribuíveis a futuros aumentos salariais e outros benefícios (CPC 33, 2012).

2.4 Riscos

Chan, Silva e Martins (2007) definem as Entidades Fechadas de Previdências Complementares e/ou Fundo de Pensões como entidades sem fins lucrativos, formadas com o objetivo de propiciar benefícios previdenciários complementares aos empregados de uma ou mais empresas.

Boulier e Dupré (2003) citados por Rieche (2005) relatam que fundos de pensão não atuam como instituições financeiras, mas administram recursos de terceiros, dessa forma, é importante que adotem uma gestão de riscos integrada, em que os diferentes componentes atuem no processo de otimização.

Para o CPC – 33 a entidade que patrocinar planos de benefícios definidos deve obter informações acerca do plano como um todo, mensurado de acordo com este Pronunciamento, utilizando premissas que se apliquem ao plano como um todo.

A entidade deve divulgar informações sobre as características de seus planos de benefício definido, incluindo natureza dos benefícios fornecidos pelo plano; descrição da responsabilidade de qualquer outra entidade pela governança do plano, tais como responsabilidades de administradores e conselheiros do plano; descrição dos riscos aos quais

o plano expõe a entidade e descrição de quaisquer alterações, redução e liquidações do plano (CPC 33, 2012).

Para Pinheiro (2005), as causas que explicam a insegurança econômica podem ser divididas em dois grupos: econômicas e demográficas. Do ponto de vista econômico, as mudanças estruturais advêm da heterogeneidade e segmentação do mercado de trabalho no Brasil, com a predominância de baixos e díspares patamares salariais, elevado grau de informalização dos contratos de trabalho e flexibilidade das relações de trabalho expressa nas altas taxas de rotatividade da força de trabalho.

No tocante às causas demográficas, a questão está diretamente relacionada com o progressivo envelhecimento populacional, decorrente como já comentado, do processo de modificação na estrutura etária da população explicada pelo aumento da expectativa de vida e pela redução da taxa de fecundidade (PINHEIRO, 2005).

Um programa de gestão de riscos é implementado, entre outros motivos, com o intuito de proteger o patrimônio e reduzir a volatilidade e pressupõe que existam: uma cultura corporativa que defina responsabilidades individuais, estimule o questionamento de procedimentos e o desejo de gerenciar riscos; uma alta qualificação humana e tecnológica; procedimentos que definam objetivamente como os funcionários devem atuar; e o envolvimento da área responsável pela gestão de risco na determinação de estratégias (RIECHE, 2005).

Arruda (2013) diz que, nos planos de benefício definido, a obrigação que o empregador tem em pagar o benefício final deve ser contabilizada no passivo. Esse passivo é zerado quando a patrocinadora paga as contribuições ao fundo que acumula ativos para futuramente atender aos benefícios futuros. Porém, não é possível conhecer de forma precisa o valor futuro do passivo e nem o rendimento dos ativos do fundo, então, existem muitas dificuldades de mensuração que baseia-se em muitas estimativas (nível futuro dos salários, retorno dos ativos, mortalidade, inflação).

3 PROCEDER METODOLÓGICO

É um conjunto de abordagens, técnicas e processos utilizados pela ciência para formular e resolver problemas de aquisição objetiva do conhecimento, de uma maneira sistemática (RODRIGUES, 2007).

Neste tópico, será abordada a classificação da pesquisa, levando em consideração os objetivos, procedimentos, métodos, abordagem do problema de pesquisa e técnica de coleta de dados. Este contexto segue para o cumprimento do objetivo geral e objetivos específicos propostos pela pesquisa.

3.1 Classificação da pesquisa

A presente pesquisa delimitou-se ao estudo das demonstrações contábeis das empresas brasileiras patrocinadoras de fundo de pensão listadas na BM&FBovespa, visando assim responder ao problema de pesquisa como sendo qual o nível de divulgação das empresas patrocinadoras de fundo de pensão e verificar como está o nível de divulgação de acordo com o CPC 33 (R1) - Benefícios a Empregados.

Em função deste objetivo, a pesquisa adotou a abordagem qualitativa-quantitativa. Menezes; Silva (2005) consideram que na pesquisa qualitativa há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números, sendo que o processo e seu significado são os focos principais de abordagem. Menezes; Silva (2005), também, consideram que na pesquisa quantitativa tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações, para classificá-las e analisá-las, sendo que requer o uso de recursos e de técnicas estatísticas, percentagem, média, desvio-padrão e coeficiente de correlação.

O procedimento técnico foi voltado para pesquisa bibliográfica. Nas pesquisas bibliográficas o trabalho se dá na consulta à bibliografia, pois na biblioteca os trabalhos de análise e interpretação exigem o cotejo dos dados coligidos em campo com os dados disponíveis na literatura (GIL, 1999).

Já do ponto de vista de seus objetivos, a pesquisa foi de âmbito exploratória. Para Gil (1991) citado por Menezes; Silva (2005), a pesquisa exploratória visa proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a torná-lo explícito ou a construir hipóteses.

O método de abordagem adotado por esta pesquisa foi o método dedutivo. Gil (1999) afirma que este método parte de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis e possibilita chegar a conclusões de maneira puramente formal, isto é, em virtudes unicamente de sua lógica.

Quanto à coleta de dados, a pesquisa classificou-se como indireta, pois segundo Marconi; Lakatos (2003) é a fase da pesquisa realizada com intuito de recolher informações prévias sobre o campo de interesse e implica o levantamento de dados de variadas fontes, quaisquer que sejam os métodos ou técnicas empregadas.

3.2 Definição de amostra e período de estudo

O sistema de previdência no Brasil é composto por três pilares, que são o Regime Geral de Previdência Social, Regimes Próprios de Previdência Servidores e Regime de Previdência Complementar. Os dois primeiros regimes, de caráter obrigatório, são operados por órgãos públicos, que recolhem contribuição e pagam, dentro do mesmo exercício financeiro, benefícios aos aposentados e pensionistas. A Previdência Complementar tem caráter facultativo e visa proporcionar ao trabalhador proteção previdenciária adicional de acordo com sua respectiva necessidade e vontade (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2008).

A presente pesquisa utilizou como definição de amostra a técnica de amostra não probabilística intencional, para tanto, Levine *et al.* (2008) citado por Oliveira; Almeida; Barbosa (2012) afirmam que, na amostra não probabilística, selecionam-se os itens ou indivíduos sem conhecer suas respectivas probabilidades de seleção.

Na técnica de amostra não probabilística, existem seis formas de amostragem não probabilística, sendo elas: Amostragem por acessibilidade, Amostragem de conveniência, Amostragem intencional ou por julgamento, Amostragem por cotas, Amostragem a esmo ou sem norma, Amostragem quando a população é formada por material contínuo (OLIVEIRA; ALMEIDA; BARBOSA, 2012).

A forma que será aplicada nesta pesquisa foi a Amostragem intencional ou por julgamento, Costa Neto (1977) citado por Oliveira *et al.* (2012) relata que nas amostras intencionais, enquadram-se os diversos casos em que o pesquisador deliberadamente escolhe

certos elementos para pertencer à amostra, por julgar tais elementos bem representativos da população.

A coleta de dados da presente pesquisa foi de forma indireta e baseou-se nas demonstrações contábeis anuais das empresas brasileiras patrocinadoras de fundo de pensão listadas na BM&FBovespa, seguindo como objeto de estudo as 50 maiores patrocinadoras brasileiras relacionadas na Tabela 1. As informações utilizadas foram coletadas por meio das divulgações que cada empresa patrocinadora conforme seu Ativo Total feito por meio do site da BM&FBovespa.

TABELA 1 – 50 maiores Patrocinadoras de acordo com Ativo Total divulgado na BM&FBovespa.

QTD	PATROCINADORAS	ATIVO TOTAL 2013(R\$ MIL)	%
1	BCO BRASIL S.A.	1.224.458.597	22,10%
2	ITAÚ UNIBANCO HOLDING S.A.	1.027.297.000	18,54%
3	BCO BRADESCO S.A.	882.083.756	15,92%
4	PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. PETROBRAS	752.967.000	13,59%
5	BCO SANTANDER (BRASIL) S.A.	453.052.695	8,18%
6	CENTRAIS ELET BRAS S.A. - ELETROBRAS	138.385.398	2,50%
7	BNDES PARTICIPAÇÕES S.A. – BNDESPAR	91.330.738	1,65%
8	TELEMAR PARTICIPAÇÕES S.A	78.405.349	1,41%
9	OI S.A.	70.096.071	1,26%
10	TELEFÔNICA BRASIL S.A	69.503.838	1,25%
11	AMBEV S.A.	69.085.180	1,25%
12	GERDAU S.A.	58.215.040	1,05%
13	BCO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL S.A.	53.121.798	0,96%
14	CIA SIDERURGICA NACIONAL	50.402.539	0,91%
15	ITAUSA INVESTIMENTOS ITAU S.A.	41.929.000	0,76%
16	EMBRATEL PARTICIPAÇÕES S.A	34.638.559	0,63%
17	BCO NORDESTE DO BRASIL S.A.	33.817.503	0,61%
18	BRF S.A.	32.374.569	0,58%
19	CIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS – CEMIG	29.814.142	0,54%
20	CIA SANEAMENTO BASICO EST SAO PAULO	28.274.294	0,51%
21	TIM PARTICIPACOES S.A	28.138.167	0,51%
22	EMBRAER S.A.	23.760.310	0,43%
23	CIA PARANAENSE DE ENERGIA – COPEL	23.111.445	0,42%
24	PORTO SEGURO S.A.	20.409.315	0,37%
25	CESP - CIA ENERGETICA DE SAO PAULO	15.174.853	0,27%
26	BANESTES S.A. - BANCO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO	13.928.557	0,25%
27	BCO MERCANTIL DO BRASIL S.A.	13.463.359	0,24%
28	LIGHT S.A.	13.002.207	0,23%
29	TRACTEBEL ENERGIA S.A.	12.654.397	0,23%
30	CEMIG DISTRIBUICAO S.A.	12.497.936	0,23%
31	BCO AMAZÔNIA S.A.	11.330.107	0,20%
32	BRB BANCO DE BRASÍLIA S.A.	10.946.423	0,20%
33	CEMIG GERAÇÃO E TRANSMISSÃO S.A.	10.475.039	0,19%
34	WEG S.A.	10.141.293	0,18%
35	MENDES JUNIOR ENGENHARIA S.A.	9.214.357	0,17%
36	DURATEX S.A.	8.178.327	0,15%
37	CIA ELETRICIDADE EST. DA BAHIA – COELBA	7.633.256	0,14%
38	CIA SANEAMENTO DO PARANÁ – SANEPAR	6.748.027	0,12%
39	SOUZA CRUZ S.A.	6.405.486	0,12%
40	BCO ESTADO DO PARA S.A.	4.549.552	0,08%
41	CENTRAIS ELET DO PARA S.A. – CELPA	4.469.736	0,08%
42	CIA ENERGÉTICA DE PERNAMBUCO – CELPE	3.791.353	0,07%
43	CIA ENERGÉTICA DO MARANHÃO – CEMAR	3.615.568	0,07%
44	CENTRAIS ELET MATOGROSSENSIS S.A.- CEMAT	3.613.849	0,07%
45	RIO GRANDE ENERGIA S.A.	3.570.070	0,06%
46	BCO ESTADO DE SERGIPE S.A. – BANESE	3.378.125	0,06%
47	CIA ENERGÉTICA DO CEARA – COELCE	3.371.127	0,06%
48	ALPARGATAS S.A.	3.361.984	0,06%
49	CIA ESTADUAL GER. TRANS. ENER. ELET – CEEE – GT	3.351.229	0,06%
50	ABRIL EDUCAÇÃO S.A.	3.233.106	0,06%
REPRESENTAÇÃO EM PERCENTUAIS DO TOTAL DO ATIVO DAS PATROCINADORAS			99,55%

Fonte: BM&FBovespa, 2015.

A presente pesquisa teve como definição de sua amostra um total de 50 (cinquenta) empresas patrocinadoras brasileiras, sendo que o período de estudo das demonstrações contábeis anuais analisadas refere-se aos anos 2010, 2011, 2012 e 2013.

3.3 Instrumento de coleta de dados

Para atender à demanda da presente pesquisa e corresponder aos objetivos propostos pela mesma, fora utilizado como instrumento de coleta de dados um questionário pré-estabelecido fundamentado pelo Comitê de Pronunciamentos Contábeis CPC – 33 (R1), conforme é apresentado no Quadro 01.

Esses quesitos foram então respondidos de acordo com o levantamento de dados efetuado através da análise das notas explicativas e/ou relatórios anuais divulgados pela BM&FBovespa e no site das empresas em questão, respectivamente.

Nº	QUESITOS
01	A empresa divulga explicações sobre as características de seus planos de benefícios definido?
02	A empresa divulga explicações sobre os riscos associados aos seus planos de benefícios definido?
03	A empresa identifica os montantes em suas demonstrações contábeis decorrentes de seus planos de benefício definido?
04	A empresa explica os montantes em suas demonstrações contábeis decorrentes de seus planos de benefício definido?
05	A entidade considera o nível de detalhamento necessário para atender aos requisitos de divulgação?
06	A entidade considera o quanto de ênfase se deve dar a cada um dos diversos requisitos?
07	A entidade considera o quanto de agregação ou desagregação se deve efetuar?
08	A entidade considera se os usuários das demonstrações contábeis necessitam de informações adicionais para avaliar as informações quantitativas divulgadas?
09	A empresa apresenta uma análise do valor presente da obrigação de benefício definido?
10	A empresa faz distinção entre montantes devidos a participantes ativos?
11	A empresa faz distinção entre montantes devidos a participantes inativos?
12	A empresa faz distinção entre montantes devidos a participantes pensionistas?
13	A empresa faz distinção entre benefícios com direito adquirido e benefícios acumulados, mas sem direito adquirido?
14	A empresa faz distinção entre benefícios condicionais, montantes atribuíveis a futuros aumentos salariais e outros benefícios?
15	A empresa efetua divulgações desagregadas sobre planos, mostrando diferentes localizações geográficas?
16	A empresa efetua divulgações desagregadas sobre planos, mostrando diferentes características, tais como planos de previdência de salário fixo?
17	A empresa efetua divulgações desagregadas sobre planos, mostrando diferentes características, tais como planos de previdência de salário final?
18	A empresa efetua divulgações desagregadas sobre planos, mostrando diferentes características, tais como planos de previdência de salário?
19	A empresa efetua divulgações desagregadas sobre planos, mostrando diferentes características, tais como planos de assistência médica pós-emprego?
20	A empresa efetua divulgações desagregadas sobre planos, mostrando diferentes ambientes regulatórios?

...continua...

...continuação...

21	A empresa efetua divulgações desagregadas sobre planos, mostrando diferentes segmentos?
22	A empresa efetua divulgações desagregadas sobre planos, mostrando diferentes modalidades de financiamento?
23	A empresa divulga as características de seus planos de benefício definido, incluindo a natureza dos benefícios fornecidos pelo plano?
24	A empresa divulga as características de seus planos de benefício definido, incluindo a descrição da estrutura regulatória na qual o plano opera como o nível de quaisquer requisitos mínimos de custeios?
25	A empresa divulga as características de seus planos de benefício definido, incluindo a o efeito da estrutura regulatória sobre o plano como o teto de ativo?
26	A empresa divulga as características de seus planos de benefício definido, incluindo a descrição da responsabilidade de qualquer outra entidade pela governança do plano, tais como responsabilidades de administradores e conselheiros do plano?
27	A empresa divulga as características de seus planos de benefício definido, incluindo a descrição dos riscos aos quais o plano expõe a entidade, voltada para quaisquer riscos incomuns?
28	A empresa divulga as características de seus planos de benefício definido, incluindo a descrição dos riscos aos quais o plano expõe a entidade, voltada para quaisquer riscos específicos da entidade ou específicos do plano?
29	A empresa divulga as características de seus planos de benefício definido, incluindo a descrição de quaisquer alterações do plano?
30	A empresa divulga as características de seus planos de benefício definido, incluindo a descrição de qualquer redução do plano?
31	A empresa divulga as características de seus planos de benefício definido, incluindo a descrição de quaisquer liquidações do plano?
32	A empresa fornece uma conciliação entre o saldo de abertura e o saldo de fechamento se aplicável ao valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido, apresentando conciliações separadas para ativos do plano?
33	A empresa fornece uma conciliação entre o saldo de abertura e o saldo de fechamento se aplicável ao valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido, apresentando conciliações separadas para o valor presente da obrigação de benefício definido?
34	A empresa fornece uma conciliação entre o saldo de abertura e o saldo de fechamento se aplicável ao valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido, apresentando conciliações separadas para o efeito do teto de ativo?
35	A empresa fornece uma conciliação entre o saldo de abertura e o saldo de fechamento se aplicável a quaisquer direitos a reembolso?
36	A empresa apresenta a relação entre qualquer direito a reembolso e a obrigação correspondente?
37	A conciliação apresenta o custo do serviço corrente, se aplicável?
38	A conciliação apresenta a receita ou despesa de juros, se aplicável?
39	A conciliação apresenta remensurações do valor líquido de passivo de benefício definido líquido apresentando o retorno sobre os ativos do plano?
40	A conciliação apresenta remensurações do valor líquido de passivo de benefício definido líquido apresentando ganhos e perdas atuariais decorrentes de mudanças nas premissas demográficas?
41	A conciliação apresenta remensurações do valor líquido de passivo de benefício definido líquido apresentando ganhos e perdas atuariais decorrentes de mudanças nas premissas financeiras?
42	A conciliação apresenta remensurações do valor líquido de passivo de benefício definido líquido apresentando mudanças no efeito limitador de ativo de benefício definido líquido ao teto de ativo?
43	A conciliação apresenta custo do serviço passado e ganhos e perdas resultantes de liquidações?
44	A conciliação apresenta o efeito de mudanças nas taxas de câmbio?
45	A conciliação apresenta contribuições feitas para o plano, apresentando separadamente aquelas efetuadas pelo empregador e pelos participantes do plano?
46	A entidade aloca o valor justo dos ativos do plano em classes distinguindo a natureza e o risco desses ativos, considerando o nível de divulgação requerido entre caixa e equivalentes de caixa?
47	A entidade aloca o valor justo dos ativos do plano em classes distinguindo a natureza e o risco desses ativos, considerando o nível de divulgação requerido entre instrumentos de dívida?
48	A entidade divulga as premissas atuariais significativas utilizadas para determinar o valor presente da obrigação de benefício definido?

...continua...

...continuação...

49	A entidade divulga a análise de sensibilidade para cada premissa atuarial significativa?
50	A entidade divulga métodos e premissas utilizados na elaboração das análises de sensibilidade?
51	A entidade divulga uma descrição de quaisquer estratégias de confrontação de ativos/passivos utilizadas pelo plano ou pela entidade patrocinadora?
52	A entidade divulga a descrição de quaisquer acordos de custeio e política de custeamento que afetem contribuições futuras?
53	A entidade divulga contribuições esperadas ao plano para o próximo período das demonstrações contábeis?
54	A entidade divulga informações sobre o perfil de vencimento da obrigação de benefício definido?

Quadro 1: Quesitos da pesquisa.

Fonte: Elaborado pelo autor (2014).

O questionário acima foi então respondido seguindo a aplicação do sistema de numeração binário. Loureiro; Tavares e Rijo (2013) explicam que este sistema pode ser chamado sistema de base dois, binário ou dual, o qual utiliza apenas dois algarismos, o 0 e o 1, os quais nas estruturas de máquinas calculadora ou computadores se fazem corresponder às situações, como exemplo, de sim-não, aberto-fechado, contato-interrupção e passagem-vedação, uma vez que os circuitos digitais são constituídos por elementos dotados de dois estados distintos.

A partir dos valores obtidos pelo sistema binário, foi feita a classificação por meio dos Quartis. Para tanto, Fernandes; Pinto (2013) definem quartis como sendo os valores que dividem um conjunto de dados em quatro partes iguais. Uma vez ordenado o conjunto de dados, o segundo quartil (Q2 - também conhecido como mediana) é o valor que fica a meio dos valores dos elementos do conjunto de dados, isto é, o valor que divide o conjunto de dados em duas partes iguais (metades). Depois o primeiro quartil (Q1) será o valor que fica a meio da primeira metade do conjunto de dados e o terceiro quartil (Q3) será, analogamente, o valor que fica a meio da segunda metade do conjunto de dados. Considerando, por exemplo, o conjunto de dados (já ordenados). O nível percentual de divulgação das patrocinadoras, também, será quantificado pelos Quartis.

A partir da definição do quartil Fernandes; Pinto (2013) explicam o cálculo da seguinte maneira: quando ao todo têm-se 10 elementos, logo o meio dos valores estará entre os quinto e sexto elementos, isto é, entre $x_5 = 14$ e $x_6 = 18$. O ponto médio entre 14 e 18 é 16 logo $Q_2 = 16$. Valor este que divide o conjunto de dados em duas metades: $fx_1 = 1$; $x_2 = 3$; $x_3 = 6$; $x_4 = 10$; $x_5 = 14$ e $fx_6 = 18$; $x_7 = 21$; $x_8 = 25$; $x_9 = 29$; $x_{10} = 32$. Agora, o primeiro quartil será o valor que fica a meio do primeiro subconjunto. Este subconjunto tem um número ímpar de elementos, logo o valor que fica no meio é um elemento do subconjunto - o elemento $x_3 = 6$, logo $Q_1 = 6$. Da mesma forma, o terceiro quartil será o valor que fica a meio

do subconjunto $x_6 = 18; x_7 = 21; x_8 = 25; x_9 = 29; x_{10} = 32$ e, mais uma vez, como o número de elementos deste subconjunto é ímpar, o valor que fica no meio é $x_8 = 25$, logo $Q_3 = 25$. Considerar-se-á agora o conjunto de dados $x_1 = 1; x_2 = 3; x_3 = 6; x_4 = 10; x_5 = 14; x_6 = 18; x_7 = 21; x_8 = 25; x_9 = 29$ com 9 elementos (usa-se a letra n para representar o número de elementos do conjunto, neste caso $n = 9$). Como o número de elementos é ímpar o segundo quartil será o elemento central, isto é $Q_2 = x_5 = 14$.

Assim sendo, o método a ser utilizado para o cálculo dos quartis foi o Método inclusivo, pois quando o conjunto de dados tem um número ímpar de elementos, o elemento correspondente ao Q_2 é incluído em ambas as metades do conjunto de dados para cálculo dos Q_1 e Q_3 . Usando este método as duas metades do conjunto de dados serão $x_1 = 1; x_2 = 3; x_3 = 6; x_4 = 10; x_5 = 14$ e $x_5 = 14; x_6 = 18; x_7 = 21; x_8 = 25; x_9 = 29$ e, então, ter-se-á $Q_1 = x_3 = 6$ e $Q_3 = x_7 = 21$. Repare-se que tendo o conjunto de dados n elementos, desta forma cada uma das metades terá $(n + 1) / 2$ elementos (FERNANDES; PINTO, 2013). Sendo classificado como no quadro 01.

1º QUARTIL = Q1	2º QUARTIL = Q2	3º QUARTIL = Q3	4º QUARTIL = Q4
RUIM	REGULAR	BOM	ÓTIMO

Quadro 2: Classificação dos “Quartis”.

Fonte: Elaborado pelo autor (2014).

A pesquisa foi orientada pela técnica de análise de conteúdo que segundo Bardin (1977) citado por Dalto; e Buriasco (2009), conceitua a análise de conteúdo como sendo um conjunto de técnicas que pretende analisar as formas de comunicação verbal e não verbal.

4 RESULTADOS DA PESQUISA

Segue neste capítulo os resultados e as análises pertinentes à presente pesquisa.

4.1 Análise dos resultados

Para um melhor entendimento em relação aos dados fornecidos pelas notas explicativas e/ou relatórios anuais das 50 maiores empresas patrocinadoras de fundos de pensão, de acordo com seu ativo total divulgado pelo BM&FBOVESPA, as quais estão apresentadas pela Tabela 01, utilizou-se o Microsoft Office Excel, como instrumento para tratar e detalhar os dados.

Pacievitch (2015) conceitua o Microsoft Office Excel, conhecido, também, por Office Excel ou somente Excel, como sendo um software da Microsoft, que é um programa que gera planilhas com alterações na interface do usuário.

Para tanto, deu-se início à análise dos 54 (cinquenta e quatro) quesitos formulados com base nos itens de número 135 até o de número 147 de divulgação, contidos no Comitê de Pronunciamentos Contábeis CPC – 33 (R1).

Após a obtenção das análises dos quesitos pelo método de classificação com os números 0 ou 1, sendo que 0 para respostas negativas e 1 para respostas positivas, foram então somadas as respostas positivas e o seu total transformado em porcentagem.

A Tabela 2 aponta a classificação da qualidade dos quesitos por meio de quartis, apresentando informações quanto ao grau de classificação. A classificação da qualidade foi pré-estabelecida da seguinte forma, para a classificação “Ruim”, enquadraram-se as porcentagens entre 0,00% a 11,50%, para a “Regular”, enquadraram-se as porcentagens entre 11,51% a 26,00% o “Bom”, enquadraram-se as porcentagens entre 26,01% a 50,50% e, para a “Ótimo”, enquadraram-se as porcentagens entre 50,51% a 100,00%, representados pelo Quadro 3, seguido abaixo.

DEFINIÇÃO DOS QUARTIS		
0,00 a 11,50%	Ruim	Q1
11,51 a 26,00%	Regular	Q2
26,01 a 50,50%	Bom	Q3
50,51 a 100,00%	Ótimo	Q4

Quadro 3: Definição dos quartis referente aos quesitos.

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

De acordo com a Tabela 2, identificou-se que os quesitos que apresentaram um maior percentual em média foram o de nº 3 – Se as empresas identificavam os montantes em suas demonstrações contábeis decorrentes de seus planos de benefício definido, que chegou ao nível de 77% das empresas informando esse quesito, os outros dois foram os de nº 9 – Se as empresas apresentavam uma análise da obrigação de benefício definido e de nº 1 – Se as empresas divulgaram explicações sobre as características de seus planos de benefícios definidos, ambas alcançaram um nível de 74% das entidades.

Por outro lado, têm-se os quesitos que não obtiveram índices percentuais de qualidade, que são os de nº 46 – Que desejava saber se a entidade alocava o valor justo dos ativos do plano em classes distinguindo a natureza e o risco desses ativos, considerando o nível de divulgação requerido entre caixa e equivalentes de caixa, que representou 0% (zero por cento), significando que nenhuma empresa atendeu a este questionamento. Acredita-se que este índice de 0% deu-se pelo fato de que a apuração do valor justo dos ativos do plano é complexa, e quando da utilização de dados internos da empresa para apurar o valor justo, torna-se subjetivo.

Outro quesito que também se destacou por um baixo nível fora o nº 47 – Com a ideia de saber se a entidade aloca o valor justo dos ativos do plano em classes distinguindo a natureza e o risco desses ativos, considerando o nível de divulgação requerido entre instrumentos de dívida, que representou 1% (um por cento). Percebe-se que ambas têm o risco como exigência da resposta da questão, porém ao analisar as empresas, identificou-se que, na verdade, as empresas não divulgam aos seus usuários as informações necessárias referentes aos riscos.

TABELA 2 – Classificação da qualidade dos quesitos apurados por meio de quartis.

DADOS DOS QUESITOS								
Nº	2010		2011		2012		2013	
1	68,00%	Ótimo	74,00%	Ótimo	76,00%	Ótimo	80,00%	Ótimo
2	12,00%	Regular	12,00%	Regular	18,00%	Regular	28,00%	Bom
3	76,00%	Ótimo	78,00%	Ótimo	80,00%	Ótimo	76,00%	Ótimo
4	50,00%	Bom	52,00%	Ótimo	56,00%	Ótimo	56,00%	Ótimo
5	36,00%	Bom	38,00%	Bom	40,00%	Bom	44,00%	Bom
6	52,00%	Ótimo	54,00%	Ótimo	58,00%	Ótimo	56,00%	Ótimo
7	50,00%	Bom	52,00%	Ótimo	58,00%	Ótimo	58,00%	Ótimo
8	22,00%	Regular	24,00%	Regular	24,00%	Regular	26,00%	Regular
9	72,00%	Ótimo	72,00%	Ótimo	76,00%	Ótimo	78,00%	Ótimo
10	52,00%	Ótimo	54,00%	Ótimo	56,00%	Ótimo	56,00%	Ótimo
11	20,00%	Regular	20,00%	Regular	22,00%	Regular	28,00%	Bom
12	26,00%	Regular	26,00%	Regular	28,00%	Bom	32,00%	Bom
13	8,00%	Ruim	8,00%	Ruim	8,00%	Ruim	10,00%	Ruim
14	16,00%	Regular	18,00%	Regular	22,00%	Regular	24,00%	Regular
15	2,00%	Ruim	2,00%	Ruim	2,00%	Ruim	4,00%	Ruim
16	8,00%	Ruim	8,00%	Ruim	12,00%	Regular	24,00%	Regular
17	2,00%	Ruim	2,00%	Ruim	2,00%	Ruim	8,00%	Ruim
18	6,00%	Ruim	6,00%	Ruim	6,00%	Ruim	8,00%	Ruim
19	52,00%	Ótimo	52,00%	Ótimo	56,00%	Ótimo	58,00%	Ótimo
20	34,00%	Bom	34,00%	Bom	34,00%	Bom	36,00%	Bom
21	54,00%	Ótimo	58,00%	Ótimo	60,00%	Ótimo	60,00%	Ótimo
22	10,00%	Ruim	10,00%	Ruim	10,00%	Ruim	10,00%	Ruim
23	34,00%	Bom	38,00%	Bom	38,00%	Bom	38,00%	Bom
24	28,00%	Bom	28,00%	Bom	28,00%	Bom	30,00%	Bom
25	16,00%	Regular	16,00%	Regular	18,00%	Regular	18,00%	Regular
26	70,00%	Ótimo	70,00%	Ótimo	72,00%	Ótimo	74,00%	Ótimo
27	10,00%	Ruim	10,00%	Ruim	10,00%	Ruim	20,00%	Regular
28	8,00%	Ruim	8,00%	Ruim	12,00%	Regular	22,00%	Regular
29	18,00%	Regular	18,00%	Regular	18,00%	Regular	24,00%	Regular
30	8,00%	Ruim	8,00%	Ruim	8,00%	Ruim	14,00%	Regular
31	14,00%	Regular	20,00%	Regular	22,00%	Regular	24,00%	Regular
32	28,00%	Bom	28,00%	Bom	34,00%	Bom	34,00%	Bom
33	42,00%	Bom	44,00%	Bom	50,00%	Bom	48,00%	Bom
34	20,00%	Regular	20,00%	Regular	24,00%	Regular	22,00%	Regular
35	2,00%	Ruim	2,00%	Ruim	2,00%	Ruim	2,00%	Ruim
36	8,00%	Ruim	8,00%	Ruim	8,00%	Ruim	6,00%	Ruim
37	66,00%	Ótimo	70,00%	Ótimo	78,00%	Ótimo	78,00%	Ótimo
38	64,00%	Ótimo	70,00%	Ótimo	78,00%	Ótimo	78,00%	Ótimo
39	34,00%	Bom	36,00%	Bom	38,00%	Bom	40,00%	Bom
40	12,00%	Regular	12,00%	Regular	14,00%	Regular	24,00%	Regular
41	46,00%	Bom	46,00%	Bom	48,00%	Bom	50,00%	Bom
42	6,00%	Ruim	8,00%	Ruim	12,00%	Regular	14,00%	Regular
43	56,00%	Ótimo	56,00%	Ótimo	56,00%	Ótimo	58,00%	Ótimo
44	12,00%	Regular	12,00%	Regular	12,00%	Regular	14,00%	Regular
45	40,00%	Bom	42,00%	Bom	42,00%	Bom	40,00%	Bom
46	0,00%	Ruim	0,00%	Ruim	0,00%	Ruim	0,00%	Ruim
47	0,00%	Ruim	0,00%	Ruim	0,00%	Ruim	4,00%	Ruim
48	44,00%	Bom	46,00%	Bom	48,00%	Bom	48,00%	Bom
49	20,00%	Regular	20,00%	Regular	22,00%	Regular	42,00%	Bom
50	10,00%	Ruim	10,00%	Ruim	12,00%	Regular	30,00%	Bom
51	24,00%	Regular	24,00%	Regular	26,00%	Regular	28,00%	Bom
52	16,00%	Regular	16,00%	Regular	18,00%	Regular	26,00%	Regular
53	14,00%	Regular	22,00%	Regular	24,00%	Regular	34,00%	Bom
54	22,00%	Regular	32,00%	Bom	38,00%	Bom	48,00%	Bom

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Para agregar mais informações à pesquisa, fora distribuída a quantidade de entidades referente à mesma classificação representada pelo quadro 3. Ou seja, de acordo com o seu nível de classificação das respostas dadas aos quesitos pré-selecionados pela pesquisa. Portanto, foram apresentados os quesitos pelo método do quartil conforme quadro 4, que aponta o número de empresas representadas pela análise em relação aos quesitos pré-estabelecidos.

EMPRESAS CONFORME RESPOSTAS DOS QUESITOS				
ANOS	QUARTIL – Q1	QUARTIL – Q2	QUARTIL – Q3	QUARTIL – Q4
2010	15	16	12	11
2011	15	15	11	13
2012	11	18	12	13
2013	09	14	18	13

Quadro 4: Número de empresas representadas pela análise do quartil em relação aos quesitos.

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Analisando verticalmente os quartis conforme o decorrer dos anos, nota-se que o número de quesitos no quartil 1 - Q1 (Ruim) diminuiu de 15 para 09, o que representou queda de 11%. E o quartil 2 - Q2 (Razoável), também houve queda de 4 quesitos no último ano de 2013, apesar de oscilar entre os anos de 2010 e 2012. Essas reduções são de forma positiva, pois indica que os quesitos estão evoluindo o grau de repostas assertivas no decorrer dos anos.

Com isso, proporcionalmente, o crescimento foi evidenciado no quartil 3 - Q3 (Bom), em que no último ano (2013) representa um aumento de 6 quesitos, que em percentuais significa uma evolução de 11%. Já os quesitos com um nível considerado no quartil 4 - Q4 (Ótimo), não houve evolução significativa durante os anos 2010 a 2013, sendo que, no ano de 2010, eram 11 nos anos de 2011, 2012 e 2013 mantiveram 13 entidades.

Com relação aos níveis de divulgação de acordo com os quesitos respondidos referente a cada empresa foram apresentadas as seguintes definições dos quartis no quadro abaixo. Sendo que a classificação da qualidade foi pré-estabelecida da seguinte forma, para a classificação “Ruim”, enquadraram-se as porcentagens entre 0,00% a 14,81%, para a “Regular”, enquadraram-se as porcentagens entre 14,82% a 27,78% o “Bom”, enquadraram as porcentagens entre 27,79% a 46,30% e, para a “Ótimo”, enquadraram-se as porcentagens entre 46,31% a 100,00%, representados pelo Quadro 5, seguido abaixo.

DEFINIÇÃO DOS QUARTIS		
0,00 a 14,81%	Ruim	Q1
14,82, a 27,78%	Regular	Q2
27,79 a 46,30%	Bom	Q3
46,31 a 100,00%	Ótimo	Q4

Quadro 5: Definição dos quartis em relação aos índices de divulgação.

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Seguindo a mesma forma de análise executada pela classificação dos quartis referente aos quesitos, também, foram definidos os quartis em relação aos percentuais analisados das empresas conforme determinado na tabela 3, apresentada abaixo:

TABELA 3 – Classificação da divulgação das empresas apuradas por meio de quartis.

Nº	EMPRESAS	2010		2011		2012		2013	
1	BCO BRASIL S.A.	66,67%	Ótimo	70,37%	Ótimo	72,22%	Ótimo	72,22%	Ótimo
2	ITAÚ UNIBANCO.	55,56%	Ótimo	62,96%	Ótimo	62,96%	Ótimo	70,37%	Ótimo
3	BCO BRADESCO S.A.	7,41%	Ruim	7,41%	Ruim	7,41%	Ruim	9,26%	Ruim
4	PETRÓLEO PETROBRAS	3,70%	Ruim	3,70%	Ruim	3,70%	Ruim	5,56%	Ruim
5	BCO SANTANDER	77,78%	Ótimo	79,63%	Ótimo	79,63%	Ótimo	81,48%	Ótimo
6	CENT. ELETROBRAS	29,63%	Bom	29,63%	Bom	29,63%	Bom	40,74%	Bom
7	BNDDES PART BNDESPAR	3,70%	Ruim	9,26%	Ruim	12,96%	Ruim	72,22%	Ótimo
8	TELEMAR PART.	48,15%	Ótimo	48,15%	Ótimo	51,85%	Ótimo	51,85%	Ótimo
9	OI S.A	48,15%	Ótimo	48,15%	Ótimo	55,56%	Ótimo	55,56%	Ótimo
10	TELEFÔNICA BRASIL	48,15%	Ótimo	50,00%	Ótimo	50,00%	Ótimo	57,41%	Ótimo
11	AMBEV S.A.	48,15%	Ótimo	59,26%	Ótimo	59,26%	Ótimo	59,26%	Ótimo
12	GERDAU S.A.	50,00%	Ótimo	50,00%	Ótimo	50,00%	Ótimo	51,85%	Ótimo
13	BCO ESTADO RG SUL	50,00%	Ótimo	50,00%	Ótimo	51,85%	Ótimo	88,89%	Ótimo
14	CIA SID. NACIONAL	57,41%	Ótimo	57,41%	Ótimo	57,41%	Ótimo	64,81%	Ótimo
15	ITAUSA INVEST.	55,56%	Ótimo	62,96%	Ótimo	62,96%	Ótimo	5,56%	Ruim
16	EMBRATEL PART.	40,74%	Bom	40,74%	Bom	40,74%	Bom	44,44%	Bom
17	BCO NORDESTE BRASIL	66,67%	Ótimo	66,67%	Ótimo	68,52%	Ótimo	74,07%	Ótimo
18	BRF S.A.	16,67%	Regular	16,67%	Regular	16,67%	Regular	57,41%	Ótimo
19	CIA ENERGETIC MGO	25,93%	Regular	27,78%	Regular	27,78%	Regular	29,63%	Regular
20	CIA SANEAMENTO SP	40,74%	Bom	40,74%	Bom	40,74%	Bom	46,30%	Bom
21	TIM PARTIC,	24,07%	Regular	25,93%	Regular	25,93%	Regular	0,00%	Ruim
22	EMBRAER S.A.	1,85%	Ruim	1,85%	Ruim	1,85%	Ruim	1,85%	Ruim
23	CIA PR - COPEL	44,44%	Bom	44,44%	Bom	44,44%	Bom	44,44%	Bom
24	PORTO SEGURO S.A.	7,41%	Ruim	7,41%	Ruim	7,41%	Ruim	11,11%	Ruim
25	CESP - CIA ENERGET.	24,07%	Regular	27,78%	Regular	27,78%	Regular	27,78%	Regular
26	BANESTES S.A.	0,00%	Ruim	0,00%	Ruim	0,00%	Ruim	1,85%	Ruim
27	BCO MERCANTIL	12,96%	Ruim	18,52%	Regular	18,52%	Regular	24,07%	Regular
28	LIGHT S.A.	29,63%	Bom	29,63%	Bom	35,19%	Bom	35,19%	Bom
29	TRACTEBEL ENERGIA	27,78%	Regular	29,63%	Bom	29,63%	Bom	29,63%	Bom
30	CEMIG DISTRIBUIÇÃO	25,93%	Regular	27,78%	Regular	27,78%	Regular	29,63%	Bom
31	BCO AMAZÔNIA S.A.	25,93%	Regular	25,93%	Regular	25,93%	Regular	25,93%	Regular
32	BRB BANCO DE BRASIL	20,37%	Regular	20,37%	Regular	25,93%	Regular	27,78%	Regular
33	CEMIG GERAÇÃO	25,93%	Regular	27,78%	Regular	27,78%	Regular	29,63%	Bom
34	WEG S.A.	3,70%	Ruim	3,70%	Ruim	3,70%	Ruim	3,70%	Ruim
35	MENDES JUNIOR ENG.	42,59%	Bom	42,59%	Bom	42,59%	Bom	42,59%	Bom
36	DURATEX S.A.	3,70%	Ruim	3,70%	Ruim	3,70%	Ruim	3,70%	Ruim
37	CIA ELETBH – COELBA	18,52%	Regular	18,52%	Regular	18,52%	Regular	24,07%	Regular
38	CIA SANEA. – SANEPAR	22,22%	Regular	22,22%	Regular	22,22%	Regular	22,22%	Regular
39	SOUZA CRUZ S.A.	7,41%	Ruim	7,41%	Ruim	9,26%	Ruim	9,26%	Ruim
40	BCO ESTADO DO PARÁ	7,41%	Ruim	9,26%	Ruim	12,96%	Ruim	14,81%	Ruim
41	CENTRAIS ELET CELPA	35,19%	Bom	35,19%	Bom	35,19%	Bom	35,19%	Bom
42	CIA ENE DE PE – CELPE	31,48%	Bom	33,33%	Bom	33,33%	Bom	37,04%	Bom
43	MARANHAO – CEMAR	25,93%	Regular	29,63%	Bom	29,63%	Bom	33,33%	Bom
44	CEMAT	1,85%	Ruim	1,85%	Ruim	24,07%	Regular	24,07%	Regular
45	RIO GRANDE ENERGIA	24,07%	Regular	24,07%	Regular	27,78%	Regular	33,33%	Bom
46	BCO ESTADO - BANESE	14,81%	Regular	14,81%	Regular	24,07%	Regular	14,81%	Ruim
47	CIA ENERG - COELCE	18,52%	Regular	18,52%	Regular	37,04%	Bom	37,04%	Bom
48	ALPARGATAS S/A	5,56%	Ruim	5,56%	Ruim	24,07%	Regular	46,30%	Bom
49	CEEE-GT	27,78%	Regular	31,48%	Bom	33,33%	Bom	37,04%	Bom
50	ABRIL EDUCAÇÃO S.A.	5,56%	Ruim	5,56%	Ruim	5,56%	Ruim	5,56%	Ruim

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

A partir da percepção realizada da tabela 3, notou-se que o BCO Santander (Brasil) S.A, o BCO Banco do Brasil S.A, o BCO Nordeste do Brasil S.A, o Itaú Unibanco Holding S.A e o BCO Estado do Rio Grande do Sul S.A apresentaram mais de 60% de divulgações atendidas, sendo que, em primeiro lugar, está o Banco Santander com uma média percentual de 79,63%, seguido do Banco do Brasil com média percentual de 70,37%, e o restante com média percentual de 68,98%, 62,96% e 60,19%, respectivamente. Conforme apresentadas na tabela 4.

TABELA 4 – *Ranking* das 5 empresas com melhor nível de divulgação.

POSIÇÃO	EMPRESA	MÉDIA
1º	BCO SANTANDER (BRASIL) S.A	79,63%
2º	BCO BRASIL S.A.	70,37%
3º	BCO NORDESTE DO BRASIL S.A.	68,98%
4º	ITAÚ UNIBANCO HOLDING S.A.	62,96%
5º	BCO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL S.A.	60,19%

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Seguido desta perspectiva, também, foi possível perceber as cinco empresas que menos atenderam aos quesitos pré-selecionados pela pesquisa. Para tanto, o Petróleo Brasileiro S.A Petrobras, a WEG S.A, a Duratex S.A, a Embraer S.A e a Banestes S.A Banco do Estado do Espírito Santo não chegaram a atender cada uma delas a 5% da classificação de divulgação. Sendo que, em último lugar, encontra-se a Banestes S.A Banco do Estado do Espírito Santo com uma média percentil de 0,46%, antecedida pela Embraer S.A com uma média percentil de 1,85% e as restantes com uma média de 4,17%, 3,70% e 3,70%. Conforme apresentadas na tabela 5.

Tabela 5 – *Ranking* das 5 empresas com pior nível de divulgação.

POSIÇÃO	EMPRESA	MÉDIA
1º	BANESTES S.A.-BCO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO	0,46%
2º	EMBRAER S.A.	1,85%
3º	DURATEX S.A.	3,70%
4º	WEG S.A.	3,70%
5º	PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. PETROBRAS	4,17%

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

No quadro 6, foi apresentado o número de empresas classificadas por seu índice de divulgação quanto aos quartis.

NÚMERO DE EMPRESAS CONFORME RESPOSTAS DOS QUESITOS – NÍVEL DE DIVULGAÇÃO				
ANOS	QUARTIL – Q1	QUARTIL – Q2	QUARTIL – Q3	QUARTIL – Q4
2010	15	15	08	12
2011	14	13	11	12
2012	11	15	12	12
2013	13	07	17	13

Quadro 6: Número de empresas representadas pela análise do quartil em relação ao nível de divulgação.

Fonte: Elaborado pelo autor (2015).

Dentro da análise do nível de divulgação distribuindo os números de empresas nos seus respectivos quartis, percebeu-se que os níveis que sofreram maior variação de entidades foram com o Q2 (Regular) e o Q3 (Bom). O Q1 (Ruim) sofre queda de 8% nos três primeiros anos 2010, 2011 e 2012, mas em 2013 eleva seu número para 13, significando aumento de 4 pontos percentuais. Já o Q4 (Ótimo) tem um leve aumento de uma empresa somente em 2013, o que representou um leve crescimento de 2%.

O Q2 (Regular) analisado verticalmente durante os anos houve uma oscilação de duas empresas, das 15 em 2010 para 13 em 2011 e para 15 em 2012, mas no final em 2013 restaram apenas 7 significando uma redução de 14%, o que fica evidenciado na evolução no nível de divulgação das empresas de Regular para Bom. Pôde ser observado que no Q3 a quantidade de entidades passaram de 8 para 17, o que significou um crescimento de 18%. Essa elevação ocorreu possivelmente com mudança ocorrida na IAS 19 o que fizeram com que as empresas e seus respectivos auditores buscassem as informações sobre as alterações e elevassem de nível. Porém, apesar desta evolução, nota-se que a quantidade de empresas com grau considerado Ótimo representa somente 26% das 50 analisadas no último ano.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou verificar qual o nível de divulgação das empresas patrocinadoras de fundo de pensão de acordo com o CPC 33 (R1) – Benefícios a Empregados, bem como identificar uma métrica para análise do índice de divulgação de benefícios pós-emprego pelas empresas patrocinadoras.

Para se chegar aos resultados, foram analisadas as notas explicativas das 50 maiores empresas patrocinadoras conforme seu ativo total divulgadas pela BM&FBOVESPA, durante o período de 2010, 2011, 2012 e 2013, sendo que foi a partir de 2010 que se tornou obrigatório divulgar as informações de benefícios a empregados com plano de Benefícios Definidos.

Para a execução da análise dos resultados, fora elaborada uma métrica levantando os quesitos de acordo com os itens do Comitê de Pronunciamento Contábeis CPC 33 – R1.

Portanto, conclui-se que as empresas patrocinadoras não obtiveram grande evolução em relação à análise do índice de divulgação, sendo que, no ano de 2010, apenas 24% das entidades divulgaram as informações classificadas como Ótimo e 30% atingiram nível Ruim de divulgação. Em 2011, foram 24% tidas como Ótimo e 28% como Ruim, em 2012, foram 24% tidas como Ótimo e 22% como Ruim e, em 2013, foram 26% tidas tanto como Ótimo quanto como Ruim.

No ano de 2010, a norma do CPC 33 (R1) entrou em vigor e após a análise seguida desde esse início, pôde-se perceber que houve um índice no total de 60% somados entre Ruim e Regular e com um total de 40% somados entre Bom e Ótimo. Já no último ano da presente análise, que é o ano de 2013, houve uma inversão nos dados percentuais, sendo que entre o Ruim e Regular somaram 40% e entre o Bom e o Ótimo somaram 60%. Vale então destacar, que, no ano de 2013, os percentuais passaram de 14% para 34%, conseqüentemente da classificação tida como Regular para a Boa.

Através do levantamento dos quesitos, a presente pesquisa conclui que os itens que obtiveram melhores respostas foram o de nº 3, que estão relacionadas à divulgação dos montantes em suas demonstrações contábeis, com o nível de 77% das empresas informando esse quesito, o de nº 9 referente à obrigação da apresentação das análises de benefícios

definidos e o de nº 1 referente à divulgação das explicações das características de seus planos de benefícios definidos, em que ambas alcançaram um nível de 74% das entidades.

Portanto, apesar dos resultados analisados pela presente pesquisa, e de serem níveis considerados estáveis em relação aos níveis de divulgação e dos quesitos utilizados pela pesquisa, percebidos pelas análises dos quartis, não se pode contentar com tão pouco, já que temos quatro anos de uma norma que atende aos usuários das informações contábeis.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANJOS, Daniela Araújo dos; REIS, Anderson de Oliveira; SEDIYAMA, Gislaine Aparecida Santana. **Evidenciação da responsabilidade social corporativa no setor agroquímico brasileiro**. Revista C. Humanas, Viçosa, v. 13, n. 1, p. 56-73. 2013. Disponível em: <<http://www.cch.ufv.br/revista/pdfs/vol13/artigo4vol13-1.pdf>>. Acesso em: 26/08/2014.

ARRUDA, Simony de Oliveira. **A contabilização dos planos de benefício definido nas entidades patrocinadoras de fundos de pensão**. Monografia – Centro de Ensino Superior do Ceará, Ceará, 2013.

BRASIL. **Regulamento do Decreto nº 806**, de 4 de setembro de 1969. Dispõe sobre o exercício da profissão de atuário. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D66408.htm>. Acesso em: 11/11/2014>. Acesso em: 15/10/2014.

CHAGAS, Paulo Cesar. **Previdência complementar brasileira**: um estudo sobre a aderência da informação do passivo atuarial entre empresas patrocinadoras de plano de benefícios de aposentadoria e pensão e seus respectivos fundos de pensão. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) – Universidade de Brasília. Brasília. 2006. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/2868>>. Acesso em: 31/08/2014.

CHAN, Lilian Betty; SILVA, Fabiana Lopes; MARTINS, Gilberto de Andrade. 2007. Uma reflexão sobre o equilíbrio dos planos de benefícios de caráter previdenciário a partir das demonstrações contábeis dos fundos de pensão. **Revista de Informação Contábil**, vol. 1, n. 1, p. 69-87.

DALTO, Jader Otavio; BURIASCO, Regina Luzia Corio de. Problema proposto ou problema resolvido: qual a diferença? **Educação e pesquisa**, São Paulo, n.3, v. 35: 449-461, set/dez., 2009.

FALCÃO, Patricia Garone Figueira. **Crêterios de reconhecimento, mensuração e evidenciação da depreciação no setor público à luz da teoria da contabilidade, da legislação brasileira e das normas da IFAC**. Monografia (Especialização em Contabilidade Pública) – Universidade de Brasília – UNB, Brasília. 2010.

FERNANDES, Suzana; PINTO, Monica. **Afinal o que são e como se calculam os quartis**. 2013. Disponível em: <https://sapientia.ualg.pt/bitstream/10400.1/2963/1/SFernandes_MMPinto_quartis_no_ensino.pdf>. Acesso em: 16/10/2014.

FIGUEIREDO, Sandra Maria Gomes de. **A evolução da divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados: o caso das empresas do PSI 20 nos anos de 2007 a 2009**. Dissertação (Mestrado em Contabilidade) – Instituto Politécnico de Lisboa, Lisboa, 2012.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1989.

_____. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GRUN, Roberto. **Fundos de pensão no Brasil do final do século XX: guerra cultural, modelos de capitalismo e os destinos das classes médias**. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-93132003000200001&script=sci_arttext>. Acesso em: 06/10/2014.

IFRS BRASIL. **Contabilização de planos de benefícios segundo o CPC 33 – Benefícios a empregados (IAS 19) – Mensuração e contabilização de planos de benefício definido – Parte 2/3**. 2011. Disponível em: <<http://ifrsbrasil.com/passivos-e-pl/beneficios-aos-empregados/contabilizacao-de-planos-de-beneficios-segundo-o-cpc-33-beneficios-a-empregados-ias-19-mensuracao-e-contabilizacao-de-planos-de-beneficio-definido-parte-23>>. Acesso em: 20/05/2015.

LOUREIRO, Marta; TAVARES, Carla Sofia de Almeida; RIJO, Catarina. **Numeração binária**. 2013. Disponível em: <http://www.educ.fc.ul.pt/icm/icm99/icm36/numeracao_binaria.htm>. Acesso em: 16/10/2014.

MARCONI, Eva Maria; LAKATOS, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MENEZES, Estera Muszkat; SILVA, Edna Lúcia da. **Metodologia de pesquisa e elaboração de dissertação**. Florianópolis: UFSC, ed. 4, rev. atual, 138p. 2005.

MIRANDA, Kléber Formiga; TOMÉ, Werbson Campos. **Evidenciação da Remuneração variável nas melhores empresas para se trabalhar listadas na BM&FBovespa: Um estudo à luz das CPC's 10 e 33**. Pensar Contábil, Rio de Janeiro, v.13, nº 51, p. 35-47. 2011. Disponível em: <<http://www.atenas.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/pensarcontabil/article/viewFile/963/901>>. Acesso em: 31/08/2014.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Previdência complementar cartilha do participante**. Secretaria de previdência complementar. Cartilha do participante. Brasília. 2008.

MORAES, Ricardo Fernandes. **Nível de *disclosure* nos fundos de pensões brasileiros de acordo com a resolução CNPC nº 08 de 2011**. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade de Rio Verde - UniRV, Rio Verde, 2013.

OLIVEIRA, Kenny Delmonte; ALMEIDA, Keylla Lopes de; BARBOSA, Thiago Leite. **Amostragens Probabilística e não probabilística: técnicas e aplicações na determinação de amostras**. Artigo (Pós-graduação em ciências florestais) – Universidade Federal do Espírito Santo, Jerônimo Monteiro, 2012.

PACIEVITCH, Yuri. **Excel**. 2015. Disponível em: <<http://www.infoescola.com/informatica/excel/>>. Acesso em: 15/05/2015.

PAIXÃO, Leonardo André. **A previdência complementar fechada: uma visão geral**. Disponível em: <http://previdenciasocial.gov.br/arquivos/office/3_081014-111321-983.pdf>. Acesso em: 31/08/2014.

PEREIRA, Helena Sofia; DIAS, Ana Isabel. **A divulgação dos planos de benefícios de reforma por parte das empresas cotadas no PSI geral: Uma análise descritiva**. ISCAL – Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa. Disponível em: <http://www.aeca1.org/pub/on_line/comunicaciones_xivencuentroaeca/cd/90a.pdf>. Acesso em: 26/08/2014.

PINHEIRO, Ricardo Pena. **Riscos demográficos e atuariais nos planos de benefício definido e de contribuição definida num fundo de pensão**. Tese (Doutorado em Demografia) – Faculdade de Ciências Econômicas, Minas Gerais, 2005.

PREVIC - SUPERINTENDÊNCIA NACIONAL DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR. **Estatística trimestral**. 2014. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2014/09/2-trim-2014.pdf>>. Acesso em: 20/05/2015.

RIECHE, Fernando Ceschin. **Gestão de riscos em fundos de pensão no brasil: situação atual da legislação e perspectivas**. **Revista do BNDES**, vol. 12, n.23, p.219-242, 2005. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/conhecimento/revista/rev2310.pdf>. Acesso em: 15/10/2014.

RODRIGUES, William Costa. **Metodologia Científica**. Paracambi: FAETEC/IST,2007.

RODRIGUES, Palmira Cristina Silva. **Cumprimento dos requisitos de divulgação dos benefícios dos empregados**. Dissertação (Mestrado em Contabilidade) – Universidade de Aveiro. Aveiro. 2013. Disponível em: <<http://ria.ua.pt/handle/10773/12152>>. Acesso em: 26/08/2014.

SANTOS, José. **Benefícios dos empregados segundo NRF 21 e IAS 19 e 26 Perspectivas de aplicação em Cabo Verde**. Monografia – Instituto Superior de Ciências Económicas e Empresariais, Cabo Verde, 2010.

SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR. **Fundos de pensão instituidor**. 2010. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_110824-161854-177.pdf>. Acesso em: 06/10/2014.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, ed. 21, reim. n. 3, 2000.

SCHWINDT, Celia. **Sumário da comparação das práticas contábeis adotadas no Brasil com as normas internacionais de Contabilidade – IFRS.2006**. Brasília: Conselho Federal de Contabilidade; São Paulo: IBRACON.

SOUZA JUNIOR, Geraldo de Assis. **A nova fase das entidades fechadas da previdência complementar no Brasil: tendências e aspectos contábeis**. 100f. Dissertação (Mestre em Engenharia da Produção) – Universidade Federal Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

UNIVERSIDADE DE RIO VERDE. **Normas e padrões para elaboração de trabalhos acadêmicos**. 2005. 58f. Disponível em: <http://www.fesurv.br/imgs/norm_pad_elab_trab_acad.pdf>. Acesso em 02/03/2015.