

**Gerenciamento de Premissas Atuariais de Planos Previdenciários patrocinados por
Companhias Abertas Brasileiras para atendimento ao CPC33(R1)**

LARYSSA CRISTHINA BATISTA DE FREITAS

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA

JOÃO VINÍCIUS DE FRANÇA CARVALHO

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E ATUÁRIA DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA

Gerenciamento de Premissas Atuariais de Planos Previdenciários patrocinados por Companhias Abertas Brasileiras para atendimento ao CPC33(R1)

Introdução

Como forma de prover compensações complementares aos salários, as firmas podem oferecer benefícios adicionais a seus colaboradores. Estes são os benefícios a empregados, tratados no Brasil pelo Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC) nº33(R1) (CPC, 2012). Dentre os benefícios a empregados estão os acordos chamados de planos de benefícios pós-emprego (BPE). Há diversos aspectos atuariais intrinsecamente relacionados a estes benefícios, que podem ser entendidos como um conjunto de produtos de seguro que se espera que o participante venha a usufruir após a sua aposentadoria.

Problema de Pesquisa e Objetivo

A incerteza relativa ao custo final de planos de BPE de benefício definido requer que a firma utilize premissas atuariais que reflitam o comportamento futuro da massa de participantes para mensurar o passivo do plano. Como as premissas são definidas por escolhas discricionárias, há preocupações relacionadas à confiabilidade dos resultados apresentados. Este trabalho visa identificar indícios de gerenciamento de premissas atuariais adotadas na mensuração das obrigações dos planos previdenciários, do mercado fechado de previdência complementar, para atendimento ao CPC33(R1).

Fundamentação Teórica

São abordados aspectos teóricos relacionados às premissas atuariais taxa de desconto, inflação e crescimento salarial. Tomando por base Asthana (1999), Billings et al. (2017), e outros autores, foram definidas hipóteses de pesquisa que consideraram que firmas que patrocinam planos deficitários, e que possuem endividamentos mais altos, utilizam premissas menos conservadoras para o cálculo da obrigação. Tomando por base Billings et al. (2017), levantou-se a hipótese de que o crescimento salarial apresenta variância mais elevada entre as firmas do que as demais premissas.

Metodologia

Foi usada uma amostra composta por 49 companhias abertas brasileiras que patrocinavam planos do mercado fechado de previdência complementar, anualmente entre 2010-2021, resultando em 389 observações. Foram estimados modelos de regressão com dados em painel com o intuito de averiguar a relação entre as premissas taxa de desconto, inflação e crescimento salarial e indicadores associados às companhias patrocinadoras e aos planos patrocinados. Para testar a hipótese da variância das premissas realizaram-se os Testes F de Fisher e de Levene (versão multivariada do Teste F).

Análise dos Resultados

Identificaram-se indícios de gerenciamento na seleção da taxa de desconto. Firms com planos previdenciários em situação deficitária, ou com passivos superiores ao patrimônio líquido, tendem a escolher taxas de desconto maiores, trazendo como consequência a redução desta obrigação. No tocante às demais premissas, as hipóteses de pesquisa não foram ratificadas. Verificou-se que o crescimento salarial varia mais amplamente entre as empresas do que as taxas de desconto e inflação.

Conclusão

As evidências obtidas neste trabalho mostraram que a escolha da taxa de desconto fornece

indicativos de gerenciamento de resultados. Portanto, este trabalho confirma os achados de trabalhos internacionais que trataram desta matéria. Sobre outras premissas atuariais analisadas (inflação e crescimento salarial), não foi possível confirmar as evidências empíricas presentes na literatura. Contudo, o conjunto de evidências geradas indicam que o pronunciamento técnico vigente hoje não traz regras claras e específicas para as companhias no que diz respeito à definição das premissas atuariais.

Referências Bibliográficas

Asthana, S. (1999). Determinants of Funding Strategies and Actuarial Choices for Defined-Benefit Pension Plans. *Contemporary Accounting Research*, 16(1), 39-74. <https://doi.org/10.1111/j.1911-3846.1999.tb00574.x>

Billings, M., O'Brien, C., Woods, M., & Vencappa, D. (2017). Discretion in accounting for pensions under IAS 19: using the 'magic telescope'? *Accounting and Business Research*, 47(2), 123-143. <https://doi.org/10.1080/00014788.2016.1205967>

CPC. (2012). Pronunciamento Técnico Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC)no.33 (R1) - Benefícios a Empregados.