



Benefícios a Empregados: Análise das Informações Divulgadas pelas Instituições Financeiras Listadas na B3

Resumo

A pesquisa tem por objetivo analisar os benefícios concedidos aos empregados pelas instituições financeiras listadas na B3. Metodologicamente a pesquisa é descritiva, realizada por meio de análise documental, de cunho qualitativo. A amostra é composta por 13 instituições financeiras listadas na B3, a análise é realizada a partir dos benefícios à empregados evidenciados nas notas explicativas referente ao período de 2016. Na primeira etapa foram identificados quais benefícios são oferecidos aos empregados e classificados conforme a normativa CPC 33. Posteriormente observou-se os aspectos relacionados ao nível de governança, empresa de auditoria independente, valores gastos com benefícios a empregados, relação com o ativo total e o patrimônio líquido. Os resultados do estudo demonstram que as instituições financeiras da amostra oferecem entre 1 e 24 benefícios, sendo identificados um total de 41 benefícios diferentes, classificados 31 como de curto-prazo, 5 de pós-emprego e 5 de longo-prazo. O percentual de investimento variou de 0,18% a 4,32% em relação ao valor total dos ativos, e sobre o patrimônio líquido a variação foi de 0,29% a 55,06%. De forma geral, os resultados evidenciam que os benefícios concedidos aos empregados pelas instituições financeiras são em sua maioria benefícios de curto prazo.

Palavras-chave: CPC 33; Benefícios a empregados; Evidenciação Contábil.

Linha Temática: Contabilidade financeira.

1 Introdução

Desde o início do século XX houve registro de manifestações da sociedade a favor do desenvolvimento de ações sociais por parte das empresas. Mas foi somente no início da década de 60 nos Estados Unidos Da América, e no início da década de 70 na Europa, França, Alemanha e Inglaterra, a sociedade começou a cobrar e exigir por mais responsabilidade das empresas, motivando uma necessidade da divulgação de balanços sociais e relatórios anuais mais detalhados acerca das ações sociais desenvolvidas (Torres, & Mansur, 2008).

Nas relações de trabalho a oferta de benefícios a empregados surge como diferencial competitivo para a retenção e atratividade de colaboradores. As organizações têm buscado alternativas para valorizar e reter talentos, tendo em vista os custos e sua relação com os resultados desejados, nesta perspectiva os benefícios oferecidos aos empregados, de curto ou longo prazo, tornam-se atrativos para a sua retenção. Yamamoto e Salotti (2006), destacam a importância da evidenciação das informações aos usuários das informações contábeis.

A busca incessante por mão de obra qualificada e, também, como mecanismo de retenção e gestão de pessoas, os benefícios a empregados tornam-se alternativas e incentivos para a captação e retenção de talentos. Os diversos tipos de benefícios utilizados pelas empresas, demonstram aos seus funcionários o estreitamento dos interesses corporativos (Miranda, Tomé, & Gallon, 2011). Destacando-se também a relação destes benefícios com os aspectos de responsabilidade civil entre empregados e empregadores (Costa, & Correia, 2016).

Visando adequar a harmonização da contabilidade e a evidenciação de informações aos diversos usuários, foi idealizado o Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC) através da



Resolução CFC nº 1.055/2005, por meio da união de objetivos de oito entidades, com a função de reduzir os custos na elaboração de relatórios contábeis, reduzir os riscos nos custos das análises e nos custos de capital (CPC, 2005; Almeida, Costa, Laurencel, & Silva, 2011).

O CPC enquanto Comitê, tem como principal função a centralização na emissão das normativas contábeis no Brasil, a representação de processos democráticos na produção de informações para governos, usuários interessados e auditores, entre outros. Nesse contexto em 2009 foi publicado o CPC 33 – Benefícios a Empregados, sendo a principal normativa contábil orientadora para a mensuração e evidenciação dos benefícios concedidos aos empregados (CPC, 2005).

Os benefícios podem ser divididos nos seguintes grupos, benefícios de curto prazo, outros benefícios de longo prazo, benefícios pós-emprego o qual inclui os planos com contribuição definida e planos de benefícios definidos, e por último benefício de desligamento. O CPC 33 (2009) inclui como benefícios tanto aqueles para os gestores quanto para os empregados, também inclui seus dependentes como, por exemplo, cônjuges, filhos, outros dependentes e ainda por terceiros que são representados pelas entidades de seguro, a principal importância deste CPC 33 (2009) é garantir que seja gerado relatórios mais elaborados onde neles estejam constatadas todas as informações relevantes para seus usuários, por meio disto o funcionário já pode decidir em que área de atuação decidirá atuar.

Para Yamamoto e Salotti (2006) destacam que o *disclosure* pode surgir de forma voluntária, por meio de políticas internas das empresas, ou por causa de alguma determinação de um órgão controlador do campo ou alguma exigência governamental. Neste sentido surge a problemática norteadora da pesquisa: Quais são os benefícios a empregados evidenciados pelas empresas do ramo financeiro listadas na B3? Com o objetivo de analisar os benefícios concedidos a empregados das instituições financeiras listadas na B3.

A pesquisa justifica-se pelo progressivo aumento no interesse da sociedade pela necessidade de divulgação e acesso dessas informações e por se tratar de um assunto relativamente novo no campo acadêmico ainda são poucos os estudos que tratam de compreender os resultados e benefícios obtidos com o estudo do CPC 33 – Benefícios aos Empregados.

O estudo encontra-se estruturado em cinco seções onde se inicia pela introdução que apresentará a importância do estudo e sua contextualização, logo a pós o referencial teórico que aborda a os fundamentos que tem como objetivo dar suporte a coleta de dados, na terceira etapa consta a metodologia da pesquisa que nela será abordado os métodos de pesquisa abordada ao decorrer do artigo, na quarta etapa será representada pelos resultados, na quinta etapa será apresentada as considerações finais.

2 Revisão da Literatura

Apresenta-se nesta seção a importância do CPC 33 (2009) no âmbito social, tanto para seus usuários quanto para a própria instituição, bem como o método de mensuração e evidenciação dos principais itens listados no CPC 33 (2009), tantos benefícios de curto prazo, pós-emprego contemplando os planos de contribuição definida e benefícios definidos, benefícios de longo prazo e benefícios de desligamentos. Abordam-se também estudos correlatos ao tema.



Contabilidade e Perspectivas Futuras

2.1 Importância do CPC 33 – Benefícios a empregados

O Pronunciamento Contábil CPC 33 foi aprovado em 2009 pelo Comitê de Pronunciamentos Contábeis, visando implementar as normas brasileiras ao contexto internacional, nos aspectos de mensuração e divulgação dos benefícios aos empregados (Gelbcke, Iudícibus, Martins, & Santos, 2010). Conforme a normativa CPC 33 (2009, p. 807) seu principal objetivo é “tratar da contabilização e da divulgação dos benefícios concedidos aos empregados”, ou seja, este pronunciamento requer que a entidade contratante reconheça o passivo quando recebe serviços prestados pelos empregados a serem pagos futuramente, e a despesa quando a empresa empregadora se beneficia economicamente do serviço recebido pelo empregado (CPC 33, 2009).

Com isso criou-se uma metodologia para demonstrar aos usuários das Demonstrações Contábeis por meio das Notas Explicativas, as perdas, ganhos e riscos proveniente dos benefícios aos empregados. No entanto possui uma exceção, os benefícios que se aplicam no CPC 10 (2010, p. 269), o qual tem por objetivo “determinar os métodos para a divulgação e reconhecimento das transações por meio de pagamento baseado em ações”. A ideia implícita por trás do CPC 10 (2010) é motivar os funcionários a atingir metas a fim de se tornarem acionistas da empresa, ou ganhar pela diferenciação entre o preço de mercado e o valor da subscrição (CPC 33, 2009).

Os benefícios definidos no CPC 33 (2009) se dividem em quatro grupos e outros dois subgrupos que fazem parte dos benefícios pós-emprego, conforme apresenta o Tabela 1:

Tabela 1: Relação dos benefícios e seus conceitos

Benefícios	Conceito
Benefícios de curto prazo	Benefícios de curto prazo a empregados são benefícios (exceto benefícios de desligamento) devidos dentro de um período de doze meses após a prestação do serviço pelos empregados.
Benefícios pós-emprego	Benefícios pós-emprego são benefícios a empregados (exceto benefícios de desligamento) que serão pagos após o período de emprego.
Benefícios pós-emprego: planos de contribuição definida	Planos de contribuição definida são planos de benefícios pós-emprego pelos quais a entidade patrocinadora paga contribuições a uma entidade separada (fundo de pensão), não tendo a obrigação legal ou construtiva de pagar contribuições adicionais se o fundo vier a não possuir ativos suficientes para pagar todos os benefícios devidos.
Benefícios pós-emprego: planos de benefício definido	Planos de benefício definido são planos de benefícios pós-emprego que não sejam planos de contribuição definida.
Outros benefícios de longo prazo	São os benefícios a empregados (que não sejam benefícios pós-emprego e benefícios de desligamento) que não se encerram totalmente dentro de doze meses após o final do período em que os empregados prestam o respectivo serviço.
Benefícios de desligamento	Benefícios de indenização por desligamento são benefícios a empregados pagáveis em virtude de: (a) decisão de a entidade terminar o vínculo empregatício de empregado antes da data normal de aposentadoria; ou (b) decisão do empregado de aceitar a demissão voluntária em troca desses benefícios.

Fonte: Adaptado do CPC 33 (2009, p. 807-808-809).

O Tabela 1 apresenta e destaca a relação e o conceito dos benefícios e principalmente a



diferença entre eles, considerando benefícios tanto de curto prazo até benefícios de desligamento, todos são direitos relacionados aos serviços. Nota-se a importância do CPC 33 (2009) no âmbito social, como norma responsável por dividir e classificar os benefícios de acordo com as especificações necessárias, responsável por evidenciar a participação da empresa e os benefícios relacionados aos funcionários.

2.2 Mensuração e evidenciação dos benefícios a empregados

No que se diz respeito aos benefícios de curto prazo o CPC 33 (2009, p. 804) estabelece que “quando o empregado prestar serviços à entidade durante um período contábil, a entidade patrocinadora deve reconhecer o montante não descontado de benefícios de curto prazo a empregados”. A empresa deve reconhecer como despesa acumulada toda e qualquer baixa de quantia já paga, se por acaso à quantia já deduzida exceder a quantia não descontada dos benefícios, a entidade deverá reconhecer o valor remanescente como despesa antecipadamente no ativo, o qual deverá ser abatido nos pagamentos futuros ou uma restituição de caixa e deverá permitir a inclusão da despesa no custo do ativo (CPC 33, 2009).

Em relação aos benefícios pós-emprego que possui duas ramificações, que são os planos de contribuição definida e os planos de benefício definido, os planos de contribuição definida, o CPC 33 (2009, p.807) estabelece que “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”. Como consequência de que não haverá qualquer ganho ou perda atuarial, pois não será necessário que haja avaliação para mensurar a despesa e a obrigação, além disso, as obrigações que não vencem completamente em um período de 12 meses são mensuradas a partir da base não descontada (CPC 33, 2009).

O método de mensuração e reconhecimento dos benefícios pós-emprego, podem se comparar com os benefícios de curto prazo, com exceção da despesa, que a menos que outro CPC venha ordenar ou a aceitar a inclusão da contribuição como custo do ativo, os CPC's responsáveis são o CPC 16 – Estoques e o CPC 27 – Ativo Imobilizado o CPC 33 (2009, p. 810) ordena que “A entidade deverá divulgar o valor reconhecido como despesa nos planos de contribuição definida, sempre que for exigido pelo CPC 05 no que se diz respeito aos planos de contribuição definida aos gestores da entidade”.

Já nos planos de benefícios definidos o CPC 33 (2009 p. 810) indica que “a contabilização dos planos podem ser considerados complexo, pois são necessários axiomas atuariais para determinar a obrigação e a despesa” e para, Ernst & Young e Fipecafi (2009, p. 165), “são planos cujo arranjo institucional possa gerar obrigação formal ou construtiva de contribuições adicionais do ente empregador além da inicialmente fixada”, sendo assim existem a possibilidade de ganhos e perdas atuariais, as obrigações devem ser mensuradas ao seu valor presente, pois diferente das contribuições definidas podem ser abatidas anos após a prestação dos serviços.

Em quesito ao reconhecimento e mensuração dos benefícios pós-emprego “os planos podem não possuir fundo constituído, ou podem estar parcialmente ou totalmente cobertos pelas contribuições da entidade” (CPC 33, 2009, p.822). Já no que se diz respeito à liquidação dos benefícios “o pagamento dos benefícios concedidos depende não somente da situação financeira e do desempenho dos investimentos do fundo, mas também da capacidade (e da vontade) da entidade de suprir qualquer insuficiência nos ativos do fundo” CPC 33 (2009, p.822). Ou seja, a empresa deverá assumir a natureza dos investimentos e dos riscos atuariais



associados ao plano ou pelo menos parte deles.

Já em relação ao grau de incerteza os outros benefícios a longo prazo são todos os benefícios que a empresa não espera que sejam totalmente liquidados dentro de 12 meses após o momento em que o funcionário prestou o referente serviço, como por exemplo, a remuneração diferida, os benefícios por invalidez de longo prazo, gratificações por tempo de serviço, licenças por tempo de serviço ou jubileu (CPC 33, 2009, p. 823).

O critério de mensuração utilizado para os benefícios a longo prazo requer um método mais simplificado de contabilização pois o grau de incerteza é diferente dos benefícios pós-emprego. Como despesa acumulada no passivo, após a dedução de qualquer contribuição já paga. Se por acaso a contribuição já paga exceder a quota devida antes do período contábil a que se referem às demonstrações contábeis, a entidade contratante deve reconhecer esse excesso como despesa antecipada no ativo (CPC 33, 2009, p. 824).

A divulgação como despesa dos benefícios não possui um método específico, somente se outro CPC exigir que seja divulgado como, por exemplo, o CPC 05 (2010) – Divulgação sobre partes relacionadas, e o pronunciamento CPC 26 (2011) – Apresentação das Demonstrações Contábeis que requer que sejam divulgadas as despesas relacionadas aos benefícios a empregados, além disso, deve-se divulgar o montante reconhecido como despesas para os planos de contribuição definidos (CPC 33, 2009).

Os benefícios de desligamento são todos os benefícios de indenizações pagáveis em virtude de decisões da entidade em encerrar qualquer vínculo empregatícios antes da data estipulada, a decisão do empregado em aceitar a demissão em troca desses benefícios, a entidade deverá reconhecer o desligamento como passivo e despesa, somente quando a entidade contratante estiver vinculada resolver cessar o contrato empregatício do empregado ou de um grupo de empregados antes da data de aposentadoria e oferecer benefícios com intuito de encorajar a saída voluntária (Hirsch, & Martins, 2013; CPC 33, 2009).

No que se refere à mensuração o CPC 33 (2009), especifica em relação aos planos de benefícios de desligamento, que deverão ser avaliados a valor presente. Ainda, em relação aos benefícios aos funcionários, o CPC 26 (2011), que regulamenta a Apresentação das Demonstrações Contábeis, indica sobre a evidenciação nas notas explicativas de informações que possam compreender receitas ou despesas relacionadas aos planos de benefícios aos empregados, bem como, os itens considerados com resultados abrangentes, tais como ganhos ou perdas atuariais em planos de pensão com benefícios definidos, conforme previsto no item 93A do Pronunciamento Técnico CPC 33 – Benefícios a Empregados (2009).

2.3 Estudos correlatos

Os estudos correlatos contribuem na análise da evidenciação e adoção do CPC 33 (2009), por empresas de diferentes segmentos, como destaca-se nas pesquisas realizadas por Figueiredo (2012), Carneiro, Morais, Mapurunga e Ponte (2013), Da Silva, Tinoco e Vieira (2015), Silva, Drumond, Silva, Pereira e Oliveira (2016), Oswaldo, Borges, Igarashi e Igarashi (2016) e Lay, Silva e Michels (2017).

Figueiredo (2012), analisou as informações divulgadas em relação a normativa CPC 33 (2009). Teve como objeto de pesquisa 20 empresas cotadas na Euronext Lisboa no período de 2007 a 2009, o método de pesquisa foi a análise de conteúdo. Os resultados indicam que as empresas do ramo financeiro têm maior nível de divulgação dos benefícios (entre eles estão os planos definidos), constataam que houve evolução, porém não significativa na divulgação das



informações publicadas ao longo do período analisado.

O estudo de Carneiro et al. (2013), evidenciou o grau de comprometimento em relação à divulgação dos benefícios a empregados orientados no CPC 33 (2009), em relação aos níveis diferenciados de governança corporativa. Teve como amostra 376 empresas listadas na BMF&FBovespa, o levantamento dos dados ocorreu por meio das notas explicativas. Os resultados demonstram que 41,8% das empresas não divulgaram nenhuma informação sobre o assunto, 16,2% disponibilizaram as informações e com base nestas informações foi concluído que a normativa não lhes era aplicável, e outras 16,2% indicaram que a normativa não lhes era aplicável, enquanto outras 25,8% da amostra disponibilizaram entre 32 a 65 itens requeridos pelo CPC 33. No caso das empresas que não divulgaram informação, o fator principal pode ter sido o nível de governança corporativa associado à decisão pela não divulgação de informações.

O estudo de Da Silva et al. (2015), identificou os passivos das empresas brasileiras onerados com obrigações de benefícios pós-emprego. Usaram como amostra 30 empresas listadas na BMF&FBovespa, no período de 2013. Os resultados indicam que 7% das empresas da amostra não demonstraram informações sobre benefícios pós-emprego nas notas explicativas, outras 17% não tiveram saldos no ativo ou passivo relacionados aos benefícios pós-emprego, que leva a conclusão que não possuíam planos com benefícios definidos. Observaram um montante de R\$ 64.284 milhões em saldos com obrigações de benefícios pós-emprego, onde 93% são representados por onze empresas. Os autores destacam que as empresas vêm mudando os benefícios pós-emprego com o objetivo de conter as incertezas e os riscos.

A pesquisa de Silva et al. (2016), analisa os *disclosures* do CPC 33 (2009) nas demonstrações de empresas do segmento de telefonia listadas na BM&FBovespa. Utilizam como método de pesquisa um questionário, elaborado com 54 critérios e quesitos extraídos da normativa CPC 33 (2009). As respostas foram processadas com base nos dados disponíveis nas notas explicativas. Os resultados indicam que uma empresa obteve 44,44% dos critérios, a segunda empresa obteve 24,07%, já a terceira obteve 7,40% dos critérios as outras três empresas tiveram apenas 1,85%, e apenas uma não preencher nem um critério. Os autores destacam a preocupação com a adequação da normativa pelas empresas.

Oswaldo et al. (2016), analisaram os relatórios do Balanço Social dos 4 maiores bancos do Brasil para analisar a evidenciação do cumprimento das normas estabelecidas no CPC 33 (2009) nos anos de 2012 e 2013, por meio de uma confrontação do relatório de sustentabilidade de cada banco e Notas Explicativas utilizando os elementos previstos no CPC 33 (2009) com finalidade de analisar se possui divulgação voluntária das informações ou se as referidas informações são publicadas nos relatórios obrigatórios, os indicadores com menores especificações tiveram que ser supridos os quais eram: 'Licença Anual Remunerada', 'Participações nos Lucros', 'Bônus e Benefícios Pós Emprego', os quais não possuíam o determinado aprofundamento fazendo com que causassem duplicidade de informação. Os resultados demonstraram que tanto o relatório de sustentabilidade quanto as Notas Explicativas não preenchem totalmente os requisitos do CPC 33 (2009).

A pesquisa de Lay et al. (2017), teve por objetivo analisar quais são fatores determinantes para o nível de evidenciação dos benefícios aos empregados das empresas brasileiras listadas no IBRx 100, em nível de afirmação por meio de uma amostra de 76 empresas, os métodos utilizados para a pesquisa foram a análise quantitativa por meio de modelos estatísticos. O estudo concluiu que quanto maior o porte da empresa maior é o nível de divulgação dos benefícios a empregados, das 76 empresas utilizadas como amostra, nem



uma das empresas obteve a nota máxima no quesito evidenciação, e apenas nove empresas que possuíam maior *disclosure* obtiveram 91% dos quesitos exigidos pela normativa CPC 33.

De forma geral, observa-se que por mais que sejam padronizados os métodos de evidenciação, e exista orientação normativa, muitas empresas ainda adequaram as informações e sua forma de evidenciação, a partir da vigência do CPC 33.

3 Procedimentos Metodológicos

Esta pesquisa tem como objetivo a análise e mensuração dos benefícios recebidos pelos empregados das instituições financeiras contidas na listagem da B3, para posteriormente analisar seu método de mensuração e contabilização.

Quanto aos objetivos caracteriza-se como pesquisa descritiva, pois se limita a analisar e descrever as informações a partir da organização dos dados. A pesquisa também é caracterizada como documental, pois o trabalho é considerado como uma fonte de coleta de dados secundários. Contudo Lakatos e Marconi (2001, p. 183), explica que a pesquisa documental é “que a fonte de coleta de dados está restrita a documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina de fontes primárias, estas podem ser feitas no momento em que o fato ou fenômeno ocorre, ou depois”.

O estudo se utiliza de dados extraídos diretamente do site da B3 considerando uma amostra de 13 instituições financeiras. Os bancos múltiplos são instituições financeiras privadas ou públicas que realizam as operações ativas, passivas e acessórias das diversas instituições financeiras, por intermédio de suas respectivas carteiras. Para alcançar o objetivo apresentado, a análise dos dados será executada em cinco etapas:

Tabela 2. Etapas da pesquisa

Etapa	Documentos utilizados na análise
Evidenciação dos benefícios levando em consideração a exigência do CPC 33 (2009)	Demonstrações Financeiras Padronizadas - DPF / Notas Explicativas;
Avaliação dos benefícios evidenciados	Demonstrações Financeiras Padronizadas - DPF / Notas Explicativas;
Identificação do índice de rotatividade	Formulários de Referência / 14. Recursos Humanos / 14.3 Política de Remuneração dos empregados;
Da auditoria independente da amostra	Formulários de Referência / 14. Recursos Humanos / 14.5 Outras informações Relevantes-Recursos Humanos;
Análise de indicadores	Balço Patrimonial e Notas explicativas

Fonte: Elaborado pelos autores.

A pesquisa considera os documentos indicados na Tabela 2 como proposta para analisar as informações divulgadas nos relatórios obrigatórios pelas instituições financeiras listadas na B3 no período de 2016, visando atingir o objetivo do estudo.

4 Análise e Interpretação dos Dados

Neste tópico apresentam-se os resultados alcançados por meio da pesquisa realizada e a interpretação da análise documental das empresas estudadas.

Apresenta-se no Tabela 3 a evidenciação dos benefícios apresentados nas notas explicativas e nos relatórios financeiros das empresas selecionadas e o grau de *disclosure*. Separados devidamente conforme o CPC 33 (2009).



Contabilidade e Perspectivas Futuras

Florianópolis, SC, Brasil
 Centro de Eventos da UFSC
 12 a 14 de agosto de 2018

Tabela 3: Benefícios evidenciados

Bancos	Benefícios de Curto Prazo	Benefício Pós-Emprego	Benefícios de Longo Prazo
Banco do Brasil S.A	Salário Fixo; Salário-Maternidade; Vale Alimentação e Refeição; Plano de saúde; Deslocamento Noturno; Auxílio-Creche; Faltas Abonadas; Plano Odontológico; Auxílio Filho com de Deficiência; Indenização por morte ou incapacidade decorrente de assalto; Vale-Transporte; Licença-Maternidade; Auxílio-Educação p/ dependentes.	Complementação para aposentadoria; Previdência Privada; Seguro Saúde Pós-emprego.	Plano de participação nos Lucros e Resultados - PLR
Banco Amazônia S.A	Salário Fixo; Gratificação Mensal; Auxílio Creche; Vale Transporte; Indenização por morte ou incapacidade decorrente de assalto; Férias; Promoções Automáticas; Plano de saúde.	Complementação para aposentadoria; Plano de Saúde.	Gratificação por tempo de serviço; Adiantamento de Benefício; PLR
Alfa Holdings S.A	Salário Fixo; Plano de Saúde; Vale Alimentação; Treinamento; Bolsa de estudo Pós-Graduação.	Não Possui.	Não Evidência
Banco Bradesco S.A	Salário Fixo; Férias; Treinamentos; Licenças médicas remuneradas; Plano Odontológico; Plano de Saúde.	Previdência Privada;	PLR
Itaú Unibanco Holding S.A	Salário Fixo; Auxílio-alimentação; Auxilio babá/creche; Auxilio transporte; Plano Odontológico; Seguro de vida; Serviços psicossociais; Tratamento personalizado no uso de produtos e serviços bancários.	Plano de Saúde; Previdência Privada;	PLR.
Banco Banrisul S.A	Salário; Seguro de vida; Vale transporte; Gratificação Mensal; Vale cultura; Prêmios Físicos; Plano Odontológico; Vale Refeição; Vale Alimentação; Auxílio à Graduação; Vale transporte; Auxilio Pós-Graduação; Plano de Saúde; Auxílio Cesta Alimentação; 13ª Cesta Alimentação; Auxílio-Creche/Babá; Auxílio dependente; Deslocamento noturno; Previdência Privada.	Auxílio Funeral; Plano De Saúde; Previdência Privada.	Prêmio Aposentadoria ; Empréstimos de retorno de Férias PLR.
Banco Santander S.A.	Salário fixo e Variável; Seguro de Vida; Assistência Odontológica; Plano de saúde; Auxílio Creche/Babá; Vale-Transporte; Auxílio Refeição; Auxílio Alimentação; Previdência Privada; Bolsa de Estudos para dependentes.	Complementação para aposentadoria; Plano de Saúde; Previdência Privada.	Gratificações por tempo de serviço.
Banco ABC Brasil S.A	Salário fixo e Variável; 13º salário; Plano de Saúde.	Não Evidência.	PLR
Banco Estado Do Pará S.A	Salário Fixo; Férias; Plano de Saúde; Plano Odontológico; Vale Transporte; Vale Alimentação; Vale Cultura; Indenização por morte ou incapacidade decorrente de assalto.	Complementação para aposentadoria; Plano de Saúde; Auxilio Funeral.	PLR
<u>Banco Nordeste Do Brasil S.A.</u>	Salário Fixo e Variável; Vale Alimentação; Vale Refeição; Vale Transporte; Seguro de Vida; Folgas e Ausências Abonadas.	Plano de Saúde; Complementação para aposentadoria.	Não Evidência



Contabilidade e Perspectivas Futuras

Banco Pan S.A	Salário Fixo; Plano de Saúde; Vale-alimentação; Vale-refeição; Plano Odontológico; Auxílio Transporte.	Complementação para aposentadoria. Previdência Privada;	PLR
Banco Patagônia S.A	Salário Fixo; Gratificação mensal; Plano de Saúde; Vale Alimentação; Vale Refeição.	Complementação para aposentadoria. Previdência Privada;	PLR.
Banco do Estado de Sergipe S.A	Salário Fixo; Férias; Plano de Saúde; Treinamentos.	Complementação para aposentadoria.	PLR.

Fonte: Dados da pesquisa.

A competência dos benefícios acima foi definida levando em consideração de que todo funcionário tenha o direito de receber tais benefícios desde que tenha ou a empresa tenha intenções de manter a sua prestação de serviço como, por exemplo, os benefícios de curto prazo se analisado profundamente muitos se encaixariam nos benefícios de longo prazo, sendo benefícios de longo prazo todos os benefícios que não se encerram totalmente dentro de doze meses como, por exemplo, PLR que o funcionário tem direito de receber desde que esteja dentro do período estimado pela empresa, sendo considerado neste caso o fator da competência.

Por meio da análise da Tabela 3 é possível ter uma visão analítica das informações coletadas, os benefícios são classificados em quatro categorias distintas, benefícios de curto e longo prazo, benefícios de pós-emprego e de desligamento, também é constituído por dois subgrupos que são os planos de contribuição definida e os planos de benefício definido que fazem parte do grupo de benefícios pós-emprego, a amostra é contemplada por uma variável classificada pelo nível de governança de 13 instituições.

Nas informações coletadas algumas instituições não possuem anúncio de plano de benefício de desligamento, com exceção de duas instituições que foram o Banco Bradesco e o Banco Santander, todavia não discriminam quais seriam os benefícios oferecidos.

Ao final da coleta dos dados foi evidenciado um total de 41 benefícios diferentes onde 73,17% são representados pelos benefícios de curto prazo, houve um total de 106 evidenciações entre eles os benefícios que mais foram evidenciados foram o da remuneração fixa, vale alimentação e o plano odontológico que contemplam juntos um total de 38,68% dos benefícios a curto prazo, no estudo de Da Silva et al. (2015) apenas 20% das empresas analisadas não possuíam ou não evidência os benefícios de pós-emprego pelo motivo de diminuir as incertezas e os riscos, neste estudo em questão os benefícios não estão alocados de forma específica nas notas explicativas, tendo isso em vista pode ter influenciado para que algumas empresas não tenham tal benefício evidenciado corretamente, mas não quer dizer que não os possui.

Os benefícios de pós-emprego tiveram 5 evidenciações de benefícios diferentes, a previdência privada com 30,43%, plano de complementação para aposentadoria com 30,43%, plano de saúde com 26,09%, auxílio funeral com 8,70% e por último o seguro saúde com 4,35%, de evidenciação, 2 empresas ou 15,39% das instituições não possuem benefícios pós-emprego uma delas publicou que não possui tal benefício e a outra não evidenciou. Foi identificado um total de seis benefícios diferentes de longo-prazo onde 15,39% das empresas não evidenciam esse benefício, os outros 84,62% evidenciam, o benefício mais evidenciado a longo prazo é o de PLR que possui 76,92% de evidenciação.

Além dos benefícios já conhecidos e que toda empresa é obrigada a disponibilizar ao funcionário tais como salários, férias, 13º entre outros, também possui benefícios que não são obrigatórios, mas que são disponibilizados para seus funcionários, tais como, PLR, plano de

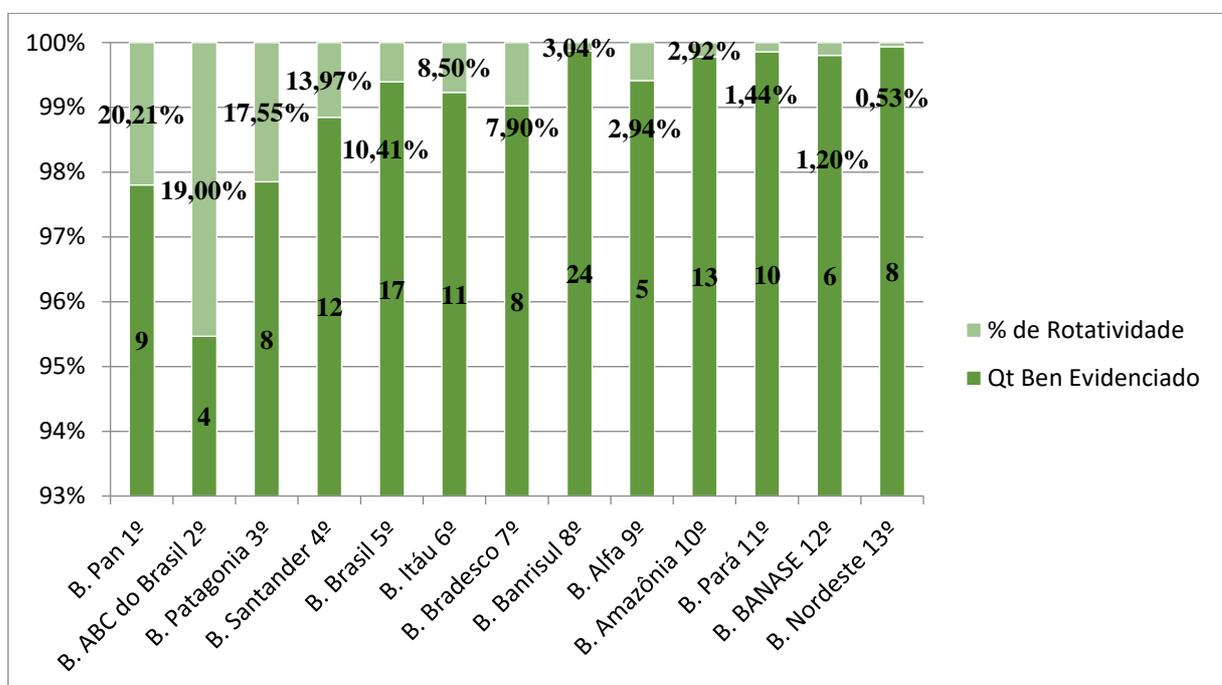
saúde e odontológico, previdência privada etc. A lista é bem extensa quando se refere a benefícios não obrigatórios.

O índice de Rotatividade ou também conhecido taxa de *turnover*, representa a porcentagem média de saída dos funcionários em determinado período, independente se for involuntário ou voluntariamente. Uma das fórmulas utilizadas para esse cálculo é a seguinte:

$$\frac{\text{ADMITIDOS} + \text{DESLIGAMENTOS}/2}{\text{MÉDIA DE TRABALHADORES NESTE PERÍODO}} \times 100$$

Apresenta-se na Tabela 4 o índice de rotatividade das empresas utilizadas como amostra, evidenciados nos Formulários de Referência/14. Recursos Humanos/14.3 Política de Remuneração dos empregados.

Tabela 4: Índice de Rotatividade



Fonte: Dados da pesquisa.

Com os dados da Tabela 4 se observa o nível de demissões ocorridas em 2016 pelo Banco Pan S.A, Banco ABC do Brasil e Banco Patagônia, os mesmos não possuem registros do motivo do número de rotatividade. Já o Banco do Brasil indica que se deu pelo fechamento de 402 agências e um total de 18 mil demissões não compulsoriamente, já que essas demissões foram de aposentados e de plano de demissões voluntárias no período de 2015 a 2016. O Santander teve em torno de 2.633 demissões até a metade de 2016, esses cortes operacionais tiveram como principal motivo melhorar o capital principal das instituições, outra instituição que teve publicação justificando os cortes de pessoal foi o Banco BANASE que em 2016, o índice de rotatividade de empregados na empresa atingiu 1,2%. Desse percentual, tiveram 5 desligamentos provenientes de aposentadoria por tempo de serviço e 7 a pedido e, em contrapartida, ocorreu a contratação de 10 novos empregados na empresa.

Também pode-se observar que as instituições com maior rotatividade não são as que menos possuem evidenciação de benefícios, pois o Banco do Nordeste teve um índice de 0,53% e teve somente 8 evidenciações, e a instituição que possui o maior índice de rotatividade teve somente 9 benefícios com 20,21% de rotatividade.

Um dos motivos desligamento voluntário pode-se dar por salários defasados em relação a exigência de metas exercidas pelas instituições, falta de uma política de desenvolvimento clara e promissória, liderança desrespeitosa e opressora, esses são alguns dos motivos que podem fazer com que o funcionário peça demissão, também não se pode levar em consideração motivos pessoais, já eu a economia e a área de atuação da empresa podem influenciar na decisão tanto nas demissões voluntárias quanto nas involuntárias.

Por meio da Tabela 5, observam-se as variáveis já analisadas, com as variáveis de rentabilidade e do valor investido no período de 2016, a fim de verificar a relação entre elas, assim como o grau de investimento em benefícios. Para enfim encontrar indicadores que sejam capazes de explicar o nível de evidenciação dos benefícios nas empresas.

Tabela 5: Índice das Variáveis

Banco	Nº Benefícios Evidenciados	Nível de Governança	Empresa de Auditoria	Investimentos em benefícios R\$ Milh/Mil	% Em relação ao Ativo	% Em relação ao PL
Banco Do Brasil S.A	17	NM	KPMG Auditores Independentes	20.133.255,00	1,45%	22,35%
Banco Amazônia S.A	13	Bolsa	KPMG Auditores Independentes	611.819,00	4,32%	31,22%
Alfa Holdings S.A	5	Bolsa	KPMG Auditores Independentes	2.554,00	0,29%	0,29%
Banco Bradesco S.A	8	Nível 1	KPMG Auditores Independentes	17.003.783,00	1,43%	16,12%
Itaú Unibanco Holding S.A	11	Nível 1	PricewaterhouseCoopers Auditores Independentes	21.420.469,00	1,58%	15,89%
Banco Banrisul S.A	24	Nível 1	KPMG Auditores Independentes	1.915.957,00	2,73%	28,49%
Banco Santander S.A	12	BDR Nível 3	PricewaterhouseCoopers Auditores Independentes	8.377.265,00	0,18%	2,37%
Banco ABC Brasil S.A	4	Nível 2	Ernst & Young Terco Auditores Independentes	146.664,00	0,57%	5,07%
Banco Estado Do Pará S.A	10	Bolsa	KPMG Auditores Independentes	303.129,00	4,78%	36,49%
<u>Banco Nordeste Do Brasil S.A.</u>	8	Bolsa	Ernst & Young Terco Auditores Independentes	1.070.120,00	2,31%	31,83%



Contabilidade e Perspectivas Futuras

Banco Pan S.A	9	Nível 1	PricewaterhouseCoopers Auditores Independ.	70.210,00	0,25%	2,03%
Banco Patagônia S.A	8	BDR Nível 3	KPMG Auditores Independentes	469.831,00	1,72%	13,58%
Banco Estado De Sergipe S.A - BANESE	6	Nível 2	PricewaterhouseCoopers Auditores Independ.	183.894,00	3,94%	55,06%

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao contrário de que muitos pensam um índice de rotatividade muito baixo não é saudável para a empresa, pois há momentos em que a empresa precisa se readequar ao mercado e se vê obrigada a substituir seus funcionários por outros com maior conhecimento ou especificações, já se o índice for relativamente superior, pode indicar que a empresa está buscando profissionais mais capacitados, como por exemplo um funcionário com outras especificações entre eles profissionais com nível de graduação superior, fluência em outras línguas, etc.

Em relação à empresa responsável ela auditoria, identificou-se que a KPMG Auditores Independentes é responsável por auditar 53,85% das empresas da amostra, entre as empresas auditadas pela KPMG há uma variação de 61,54% de evidenciação, pode-se constatar que as empresas auditadas pela KPMG obtiveram maior grau de evidenciação.

O estudo de Carneiro et al. (2013), evidenciou o grau de comprometimento das empresas em relação ao nível de governança corporativa, assim como neste estudo não se pode levar em consideração o nível de governança para fins de análise do nível de evidenciação, pois a maioria das empresas são pertencentes à bolsa ou estão no nível 1 e que várias empresas não evidenciam os benefícios de pós-emprego, independentemente do nível de governança, apesar de serem poucas as empresas que estão em um nível diferente de governança, o nível de evidenciação foi em média de 7 a 8 benefícios.

O investimento em benefício das instituições varia na média de R\$ 5.516.073,00, essa variável se destaca pelo fato de que nem todas que tem mais investimento em benefícios, um exemplo que deve levado em consideração é do Banco Bradesco S.A, o qual possui um total de R\$ 17.003.783,00 em benefícios, mas publicou apenas 8 benefícios. Em contrapartida o Banco Alfa Holdings S.A com apenas R\$ 2.554,00 mil publicou um total de 5 benefícios. Dessa forma pode-se induzir que nem todos os benefícios estão sendo publicados pelas instituições. Ao que se diz respeito ao valor do investimento em benefícios e o ativo total da empresa, foi possível extrair um índice médio de 1,97%, representado por uma variável de 0,18% a 4,78% de investimento em benefícios em relação ao total do ativo.

Em relação ao Patrimônio Líquido, a variação entre os índices é significativamente maior, ficando em média de 20,06%, o que representa uma variação de 0,29% a 55,06%. O Banco que mais evidenciou benefícios foi o Banco do Estado do Rio Grande do Sul que divulgou ao todo 24 benefícios, sendo 18 de curto prazo, 3 de pós-emprego e 3 de longo prazo.

De forma geral, os resultados corroboram com o estudo de Oswaldo et al. (2016), o qual destaca que as empresas não evidenciam totalmente os quesitos ou critérios estabelecidos pelo do CPC 33 (2009), ou por não estarem discriminados corretamente os benefícios de curto prazo ou de pós-emprego, dificultando a classificação e análise destes, como por exemplo a licença anual remunerada e as participações nos lucros.



5 Conclusões e Pesquisas Futuras

Em relação ao nível de evidenciação dos benefícios a empregados, foram encontrados em média 10 benefícios por empresa. Em relação ao nível de *disclosure* observou-se que a maioria os benefícios foram classificados no curto prazo, tendo em vista que as empresas analisadas não fazem menção quanto aos critérios de classificação dos benefícios. Já os benefícios de desligamento não foram constatados menções ou resquício de tal oferta pelas empresas da amostra.

No total foram identificados 41 benefícios diferentes ofertados pelas empresas da amostra, entre eles 30 são benefícios de curto prazo, 5 de pós-emprego, e apenas 6 benefícios de longo-prazo sendo eles, o plano de participação nos lucros e resultados, gratificações por tempo de serviço, adiantamento de benefícios, prêmio aposentadoria, empréstimos de retorno de férias.

De forma geral, os resultados evidenciam em relação aos critérios estabelecidos pelo CPC 33, que as empresas ainda precisam melhorar no processo e forma de evidenciação dos benefícios aos empregados, tanto na forma de classificá-los, como para especificá-los nas notas explicativas conforme orienta a normativa. Também não foi possível perceber relação entre o valor investido em benefícios a empregados e o nível de evidenciação das empresas analisadas.

Destaca-se entre os benefícios oferecidos a empregados, a indicação de salário, 13º, férias, que são obrigatórios por lei, porém outros benefícios não possuem obrigação legal, tais como plano odontológico, previdência privada, plano de saúde, entre outros, que a empresa oferece para além da responsabilidade legal e trabalhista, são benefícios considerados diferenciais para reter e atrair colaboradores.

De certa forma foi possível concluir que a evidenciação dos benefícios a empregados nas instituições financeiras listadas B3, não estão sendo publicadas de forma precisa de quais benefícios estão sendo oferecidos aos seus funcionários, no que se refere aos fatores pode-se indicar que é relativa a evidenciação de cada instituição, com suas singularidades que devem ser analisadas isoladamente.

Um das dificuldades encontradas neste estudo foi à classificação dos benefícios, pois tanto o CPC 33 (2009), quanto as instituições não possuem um modelo de classificação dos benefícios. Contudo, os resultados indicam a necessidade de melhorias nos níveis de divulgação e evidenciação, visando o atendimento a normativa CPC 33 em relação as características dos benefícios de curto prazo, longo prazo, pós-emprego ou de desligamento. Recomenda-se para novos estudos, a análise de outros períodos e a ampliação da amostra da pesquisa.

Referências

- Almeida, S. R. V., Costa, T. De A., Laurencel, L., & Silva, A. H. C. (2011). Análise dos impactos das normas internacionais de contabilidade sobre o Lucro Líquido e o Patrimônio Líquido das empresas do setor de extração e processamento de recursos naturais. *Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ*, 16(3), 136-156.
- Carneiro, A. R. A., Morais, C. R. F., Mapurunga, P. V. R., & Ponte, V. M. R. (2013). Governança corporativa em empresas brasileiras como determinante da evidenciação de benefícios a empregados. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 10(19), 157-178.



Costa, F. M., & Correia, R. D. A. (2016). Sistematização das normas contábeis no ordenamento jurídico brasileiro. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 10(27), 47-57.

CPC 26. *Pronunciamento Técnico CPC 26: Apresentação das Demonstrações Contábeis*. (2009). Disponível em <http://www.cpc.org.br/CPC/Documentos-Emitidos/Pronunciamentos/Pronunciamento?Id=57>.

CPC 33. *Pronunciamentos Técnicos Contábeis CPC 33 – Benefícios a Empregados*. (2009). Disponível em <http://www.cpc.org.br/CPC/Documentos-Emitidos/Pronunciamentos/Pronunciamento?Id=74>.

Da Silva, M. A. F., Tinoco, P. P., & da Cunha Vieira, S. S. (2015). Benefícios pós-emprego e seus impactos nas demonstrações contábeis das empresas brasileiras. *Registro Contábil*, 6(3), 118-135.

Silva, C. M., Drumond, F. M. P., Silva, D. M. I., Pereira, V. H., & de Oliveira, C. V. (2016). Identificação dos *Disclosures* do CPC 33 (R1) nas demonstrações contábeis de empresas brasileiras do segmento de telefonia listadas na BM&FBovespa. *Revista de Auditoria, Governança e Contabilidade*, 4(17), 133-153.

Ernst & Young, & Fipecafi. (2009). *Manual de normas internacionais de contabilidade: IFRS versus normas brasileiras*. São Paulo: Atlas.

Figueiredo, S. M. G. (2012). A evolução da divulgação de informações sobre os benefícios dos empregados: Os casos das empresas do PSI 20 nos anos de 2007 a 2009. *Dissertação de Mestrado em Contabilidade*, Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa.

Gelbcke, E.R., Iudícibus, S., Martins, E., & Santos, A. D. (2010). *Manual de Contabilidade Societária*. 1. ed. São Paulo: Atlas.

Hirsch, C., & Martins, E. S. (2013). Benefícios flexíveis: Um estudo de caso à luz da percepção da tabela funcional de uma empresa. *Revista Contemporânea de Contabilidade*, 9(14), 137-153.

Lakatos, E. M., & Marconi, M. A. (2001). *Fundamentos metodologia científica*. 4. ed. São Paulo: Atlas.

Lay, L. A., Silva, T. B. J., & Michels, A. (2017). Fatores explicativos da evidenciação dos benefícios aos empregados em empresas brasileiras listadas no IBRX 100 da BM&FBovespa. *Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade*, 7(1), 185-204.

Miranda, K. F., Tomé, W. C., & Gallon, A. V. (2011). Evidenciação da remuneração variável nas melhores empresas para se trabalhar listadas na BM&FBovespa: um estudo à luz dos CPCs 10 e 33. *Pensar Contábil*, 13(51), 35-47.



Oswaldo, C. M., Borges, B. J., Igarashi, D.C.C., & Igarashi, W. (2016). Benefício a empregados: análise das informações divulgadas em relatórios obrigatórios e não obrigatórios. *Congresso Brasileiro de Engenharia de Produção - Conbrepro*, 6, Ponta Grossa.

Yamamoto, M. M., & Salotti, B. M. (2006). *Informação contábil: estudos sobre a sua divulgação no mercado de capitais*. São Paulo: Atlas.

Torres, C., & Mansur, C. (2008). *Balanço Social, dez anos: o desafio da transparência*. Rio de Janeiro: IBASE. Disponível em:
http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/102804/BS_completo.pdf?sequence=7