

Parte IV
Economia de seguros e previdência

Análise de sensibilidade das premissas atuariais dos planos previdenciários patrocinados por instituições financeiras no Brasil

Fabiana Lopes da Silva¹

Betty Lilian Chan²

Renata Cristina Tavares³

Leandro Melquiades de Oliveira⁴

Resumo

O objetivo desta pesquisa foi identificar o impacto potencial nas demonstrações contábeis das instituições financeiras abertas patrocinadoras de planos previdenciários, decorrente da análise de sensibilidade das premissas atuariais. Assim, com base no levantamento efetuado, observa-se que as premissas mais significativas consideradas na análise de sensibilidade foram a premissa taxa de desconto atuarial (64,29%), de mortalidade (28,57%) e de custos médicos (7,14%). Com base nos valores informados na análise de sensibilidade, foi calculado o possível impacto da alteração de premissas no valor presente da obrigação atuarial das instituições selecionadas. Constatou-se no pior cenário um aumento potencial na obrigação atuarial de 3,96%, em média.

Palavras-chave: Premissas atuariais; Análise de sensibilidade; CPC 33, IAS 19.

1 PUC-SP e Faculdade FIPECAFI.

2 FECAP.

3 PUC-SP.

4 PUC-SP.

13.1 Introdução

A previdência foi concebida com o objetivo de amenizar as adversidades inesperadas e promover a tranquilidade em um período em que a capacidade laborativa do indivíduo é limitada (CHAN et al., 2010). Em praticamente todas as sociedades foram construídos mecanismos de proteção e solidariedade para idosos, pessoas com invalidez, viúvas, órfãos etc.

Diante das dificuldades enfrentadas pela previdência social e da preocupação dos indivíduos em garantir uma renda no período de aposentadoria, a previdência complementar tem apresentado crescimento significativo ao longo dos anos.

Nesse sentido, importantes alterações normativas foram introduzidas na previdência complementar com o objetivo de incentivar o desenvolvimento de seu sistema, buscando segurança, atratividade e expansão (CHAN et al., 2010), principalmente, a partir das Leis Complementares nº108 e nº109 de 2001.

Do ponto de vista da entidade patrocinadora, que é a empresa que institui aos seus empregados plano de benefícios de caráter previdenciário, administrado por Entidade de Previdência Complementar, a necessidade de reconhecer em suas demonstrações contábeis a obrigação atuarial relativa ao plano de benefícios pós-emprego surgiu com a Deliberação CVM nº 371/2000. Tal resolução era aplicável às sociedades anônimas de capital aberto sujeitas à regulação da Comissão de Valores Mobiliários (CVM).

A introdução da Deliberação CVM nº 371/2000 (revogada posteriormente pela Deliberação CVM nº 600/2009) trouxe mudanças significativas no reconhecimento e evidenciação dos planos de aposentadoria/pensão: antes apenas reconhecida a obrigação apenas no momento do pagamento do benefício ao empregado, aproximando-se do conceito de regime de caixa. Com a promulgação da referida deliberação, a obrigação com o plano de benefício passou a ser reconhecida pelo regime de competência.

Como o custo com benefícios pós-emprego pode representar uma parcela significativa do custo total com pessoal, é fundamental que tais custos sejam apropriadamente contabilizados e divulgados nas demonstrações contábeis da Entidade Patrocinadora (DELIBERAÇÃO CVM nº371/2000).

Em virtude do processo de convergências às normas internacionais de contabilidade, foi publicada a Deliberação CVM nº 600/2009, que aprovou o Pronunciamento Técnico CPC 33 do Comitê de Pronunciamentos Contábeis, que trata de benefícios a empregados.

Em sintonia com as alterações da Norma Internacional de Contabilidade IAS 19 (*Employee Benefits*) pelo IASB (International Accounting Standards Board) foi publicada a Deliberação CVM nº 695/2012 em substituição à Deliberação CVM nº 600/2009, a qual aprovou o Pronunciamento Técnico CPC 33(R1). Dentre as

alterações introduzidas pela norma, destaca-se a necessidade de divulgação da análise de sensibilidade das premissas atuariais mais significativas utilizadas para o cálculo da obrigação atuarial.

Assim, a entidade patrocinadora de planos de benefícios pós-emprego passou a divulgar a “análise de sensibilidade para cada premissa atuarial significativa no final do período a que se referem as demonstrações contábeis, demonstrando como a obrigação de benefício definido teria sido afetada por mudanças em premissa atuarial relevante que eram razoavelmente possíveis naquela data” (CPC 33 R1).

Benefícios pós-emprego incluem, por exemplo, benefícios de aposentadoria (pensões e pagamentos integrais por ocasião da aposentadoria) e outros, tais como seguro de vida e assistência médica pós-emprego (CPC 33 R1). Destaca-se que os benefícios pós-emprego mais comuns são os planos de previdência complementar.

Nesse sentido, considerando a análise de sensibilidade divulgada pelas empresas de capital aberto patrocinadoras de planos pós-emprego, o presente estudo visa responder a seguinte questão de pesquisa: qual o impacto potencial no valor presente da obrigação atuarial nas demonstrações contábeis das instituições financeiras abertas patrocinadoras de planos de benefícios pós-emprego no Brasil, decorrente da análise de sensibilidade das premissas atuariais?

Portanto, o objetivo do presente trabalho é avaliar o possível impacto na obrigação atuarial das instituições financeiras abertas, decorrente da análise de sensibilidade das premissas atuariais divulgadas em Notas Explicativas. Para tanto, foram selecionadas todas as instituições financeiras abertas no Brasil e analisadas suas demonstrações contábeis do exercício social encerrado em 31/12/2015.

13.2 Panorama da previdência complementar no Brasil

No Brasil, o sistema previdenciário está dividido em três tipos de esquemas de pensões, sendo que dois deles são financiados com recursos públicos: o Regime Geral da Previdência Social (RGPS), para os trabalhadores da iniciativa privada, e o Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos (RPPS). O terceiro é o Regime de Previdência Complementar, que possui caráter facultativo e é composto por Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPC) e Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC), também denominadas de fundos de pensão.

Nos últimos anos, o RGPS e o RPPS têm enfrentado problemas estruturais e conjunturais, conduzindo ao debate sobre a necessidade de reformas no sistema previdenciário brasileiro (SILVA, 2010).

De acordo com Nakahodo e Savoia (2008) o crescente déficit fiscal advindo, em parte, dos benefícios incorporados na Constituição de 1988 sem a respectiva

contrapartida de receitas, bem como a redução da taxa de crescimento populacional e o aumento da expectativa de vida têm preocupado as autoridades e a sociedade, contribuindo para que a reforma da previdência ocupe o centro da agenda política do país.

O envelhecimento populacional, com o aumento da expectativa de vida e a redução da taxa de natalidade, é uma questão demográfica que representa importantes modificações nas estruturas das sociedades, culminando com a necessidade de revisão de regras de aposentadoria que se tornaram incompatíveis com o perfil demográfico da população (TAFNER, 2012).

Desde o final da década de 1980, os gastos previdenciários em relação ao PIB do país têm evoluído de maneira persistente (TAFNER, 2012). Em 2015, o RGPS, que contempla cerca de 28 milhões de beneficiários, apurou déficit de R\$ 85,8 bilhões, o que representa cerca de 1,5% do PIB. Já o déficit da previdência dos funcionários civis e militares federais, com cerca de 1 milhão de beneficiários, apurou déficit de R\$ 72,5 bilhões, equivalente a 1,2% do PIB.

Nesse sentido, o mercado de previdência privada complementar tem apresentado um crescimento significativo nos últimos anos, devido à preocupação dos indivíduos em garantir, no período da aposentadoria, uma renda mais próxima da obtida na fase de atividade laboral (NASCIMENTO et al., 2014).

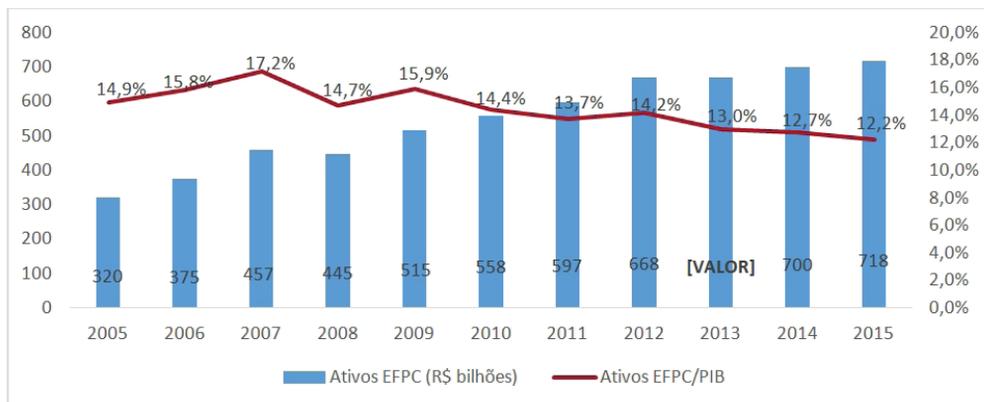
As EFPC, também denominadas de fundos de pensão, são entidades estruturadas na forma do art. 35 da Lei Complementar nº 109/01, constituídas sob a forma de sociedade civil ou fundação, sem fins lucrativos que tenham por objeto exclusivo administrar e executar planos de benefícios de natureza previdenciária. Elas são voltadas exclusivamente aos empregados de uma empresa ou grupo de empresas e aos servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, entes denominados patrocinadores e aos associados ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial, denominados instituidores. Ademais, são reguladas pela Secretaria de Políticas de Previdência Complementar (SPPC) e fiscalizadas pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc) do Ministério da Previdência Social.

Segundo dados da ABRAPP (2015), em dezembro de 2015 o mercado possuía um total de 308 EFPC, sendo 202 entidades patrocinadas por entes privados, 86 patrocinadas por entes públicos e 20 de instituidores. Além disso, conforme dados de dezembro de 2014, as EFPC possuíam cerca de 2,5 milhões de participantes ativos, 3,9 milhões de dependentes e 735 mil assistidos.

O Gráfico 1 apresenta a magnitude do volume de recursos administrados pelas EFPC em bilhões de reais entre 2005 a 2015, no qual se observa o forte crescimento dos ativos no período analisado. De acordo com o referido gráfico, em 2005, o ativo consolidado correspondia a R\$320 bilhões alcançando cerca de R\$ 718 bilhões em dezembro de 2015. Além disso, o gráfico apresenta o percentual

dos ativos dos fundos de pensão em relação ao PIB brasileiro para o período, o qual se observa que em dezembro de 2015 os ativos dos fundos representam cerca de 12,2% do PIB.

Gráfico 1 – Ativos EFPC (R\$ bilhões) e Ativos EFPC x PIB (%)



Fonte: Consolidado Estatístico ABRAPP (Dezembro/2015)

Quanto aos planos de benefícios de caráter programado ofertados pelas EFPC, a Resolução MPS/CGPC n° 16/2005 estabelece três modalidades de planos de Benefício Definido (BD), Contribuição Definida (CD) e Contribuição Variável (CV):

Art. 2° Entende-se por plano de benefício de caráter previdenciário na modalidade de benefício definido aquele cujos benefícios programados têm seu valor ou nível previamente estabelecidos, sendo o custeio determinado atuarialmente, de forma a assegurar sua concessão e manutenção. Parágrafo único: Não será considerado para fins da classificação de que trata o caput o benefício adicional ou acréscimo do valor de benefício decorrente de contribuições eventuais ou facultativas.

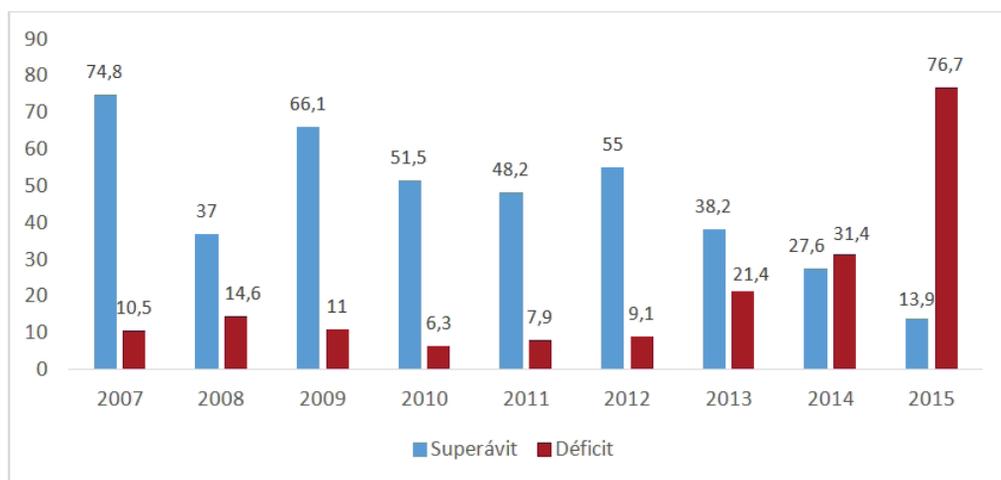
Art. 3° Entende-se por plano de benefícios de caráter previdenciário na modalidade de contribuição definida aquele cujos benefícios programados têm seu valor permanentemente ajustado ao saldo de conta mantido em favor do participante, inclusive na fase de percepção de benefícios, considerando o resultado líquido de sua aplicação, os valores aportados e os benefícios pagos.

Art. 4° Entende-se por plano de benefícios de caráter previdenciário na modalidade de contribuição variável aquele cujos benefícios programados apresentem a conjugação das características das modalidades de contribuição definida e benefício definido.

Em dezembro de 2015, cerca de 29% dos planos previdenciais das EFPC eram da modalidade de benefício definido (BD), aproximadamente 38% de contribuição definida (CD) e 33% de contribuição variável (CV). Entretanto, em relação ao ativo total dos planos por modalidade, cerca de 68% dos ativos garantidores correspondem aos planos de benefício definido, 11% dos planos de contribuição definida e 21% o de contribuição variável (PREVIC, 2015).

O Gráfico 2 apresenta a evolução do superávit e déficit das EFPC entre 2007 a 2015. Pode-se observar o expressivo déficit técnico apresentado em 2015 pelas entidades, que alcançou R\$76,7 bilhões. Além disso, é possível notar a redução do superávit técnico acumulado ao longo do tempo, que em 2015 ficou em R\$ 13,9 bilhões.

Gráfico 2 – Evolução do Superávit e Déficit das EFPC (2007 a 2015) em R\$ bilhões



Fonte: Consolidado Estatístico ABRAPP (Dezembro/2015)

13.3 Norma internacional de contabilidade – CPC 33 (R1)

Em 13 de dezembro de 2000, a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) publicou a Deliberação CVM nº 371, que aprovou a NPC (Normas e Procedimentos de Contabilidade) nº 26, emitida pelo Ibracon, a qual, por sua vez, tratava da contabilização de Benefícios a Empregados.

O objetivo da Deliberação CVM nº371/2000 era “estabelecer quando e de que forma o custo para proporcionar benefícios a empregados deve ser reconhecido pela Entidade empregadora/patrocinadora, assim como as informações que devem ser divulgadas nas demonstrações contábeis dessa Entidade”.

A Entidade Patrocinadora/Empregadora é a empresa ou grupo de empresas que instituem, para seus empregados, Plano de Benefícios de caráter previdenciário, administrado por uma Entidade de Previdência Complementar.

A Deliberação CVM nº 371/2000 veio suprir a necessidade de uma regulamentação brasileira sobre a contabilização dos benefícios pós-emprego, em consonância com os órgãos internacionais com o FASB (Financial Accounting Standards Board) e o IASB (CHAN et al., 2010).

Em virtude do processo de convergências às normas internacionais de contabilidade, foi promulgada a Deliberação CVM nº 600, de 07 de outubro de 2009, que aprovou o Pronunciamento Técnico CPC 33 do Comitê de Pronunciamentos Contábeis, que trata de benefícios a empregados. O referido pronunciamento revogou a Deliberação CVM nº 371/2000, tornando-se referência para o reconhecimento, a mensuração e a evidenciação dos planos de benefícios pelas entidades patrocinadoras.

O objetivo deste Pronunciamento Técnico CPC 33 é estabelecer a contabilização e a divulgação dos benefícios concedidos aos empregados e requer que a entidade reconheça: “(a) um passivo quando o empregado prestou o serviço em troca de benefícios a serem pagos no futuro; e (b) uma despesa quando a entidade se utiliza do benefício econômico proveniente do serviço recebido do empregado em troca de benefícios a esse empregado”.

Em 13 de dezembro de 2012, foi publicada Deliberação CVM nº 695, em substituição à Deliberação CVM nº 600/2009, que aprovou o Pronunciamento Técnico CPC 33(R1), em virtude da revisão da Normas Internacional de Contabilidade IAS 19 (*Employee Benefits*) pelo IASB. Dentre as principais mudanças, destacam-se:

- eliminação do método do corredor: os ganhos e perdas serão reconhecidos imediatamente como ativo ou passivo no Balanço Patrimonial (Outros Resultados Abrangentes);
- as remensurações (ganhos e perdas atuariais, mudança no limite de reconhecimento de ativos e a diferença entre o retorno dos ativos e a taxa de desconto) serão reconhecidas em Outros Resultados Abrangentes;
- melhorias nas divulgações, destacando-se a análise de sensibilidade das premissas atuariais.

Em relação aos quesitos de divulgação, o CPC 33 (R1) afirma:

135. A entidade deve divulgar informações que: (a) expliquem as características de seus planos de benefício definido e os riscos a eles associados (vide item 139); (b) identifiquem e expliquem os montantes em suas demonstrações contábeis decorrentes de seus planos de benefício definido (vide itens 140 a 144); e (c) descrevam como seus planos de benefício

definido podem afetar o valor, o prazo e a incerteza dos fluxos de caixa futuros da entidade (vide itens 145 a 147).

A necessidade de divulgação da análise de sensibilidade está prevista no item 145 do CPC 33 (R1):

145. A entidade deve divulgar: (a) análise de sensibilidade para cada premissa atuarial significativa (divulgadas em conformidade com o item 144) no final do período a que se referem as demonstrações contábeis, demonstrando como a obrigação de benefício definido teria sido afetada por mudanças em premissa atuarial relevante que eram razoavelmente possíveis naquela data; (b) métodos e premissas utilizados na elaboração das análises de sensibilidade exigidas por (a) e as limitações desses métodos; (c) mudanças, em relação ao período anterior, nos métodos e premissas utilizados na elaboração das análises de sensibilidade e as razões dessas mudanças.

Assim, as entidades patrocinadoras de planos de benefícios pós-emprego devem divulgar a análise de sensibilidade das premissas atuariais mais significativas, demonstrando como a obrigação teria sido afetada por alterações nas premissas.

13.4 Premissas atuariais

A estruturação de planos de previdência complementar consiste na determinação do arranjo de fluxo de recursos necessários para fazer face aos compromissos futuros. Entretanto, dada a natureza longínqua das obrigações futuras, é fundamental realizar projeções, as quais requerem a adoção de premissas atuariais. Dentre as premissas, pode-se destacar taxa de mortalidade, taxa de desconto, taxa de crescimento salarial, fator de capacidade, entre outras (SILVA, 2010).

Segundo Chan et al. (2010, p. 83) “as premissas correspondem um conjunto de estimativas que se espera realizar em um determinado período e com razoável nível de segurança”.

De acordo com o CPC 33 (R1) (item 76), as premissas atuariais são as melhores estimativas que a entidade pode obter para as variáveis que determinarão o custo final para proporcionar a concessão de benefícios pós-emprego. As premissas atuariais compreendem:

- (a) premissas demográficas tais como: mortalidade, taxas de rotatividade de empregados, invalidez e aposentadoria antecipada, a proporção de participantes do plano com dependentes que serão elegíveis aos bene-

fícios, a proporção de participantes do plano que escolherá cada opção de forma de pagamento disponível conforme os termos do plano e taxas de sinistralidade dos planos médicos.

- (b) premissas financeiras como: taxa de desconto, níveis de benefícios, custos médicos futuros.

Sobre a escolhas das premissas atuariais, Rodrigues (2008, p. 61) afirma:

A discussão e escolha das premissas atuariais são uma tarefa que exige algo de arte da ciência atuarial: requer o afastamento do caminho preciso dos modelos matemáticos, trilhando-se pela natureza subjetiva das escolhas racionais. Premissas atuariais são elementos de cenários escolhidos para mensuração para mensuração de encargos e receitas previdenciais segundo o modelo de avaliação atuarial adotado.

Segundo Chan (2004, p. 89), “sendo as premissas a base dos cálculos atuariais, nos quais está consubstanciada a estrutura do plano de benefício, pode-se dizer que a sua variabilidade está diretamente relacionada à solvência dos planos”.

Segundo o Society of Actuaries Committee on Actuarial Principles no documento *Principles of Actuarial Science*, as variáveis associada ao risco atuarial são a ocorrência, o momento e a severidade. Tais variáveis “tratam da potencialidade de um evento acontecer, da incerteza quanto ao momento da sua ocorrência e da magnitude do seu impacto” (CHAN et al., 2010, p. 63).

Nesse contexto, o gerenciamento do risco atuarial visa assegurar os padrões de segurança econômico-financeira, com fins específicos de preservar a liquidez, a solvência e o equilíbrio dos planos de benefícios administrados pelas EFPC (PREVIC, 2012).

Do ponto de vista atuarial, as EFPC estão sujeitas, principalmente, aos seguintes riscos que impactam de forma mais significativa os modelos matemáticos utilizados nos cálculos e projeções atuariais: biométrico, de mercado, de liquidez, operacional e outros riscos (PREVIC, 2012).

Previc (2012) destaca que a EFPC deve adotar procedimentos e sistemas internos que permitam a permanente avaliação, prevenção, controle e monitoramento dos riscos que possam vir a atingir os ativos e os passivos previdenciais e trazer volatilidade aos resultados dos planos de benefícios, tais como: risco de base cadastral, risco de modelagem financeira, risco de método atuarial e risco de descasamento de outras premissas atuariais.

Cabe destacar que o CPC 33 (R1) não fixa as premissas que serão utilizadas pela empresa patrocinadora na mensuração da sua obrigação com o plano de benefícios. Ou seja, cabe à empresa verificar dentre as premissas, por exemplo,

de mortalidade, rotatividade, invalidez, que sejam mais aderentes a sua massa de participantes.

Em relação à tábua de mortalidade, o CPC 33 (R1) (item 81) afirma que a empresa deve determinar suas premissas de mortalidade tendo por referência a sua melhor estimativa de mortalidade dos participantes do plano tanto durante quanto após o emprego. Além disso, segundo o item 82 do referido pronunciamento, a empresa deve considerar as mudanças esperadas na taxa de mortalidade, por exemplo, ajustando as tábuas-padrão de mortalidade com estimativas de melhorias na mortalidade.

Para se ter uma ideia das tábuas utilizadas pelas EFPC, a Tabela 1 apresenta as tábuas de mortalidade utilizadas entre 2010 a 2013, na qual observa-se que, em 2013, 71% dos planos de benefício definido utilizaram a Tábua AT-2000.

Cabe destacar que a Resolução CGPC nº18/2006(alterada pela Resolução MPS/CNPC nº 15/2014)estabelece que a “tábua biométrica utilizada para projeção da longevidade dos participantes e assistidos do plano de benefícios será sempre aquela mais adequada à respectiva massa, não se admitindo, exceto para a condição de inválidos, tábua biométrica que gere expectativas de vida completa inferiores às resultantes da aplicação da tábua AT-83”.

Tabela 1 – Tábuas de Mortalidade dos Planos BD adotadas pelas EFPC

Tábuas de mortalidade dos planos BD	2010	2011	2012	2013
AT2000	45%	48%	61%	71%
AT83	46%	43%	30%	23%
IBGE	4%	4%	3%	3%
RP 2000	1%	2%	2%	1%
Outras	5%	4%	3%	3%

Fonte: Consolidado Estatístico ABRAPP (Março/2014)

No caso da taxa de desconto atuarial, o CPC 33 (R1)(item 83) afirma que a taxa utilizada para descontar o valor presente nas obrigações de benefícios pós-emprego deve ser determinada com base nos rendimentos de mercado, apurados na data a que se referem as demonstrações contábeis, para títulos ou obrigações corporativas de alta qualidade. No caso de não existir mercado ativo desses títulos corporativos de alta qualidade, devem ser usados os rendimentos de mercado relativos aos títulos do Tesouro Nacional. A moeda e o prazo desses instrumentos

financeiros devem ser consistentes com a moeda e o prazo estimado das obrigações de benefício pós-emprego.

Já as EFPC devem seguir as orientações dada pela Resolução CNPC n° 15/2014 quanto à utilização da taxa de desconto:

4. A taxa de juros real anual, a ser utilizada como taxa de desconto para apuração do valor presente dos fluxos de benefícios e contribuições de um plano de benefícios, corresponderá ao valor esperado da rentabilidade futura de seus investimentos.
 - 4.1 Deverá ser demonstrada, em estudo técnico, a convergência das hipóteses de rentabilidade dos investimentos ao plano de custeio e ao fluxo futuro de receitas de contribuições e de pagamento de benefícios.
 - 4.2 A EFPC poderá adotar taxa de juros real anual limitada ao intervalo compreendido entre 70% (setenta por cento) da taxa de juros parâmetro e 0,4% (quatro décimos por cento) ao ano - a. a. acima da taxa de juros parâmetro.

13.5 Metodologia

A tipologia de pesquisa adotada se baseia, predominantemente, em uma abordagem empírico-analítica.

Para o desenvolvimento do presente estudo, foram selecionadas todas as instituições financeiras de capital aberto no Brasil em 2015.

A Tabela 2 mostra as instituições financeiras de capital aberto selecionadas para avaliar o impactopotencial nas demonstrações contábeis, decorrente da análise de sensibilidade das premissas atuariais. Cabe destacar que foram selecionadas todos os Bancos de capital aberto.

Tabela 2 – Instituições Financeiras Selecionadas

1	Amazônia
2	Banco Pan
3	Banese
4	Banestes
5	Banpara
6	Banrisul

(continua)

Tabela 2 – Instituições financeiras selecionadas (*continuação*)

7	Bradesco
8	Brasil
9	BRB Banco
10	Btgp Banco
11	Indusval
12	ItaúUnibanco
13	Mercantil do Brasil
14	Pine
15	Santander BR
16	Sofisa

Após a seleção das instituições financeiras, foram levantadas as demonstrações contábeis do exercício social findo em 31/12/2015, com as respectivas Notas Explicativas.

Para todas as instituições, foram analisadas a Nota Explicativa que trata de benefícios a empregados e selecionadas as premissas mais significativas consideradas na análise de sensibilidade, bem como o seu impacto no cálculo da obrigação atuarial de Benefício Definido da instituição.

A partir das informações coletadas, foram analisadas as premissas mais utilizadas e o seu possível impacto na obrigação de benefício definido.

13.6 Análise dos resultados

As dezesseis instituições analisadas, seis não possuem planos de benefício definido e, portanto, foram excluídas da análise, uma vez que não há a análise de sensibilidade. As instituições excluídas foram: Banco Pan, Banpara, BTG, Indusval, Pine e Sofisa. Assim, a análise final contou com dez instituições financeiras.

Conforme a Tabela 3 e a Tabela 4, entre as dez instituições restantes analisadas, cinco utilizam como premissa na análise de sensibilidade a taxa de desconto, quatro utilizam combinações de premissas como taxa de desconto + mortalidade e uma utilizou custos com assistência médica.

Tabela 3 – Premissas Utilizadas na Análise de Sensibilidade pelas Instituições Analisadas

	Quantidade	Frequência
Custos de assistência médica	1	7,14%
Taxa de mortalidade	4	28,57%
Taxa de desconto	9	64,29%
Total	14	100,00%

Fonte: Elaborada pelos autores.

Assim, com base no levantamento efetuado, observa-se que as premissas mais significativas consideradas na análise de sensibilidade foram a premissa taxa de desconto atuarial (64,29%), de mortalidade (28,57%) e de custos médicos (7,14%).

A Tabela 4 apresenta o resultado final do impacto potencial na obrigação atuarial de Benefício Definido das instituições financeiras analisadas, com base na análise de sensibilidade divulgada. Assim, entende-se, por exemplo, que um aumento da longevidade e uma redução na taxa de desconto ocasionará uma elevação da obrigação atuarial. Da mesma forma, uma diminuição da longevidade e um aumento da taxa de desconto provocará um decréscimo da obrigação atuarial.

Tabela 4 – Relação de Premissas Utilizadas na Análise de Sensibilidade e o Impacto Potencial na Obrigação Atuarial

Instituição	Premissas	% Redução da obrigação atuarial	% Aumento da obrigação atuarial
Santander	Custos de assistência médica	-2,61%	3,06%
Banco do Brasil	Taxa de mortalidade	-1,88%	1,86%
Banrisul	Taxa de mortalidade	-1,50%	1,62%

(continua)

Tabela 4 – Relação de Premissas Utilizadas na Análise de Sensibilidade e o Impacto Potencial no PL das Instituições (continuação)

Instituição	Premissas	% Redução da obrigação atuarial	% Aumento da obrigação atuarial
Banco da Amazônia	Taxa de mortalidade	-1,56%	1,63%
BRB	Taxa de mortalidade	-0,15%	0,97%
Banco do Brasil	Taxa de desconto	-1,96%	2,05%
Itaú	Taxa de desconto	-4,51%	4,92%
Bradesco	Taxa de desconto	-8,31%	10,15%
Banrisul	Taxa de desconto	-4,06%	4,83%
Banco da Amazônia	Taxa de desconto	-1,57%	1,62%
BRB	Taxa de desconto	-9,01%	11,60%
Banestes	Taxa de desconto	-11,04%	2,64%
Mercantil	Taxa de desconto	-3,18%	3,38%
Banese	Taxa de desconto	-15,59%	5,11%

Fonte: Elaborada pelos autores a partir das Notas Explicativas das Demonstrações Contábeis das Respectivas Instituições.

Com base nos dados apresentados na Tabela 4, constatou-se no cenário de aumento da obrigação atuarial o percentual médio de 3,96%. Já a redução média no passivo atuarial foi de 4,78%.

Ao adotar a premissa *custos de assistência médica*, o Banco Santander criou um indicador interno que reflete a sobrevivência dos beneficiários, indicando que as premissas adotadas sofreram pequenas variações no passivo atuarial, já que o risco também é analisado considerando o comportamento da massa, já conhecida.

Um cenário adverso no ponto de vista de saúde seria o aumento dos custos, pois estima-se que quanto maior o custo com assistência, maior será a expectativa de vida, resultando em uma necessidade maior de provisão. O contrário, o baixo valor dos custos de assistência médica, pode refletir que os beneficiários não estão utilizando de forma eficiente, potencializando o desenvolvimento de doenças graves no futuro. A observação da sensibilidade com essa premissa deve ser feita periodicamente, pois uma variação relativamente alta impacta diretamente o valor presente da obrigação atuarial e, conseqüentemente, do patrimônio líquido.

No que se refere às empresas que adotaram a premissa *Taxa de Mortalidade* (que representa a força de mortalidade aplicada à massa), tendo como parâmetro mínimo observado uma redução da obrigação atuarial de 1,88% e um aumento percentual máximo de 1,86% no passivo atuarial.

Dos dezesseis bancos analisados, nove utilizaram a premissa de *Taxa de desconto* como premissa significativa. Assim, observa-se que essa premissa apresentou a maior variação nas análises efetuadas.

13.7 Considerações finais

Em decorrência da expansão dos planos de previdência complementar e da necessidade do adequado reconhecimento e da evidenciação dos custos com planos de benefícios nas demonstrações contábeis da entidade patrocinadora, e diante do processo de convergência às normas internacionais de contabilidade, o presente artigo buscou avaliar as premissas atuariais utilizadas na análise de sensibilidade divulgada pelas instituições financeiras abertas no Brasil.

Após a publicação da Deliberação CVM nº 695/2012 que aprovou o Pronunciamento Técnico CPC 33(R1), as empresas patrocinadoras de benefícios pós-emprego passaram a divulgar a “análise de sensibilidade para cada premissa atuarial significativa no final do período a que se referem as demonstrações contábeis, demonstrando como a obrigação de benefício definido teria sido afetada por mudanças em premissa atuarial relevante que eram razoavelmente possíveis naquela data” (CPC 33 R1).

Assim, considerando a análise de sensibilidade divulgada pelas empresas de capital aberto patrocinadoras de planos pós-emprego, o presente estudo teve por objetivo avaliar o possível impacto na obrigação atuarial das instituições financeiras abertas, decorrente da análise de sensibilidade das premissas atuariais divulgadas em Notas Explicativas. Para tanto, foram selecionadas todas as instituições financeiras abertas no Brasil e analisadas suas demonstrações contábeis do exercício social encerrado em 31/12/2015.

A partir dos levantamentos efetuados, observa-se que as premissas mais significativas consideradas na análise de sensibilidade foram a premissa taxa de desconto atuarial (64,29%), de mortalidade (28,57%) e de custos médicos (7,14%). Com base nos valores informados na análise de sensibilidade, foi calculado o possível impacto da alteração de premissas no passivo atuarial das instituições selecionadas.

Portanto, com base nas análises efetuadas, constatou-se no cenário de aumento da obrigação atuarial o percentual médio de 3,96%. Já a redução média no passivo atuarial das instituições analisadas foi de 4,78%.

Referências

ABRAPP. Consolidado Estatístico ABRAPP, março de 2014.

_____. Consolidado Estatístico ABRAPP, dezembro de 2015.

BRASIL. **Lei complementar 108, de 29 de maio de 2001.** Dispõe sobre a relação entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas e suas respectivas entidades fechadas de previdência complementar, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp.08.htm>. Acesso em: 07 maio 16.

_____. **Lei complementar 109, de 29 de maio de 2001.** Dispõe sobre o regime de Previdência Complementar e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp.09.htm Acesso em: 07/05/16.

_____. **Resolução CGPC n° 16, de 22 de novembro de 2005.** Normatiza os planos de benefícios de caráter previdenciário nas modalidades de benefício definido, contribuição definida e contribuição variável, e dá outras providências.

_____. **Resolução CGPC n° 18, de 28 de março de 2006.** Estabelece parâmetros técnico-atuariais para estruturação de plano de benefícios de entidades fechadas de previdência complementar, e dá outras providências.

_____. **Resolução MPS/CNPC n° 15, de 19 de novembro de 2014.** Altera a Resolução n° 18, de 28 de março de 2006, do Conselho de Gestão da Previdência Complementar, que estabelece parâmetros técnico-atuariais para estruturação de plano de benefícios de entidades fechadas de previdência complementar.

CHAN, B. L. **Equilíbrio atuarial dos planos de benefício definido e evidenciação das entidades fechadas de previdência complementar: um estudo de caso.** Dissertação (Mestrado Brasil, o Brasil Controladoria e Contabilidade). Universidade de São Paulo, 2004.

CHAN, Betty Lilian; SILVA, Fabiana Lopes da; MARTINS, Gilberto de Andrade. **Fundamentos da Previdência Complementar: da Atuária à Contabilidade.** 2 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

COMISSÃO, DE VALORES MOBILIÁRIOS. Deliberação CVM n. 371, de 13 de dezembro de 2000. **Aprova o Pronunciamento do IBRACON sobre a contabilização de benefícios a empregados.**

_____. Deliberação CVM n. 600, de 07 de outubro de 2009. **Aprova o Pronunciamento Técnico CPC 33 do Comitê de Pronunciamentos Contábeis, que trata de benefícios a empregados.**

_____. Deliberação CVM n. 695, de 13 de dezembro de 2012. **Aprova o Pronunciamento Técnico CPC 33 (R1) do Comitê de Pronunciamentos Contábeis, que trata de benefícios a empregados.**

COMITÊ DE PRONUNCIAMENTOS CONTÁBEIS. **Pronunciamento Técnico CPC 33 –Benefícios a empregados. 2009.**

_____. **Pronunciamento Técnico CPC 33 (R1) – Benefícios a empregados. 2012.**

Ernst & Young, FIPECAFI. **Manual de Normas Internacionais de Contabilidade.** São Paulo: Atlas, 2009.

IBRACON. Instituto dos Auditores Independentes do Brasil. **Normas e Procedimentos de Contabilidade nº 26 – Contabilização de benefícios a empregados.** IBRACON, nov. 2000.

MARTINS, Eliseu; GELBCKE, Ernesto Rubens; SANTOS, Ariovaldo dos; IUDÍCIBUS, Sérgio. **Manual de Contabilidade Societária: aplicável a todas as sociedades.** 2 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

NAKAHODO, Sidney Nakao; SAVOIA, José Roberto. A reforma da previdência no Brasil: estudo comparativo dos governos Fernando Henrique Cardoso e Lula. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 23, n. 66, p. 45-58, fevereiro/2008.

NASCIMENTO, Ana Cristina Russo; FRAUCHES, Patrícia Fernandes; CHAN, Betty Lilian; SILVA, Fabiana Lopes. Aderência das Entidades Fechadas de Previdência Complementar de Patrocínio Público às Práticas de governança corporativa. **Redeca**, v. 1, n. 1. jan.-jun. 2014 p. 79-101.

NESE, Arlete de Araujo Silva; SILVA, Fabiana Lopes da; MACHADO FILHO, Claudio Antonio Pinheiro. A Reforma dos Regimes Próprios de Previdência

no Brasil: Uma Agenda para Discussão da Previdência Complementar. **XVII SEMEAD – Seminários em Administração**, 2014.

RODRIGUES, José Angelo. **Gestão de Risco Atuarial**. São Paulo: Saraiva, 2008.

SILVA, Fabiana Lopes da. **Impacto do risco de longevidade em planos de previdência complementar**. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, 2010.

Superintendência Nacional de Previdência Complementar - PREVIC. **Guia Previc Melhores Práticas Atuariais para Entidades Fechadas de Previdência Complementar**. Brasília, 2012.

_____. PREVIC. **Estatística Trimestral – dezembro 2015**. PREVIC, Brasília, 2015.

TAFNER, P. Desafios e Reformas para a Previdência Social Brasileira. **Revista USP**, n. 93, p. 137-156, 2012.