



BENEFÍCIOS A EMPREGADOS - A curto e longo Prazo, Benefícios pós-emprego e rescisórios de acordo com CPC 33

EMPLOYEE BENEFITS - In the short and long term, Post-employment and severance benefits according to CPC 33

Eli Teresinha Biscaro – Centro Universitário SOCIESC de Blumenau –
eli.biscaro@unisociesc.com.br

Aline Detoni Somariva – Centro Universitário SOCIESC de Blumenau –
aline.detoni25@gmail.com

Marcia Carolina Bolson – Centro Universitário SOCIESC de Blumenau –
marciabolson@hotmail.com

RESUMO

Vivemos um momento onde profissionais almejam por uma melhor capacitação, buscando graduações e cursos de línguas para se manterem atualizados ao mercado de trabalho. Grandes empresas em busca destes profissionais, tem melhorado a gestão de seus benefícios a fim de tornar suas oportunidades mais atrativas. O objetivo deste artigo é verificar a adesão das empresas de capital aberto ao CPC 33 (R1) que trata de benefícios a empregados no ano de 2019 e entender se a divulgação das informações está sendo realizada. Inicialmente é necessário fazer o entendimento da legislação e dos benefícios disponíveis aplicáveis neste CPC, para que assim seja possível analisar as demonstrações contábeis e notas explicativas disponíveis no site da CVM. Para que fosse possível a elaboração deste artigo, foi analisado duas companhias cadastradas na Comissão de Valores Mobiliários, ambas atuando no mesmo ramo de atividade, têxtil. Finalizado as análises, podemos observar que uma das empresas não divulga corretamente os benefícios concedidos aos empregados e notou-se a discrepância entre as informações divulgadas em empresas do mesmo ramo de atuação. A metodologia utilizada foi a qualitativa, realizada por meio de coleta de dados, a pesquisa foi classificada como bibliográfica uma vez que a pesquisa foi realizada utilizando dados públicos.

PALAVRAS CHAVE: Benefícios a empregados. Divulgação. Demonstrações. CPC 33 (R1).

ABSTRACT

We live in a moment where professionals are looking for better training, looking for degrees and language courses to keep up to date in the job market. Large companies in search of these professionals, have improved the management of their benefits in order to make their opportunities more attractive. The purpose of this article is to verify the adherence of publicly traded companies to CPC33 (R1) which deals with employee benefits in 2019 and to understand whether the



disclosure of information is being carried out. Initially, it is necessary to understand the legislation and available benefits applicable in this CPC, so that it is possible to analyze the financial statements and explanatory notes available on the CVM website. In order to make this article possible, two companies registered with the Securities and Exchange Commission were analyzed, both operating in the same industry, textiles. After the analysis, we can see that one of the companies does not correctly disclose the benefits granted to employees and there was a discrepancy between the information disclosed in companies in the same industry. The methodology used was qualitative, carried out through data collection, the research was classified as bibliographic since the research was carried out using public data.

KEY WORDS: Employee benefits. Disclosure. Demonstrations. CPC 33 (R1)

1 INTRODUÇÃO

A contabilidade está sempre passando por mudanças e sujeito a alterações diárias, tanto na parte tributária bem como na parte trabalhista e contábil. O CPC é o órgão regulador das normas brasileiras de contabilidade e o responsável por traduzir e adaptar as normas internacionais para serem aplicadas no Brasil.

Os padrões internacionais vieram para alterar toda a cultura contábil brasileira, assim sendo essencial a adequação do profissional de contabilidade para tomar conhecimento sobre as novas normas. (CARMO, 2013)

Em 2007 com implementação da lei 11.638, tornou oficial a convergência e adaptação das normas brasileiras em Normas internacionais, implementando os padrões internacionais para relatórios financeiros (IFRS).

Neste artigo iremos discorrer sobre as sobre o CPC 33 R1 - Benefícios a empregados, uma correlação às normas internacionais do *International Accounting Standards Board – IASB de acordo com o IAS 19 (CPC 33 R1, 2012)*.



O CPC 33 R1 tem como principal objetivo tratar a contabilização e a divulgação dos benefícios concedidos a empregados e o alinhamento com a realidade brasileira (CPC 33 R1, 2012).

Devendo ser aplicado pela entidade patrocinadora na contabilização de todos os benefícios a empregados, exceto aqueles os quais se aplica o pronunciamento técnico CPC 10 - Pagamento baseado em ações (CPC 33 R1, 2012).

A integralização das normas internacionais com as normas brasileiras é um processo importante que gera segurança e transparência das informações contábeis e no entendimento por parte dos usuários das informações. O CPC 33 R1 busca essa transparência das informações presentes na demonstração financeiras relacionadas aos benefícios concedidos aos empregados (SILVA, et al., 2016).

Os benefícios atribuídos a empregados têm uma função de grande responsabilidade social, não apenas na geração de empregos, mas motivando, satisfazendo e colaborando no desempenho das funções exercidas (VALONGO, 2015).

A padronização das normas de contabilidade e normas internacionais são de grande importância para harmonização e entendimento mundial que exigem dos usuários um maior entendimento e compreensão dos processos.

O CPC 33 R1 que tem por objetivo divulgar os benefícios concedidos aos empregados, demonstrar possíveis benefícios de serem utilizados e em quais momentos se antes, durante ou após a relação colaborador e organização.

A constante busca por profissionais qualificados em um mercado cada vez mais competitivo, tem feito as organizações oferecerem inúmeros benefícios com intuito de atrair mão de obra qualificada.



Considerando o exposto, temos o seguinte problema para responder: Que tipo de benefícios oferecer aos colaboradores tornando seu ambiente de trabalho mais atrativo de acordo os tipos existentes no CPC 33 R1 e entender como as organizações estão se atualizando na busca contínua de melhores benefícios.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 NORMAS INTERNACIONAL

O surgimento da contabilidade internacional veio com o intuito de padronizar os relatórios financeiros pelos países, assim adequando aos padrões internacionais.

O atual conjunto de normas internacionais de contabilidade é composto por várias normas e pronunciamentos são eles:

IAS – International Accounting Standards (Normas Internacionais de Contabilidade): Os IAS foram os primeiros pronunciamentos emitidos pelo IASC, do ano 1973 até a criação do IASB em 1º de abril de 2001.

IFRS - International Financial Reporting Standard (Normas Internacionais de Relatórios Financeiros): Os IFRS são emitidos pelo IASB a partir de 1º de abril de 2001 quando da sua criação em substituição do IASC. A criação das IFRS tem a finalidade de promover ajustes nas IAS sendo os pronunciamentos mais atualizados.

SIC – Standing Interpretations Committee (Comitê Permanente de Interpretações): Para explicar as IAS o SIC emitia interpretações desde 1997 até 2001, quando ocorreu a transformação do SIC em IFRIC.

IFRIC – International Financial Reporting Interpretations Committee (Comissão Internacional de Interpretações de Relatórios Financeiros): O IFRIC emite declarações para interpretar as IFRS, sendo estas as mais atuais.



Tratando-se das normas internacionais considera-se a estrutura conceitual denominada *Framework*, criada para padronizar as demonstrações financeiras em IFRS.

Com os anos as entidades internacionais perceberam os benefícios em adotar um conjunto de normas contábeis, manipuladas sob a regulamentação do IASB.

Segundo Iudícibus, Marion e Faria (2009, p. 263), a CVM, com a instrução nº 457/07, determinou a elaboração das demonstrações consolidadas em IFRS até o exercício de 2010, comparadas ao exercício de 2009 e pelas Normas e Procedimentos de Contabilidade (NFC's), editadas pelo IBRACON (2002), conciliando-se ao máximo com os padrões internacionais.

2.2 CONTABILIDADE DE RECURSOS HUMANOS

O papel desempenhado pelo contador vem sendo modificado durante os anos, e ficando cada vez mais atrelado às áreas da contabilidade. Existem inúmeras situações em que a Contabilidade e a Área de recursos humanos necessitam trocar informações, para que a escrituração e o cumprimento das normas contábeis sejam feitos de forma adequada. A contabilidade de recursos humanos é a área da contabilidade que tem como principal foco o "Ser Humano", sendo ele o principal agente de alterações socioeconômico das organizações.

Segundo Fiorini, 1982 a Contabilidade de Recursos Humanos atua no processo de identificar, medir, classificar informações e comunicá-las aos usuários interessados; ou seja, até mesmo medir quanto vale cada funcionário. Essa decisão implica em três objetivos acadêmicos principais: a) identificação do "valor de recursos humanos"; b) mensuração do custo e do valor das pessoas para as organizações, e; c) investigação do impacto cognitivo e comportamental de tais informações.

A Contabilidade de Recursos Humanos tem como objetivo reorganizar as informações financeiras a fim de fornecer informações sobre os recursos humanos que podem ser utilizados para resolução de conflitos de trabalho ou de capital.



Com isso podemos dizer existem duas áreas de conhecimento que podem fornecer informações sobre conflitos de gerenciamento de pessoal que podem ser utilizados no desenvolvimento de uma estrutura de trabalho. Um dos campos é o das ciências econômicas, que trata sobre a aplicação de recursos para treinamento, educação, orientação. O outro campo que se preocupa com os investimentos em recursos humanos e o valor econômico dos indivíduos em relação a organização. (PACHECO, 2002)

Uma das funções da Contabilidade de Recursos Humanos utilizada no gerenciamento de pessoal é a Contabilidade de Custo de Recursos Humanos que se preocupa com o valor econômico das pessoas para a empresa. Com isso a contabilidade de recursos humanos empenha-se na medição do capital humano e trata os seus gastos e do seu valor. (FIORINI, 1982)

Um dos papéis desempenhados pela Contabilidade de Recursos Humanos é o gerenciamento de pessoal e informações, a fim de facilitar alguns aspectos de tomada de decisão sobre pessoal, como manutenção, contratação, desenvolvimento, alocação, utilização, avaliação e recompensas. Cabe a contabilidade de recursos humanos calcular os gastos incorridos, para recrutar, selecionar, treinar e desenvolver recursos humanos, assim medindo o valor econômico de cada indivíduo para a organização.

A contabilidade de recursos humanos desenvolveu-se de uma tradição de gerenciamento de pessoal conhecida como "escola de recursos humanos", que é baseada na premissa de que pessoas são recursos organizacionais valiosos e, portanto, devem ser gerenciados como tal.

Nos estados unidos desde a década de 60 vem ocorrendo o crescimento de pesquisas, experiências e teorias, que buscam métodos para desenvolver a contabilidade de ativos humanos de uma organização. Essas pesquisas têm um papel fundamental na economia atual e do passado (PACHECO, 2002).



As antigas estruturas econômicas agrícolas e industriais não tratavam pessoas ou investimentos como ativos, exceto os escravos que eram vistos como propriedade (PACHECO, 2002)

Nota-se que o capital humano teve uma grande valorização para a economia como um todo, as organizações em particular as pesquisas efetuadas agregam no desenvolvimento de conceitos e métodos de contabilidade, ajudando a reconhecer os investimentos aplicados nas pessoas como ativos.

2.3 BENEFÍCIO A EMPREGADOS – IAS 19 E CPC 33

Os benefícios a empregados tratados pelo CPC 33 R1 são aqueles que compensam seus colaboradores em troca de serviços prestados, ou na conclusão do contrato de trabalho. Uma grande parte dos custos das grandes organizações está voltado ao pagamento de benefícios aos seus colaboradores, sejam eles monetários ou não e direcionado ao trabalhador ou seu dependente. Para normas internacionais, esta forma de remuneração que as empresas oferecem aos seus colaboradores é denominado de benefícios a empregados (LAY; SILVA; MICHELS, 2017).

As empresas sempre buscam o equilíbrio da organização, para isso utilizam os incentivos a funcionários como forma de ampliar e melhorar a relação entre empregado e empregador, buscando atrair novos colaboradores e manter os antigos (TANNURI, et. al., 2012).

As organizações em busca de atrair mão de obra qualificada e visando a satisfação de seus colaboradores, tem feito pesquisas anuais para identificar possíveis *gaps* e melhorias a serem feitas em relação aos benefícios. Buscando a excelência, a “*Great Place to Work*” tem sido a principal ferramenta para esta medição.

O GPTW, é uma autoridade global no mundo do trabalho e especialistas em transformar a organização em “Ótimo lugar para Trabalhar” e para isso, estas organizações formam comitês,



nomeiam colaboradores responsáveis e lhes dão o poder para entender os Gaps e inovar melhorando seus benefícios, dentro da flexibilidade financeira possível.

Os benefícios a empregados estão divididos da seguinte forma segundo CPC 33 R1:

Benefícios de curto prazo aos empregados são benefícios (exceto benefícios rescisórios) que se espera que sejam integralmente liquidados em até doze meses após o período.

Benefícios pós-emprego são os benefícios que serão pagos após o período de emprego aos empregados.

Benefícios de longo prazo aos empregados são todos os benefícios que não benefícios de curto prazo, benefícios pós-emprego e benefícios rescisórios.

Benefícios rescisórios são benefícios fornecidos pela rescisão do contrato de trabalho como resultado de:

- (a) decisão da entidade terminar o vínculo empregatício ou aposentadoria
- (b) decisão do empregado de aceitar uma oferta de benefícios em troca da rescisão do contrato de trabalho.

2.3.1 BENEFÍCIOS DE CURTO PRAZO A EMPREGADOS

Segundo o CPC 33 R1 e Velho e Carlin (2015), os itens que compõem esse tipo de benefício são os liquidáveis em até 12 meses após a data de publicação das demonstrações contábeis em houve a prestação de serviços;

- Ordenados, salários e contribuições para a previdência social;
- Licença anual remunerada e licença médica remunerada;
- Planos de Participação nos Lucros e Bônus



- Benefícios não monetários (assistência médica, moradia e bens ou serviços gratuitos ou subsidiados) para os atuais empregados.

Caso haja uma modificação dos prazos, não é necessário a reclassificação desde que a modificação seja temporária e não afete a característica do benefício. Se a modificação não for temporária, a entidade deve considerar se o benefício ainda atende os requisitos de curto prazo.

Os benefícios de curto prazo quando não forem liquidados durante o período contábil devem ser reconhecidos como passivo (despesa acumulada), após a dedução das quantias já pagas. Caso a quantia já paga exceder os valores devidos, a entidade deve fazer o lançamento desse valor como excesso de ativo (despesa paga antecipadamente), desde que gere uma redução de pagamentos futuros ou uma redução de caixa.

Os valores podem ser considerados despesas, salvo se outro pronunciamento técnico exigir ou permitir a inclusão dos benefícios no custo do ativo.

O bônus e o incentivo ao colaborador sobre o alcance de determinadas metas e resultados definidos pela empresa, são pagos em qualquer período afirmam Oliveira et al. (2017).

2.3.2 LICENÇAS REMUNERADAS DE CURTO PRAZO

O reconhecimento da licença remunerada de curto prazo pode ocorrer em diversas situações como feriados, férias, maternidade entre vários outros e pode ser subdividido em dois tipos “cumulativas e não cumulativas”.

As licenças remuneradas cumulativas ocorrem quando os serviços prestados fazem elas aumentarem. Podem ser utilizadas em períodos futuros, ou seja, acumuladas, podemos utilizar como exemplo as licenças médicas. É importante que a empresa se prepare e saiba o custo que espera pagar pelo direito acumulado de licenças não utilizadas no período contábil.

As licenças não cumulativas independem do tempo de serviço prestado. Não podem ser utilizadas em períodos futuros e não podem ser pagas em dinheiro ao empregado caso ele não as utilize naquele exercício. Temos como exemplo a licença maternidade ou paternidade.

Quadro 01 - Exemplo de Licença remunerada

Número de empregados da entidade	100
Direito a licença médica (pode ser estendida por um ano calendário)	5 para cada empregado
Total de linceças no exercício	500
Em 31/12/20X1 - Direito não utilizado	Em média de 2 dias por empregados
Total de linceças não utilizadas	200
Em 31/12/20X1 - Empregados que não sairão mais que 5 dias	92 empregados
Em 31/12/20X1 - Empregados que não sairão em média 6,5 dias	8 empregados
Adicional de licenças - dias	1,5 dias
Adicional de licença - nº de empregados	8 empregados
Total a contabilizar - passivo	12 dias

Fonte: Adaptado do CPC 33 R1

2.3.3 PLANOS DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E BÔNUS

O plano de participação nos lucros e bônus deve ser reconhecido como custo, o pagamento pode ser uma obrigação legal ou constitutiva em razão de eventos passados e representa uma forma de contribuição variável. De acordo com cada organização, pode vincular o pagamento deste benefício a um período de trabalho específico, então deve-se considerar na mensuração do valor a ser pago os colaboradores que ainda serão desligados e por isso não receberão.

A quantia e condições para receber tal benefício é definido pelas empresas, normalmente são estipuladas metas que a empresa deve alcançar para que este benefício seja pago aos seus colaboradores. A obrigação presente existe quando, e somente quando, a entidade não tem alternativa realista, a não ser efetuar os pagamentos

2.3.4 DIVULGAÇÃO

O CPC 33 R1, não exige que as entidades façam a divulgação dos benefícios de curto prazo a empregados, porém demais pronunciamentos exigem que determinados pagamentos sejam



divulgados, o CPC 5 e o CPC 26 ambos tratam que benefícios e despesas pagas a empregados e diretores.

Outras NBCs TSP podem exigí-las. Por exemplo, a NBC TSP 11 – Apresentação das Demonstrações Contábeis exige a divulgação das despesas com benefícios a empregados.

2.3.5 BENEFÍCIO PÓS-EMPREGO

Os benefícios pós emprego de acordo com o CPC 33 R1 são aqueles pagos aos colaboradores após a rescisão contratual exceto os benefícios de curto prazo e os benefícios rescisórios. A aposentadoria, pensões, seguros de vida, assistência médica pós-emprego e pagamentos únicos caracterizam essa modalidade de benefício. (CPC 33 R1).

Ao efetuar a divulgação dos benefícios pós emprego, a entidade deve reconhecer o montante como gasto, cumprindo um dos requisitos de divulgação dos benefícios a empregados (RODRIGUES, 2013).

Os benefícios pós-emprego subdividem em duas modalidades “planos de contribuição definida ou benefício definido” que irão variar de acordo com os termos e condições aplicados no plano (CPC 33 R1).

a) Planos de Contribuição Definida

São os planos de benefícios pós-emprego, onde são recolhidas contribuições fixadas pela entidade ao um fundo separado, não sendo obrigado a pagar adicionais caso o fundo não possua ativos o suficiente para pagar todos os benefícios aos colaboradores (CPC 33 R1).

O valor a ser recolhido vai corresponder ao montante que a entidade aceita recolher ao fundo, em alguns casos os colaboradores contribuem com alguma quantia (CPC 33 R1)

b) Planos de Benefícios Definidos



Segundo o CPC 33 R1 os planos de benefícios Definidos são aqueles que não se classificam como Contribuição definida e o risco investimento pode recair sobre a entidade patrocinadora.

No caso de Benefícios Definidos é de responsabilidade da entidade efetuar o pagamento integral do montante acordado com ex-colaboradores caso o valor do fundo não seja suficiente.

Para Valongo (2015), após a definição dos planos que a entidade pretende conceder aos empregados, ela assume a responsabilidade que os colaboradores façam uso desses benefícios.

Segundo o CPC 33 R1 são exemplos de contribuição definida e benefícios definidos

- a) benefícios de aposentadoria (por exemplo, pensões e pagamentos únicos por ocasião da aposentadoria); e
- b) outros benefícios pós-emprego, tais como seguro de vida e assistência médica pós-emprego.

2.3.6 OUTROS BENEFÍCIOS DE LONGO PRAZO A EMPREGADOS

O CPC 33 R1 classifica como Outros Benefícios de Longo Prazo a Empregados, todos os outros benefícios que não se encaixa em Benefícios de curto prazo aos empregados, benefícios pós-emprego e benefícios rescisórios. E que serão liquidados integralmente após doze meses ao encerramento das demonstrações contábeis do exercício findo.

Alguns exemplos de Outros Benefícios de Longo Prazo a Empregados, segundo o CPC 33 R1:

- (a) ausências remuneradas de longo prazo, como, por exemplo, licença por tempo de serviço ou licença sabática;



- (b) jubileu ou outros benefícios por tempo de serviço;
- (c) benefícios de invalidez de longo prazo;
- (d) participação nos lucros e bônus; e (e) remuneração diferida.

Jacoski (2017) explicar que a mensuração de outros benefícios de longo prazo a empregados gera um grau de dúvida menor do que mensuração de benefícios pós-emprego. Consequentemente raramente há mudanças com valores significativos de serviços passados. Logo se faz necessário apenas uma contabilização simplificada de ganhos e perdas atuariais reconhecidas prontamente.

2.3.7 BENEFÍCIOS DE TÉRMINO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO

O CPC 33 R1 explica os benefícios de término de vínculo empregatício ou benefícios rescisórios são aqueles que o colaborador tem direito a receber ao encerrar o contrato de trabalho, resultando de uma decisão da entidade ou do empregado aceitando algum tipo de benefício em troca rescisão contratual.

Os Benefícios por desligamento de acordo com Ernst & Young e FIPECAFI (2010, p. 195), de a) um ente empregador dispensar o empregado antes da data normal de aposentadoria; ou b) um empregado aceitar o término voluntário do emprego em troca desses benefícios”. Quase sempre os benefícios rescisórios são pagos em parcela única, mas também podem:

- Indiretamente por meio de um plano de benefícios aos empregados.
- Salário até o fim do aviso específico, caso o empregado não prestar mais serviços.

Geralmente, estes benefícios estão ligados a programas de demissão voluntária, mecanismo de remuneração oferecido pelo empregador, visando facilitar o desligamento, porém sem obrigação de aceitar. Como não há obrigação, este benefício deve ser firmado via acordo coletivo, onde deve ser descrito as condições e negociado os benefícios e o que será pago ao

trabalhador caso aceite. Vantagens como Indenização por tempo de serviço, assistência médica por um determinado período entre outros.

Para FIPECAFI (2010, p.527) “no caso de um plano de demissão voluntária, o fato gerador do benefício é o desligamento do empregado que adere às condições do plano, não existe geração de benefício à medida que a prestação de serviço é realizada”

Conforme descrito no CPC 33 R1, não está incluso nos benefícios rescisórios decorrentes do pedido de demissão (por parte do empregado) ou de aposentadoria compulsória, estes são classificados como benefícios pós emprego.

Quadro 2- Exemplo de benefícios rescisório

Número de empregados da entidade		120
Prazo para fechamento da fábrica	12 meses	
Remuneração para empregado que permanecer até o fechamento		R\$30.000,00
Remuneração para empregado que se desligam antes do fechamento		R\$10.000,00
Expectativa de empregados que permaneçam até o fim das atividades	100 empregados	
Expectativa de empregados que saiam antes do encerramento das atividades	20 empregados	
Saída de caixa - desligamento no encerramento da fábrica		R\$3.000.000,00
Saída de caixa - desligamento antecipado		R\$200.000,00
Total a contabilizar - passivo		R\$3.200.000,00

Fonte: Adaptado do CPC 33 R1

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

De acordo com Beuren (2013, p. 94), o presente trabalho caracteriza-se como uma pesquisa exploratória quanto aos objetivos, como uma pesquisa bibliográfica quanto aos procedimentos e uma pesquisa qualitativa no que se refere à abordagem do problema.

Como procedimento de coleta de dados, foi adotado o procedimento documental, por meio de fontes secundárias. Beuren (2013, p. 90) ressalta que a pesquisa documental visa analisar o comportamento de determinado setor da economia, como aspectos financeiros e econômicos. Desta forma, buscou-se, por meio de informações disponibilizadas em sítios eletrônicos dos



órgãos reguladores, materiais de empresas de auditoria, que auxiliaram na análise de como está sendo o processo de adoção do CPC 33.

A discussão dos pontos levantados sobre o CPC 33 foi efetuada através da análise nas notas explicativas, das empresas objeto deste estudo, para verificar se há divergências existentes entre as normas contábeis brasileiras e as normas internacionais.

Os dados obtidos para a análise e comparação foi efetuado via internet, onde foi obtido informações complementares para esse trabalho acadêmico. Foram selecionadas 2 empresas cadastradas no nível diferenciado de governança da Bolsa de Valores, B3, de Novo Mercado.

4 INTERPRETAÇÃO DE DADOS

4.1 BREVE HISTÓRICO DAS EMPRESAS OBJETO DO ESTUDO

Foi verificada as demonstrações financeiras de Karsten S.A e Cia Hering empresas cadastradas no nível diferenciado de governança da Bolsa de Valores, B3, de Novo Mercado, sendo as empresas pesquisadas.

KARSTEN S.A.

Em um breve histórico sobre as empresas pesquisadas que são objeto deste estudo, a empresa Karsten S.A que atua no mercado como indústria têxtil de cama, mesa, banho e tecidos com sede em Blumenau no estado de Santa Catarina, tem como missão inspirar pessoas a renovar a casa e a vida, e tem como propósito participar da vida das pessoas. Iniciou suas atividades em setembro de 1882 pelo imigrante alemão Johann Karsten, quando surge a Tecelagem Roeder, Karsten & Hadkich como uma pequena tecelagem em teares adquiridos na Alemanha.

Em 1941 passa a se chamar Companhia Têxtil Karsten e em 1971 a empresa inicia exportação e abre seu capital. Em 1977 implantou sua própria fiação e assim completou sua cadeia de produção. No ano de 2000 a Karsten S.A se tornou líder em exportação de produtos



têxteis do Brasil e hoje em 2020 é a sexta empresa mais longeva do Brasil. A explicação para a Karsten ser tão longeva e ser uma empresa sólida no mercado têxtil nacional possivelmente se dá por conta de seus controladores se preocuparem em ter produtos de qualidade, boa estrutura de capital e um parque industrial moderno. Analisando a história das empresas têxteis do Brasil, nos anos 90 quando tivemos a pior crise neste setor, quando muitas empresas mantinham o seu parque industrial obsoleto por não ter condições de renovação, a Karsten não registrou prejuízo.

Embora tenha aberto seu capital e tenha ações na bolsa, o sucesso desta companhia possivelmente está ligado a sua ótima administração, a família é dona de 55% do capital e 45% estão na mão de investidores entre quais se destacam fundos Bradesco, reinvestir o que ganha sem precisar recorrer a linhas de créditos também é válido.

Oferecer produtos com design, inovação, durabilidade e beleza para o mercado, inspirando de todo o país e do mundo é um dos objetivos da companhia.

CIA HERING

A Cia Hering fundada pelos irmãos Hermann e Bruno Hering em 1880 na cidade de Blumenau faz história no segmento têxtil de Santa Catarina. Inicialmente chamada de Trikot Waaren Lager Von Gebrüder Hering ou “Malharia dos Irmãos Hering”, em tradução livre foi a recriação de uma empresa dos irmãos que existia na Alemanha em 1860. Em 1889 os irmãos se instalaram na fábrica localizada no bairro Bom Retiro e que continuam até hoje e ocupam 36.663 metros quadrados.

Foi na Década de 80 em que a empresa atingiu o status de ser uma das maiores malharias da América Latina, além de ser uma das primeiras a exportar seus produtos. Em agosto de 1993, o grupo do empresário Ivo Hering, dividido em dois ramos de atividade bem distintos, um têxtil, a Hering, e outro de alimentos, a Ceval, completa o processo de abertura de capital de suas empresas. Seriam então lançados papéis da Hering Têxtil.



Em 1994 preocupados com a Crise e como sair dela, vinte mil clientes da Hering Têxtil receberam uma carta do presidente da empresa, Ivo Hering, informando sobre medidas tomadas pela empresa, havia acumulado prejuízo e uma dívida de 150 milhões de dólares nos dois anos anteriores e viu a concorrência derrubar sua participação no mercado. Ainda no mesmo ano, em busca de uma maior rentabilidade, ganharam espaço as marcas Omino, Mafisa, PUC, *Public Image e Wrangler*. Em 1997, sai do setor de alimentos. O grupo Hering, que possuía 79,5% do capital votante da companhia e 39,2% do capital total, vende a Ceval, a maior esmagadora brasileira de soja, para o grupo Bunge. A Seara, marca de produtos industrializados de carne criada pela Ceval, foi junto.

Com 130 anos de história, em 2010 foi um ano muito especial para a Cia Hering, que se orgulha muito com grandes conquistas, crescimento e certeza da construção de uma marca reconhecida por mais de 90% dos Brasileiros. Cria-se neste ano o Museu Hering, que resgatou os 130 anos de história da companhia.

Em 2019, a empresa agora criada a 139 anos, afirmou em comunicado à imprensa que no quarto trimestre remodelou 40 lojas no país, atingindo 101 em 2019. A base de lojas da empresa terminou o ano de 2018 em 741.

4.2 DEMONSTRAÇÕES DA CIA HERING

De posse das Demonstrações Financeiras obtidas por meio da CVM, onde se encontram todas as demonstrações CIA HERING, do ano de 2019, foi efetuada a análise com base nas notas explicativas em conformidade ao CPC 33 R1 de como deve ser feita a divulgação dos benefícios a empregados.

4.2.1 PLANO DE BENEFÍCIOS DEFINIDO

Um plano de benefício definido é um plano de benefício pós-emprego que não o plano de contribuição definida. A Companhia possui plano de previdência privada para seus funcionários (planos de benefício definido). Os cálculos atuariais são realizados anualmente por um atuário



qualificado e independente contratado pela Companhia. A obrigação líquida da Companhia quanto ao benefício definido é calculada individualmente para cada plano através da estimativa do valor do benefício futuro que os empregados auferiram como retorno pelos serviços prestados no exercício atual e em exercícios anteriores, aquele benefício é descontado ao seu valor presente. Quaisquer custos de serviços passados não reconhecidos e os valores justos de quaisquer ativos do plano são deduzidos. A taxa de desconto é o rendimento apresentado na data de apresentação nas demonstrações financeiras para os títulos de dívida de primeira linha e cujas datas de vencimento se aproximem das condições das obrigações da Companhia e que sejam denominadas na mesma moeda na qual os benefícios têm expectativa de serem pagos. Quando o cálculo resulta em um benefício para a Companhia, o ativo a ser reconhecido é limitado ao total de quaisquer custos de serviços passados não reconhecidos e o valor presente dos benefícios econômicos disponíveis na forma de reembolsos futuros do plano ou redução nas futuras contribuições ao plano. Para calcular o valor presente dos benefícios econômicos, consideração é dada para quaisquer exigências de custeio mínimas que se aplicam a qualquer plano na Companhia. Um benefício econômico está disponível à Companhia se ele for realizável durante a vida do plano, ou na liquidação dos passivos do plano. Quando os benefícios de um plano são incrementados, a porção do benefício aumentado relacionada ao serviço passado dos empregados é reconhecido no resultado pelo método linear ao longo do exercício médio até que os benefícios se tornem direito adquirido (*vested*). Na condição em que os benefícios se tornem direito adquirido imediatamente, a despesa é reconhecida imediatamente no resultado. Remensurações, compostas de ganhos e perdas atuariais, do efeito do limite de ativos (*assets ceiling*) e o retorno sobre os ativos do plano, ambos excluindo juros líquidos, são reconhecidos na demonstração do resultado abrangente, em sua totalidade, no exercício em que ocorrem. Remensurações não são reclassificados para o resultado do exercício em exercícios subsequentes. A Companhia reconhece todos os ganhos e perdas atuariais em outros resultados abrangentes e o custo do serviço e juros no resultado.

A Companhia teve a sua última avaliação atuarial calculada em 31 de dezembro de 2019, cujos efeitos estão apresentados no quadro 3:

Quadro 3- Saldo de pensão - Benefício Definido

Saldo do Plano de pensão		
Controladora e Consolidado		
Previdência	2019	2018
Valor presente das obrigações	(48546)	(40782)
Valor justo dos ativos do plano	42777	38283

Fonte: Adaptado da CVM (2019)

Comentário: A Companhia oferece aos todos os seus colaboradores um plano de previdência privada denominado HeringPrevi, segundo o CPC 33 R1 o risco do investimento recai sobre a entidade patrocinadora e este tipo de benefício é considerado de curto prazo.

4.2.2 OUTROS BENEFÍCIOS DE LONGO PRAZO A EMPREGADOS

A obrigação líquida da Companhia com relação a benefícios a empregados que não os planos de pensão e planos de saúde é o valor do benefício futuro que os empregados auferiram como retorno pelo serviço prestado no ano corrente e em anos anteriores, aquele benefício é descontado para apurar o seu valor presente, e o valor justo de quaisquer ativos relacionados é deduzido. O cálculo é realizado através do método de crédito unitário projetado. Quaisquer ganhos e perdas atuariais são reconhecidos no resultado no exercício em que surgem.

Comentário: Verificou-se que a companhia possui plano de benefícios, com prazo superior a 12 meses, caracterizando como longo prazo. Mas não é mencionado nas notas explicativas quais programas e benefícios são ofertados. O CPC 33 R1 não orienta sobre a divulgação específica de outros benefícios de longo prazo a empregados.

4.2.3 BENEFÍCIOS DE CURTO PRAZO A EMPREGADOS

Obrigações de benefícios de curto prazo a empregados são mensuradas em uma base não descontada e são incorridas como despesas conforme o serviço relacionado seja prestado. O passivo é reconhecido pelo valor esperado a ser pago sob os planos de bonificação em dinheiro ou participação nos lucros de curto prazo se a Companhia tem uma obrigação legal ou construtiva de pagar esse valor em função de serviço passado prestado pelo empregado, e a obrigação possa ser estimada de maneira confiável.

Quadro 4- Comparativo de Benefícios Cia Hering

	Controlada		Consolidada	
	2019	2018	2019	2018
Sálarios e Enacargos Sociais	36.337	42.584	36.337	42.584
Participações nos resultados	-	(783)	-	(783)

Fonte: Adaptado da CVM (2019)

Comentário: Observa-se no quadro 4 que a companhia fornece empregados os benefícios de curto prazo conforme menciona o CPC 33 R1, como: salários, contribuições sociais, participação nos lucros, e demais benefícios (assistência médica, alimentação, e outros não informados). No ano de 2019 nota-se que não houve provisão do valor de participação de resultado, pois as metas estabelecidas não foram alcançadas.

4.3 DEMONSTRAÇÕES DA KARSTEN S.A.

Conforme obtido por meio da CVM as Demonstrações Financeiras da KARSTEN S.A. Do ano de 2019, foi efetuada a análise com base nas notas explicativas em conformidade ao CPC 33 R1 da forma que deve ser feita a divulgação dos benefícios a empregados.

4.3.1 BENEFÍCIOS A EMPREGADOS

Obrigações de benefícios de curto prazo a empregados são mensuradas em uma base não descontada e são incorridas como despesas conforme o serviço relacionado seja prestado.



O passivo é reconhecido pelo valor esperado a ser pago sob os planos de bonificação em dinheiro ou participação nos lucros e planos de bônus de curto prazo se a Companhia tem uma obrigação legal ou construtiva de pagar esse valor em função de serviço passado prestado pelo empregado, e a obrigação possa ser estimada de maneira confiável em conformidade com o CPC 33 (R1) e IAS 19.

Comentário: Efetuado a análise das demonstrações financeiras da Karsten S.A., observa-se que não são divulgados os dados de benefícios a empregados conforme é previsto no CPC 33 R1 e que a empresa menciona que segue em suas notas explicativas. A Companhia menciona em suas notas que não possui nenhuma obrigação adicional de pós-emprego, bem como não oferece benefícios de longo prazo;

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve como principal objetivo analisar as notas explicativa e a aderência ao Pronunciamento técnico CPC 33 R1 das empresas de capital aberto. Os resultados foram alcançados efetuando as análises dos balanços e notas explicativas das empresas comparando o que o CPC 33 R1 exige e o que vem sendo divulgado nas demonstrações.

Com a realização da análise foi possível concluir que a Karsten S.A. não atende o que o CPC 33 R1 regulamenta sobre a divulgação dos benefícios a empregados. A CIA Hering, faz a divulgação de todos os benefícios oferecidos aos empregados sendo eles de curto prazo, outros benefícios de longo prazo e de contribuição definida conforme a orientação do CPC 33 R1.

Observa-se a discrepância entre os benefícios ofertados para as empresas do mesmo ramo de atuação e que não pode haver a generalização pelo não cumprimento do CPC 33 R1.

Conclui-se que para alegar que não há divulgação dos benefícios a empregados seguindo a orientação do CPC 33 R1, deve ser feito uma pesquisa mais ampla e que contemple empresas de outros segmentos, ampliando o cenário atual.



Podemos concluir que as informações obtidas neste artigo, não podem ser generalizadas para as empresas do ramo têxtil e nem para outras empresas de capital aberto pois para isso a comparação entre o CPC 33 R1 e as notas explicativas devem possuir um número mais expressivo de empresas analisadas.

REFERÊNCIAS

ALANA SANTOS. **PUBLICITÁRIOS CRIATIVOS**. 2019. Disponível em: <<https://www.publicitarioscriativos.com/karsten-completa-135-anos-como-uma-dasmaiores-empresas-de-cama-mesa-e-banho-do-brasil>> Acesso em: 05 jun. 2020

BEUREN, Ilse Maria. **Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade: Teoria e Prática**. São Paulo. Atlas. 2013

CARMO, Carlos Roberto Souza. Auto avaliação do Conhecimento dos Profissionais de Contabilidade para a Adoção e a Aplicação dos Pronunciamentos Emitidos pelo Comitê de Pronunciamentos Contábeis. **Revista de Administração, Contabilidade e Sustentabilidade** v. 3, n. 4, set./dez., pp. 62-86, 2013.

CASA DE DODA. **Museu Hering, um passeio pela história da Cia. Hering**, 2018. Disponível em: <<https://www.casadedoda.com/museu-hering-um-passeio-pela-historia-da-cia-hering>> Acesso em: 05 jun. de 2020

COMITÊ DE VALORES MOBILIÁRIOS (CVM). **CIA Hering**, 2019. Disponível em: <<http://www.cvm.gov.br>>. Acesso em: 05 jun. 2020.

COMITÊ DE VALORES MOBILIÁRIOS (CVM). **Karsten S.A**, 2019. Disponível em: <<http://www.cvm.gov.br>>. Acesso em: 05 jun. 2020.

CPC. **Comitê de Pronunciamentos Contábeis. Pronunciamento Técnico CPC 33. Benefícios a empregados**. Brasília, DF: CPC, 2012. Disponível em: <http://static.cpc.aatb.com.br/Documentos/350_CPC_33_R1_rev%2006.pdf>. Acesso em: 21 set 2020.

ERNST & YOUNG e FIPECAFI. **Análises sobre o IFRS no Brasil**. Disponível em <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/223909/mod_resource/content/1/Pesquisa_EY_Fipecafi_2013_Web.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2019

FIORINI, Celso Vicente. **Contabilidade de recursos humanos**. Dissertação (Mestrado Controladoria e Contabilidade) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1982.



FIPECAFI. **Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras. Manual de contabilidade societária:** aplicável a todas as empresas de acordo com as normas internacionais e do CPC. 1.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

IUDÍCIBUS, S.; MARION, J. C.; FARIA, Ana Cristina de. **Introdução a Teoria da Contabilidade:** para o nível de graduação. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

JACOSKI, Luciane. **A divulgação dos benefícios a empregados com base no Pronunciamento Técnico CPC 33 (IAS 19):** estudo das demonstrações contábeis da Vale S.A. 2017. 50f. Monografia (Especialista em Contabilidade e Finanças) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2017. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/57305/R%20-%20E%20%20LUCIANE%20JACOSKI.pdf?sequence=1&isAllowed>> Acesso em: 26 nov. 2019.

KARSTEN S.A. **Sobre nós**, 2020. Disponível em: <<https://www.karstensa.com.br/sobre-nos>>. Acesso em 06 jun. 2020.

LAY, Luís; SILVA, Thiago Bruno de Jesus; MICHELS, Andressa. Fatores explicativos da evidenciação dos benefícios aos empregados em empresas brasileiras listadas no IBRX 100CF da BM&FBOVESPA, **Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade**, Salvador, v. 7, n. 1, p. 185-204, jan./abr. 2017. Disponível em: <<https://www.revistas.uneb.br/index.php/financ/article/.../2033>> Acesso em: 10 nov. 2019

NAIDITCH, Suzana. **REVISTA EXAME**. 2012. Disponível em: < <https://exame.com/revista-exame/o-segredo-da-vida-longa-m0052298/>>. Acesso em: 06 jun. 2020.

OLIVEIRA, Geovânia Rodrigues Abreu de et al. **Aplicação do CPC 33 no ranking das 20 empresas preferidas pelo brasileiro**, segundo o site LinkedIn. dez. 2017. Disponível em: <<https://even3storage.blob.core.windows.net/anais/63060.pdf>> Acesso em: 10 nov. 2019.

ORIGEM DAS MARCAS. **Hering**, 2011. Disponível em: <<https://origemdasmarcas.blogspot.com/2011/10/hering.html>>. Acesso em: 06 jun. 2020.

PACHECO, Vicente. **A Contabilidade de Recursos Humanos e o Capital Intelectual das Organizações**. Curitiba: CRC-PR, 2002

RODRIGUES, Palmira Cristina Silva. **Cumprimento dos requisitos de divulgação dos benefícios dos empregados**. 2013. 60f. Dissertação (Mestrado em Contabilidade) - Universidade de Aveiro, Aveiro, 2013. Disponível em: 26 nov. 2019.

SILVA, Paloma Barboza da; FIGUEIREDO, Rúbia Medeiros. Benefícios sociais: a influência eficaz nas empresas. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, a. 1, v. 9, p.695-708, out./nov. 2016.



TANNURI, G. et al. Uma Avaliação dos Efeitos dos Sistemas de Incentivos no Desempenho Econômico das Empresas Listadas no IBRX-50 da BM&FBOVESPA. **Revista de Contabilidade e Controladoria**, Curitiba, v. 5, n.1, p. 827, 2013. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/rcc/article/view/27292>> Acesso em: 10 nov. 2019.

VALONGO, Rodrigo Oliveira Da Silva. **Nível de divulgação das patrocinadoras de acordo com o CPC 33 (R1) Benefícios a Empregados**. 2015. 52f. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade de Rio Verde - UniRV, Rio Verde, 2015. Disponível em: <<http://www.unirv.edu.br/conteudos/fckfiles/files/NVEL%20DE%20DIVULGAO%20DAS%20PATROCINADORAS%20DE%20ACORDO%20COM%20O%20CPC%2033.pdf>> Acesso em: 10 nov. 2019

VELHO, Diego Rodrigues; CARLIN, Diego De Oliveira. ÁREA 4 – contabilidade governamental e do terceiro setor. 25 - Benefícios a empregados: contabilização dos benefícios definidos e resultado atuarial dos regimes próprios de previdência dos servidores públicos municipais. In. XV CONVENÇÃO DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO SUL, 15, 2015. **Anais...** Bento Gonçalves: Fundaparque, 2015. Disponível em: <http://www.crcrs.org.br/convencao/arquivos/trabalhos/cientificos/ipsas_25_benefici%20os_em_pregados_829.pdf/> Acesso em: 10 nov. 2019.