

Implantação do setor contábil: estudo de caso em uma entidade fechada de previdência complementar

Aluno(a): Mariane Schumacher

Orientadora no TCC II: Prof. Me. Simone Taffarel Ferreira

Orientadora no TCC I: Prof. Me. Simone Taffarel Ferreira

Semestre: 2024-4

Resumo

A previdência social no Brasil enfrenta desafios significativos, como a crise econômica e o aumento da população idosa, que comprometem sua sustentabilidade. O modelo atual, baseado no regime de caixa, depende das contribuições dos trabalhadores ativos para sustentar os aposentados. Nesse contexto, a previdência complementar privada surge como uma alternativa essencial para garantir segurança financeira na aposentadoria. Com a expectativa de vida crescente, um planejamento financeiro adequado é fundamental, e muitas empresas privadas estão adotando planos de previdência complementar para promover a segurança financeira de seus funcionários. Este estudo teve como objetivo identificar a normatização, legalização e práticas contábeis aplicáveis, buscando implantar a contabilidade interna em uma entidade de previdência complementar fechada. Para isso, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, descritiva e qualitativa, além de um estudo de caso e uma pesquisa com os diretores executivos da empresa. Como resultados, observa-se que as padronizações na contabilidade previdenciária têm impactos positivos para a sociedade, garantindo a saúde financeira das entidades e a segurança dos recursos dos participantes, destacando-se que a pesquisa com os Diretores confirma que a implementação da contabilidade previdenciária internamente pode aprimorar a gestão financeira e a transparência, contribuindo para a eficiência e o alinhamento com os objetivos do negócio.

Palavras-chave: Previdência Privada. Previdência complementar fechada. Contabilidade.

1. Introdução

A previdência social no Brasil é tema que está em pauta desde o início dos tempos, mas a questão que permanece a desafiar os governantes é aquela que diz respeito às projeções para o futuro. O cenário de crise econômica, recessão, diminuição da relação de emprego e a falta de uma reforma sustentável à previdência são fatores que contribuem para a redução do número de contribuintes, dificultando, ainda mais, as contas da previdência.

Para Póvoas (2010), o sistema de previdência pública (Previdência Social) no Brasil funciona em regime de caixa, ou como um pacto de gerações, onde as contribuições ao INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social) vão todas para um fundo comum, de onde sai a renda de cada beneficiário, ou seja, as contribuições dos que estão na ativa ajudam a manter quem está aposentado.

Além disso, a população idosa do Brasil cresce em um ritmo acelerado, acompanhada pelo aumento da expectativa de vida, que subiu para 75,5 anos (IBGE, 2022).

Essas questões ressaltam a urgente necessidade de um debate sobre o modelo de aposentadoria, uma vez que garantir o bem-estar da população idosa de amanhã depende do equilíbrio financeiro dos trabalhadores de hoje. Nesse contexto, surge a Previdência Complementar Privada, uma alternativa cada vez mais buscada por aqueles que desejam complementar sua renda na aposentadoria. Este segmento desempenha um papel fundamental no planejamento financeiro de longo prazo, oferecendo uma fonte adicional de segurança financeira.

Baseado na teoria das necessidades humanas de Maslow (1943), que sugere que as pessoas buscam satisfazer suas necessidades de nível mais alto, como segurança financeira e

autorrealização, após terem atendido suas necessidades básicas, ter um plano de previdência complementar é consistente com essa teoria, pois ajuda os indivíduos a alcançarem um nível mais alto de segurança financeira, ao garantir uma renda estável na aposentadoria.

Monteiro (2008) expõe que essa maior longevidade carece de um planejamento financeiro para o futuro e a análise da melhor data para se aposentar, sendo primordial que as pessoas tenham consciência de que as decisões tomadas ao longo da vida podem impactar a renda e o bem-estar futuro.

A previdência complementar no Brasil é regida pela Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001. Esta lei estabelece normas gerais sobre os regimes de previdência complementar, tanto para os servidores públicos quanto para os empregados de empresas privadas. A LC 109/2001 define as regras para a constituição, funcionamento e fiscalização dos fundos de previdência complementar, bem como estabelece os direitos e deveres dos participantes e patrocinadores desses planos. Além disso, essa lei também criou a Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC), responsável por regular e fiscalizar as atividades dos fundos de previdência complementar no Brasil.

No contexto brasileiro, é cada vez mais crucial aderir a um plano de previdência complementar para garantir uma aposentadoria mais estável e confortável. Muitas empresas estão reconhecendo essa necessidade e se preocupando com o futuro de seus funcionários, aderindo aos planos de previdência complementar administrados por seguradoras, ou criando seu próprio plano. Dentro deste plano, definindo regras de tempo de empresa e idade para recebimento do benefício futuro, oferecer um plano de previdência privada como benefício, é um diferencial, sendo estrategicamente eficaz para reter talentos e promover a segurança financeira dos funcionários no longo prazo.

Criar ou aderir a um plano de previdência complementar não é uma tarefa simples para as empresas, envolve questões legais, normativas e de prestação de contas a diversos órgãos públicos. No entanto, é essencial que as empresas estejam bem assessoradas por profissionais especializados para lidar com todas as complexidades envolvidas na implementação e gestão desses planos.

Conforme Lei 10.406/2002, do novo código civil, art. 1.179: O empresário e a sociedade empresária são obrigados a seguir um sistema de contabilidade, mecanizado ou não, com base na escrituração uniforme de seus livros, em correspondência com a documentação respectiva, e a levantar anualmente o balanço patrimonial e o de resultado econômico. As entidades fechadas de previdência complementar, assim como todas as pessoas jurídicas, estão obrigadas a manter escrita contábil. A legislação Federal também prevê a escrituração contábil como obrigatória.

A contabilidade previdenciária, embora baseada em princípios contábeis tradicionais, possui características distintas que exigem uma abordagem especializada. Ela aborda aspectos específicos relacionados à acumulação de recursos, pagamento de benefícios e gerenciamento dos ativos e passivos desses planos. A previdência complementar está em constante evolução e, devido a isso, os serviços relacionados a ela necessitam de profissionais capacitados.

Com base na delimitação do tema proposto, a pesquisa pretende responder a seguinte questão: Quais as normas e práticas contábeis a serem aplicadas a uma entidade fechada de previdência complementar, a fim de tornar o uso das informações contábeis uma ferramenta para tomada de decisão?

O estudo propõe identificar a normatização, legalização e práticas contábeis aplicáveis, com o objetivo de implantar a contabilidade interna em uma entidade de previdência complementar fechada. Isso é essencial para garantir a gestão eficaz, transmitindo transparência, confiabilidade e consistência das informações contábeis. A pesquisa envolve um levantamento bibliográfico sobre previdência privada fechada e uma análise detalhada das normas e práticas contábeis pertinentes a essas empresas. Além disso, busca-se evidenciar as vantagens da

contabilidade interna, por meio de um estudo de caso em uma empresa de previdência privada fechada.

Implantar a contabilidade internamente pode trazer vantagens estratégicas e operacionais para a entidade. Algumas delas, que podem ser citadas, são o controle e autonomia, que garantem que os dados sejam mais precisos, atualizados e alinhados às necessidades específicas da empresa. A confidencialidade e segurança, internamente, reduz o risco de violações de privacidade ou vazamentos de informações sensíveis que poderiam ocorrer ao terceirizar esse processo para uma empresa externa. O conhecimento específico da organização faz com que os profissionais contábeis internos tenham um entendimento mais profundo da estrutura organizacional, dos planos de previdência oferecidos e das necessidades específicas da empresa. Isso permite uma contabilidade previdenciária mais personalizada e adaptada às características únicas da organização. A criação de capacidade interna permite que a entidade desenvolva e retenha talentos internos, criando uma equipe especializada que possa fornecer *insights* valiosos sobre os aspectos financeiros e estratégicos dos planos de previdência da empresa.

Além disso, este estudo também contribuirá para o conhecimento acadêmico, fornecendo compreensão sobre a aplicação prática da contabilidade para entidades de previdência fechada e poderá servir como referência para outras empresas e profissionais da área contábil que desejam aprimorar suas práticas. Em suma, ao optar por implantar a contabilidade previdenciária internamente, a entidade pode obter maior controle, segurança, adaptação às suas necessidades específicas e eficiência a longo prazo, garantindo uma gestão previdenciária mais eficaz e alinhada com os objetivos do negócio.

2. Referencial Teórico

2.1 Previdência social

No Brasil, a história da previdência social remonta ao período do Império, com alguns mecanismos previdenciários em vigor. No entanto, apenas em 1923, com a aprovação da Lei Eloy Chaves, o país estabeleceu um marco legal para o desenvolvimento do sistema previdenciário, originando as Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAPs), inicialmente destinadas aos trabalhadores ferroviários. Em 1933, o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos (IAPM) foi criado, seguido pela constituição de diversos Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs), que gradualmente substituíram as CAPs (COELHO; CAMARGOS, 2011).

Em 1960, a Lei Orgânica de Previdência Social (LOPS) unificou a legislação previdenciária, culminando na formação do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), responsável por centralizar as atividades previdenciárias para trabalhadores do setor privado. Com a Constituição de 1988, surgiu o conceito de Seguridade Social, abrangendo Saúde, Assistência e Previdência Social (INSS, 2024).

Finalmente, em 27 de junho de 1990, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) foi estabelecido por meio do Decreto nº 99.350, consolidando-se como uma organização pública que presta serviços previdenciários à sociedade brasileira (INSS, 2024).

De acordo com Bento (2001), o sistema previdenciário desempenha um papel fundamental na sociedade moderna, oferecendo proteção e amparo a uma ampla gama de situações adversas enfrentadas pelas pessoas. Entre essas situações, estão a doença, a invalidez, a idade avançada, o desemprego involuntário, a maternidade e outras circunstâncias que podem impactar financeiramente os indivíduos e suas famílias.

As fontes de receitas da previdência social são, basicamente, recursos sobre a folha de salários (parte do empregador e do empregado), repasses da União e outras receitas patrimoniais e de aplicações financeiras (COELHO; CAMARGOS, 2011).

O regime de caixa não suporta a constante queda do número de contribuintes e o crescimento do contingente de aposentados, que é reflexo não só das demonstrações

demográficas, mas, também, de grande informalidade no mercado de trabalho (ABRAPP; ICSS; SINDAPP, 2008).

A previdência Social no Brasil está organizada em três categorias, conforme se observa no Quadro 1.

Quadro 1 – Organização da Previdência Social no Brasil

Regime	Conceito	Autores
Regime Geral de Previdência Social (RGPS)	Gerido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), este regime é obrigatório para trabalhadores de empresas privadas, empregados públicos e servidores efetivos das unidades federativas que não possuem um regime próprio de previdência. O objetivo é proporcionar uma cobertura mínima e obrigatória para os trabalhadores brasileiros no âmbito geral.	Jacobs e Silva (2023); Zaragoza Neto (2012)
Regime Próprio de Previdência Social (RPPS)	Destinado aos servidores efetivos da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, esse regime oferece cobertura previdenciária específica para determinados grupos, sendo obrigatório para os serviços públicos.	Jacobs e Silva (2023)
Regime de Previdência Complementar (RPC)	Com caráter voluntário, visa à formação de reservas para o pagamento de benefícios previdenciários. A previdência complementar é uma alternativa para ampliar a cobertura do regime geral, e qualquer pessoa pode contratá-la.	Zaragoza Neto (2012)

Fonte: Elaborado pela autora

Florianio Filho (2024) ressalta que a Reforma da Previdência de 2019 trouxe mudanças significativas nas regras de aposentadoria, exigindo não apenas tempo de contribuição, mas também uma idade mínima, além de outros requisitos. Essa reforma afeta tanto o regime geral quanto o serviço público, estabelecendo limites como os 101 pontos para homens e 91 para mulheres, que são a soma da idade com o tempo de contribuição. Além disso, a partir de 2024, regras de transição passam a valer, exigindo mais tempo de contribuição e idade maior para quem deseja se aposentar. A idade mínima para homens será de 65 anos em 2027, e para mulheres, 62 anos em 2031.

Conforme Veras e Serrano (2022), a Previdência Social é a principal política de transferência de renda no Brasil. Anualmente, ela arrecada contribuições de mais de 58 milhões de pessoas e paga 37 milhões de benefícios todos os meses. Seu alcance é amplo: ampara, auxilia, retribui, reconhece e protege mais de 100 milhões de cidadãos. Esses benefícios representam mais da metade do gasto federal primário e têm acarretado um aumento significativo no comprometimento do orçamento de estados e municípios.

2.2 Previdência complementar

A previdência privada no Brasil se iniciou em 1904, com a fundação da Caixa Montepio dos Funcionários do Banco do Brasil, precursora da atual Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil - PREVI. As instituições criadas pela iniciativa privada, inspiradas no mecanismo da previdência social, vieram satisfazer aos anseios de segurança que não poderiam ser atendidos por essa última, razão pela qual, no Brasil, foram inicialmente denominadas entidades de “previdência privada”. Atualmente, a denominação usual é “previdência complementar” (COELHO; CAMARGOS, 2011).

De acordo com as observações de Horvath Júnior (2011), o interesse em adquirir um plano de Previdência Complementar tem crescido substancialmente, impulsionado pelo aprimoramento das condições de vida dos brasileiros e pela aspiração por uma aposentadoria confortável, capaz de sustentar seu estilo de vida atual. A tendência é crescente que mais e mais

trabalhadores recebam valores superiores ao limite estabelecido pela previdência social. Isso os leva a optar pela adesão à previdência complementar, visando preservar o padrão financeiro conquistado ao se aposentarem.

As Entidades de Previdência Complementar são divididas em duas categorias:

- Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPC): caracterizam-se por uma administração privada dos recursos aportados, o que quer dizer que, qualquer pessoa que tenha interesse, pode participar. Em sua maioria, são bancos e seguradoras que possuem planos abertos. Seus tipos de planos são bem conhecidos, o Plano Gerador de Benefícios Livre (PGBL) e a Vida Gerador de Benefícios Livre (VGBL) (FONTOURA,2017).
- Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC): é acessível somente a grupos de pessoas vinculadas às empresas que patrocinam planos previdenciários ou em decorrência de previdência associativa. Seu caráter é mais focalizado e possui normatização própria, sem que haja produtos específicos. São constituídas na forma de sociedade civil ou a fundação, e sem fins lucrativos (ZARAGOZA NETO,2012).

Em conformidade com Fontoura (2017), as Entidades de Previdência Complementar, tanto abertas (EAPC), quanto fechadas (EFPC), oferecem três modalidades de planos de benefícios:

- Benefício Definido (BD): o valor do benefício é previamente estabelecido pelo regulamento do plano, e a contribuição é determinada conforme o plano de custeio, calculada para financiar os benefícios futuros, de acordo com as avaliações atuariais.
- Contribuição Definida (CD): O valor da contribuição é previamente estabelecido pelo regulamento do plano, a contribuição é estabelecida e o valor dos benefícios futuros são definidos, de acordo com os valores acumulados no plano, devidamente rentabilizados.
- Contribuição Variável (CV): É um plano que combina as duas modalidades, contribuição definida (CD) e benefício definido (BD).

Segundo Coelho e Camargos (2011), atualmente, essas entidades são regidas pela Lei Complementar nº 109, de 29/05/2001 e pela Lei Complementar nº 108/2001, que regulamenta a relação entre a União, Estados, Distrito Federal, Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas e suas respectivas entidades fechadas de previdência complementar (EFPC).

Para analisar as principais características da previdência privada complementar, demonstra-se o comparativo no Quadro 2.

Quadro 2 - Comparativo das características de previdência complementar

(continua)

	Previdência Complementar Aberta	Previdência Complementar Fechada
Órgão Regulador	Conselho Nacional de Previdência Complementar (CNPC).	Conselho Nacional de Previdência Complementar (CNPC).
Órgão fiscalizador	Superintendência de Seguros Privados (SUSEP).	Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC).
Objetivo de lucro da organização	Com fins lucrativos, compartilhado com a EAPC ou seguradora.	Sem fins lucrativos, os rendimentos são retornados ao plano de benefícios respectivo.
Acessibilidade aos planos	Acessíveis por qualquer pessoa individual ou coletivamente por empresas ou entidades.	Somente por funcionários de empresas específicas ou profissionais de associação de classe ou setor da indústria determinados.

(conclusão)

Disponibilidade dos planos	São comercializados diretamente por seguradoras e por Entidades Abertas de Previdência Complementar ou intermediadas por corretores de seguros.	São oferecidos pelas empresas patrocinadoras de planos de benefícios a seus funcionários, por associações de profissionais ou de setores da indústria com planos instituídos a seus associados.
Diretrizes para os investimentos	Dispostas pelo Conselho Monetário Nacional (CMN) que direciona, além das EAPC e seguradoras, as sociedades de capitalização.	Dispostas pelo Conselho Monetário Nacional (CMN) através da Resolução 4.661/2018, especificamente, às EFPC.
Disposição para gestão dos recursos	Determinação para gestão através de fundo especialmente constituído (FIE), cujos únicos quotistas são, direta ou indiretamente, sociedades seguradoras e EAPC.	Pode ser através de carteira própria, carteira administrada ou através de fundos de investimentos exclusivos ou abertos. Sendo os cotistas os respectivos planos, com ativos devidamente identificados e segregados através da custódia.
Riscos decorrentes de déficits atuariais	São estruturados somente na modalidade de contribuição variável (CV), porém, sem o risco atuarial ao participante/segurado na fase do recebimento do benefício.	À exceção dos planos do tipo CD em que não há risco atuarial, estes riscos recaem sobre patrocinador e/ou participantes, a depender do regulamento do plano.
Diretrizes para determinação do passivo	É facultado às EAPC ou sociedades seguradoras a indicação da tábua biométrica durante o período de diferimento, elaborada por instituição independente. Observado o limite máximo da taxa de mortalidade da tábua AT-2000 Male e aprovação prévia da SUSEP.	Estimativa do passivo com base em hipóteses atuariais, aderentes ao conjunto de participantes com evidências em estudos técnicos e aprovada pelo Conselho Deliberativo da EFPC, de acordo com a legislação vigente.
Direito à rentabilidade dos ativos dos planos	Parte da rentabilidade remunera a EAPC ou seguradora através das taxas de carregamento e de administração dos fundos especialmente constituídos.	100% da rentabilidade é repassada para os planos dos participantes.
Estrutura de governança corporativa	Definido pela fiscalização através de circular e sem determinação de estrutura mínima e/ou participação dos participantes ou instituidores dos planos.	Estrutura mínima de conselhos deliberativo e fiscal e diretoria executiva definida em Lei Complementar. Assegurado aos participantes, no mínimo, um terço das vagas no conselho, e paridade entre membros da patrocinadora e participantes quando patrocinador for do setor público.
Taxas cobradas pelos operadores	Taxa de carregamento (incidente sobre as contribuições e prêmios para despesas administrativas e de comercialização do plano) e taxa de administração sobre o saldo da conta que é base para o cálculo dos benefícios.	Taxa de custeio administrativo para cobertura das despesas administrativas da EFPC e fomento da previdência complementar dos planos instituídos (incidente sobre o montante dos recursos garantidores dos planos).

Fonte: Adaptado de Nese e Giambiagi (2019)

2.3 Previdência complementar fechada

A previdência complementar fechada desempenha um papel crucial na segurança financeira de milhões de brasileiros, principalmente aqueles vinculados a entidades cooperativas e associativas. Composto pelas Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC), ou fundos de pensão, este segmento é fundamental para a complementação da renda na aposentadoria, oferecendo benefícios adicionais ao regime geral de previdência social (BRASIL, 2024).

Segundo Nese e Giambiagi (2019), a criação de uma Entidade Fechada de Previdência

Complementar (EFPC) começa com a iniciativa de um patrocinador ou instituidor e depende de aprovação pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC). O estatuto da entidade estabelece as diretrizes gerais de governança e gestão, enquanto o regulamento do plano de benefícios define as regras para contribuições, benefícios e os direitos e obrigações de patrocinadores, participantes e beneficiários. A gestão do plano é formalizada por meio de um convênio de adesão entre o patrocinador ou instituidor e a EFPC, onde são detalhados os direitos e deveres de ambas as partes em relação ao plano de benefícios. Os participantes aderem voluntariamente mediante uma proposta de inscrição, assumindo compromissos que são formalizados em um certificado de participação. Além disso, a Política de Investimentos, aprovada pelo Conselho Deliberativo, orienta a aplicação dos recursos do plano de benefícios. Esse documento deve atender às disposições legais e regulamentares, garantindo a segurança e o equilíbrio econômico-financeiro do fundo. O processo de criação da EFPC, portanto, inclui a elaboração do estatuto, a aprovação do regulamento do plano, a formalização do convênio de adesão, a inscrição dos participantes e a definição da Política de Investimentos, todas essas etapas sujeitas à supervisão e aprovação da PREVIC.

De acordo com o Ministério da Previdência Social (2023), a população total dos planos das EFPC registrou um aumento significativo ao longo dos anos analisados, indicando um crescimento robusto na adesão a esses planos de previdência. Entre 2014 e 2023, houve um aumento de aproximadamente 18% no número total de participantes, refletindo uma maior conscientização e interesse pela previdência complementar entre trabalhadores e empregadores.

O patrimônio das EFPC cresceu 7,5% em comparação ao ano anterior, um crescimento significativo, ainda que inferior ao aumento observado no segmento aberto, que foi de 15%. Nos últimos três anos, o mercado de previdência complementar como um todo cresceu cerca de 22% em termos de ativos, evidenciando a resiliência do setor diante das incertezas econômicas recentes (BRASIL, 2023).

2.4 Contabilidade de entidades fechadas de previdência complementar

Conforme Beiruth et al. (2021), a contabilidade nas Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC) é a principal ferramenta de informações dessas entidades, envolvendo o registro padronizado dos ativos e passivos, bem como a valorização adequada deles, além dos resultados obtidos por meio da confrontação patrimonial, apresentados nos demonstrativos contábeis dos planos de benefícios previdenciários, do consolidado da entidade e do Plano de Gestão Administrativa (PGA).

Pereira (2014) destaca que a contabilidade nas Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC) é essencial, sendo o principal instrumento para registrar e apresentar suas informações. Esses dados, que abrangem ativos, passivos e resultados financeiros, são cruciais para uma gestão eficaz e transparente das EFPC, promovendo seu crescimento sustentável e garantindo seu funcionamento adequado.

2.4.1 Normas relacionadas à contabilização.

A entidade deve observar as Normas Brasileiras de Contabilidade (NBC) editadas pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e, nos registros e procedimentos contábeis específicos, as normas editadas pelo Conselho Nacional de Previdência Complementar (CNPC) e pela PREVIC (CFC, 2022).

As Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC) devem estabelecer uma política contábil que leve em conta suas peculiaridades e natureza operacional. Essa política deve ser desenvolvida com critérios consistentes e verificáveis, facilitando processos decisórios. Ela deve abordar questões como gestão de riscos, provisões contingentes e ativos e passivos contingentes (SILVA, 2021).

Desde 2020, a contabilidade previdenciária teve um grande avanço, a Superintendência

Nacional de Previdência Complementar (PREVIC) divulgou a mais recente Resolução nº 23, de 14 de agosto de 2023, que regulamenta a Resolução CNPC nº 29/2018, atualizando as regras e procedimentos contábeis para as Entidades Fechadas de Previdência Complementar (PREVIC, 2024).

Esta instrução moderniza a contabilidade do segmento, incluindo quatro anexos: Planificação Contábil Padrão, Função e Funcionamento das Contas, Modelos e Instruções de Preenchimento das Demonstrações Contábeis e Informações Extracontábeis. Entre outras mudanças, estão a ampliação da codificação das contas contábeis para 13 dígitos, a revisão da estrutura para registro dos investimentos, a inclusão de rubricas para provisão de perdas estimadas, a padronização para atualização de depósitos judiciais, a reclassificação de contratos de dívidas do Passivo para o Ativo e a criação de um grupo para “Informações Extracontábeis” (SILVA, 2021).

Além disso, a contabilização do ativo imobilizado e intangível deve seguir as Normas Brasileiras de Contabilidade, NBC TG 04 e NBC TG 18. A existência de depósitos judiciais e provisões contingenciais também está detalhada, exigindo atualizações e contabilizações específicas conforme orientações da PREVIC, sempre em conformidade com as normas do Conselho Federal de Contabilidade (CFC, 2022).

O Conselho Federal de Contabilidade aprovou em seu Plenário a redação da Norma Brasileira de Contabilidade (NBC) ITG/CFC nº 2001, de 15 de dezembro de 2022, estabelecendo critérios específicos para as entidades fechadas de previdência complementar (EFPCs) (CFC, 2022).

Entre as principais normas, o CFC (2022) destaca as disposições gerais, onde a norma define os critérios para a estruturação das demonstrações contábeis das EFPCs, o registro das operações, variações patrimoniais, conteúdo mínimo das notas explicativas, e as definições da nova redação, conforme Quadro 3.

Quadro 3 - Definições importantes destacadas na nova redação

Item	Redação
Plano de Benefícios	Conjunto de direitos e obrigações previdenciárias e assistenciais administrados de forma independente.
Plano de Gestão Administrativa (PGA)	Registrar contabilmente as atividades relacionadas à gestão administrativa das Entidades, de acordo com as diretrizes estabelecidas em seu regulamento.
Gestão Previdencial, Administrativa e Assistencial	Segregação das atividades de registro e controle de contribuições, benefícios e resultados.
Investimentos	Atividades de registro e controle das aplicações dos recursos financeiros dos planos.
Derivativos, Ativos Financeiros, Patrimônio Social, Operações Compromissadas, Ativos Financeiros, Patrimônio de Cobertura do plano, Adições, Deduções, Receitas e Despesas Administrativas, Despesas Diretas de Investimentos, Fundos, Rendas/Variações Positivas, e Deduções/Variações Negativas	Definições específicas para a classificação e gestão dos recursos e obrigações.

Fonte: Adaptado de CFC (2022).

2.4.2 Contabilização

Quanto aos Registros Contábeis, conforme (CFC, 2022), são obrigatórios os seguintes documentos:

- A escrituração contábil do livro diário e livro razão deve respeitar a autonomia patrimonial dos planos de benefícios e do Plano de Gestão Administrativa (PGA), assegurando informações consistentes e transparentes, autenticando os livros diários pelo Sistema Público de Escrituração Digital (Sped).
- Balancetes mensais obrigatórios devem ser elaborados para os planos de benefícios,

PGA e consolidado, apresentando saldos anteriores, débitos, créditos e saldos finais.

- As informações extracontábeis de plano de benefícios de caráter previdencial de investimentos e de passivo atuarial, enviadas mensalmente, juntamente com os balancetes contábeis do período.

No que se refere às Demonstrações Contábeis, são documentos que devem ser apresentados anualmente pela entidade, com a assinatura do dirigente máximo e do profissional de contabilidade habilitado, até 31 de março do exercício social subsequente (SILVA, 2021).

A EFPC deve elaborar as seguintes Demonstrações Contábeis: Balanço patrimonial, Demonstração da mutação do patrimônio social (DMPS), Demonstração do plano de gestão administrativa (DPGA), Demonstração do ativo líquido (DAL), Demonstração da mutação do ativo líquido (DMAL), Demonstração das provisões técnicas do plano de benefícios (DPT) e Notas explicativas às demonstrações contábeis consolidadas (CFC, 2022).

Juntamente devem ser emitidos Relatórios dos auditores independentes, Parecer do atuário relativo a cada plano de benefícios previdenciais, Parecer do conselho fiscal e Manifestação do conselho deliberativo com aprovação das demonstrações contábeis (SILVA, 2021).

As demonstrações são essenciais para a transparência e a prestação de contas, permitindo uma visão abrangente e detalhada da situação financeira, do desempenho e dos fluxos de caixa das EFPC. A elaboração e divulgação dessas demonstrações contábeis seguem as normas e regulamentações específicas do setor, assegurando a comparabilidade e a conformidade com os padrões contábeis vigentes (SILVA, 2021).

A segregação patrimonial nas EFPC, conforme defendem Beiruth et al. (2021) é um aspecto crítico para a gestão eficiente e transparente dos recursos, envolvendo a separação dos registros contábeis por planos de benefícios, garantindo que os recursos destinados a diferentes finalidades não se misturem. Esta segregação inclui os seguintes componentes:

- Planos Previdenciais: Referem-se aos registros contábeis das contribuições (normais, voluntárias e extraordinárias), benefícios de aposentadoria, institutos de resgate e portabilidade do patrimônio previdenciário acumulado, condições de autopatrocínio e benefício proporcional diferido, rendimento das aplicações financeiras e apuração do Equilíbrio Técnico Atuarial. Cada evento previdencial deve ser registrado de forma segregada por plano de benefícios.
- Plano de Gestão Administrativa (PGA): Envolve os recursos destinados à administração dos planos de benefícios, incluindo despesas administrativas e outros custos operacionais da entidade. Os registros contábeis no PGA devem ser igualmente precisos e separados dos recursos previdenciais para garantir a clareza na gestão e prestação de contas.

A segregação patrimonial é crucial para assegurar a transparência e a correta aplicação dos recursos, facilitando o controle e a auditoria dos fundos, e contribuindo para a sustentabilidade e confiança dos participantes e patrocinadores das EFPC (SILVA, 2021).

Nas Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC), os ativos e passivos previdenciais desempenham papéis fundamentais na gestão dos recursos destinados ao pagamento dos benefícios aos participantes. A classificação correta desses ativos e passivos é essencial para a elaboração de demonstrações financeiras precisas e para tomada de decisões (PEREIRA, 2014).

Segundo Beiruth et al. (2021), os ativos previdenciais representam os recursos aplicados pela entidade, com o objetivo de garantir o pagamento dos benefícios previdenciários. Eles incluem aplicações financeiras e outros investimentos que proporcionam rentabilidade e segurança ao patrimônio da entidade. Os ativos são classificados de acordo com sua natureza e

liquidez. As principais categorias incluem ativos circulantes, que são recursos com alta liquidez, disponíveis para uso em curto prazo, como caixa, bancos e aplicações financeiras de curto prazo; e ativos não circulantes, que são investimentos de longo prazo, aplicações financeiras de longo prazo, e outros ativos imobilizados que não são destinados à venda imediata.

O passivo atuarial é a maior e mais importante obrigação de um fundo de pensão. É nele que estão registradas as provisões matemáticas que representam o valor atual dos benefícios futuros do plano de benefícios, menos o valor atual das contribuições futuras dos participantes (PEREIRA, 2014).

Por sua vez, os passivos previdenciais, de acordo com Beiruth et al. (2021), representam as obrigações da entidade com os participantes e beneficiários, correspondendo aos compromissos futuros de pagamento dos benefícios previdenciários. Os passivos são classificados de acordo com a sua exigibilidade e natureza. As principais categorias incluem passivos circulantes, que são obrigações de curto prazo, que devem ser liquidadas no decorrer do exercício social; e passivos não circulantes, que são obrigações de longo prazo, incluindo compromissos atuariais e outras provisões técnicas necessárias para garantir o pagamento dos benefícios a longo prazo.

As entidades seguem a resolução do CMN 3.792/09, revogada pela resolução CMN no 4.661, de 25 de abril de 2018, que define categorias de investimento, como renda fixa e variável. A distribuição dos investimentos é determinada pela política de investimento das EFPC, garantindo uma alocação boa para atender às obrigações futuras e equilibrar riscos e retornos. Essas regulamentações visam garantir uma gestão responsável dos recursos, em prol dos beneficiários a longo prazo (PEREIRA, 2014).

2.4.3 Auditoria independente

De acordo com a Resolução CNPC nº 44, de 6 de agosto de 2021, as entidades devem contratar um auditor independente registrado na Comissão de Valores Mobiliários e que atenda aos requisitos estabelecidos nesta resolução e nas normas da Previc. O responsável pela auditoria independente deve estar registrado no Cadastro Nacional de Auditores Independentes e ter aprovação em exame de certificação do Conselho Federal de Contabilidade (PREVIC, 2024).

Previc (2024) destaca que as entidades devem solicitar ao auditor independente três documentos principais:

- Relatório sobre as demonstrações contábeis;
- Relatório detalhado sobre deficiências identificadas durante a auditoria, adequação dos controles internos e recomendações para corrigir as deficiências, incluindo um plano de ação com prazos para execução;
- Relatório específico sobre a adequação dos controles internos e governança da entidade, conforme orientações da Previc, exigido apenas para entidades classificadas com base em critérios objetivos de porte e relevância.

Esses relatórios devem ser mantidos pelas entidades por no mínimo cinco anos e enviados nos prazos definidos pela PREVIC (BRASIL, 2024).

2.4.4 Atuarial

Em conformidade com a Resolução CNPC nº 30, de 10 de outubro de 2018, as entidades precisam fazer a avaliação atuarial, que consiste em um estudo conduzido por um atuário registrado no Instituto Brasileiro de Atuária, baseado na análise dos participantes, assistidos e beneficiários de um plano previdenciário. Visa dimensionar os compromissos do plano, estabelecer um plano de custeio para manter sua solvência e equilíbrio atuarial, além de determinar as reservas necessárias. Observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, o cálculo das reservas técnicas atenderá às peculiaridades de cada plano de benefícios e

deverá estar expresso em nota técnica atuarial, de apresentação obrigatória, incluindo as hipóteses utilizadas, que deverão guardar relação com as características da massa e da atividade desenvolvida pelo patrocinador ou instituidor (PREVIC, 2024).

Beiruth et al. (2021) enfatizam que as reservas técnicas são calculadas com base em estudos atuariais e visam assegurar que a entidade possua recursos suficientes para honrar seus compromissos de longo prazo. São fundamentais para garantir a solvência da entidade, a correta constituição e registro, proporcionam transparência e aumentam a confiabilidade das demonstrações contábeis, permitindo uma avaliação precisa da situação financeira da entidade. Além disso, permitem uma gestão eficiente dos riscos atuariais, possibilitando o ajuste da política de investimento e a adoção de medidas preventivas para mitigar eventuais déficits. A constituição das reservas envolve a aplicação de métodos atuariais rigorosos, que consideram variáveis como mortalidade, taxas de juros, e outros fatores econômicos e demográficos.

2.4.5 Governança corporativa

A governança corporativa nas Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC) desempenha um papel crucial na garantia da transparência, integridade e responsabilidade na gestão dos recursos previdenciários. A importância da governança corporativa reside na necessidade de assegurar que as decisões sejam tomadas de maneira ética e eficiente, visando o melhor interesse dos participantes e beneficiários. Ela estabelece um conjunto de práticas e estruturas que orientam a gestão da entidade, incluindo a definição clara de responsabilidades, a criação de mecanismos de controle e a promoção de uma cultura organizacional baseada em princípios éticos sólidos. A adoção de boas práticas de governança corporativa contribui para a confiança dos *stakeholders* e para a sustentabilidade a longo prazo das EFPC (SILVA, 2021).

De acordo com a Resolução CGPC nº 13, de 1º de outubro de 2004, compete à diretoria-executiva, ao conselho deliberativo, ao conselho fiscal e demais órgãos de governança eventualmente existentes, o desenvolvimento de uma cultura interna que enfatize e demonstre a importância dos controles internos a todos os níveis hierárquicos (PREVIC, 2024).

A estrutura de gestão de riscos e controles internos nas EFPC, de acordo com os autores Beiruth et al. (2021), é fundamental para identificar, avaliar e mitigar os riscos que possam impactar a operação e a solidez financeira da entidade. A gestão de riscos envolve a implementação de processos contínuos de monitoramento e controle, que visam antecipar possíveis adversidades e desenvolver estratégias para lidar com elas de forma eficaz. Os controles internos, por sua vez, são mecanismos essenciais para garantir a conformidade com as políticas internas e externas, prevenindo fraudes e erros, e assegurando a integridade das informações financeiras. Estes controles incluem a segregação de funções, auditorias internas e externas, e o estabelecimento de procedimentos operacionais padronizados. Juntos, a gestão de riscos e os controles internos formam a base para uma administração prudente e segura, contribuindo para a proteção dos ativos da entidade e para a confiança dos participantes e patrocinadores.

De acordo com a Resolução CMN nº 4.994, de 24 de março de 2022, a EFPC é obrigada a implementar regras, procedimentos e controles internos para garantir o cumprimento dos limites, requisitos e outras disposições estabelecidas na resolução. Essas medidas devem ser adaptadas ao tamanho, complexidade, tipo e estilo de gestão de cada plano administrado pela entidade (PREVIC, 2024).

2.4.6 Obrigações tributárias

As Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC) estão sujeitas a um regime tributário específico que impacta contribuições, rendimentos de investimentos e benefícios pagos. As contribuições dos participantes e patrocinadores possuem tratamentos tributários distintos, com incentivos fiscais frequentes para as contribuições dos patrocinadores. Os

rendimentos de investimentos são tributados de forma particular, com isenções e diferimentos específicos. A tributação dos benefícios pagos aos participantes varia conforme o regime tributário escolhido por eles, podendo ser o regime progressivo ou regressivo (Beiruth et al. 2021).

Conforme art. 2º da Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009, as entidades fechadas de previdência complementar devem recolher a TAFIC nos meses de janeiro, maio e setembro de cada ano. O valor da TAFIC é calculado para cada plano de benefícios, levando em consideração o valor dos recursos garantidores e o enquadramento na tabela presente no Anexo IV da lei mencionada (BRASIL, 2024).

Devem ser recolhidos mensalmente, o PIS e a COFINS que são calculados pelas alíquotas de 0,65% e 4%, respectivamente, sobre as receitas administrativas (receita bruta excluída dos rendimentos auferidos nas aplicações financeiras destinadas a pagamento de benefícios e da parcela das contribuições destinadas à constituição de reservas técnicas), conforme Instrução Normativa da Receita Federal do Brasil Instrução Normativa RFB nº 2121, de 15 de dezembro de 2022 e alterações (BRASIL, 2024).

Pode-se concluir que as ações necessárias à contabilidade, como análise, avaliação do resultado e controle, devem ser realizadas com base em princípios de qualidade que incluem fidedignidade, clareza e transparência. Isso é fundamental para a prestação de contas e divulgação da real situação econômico-financeira dos planos administrados pela EFPC (SILVA, 2021).

3. Aspectos Metodológicos

3.1 Delineamento da pesquisa

Quanto aos procedimentos técnicos, foi realizada uma pesquisa bibliográfica e posteriormente um estudo de caso relacionado a uma Entidade de Previdência Fechada, localizada na Serra Gaúcha, visando aplicar de forma prática os conceitos teóricos levantados através da pesquisa bibliográfica, complementada pelo estudo de caso.

A definição de Fachin (2017) reflete bem a importância da pesquisa bibliográfica, como uma ferramenta vital para o avanço do conhecimento em diversas áreas. As fontes primárias fornecem a base teórica essencial para uma determinada área de estudo, enquanto as fontes secundárias complementam e ampliam esse conhecimento, fornecendo perspectivas adicionais e análises críticas. Ao explorar tanto as fontes primárias quanto as secundárias, os pesquisadores podem obter uma compreensão mais completa e abrangente de um determinado tema, o que contribui significativamente para o progresso do conhecimento em todas as formas de saber.

Praticamente toda pesquisa acadêmica envolve, em algum momento, a realização de trabalho que se enquadra na categoria de pesquisa bibliográfica. Isso é evidente na inclusão de um capítulo ou seção dedicado à revisão bibliográfica na maioria das teses e dissertações atuais. Essa revisão é elaborada com o objetivo de fornecer uma base teórica sólida para o trabalho, além de apresentar o estado atual do conhecimento sobre o tema em questão (GIL, 2022).

No método de estudo de caso, busca-se compreender profundamente o tema investigado, examinando todos os seus aspectos. A intensidade dessa abordagem revela relações que poderiam passar despercebidas de outra forma. O foco é obter uma compreensão completa das interações entre os fatores em cada caso, independentemente do número de casos envolvidos. O método pode ser direcionado para um único caso ou abranger uma ampla gama de elementos, como grupos, empresas e comunidades. A análise detalhada desses casos selecionados pode gerar *insights* valiosos sobre possíveis relações (FACHIN, 2017).

De acordo com Gil (2019), o estudo de caso é uma abordagem de pesquisa que permite uma análise aprofundada e contextualizada de fenômenos complexos, especialmente dentro do contexto da pesquisa social. O referido autor destaca a importância de uma abordagem holística

na coleta e análise de dados, oferecendo orientações práticas para a condução rigorosa de estudos de caso.

3.2 Procedimentos de coleta e análise dos dados

Quanto aos procedimentos, foi realizada uma revisão da literatura sobre previdência social, previdência complementar, previdência complementar fechada e a contabilidade previdenciária, a fim de proporcionar um embasamento teórico ao artigo.

Após, foi realizado um estudo de caso em uma entidade de previdência fechada, com a intenção de identificar a viabilidade da internalização da contabilidade, identificando as demandas financeiras e de profissionais, abordando legislações, obrigações mensais e anuais que a empresa deverá cumprir e observar, além da pesquisa nos relatórios contábeis da própria entidade.

Posteriormente, foi realizada uma pesquisa com os diretores da entidade de previdência fechada em questão, utilizando um questionário enviado por e-mail. O objetivo foi identificar quais informações e demonstrações contábeis são mais relevantes para a tomada de decisões na entidade. Através das respostas, analisamos o que é mais importante focar e gerar indicadores para auxiliar a entidade, e, posteriormente, utilizando o embasamento teórico e os dados do estudo de caso, são analisadas as informações e identificados os resultados obtidos na pesquisa.

4. Resultados da pesquisa

O capítulo apresenta os resultados obtidos na entidade fechada de previdência complementar, visando à implantação da contabilidade interna, com isso, identificando quais as normas e práticas contábeis a serem aplicadas a uma entidade fechada, com o propósito de tornar o uso das informações contábeis uma ferramenta para tomada de decisão, para a empresa estudo de caso.

4.1 Caracterização da empresa

A empresa objeto desse estudo foi fundada em novembro de 1995. É uma Entidade Fechada de Previdência Complementar (EFPC), tendo como objetivo de administrar o Plano de aposentadoria complementar dos funcionários de um grupo empresarial. Atualmente, a empresa administra apenas um plano de benefícios na modalidade de plano de contribuição variável.

O plano de benefícios é viabilizado por meio de contribuições financeiras feitas exclusivamente pelas patrocinadoras (grupo de empresas), sem qualquer coparticipação dos participantes (funcionários).

A empresa estudo de caso trabalha para garantir aos seus participantes, benefícios previdenciários complementares, de forma a contribuir para uma melhor qualidade de vida. Cientes da responsabilidade de gerir um plano desta natureza, empenham-se em manter a entidade alinhada ao que há de melhor no mercado de previdência complementar, privilegiando sempre a segurança, a qualidade e a transparência na gestão.

Atualmente, o plano possui em torno de 9.000 participantes e 90 aposentados, no qual 18 patrocinadoras efetuam mensalmente a contribuição para seus participantes, contribuição esta que é somente por parte das patrocinadoras, onde o funcionário não contribui para seu benefício futuro.

O benefício a ser concedido ao se aposentar dependerá da contribuição da patrocinadora, do tempo de formação da poupança e dos resultados obtidos nos investimentos, podendo ser um benefício de renda mensal ou de pagamento único, conforme as regras previstas no Regulamento do Plano.

Em relação ao regulamento da entidade, este identifica como o plano funciona e regras, sendo que as entidades precisam aprovar seu regulamento junto ao órgão fiscalizador da PREVIC. Importante salientar que este plano visa ser um benefício de aposentadoria para os

funcionários, que estão por um longo período na empresa e possuem idade para aposentadoria. Para preservar a identidade da entidade pesquisada, ela será denominada de empresa A.

4.2 Equipe Interna para a Profissionalização do Setor Contábil

Atualmente, a equipe da empresa A é composta por uma Diretora Executiva e duas analistas de administração, onde a diretora Executiva é responsável pela governança e as analistas são responsáveis por receber os dados dos participantes enviados pelas patrocinadoras, processar os pagamentos de benefícios, portabilidades e resgates, e administrar os participantes que entram e se desligam das patrocinadoras.

A empresa mantém contato direto com os participantes para esclarecer dúvidas e realizar simulações de benefícios. Além disso, a empresa conta com serviços terceirizados para as seguintes áreas: contabilidade, seguridade (incluindo folha de pagamento dos benefícios, portabilidades, resgates e a administração das contas dos participantes), serviços atuariais, consultoria de investimentos, consultoria jurídica e auditoria externa. A estrutura atual pode ser consultada no Quadro 4.

Quadro 4 – Estrutura da Equipe Diretiva e Administrativa Atual

Composição dos Órgãos Estatutários	Composição da Administração Interna	Composição dos Serviços Terceirizados
Diretoria Executiva: 3 membros	Diretora Administrativa	Contabilidade e Seguridade (Empresa B)
Conselho Deliberativo: 6 membros	Analista de Administração: 2 funcionários	Atuarial, Consultoria Investimentos, Gestão de Riscos, Consultoria Jurídica (Empresa C)
Conselho Fiscal: 3 membros		Auditoria Externa (Empresa D)
Média Mensal Despendida R\$ 1.900,00	Média Mensal Despendida R\$ 62.000,00	Média Mensal Despendida R\$ 75.000,00

Fonte: Elaborado pela autora

O papel da Diretoria Executiva e dos Conselhos Deliberativo e Fiscal é fundamental para a governança e o funcionamento eficaz da entidade de previdência complementar privada. As funções dos membros desses órgãos devem estar em conformidade com a legislação e regulamentações vigentes.

Tanto a Diretoria quanto os Conselhos Deliberativo e Fiscal são formados por representantes das patrocinadoras, não recebendo nenhuma remuneração, pois já são remunerados nas empresas patrocinadoras do grupo, o valor de R\$ 1.900,00 corresponde a capacitações para seus respectivos cargos dentro da entidade, investindo mensalmente em capacitações para atender às certificações exigidas por lei. Sendo assim, a atual estrutura possui um dispêndio mensal de R\$ 138.900,00 e anual de R\$ 1.666.800,00. No Quadro 5, a proposta de nova estrutura para internalização da contabilidade.

Quadro 5 – Nova Estrutura da Equipe Diretiva e Administrativa Atual

Composição dos Órgãos Estatutários	Composição da Administração Interna	Composição dos Serviços Terceirizados
Diretoria Executiva: 3 membros	Diretora Administrativa	Seguridade (Empresa B)
Conselho Deliberativo: 6 membros	Contador	Atuarial, Consultoria de Investimentos, Gestão de Riscos, Consultoria Jurídica (Empresa C)
Conselho Fiscal: 3 membros	Analista de Administração: 2 funcionários	Auditoria Externa (Empresa D)
Média Mensal Despendida R\$ 1.900,00	Média Mensal Despendida R\$ 72.000,00	Média Mensal Despendida R\$ 60.000,00

Fonte: Elaborado pela autora

Nota-se que a nova estrutura, no que tange à composição dos órgãos estatutários, continua o mesmo valor referente à capacitação de R\$ 1.900,00 ao mês.

No quesito composição da administração interna será necessário a contratação de um contador, para dar vasão aos lançamentos e encerramento mensal, tendo um custo a mais de R\$ 10.000,00 ao mês. Nos serviços terceirizados haverá uma diminuição de custos no serviço de contabilidade, no valor de R\$ 15.000,00 mensal.

Para a implementação, a empresa precisará passar por uma transformação e inovação em seus processos, trazendo mais facilidades para seus funcionários. Atualmente, utiliza um sistema próprio da empresa do grupo, mas, por se tratar de um segmento diferente, esse sistema não atende plenamente às necessidades da empresa. Para garantir uma integração eficiente entre tesouraria e contabilidade, será necessário adotar um novo *software*. O custo de implantação está detalhado no Quadro 6.

Quadro 6 – Implantação da Nova Estrutura

<i>Software</i>	Equipamentos	Capacitação
Sistema integrado de tesouraria, contabilidade e seguridade	Computador completo	Especialização na área contabilidade previdenciária
Treinamento	Móveis/Cadeiras	Legislações Vigentes
Média Mensal Despendida R\$ 30.000,00	Média Mensal Despendida R\$ 600,00	Média Mensal Despendida R\$ 5.000,00

Fonte: Elaborado pela autora

Como é possível observar, a estrutura atual tem um custo mensal de R\$ 169.500,00 e anual de R\$ 2.034.000,00. Com a implantação da nova estrutura, tem-se os seguintes valores:

- Nova Estrutura da Equipe Dretiva e Administrativa Atual valor mensal de R\$ 73.900,00 e anual R\$ 886.800,00;
- Serviços terceirizados valor mensal de R\$ 60.000,00 e anual R\$ 720.000,00;
- *Software* valor mensal de R\$ 30.000,00 e anual de R\$ 360.000,00;
- Capacitações valor mensal R\$ 5.000,00 e anual R\$ 60.000,00;
- Equipamento novo valor mensal R\$ 600,00 e anual R\$ 7.200,00.

Observa-se que a nova estrutura acarretará um novo dispêndio mensal de R\$ 30.600,00 e R\$ 367.200,00 anual de custo adicional. A estrutura interna da entidade será ampliada, enquanto os serviços terceirizados serão reduzidos. Essa mudança visa aumentar a transparência dos processos, além de garantir maior segurança e agilidade na tomada de decisões.

4.3 Estrutura Contábil, Tributária e de Governança.

A empresa A deve dar continuidade na observação das leis complementares onde são estabelecidas as diretrizes dos planos de previdência: Lei Complementar nº 108 e 109, de 29 de maio de 2001, principalmente a Lei Complementar nº 109, que diz respeito às entidades fechadas de previdência complementar (EFPC), descrita no item 2.4 do referencial teórico.

Referente à contabilidade, tem-se as seguintes normas a serem seguidas e observadas, conforme Quadro 7.

Quadro 7 – Normas para a Contabilidade

Normas	O que estabelece
Instrução PREVIC nº 23 (14/08/2023)	Normas para procedimentos contábeis das EFPC, plano contábil padrão e envio de demonstrações contábeis.
Resolução CNPC nº 30 (10/10/2018)	Regras para a gestão financeira das EFPC, incluindo cálculo de resultados e manejo de superávits/déficits.
Resolução CNPC nº 43 (06/08/2021)	Procedimentos contábeis das EFPC, incluindo registro e avaliação de títulos e valores mobiliários.
Resolução CNPC nº 44 (06/08/2021)	Diretrizes sobre auditoria e serviços de auditoria independente para as EFPC.
Resolução CNPC nº 48 (08/12/2021)	Critérios para custeio administrativo e despesas administrativas das EFPC.
NBC TG 26	Apresentação das Demonstrações Contábeis.
NBC TG 04 e NBC 18	Normas que tratam da contabilização de ativos imobilizados e intangíveis.
Instrução Normativa RFB nº 2001 (15/12/2022)	Recolhimento mensal de tributos sobre receitas administrativas.

Fonte: Elaborado pela autora

Na tributação das EFPC, as seguintes legislações e diretrizes são relevantes, as quais são demonstradas no Quadro 8.

Quadro 8 – Normas para tributação

Normas	O que estabelece
Lei nº 14.803 (10/01/2024)	Permite que os participantes escolham o regime de tributação (Progressivo ou Regressivo) ao resgatar valores ou obter benefícios.
Instrução Normativa RFB nº 2121 (15/12/2022)	Define regras para o recolhimento mensal do PIS e da COFINS, das alíquotas de 0,65% e 4% sobre receitas administrativas.
Lei nº 12.154 (23/12/2009) e Resolução PREVIC nº 20 (22/12/2022)	Regula a Taxa de Fiscalização e Controle (TAFIC) das EFPC, calculada com base nos recursos dos Planos de Benefícios.
Lei nº 10.833 (29/12/2003) e Decreto nº 9.850 (26/06/2018)	Introduz regras de retenção na fonte para serviços prestados por pessoas jurídicas, incluindo PIS, COFINS, CSLL e IRRF.
Lei nº 13.467 (13/07/2017)	Trata de tributos relacionados à folha de pagamento dos funcionários, impactando a carga tributária das EFPC.

Fonte: Elaborado pela autora

Na Governança corporativa das EFPC, as legislações e diretrizes relevantes são demonstradas no Quadro 9.

Quadro 9 – Normas para Governança e Riscos

Normas	O que estabelece
Resolução CGPC nº 13 (01/10/2004)	Define normas, princípios e práticas de governança, gestão e controles internos para entidades previdenciárias.
Resolução CGPC nº 27 (06/12/2017)	Estabelece diretrizes para governança e gestão, assegurando transparência, eficiência e conformidade.
Recomendação CNPC nº 01 (18/11/2015)	Recomenda a adoção de critérios de investimento socialmente responsável, promovendo trabalho decente.
ISO 31000 – Gestão de Riscos	Fornece diretrizes para identificar, avaliar e gerenciar riscos, integrando a gestão de riscos na estratégia da organização.
COSO II – Gerenciamento de Riscos Corporativos	Ajuda organizações a integrar a gestão de riscos nas estratégias e operações.
Resolução CMN nº 4.994 (24/03/2022)	Regras, procedimentos e controles internos, para garantir o cumprimento dos limites.

Fonte: Elaborado pela autora

4.4 Plano de Contas

O Plano de Contas Contábil, estabelecido pela PREVIC, é um conjunto de contas que orienta os registros contábeis dos eventos e operações das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC) e serve como referência para a elaboração das demonstrações contábeis. Esse plano é composto por uma codificação alfanumérica: a parte numérica, com 13 dígitos, representa o código da conta, enquanto a parte alfabética descreve o título da conta. A codificação deve permanecer inalterada pelas EFPC em qualquer circunstância. O plano de contas é dividido em cinco grandes grupos: 1. ATIVO, 2. PASSIVO, 3. GESTÃO PREVIDENCIAL, 4. GESTÃO ADMINISTRATIVA, 5. FLUXO DOS INVESTIMENTOS. Nos quadros 10 a 14, apresentam a estrutura sintética das contas contábeis utilizadas pelas EFPC.

Quadro 10: Estrutura Sintética das Contas Contábeis – Ativo

Código	Conta
1.	Ativo
1.02.	Realizável
1.02.01.	Gestão Previdencial
1.02.02.	Gestão Administrativa
1.02.03.	Investimentos
1.03.	Imobilizado e Intangível
1.03.01.	Imobilizado
1.03.02.	Intangível

Fonte: Elaborado pela autora

Conforme Quadro 10, as contas do ativo incluem a disponibilidade em caixa e bancos, que representa o dinheiro disponível no caixa e nas contas bancárias do plano. Também são considerados os recursos a receber de contribuições previdenciárias, abrangendo tanto as contribuições normais quanto as extraordinárias, além das contribuições destinadas ao custeio administrativo, conforme a avaliação atuarial. Além disso, são contabilizados os recursos a receber de períodos anteriores, levando em consideração os percentuais aplicáveis para provisões de perdas. Na classificação dos investimentos, são registrados os investimentos realizados pelo plano em fundos de investimento.

Quadro 11: Estrutura Sintética das Contas Contábeis – Passivo

Código	Conta
2.	Passivo
2.01.	Exigível Operacional
2.01.01.	Gestão Previdencial
2.01.02.	Gestão Administrativa
2.01.03.	Investimentos
2.02.	Exigível Contingencial
2.02.01.	Gestão Previdencial
2.02.02.	Gestão Administrativa
2.02.03.	Investimentos
2.03.	Patrimônio Social
2.03.01.	Patrimônio de Cobertura do Plano
2.03.01.01.	Provisões Matemáticas
2.03.01.02.	Equilíbrio Técnico
2.03.02.	Fundos
2.03.02.01.	Fundos Previdenciais
2.03.02.02.	Fundos Administrativos
2.03.02.03.	Fundos para Garantia das Operações com Participantes

Fonte: Elaborado pela autora

No Quadro 11, as contas do passivo devem incluir todos os compromissos do plano, como pagamentos de benefícios, despesas administrativas e retenções de tributos, além de compromissos com investimentos e provisões para desembolsos futuros. No patrimônio social, é necessário registrar o valor atual dos benefícios futuros programados e não programados para os assistidos, bem como os recursos acumulados pelos participantes. Todos os registros devem estar em conformidade para garantir o cumprimento das obrigações em caso de encerramento do plano.

Quadro 12: Estrutura Sintética das Contas Contábeis – Gestão Previdencial

Código	Conta
3.	Gestão Previdencial
3.01.	Adições
3.02.	Deduções
3.03.	Constituições/Reversões de Contingências
3.04.	Cobertura/Reversão de Despesas Administrativas
3.05.	Fluxo dos Investimentos
3.06.	Constituição/Reversão de Provisões Matemáticas
3.07.	Constituição/Reversão de Fundos Previdenciais
3.08.	Superávit/Déficit Técnico

Fonte: Elaborado pela autora

No Quadro 12, são registrados os recursos a receber de contribuições previdenciárias (normais e extraordinárias), antecipações, contribuições contratuais, encargos de serviço passado, equacionamento de déficit e outros valores realizáveis.

Quadro 13: Estrutura Sintética das Contas Contábeis – Gestão Administrativa

Código	Conta
4.	Gestão Administrativa
4.01.	Receitas
4.02.	Despesas
4.03.	Constituições/Reversões de Provisões Contingenciais
4.04.	Reversão de Recursos para o Plano de Benefícios
4.05.	Fluxo dos Investimentos
4.07.	Constituição/Reversão de Fundos

Fonte: Elaborado pela autora

No Quadro 13, são registrados os recursos a receber referentes a contribuições e outros valores realizáveis destinados à cobertura das despesas administrativas do Plano de Benefícios.

Quadro 14: Estrutura Sintética das Contas Contábeis – Fluxo dos Investimentos

Código	Conta
5.	Fluxo dos Investimentos
5.01.	Rendas/Variações Positivas
5.02.	Deduções/Variações Negativas
5.03.	Constituições/Reversões de Contingências
5.04.	Cobertura/Reversão de Despesas Administrativas
5.07.	Constituição/Reversão de Fundos
5.08.	Apuração do Fluxo dos Investimentos

Fonte: Elaborado pela autora

No Quadro 14, referente aos investimentos, é essencial registrar tanto as variações positivas quanto as negativas das rendas dos fundos de investimento.

4.5 Provisões Matemáticas Previdenciárias

São nas contas do Patrimônio Social que são lançadas as provisões, que se refere ao valor necessário para o pagamento dos benefícios já concedidos e daqueles a serem concedidos no futuro. As provisões matemáticas são determinadas por atuário independente, por meio de avaliação atuarial, atualizada para a data base de encerramento do exercício. O regime financeiro utilizado para a determinação do custo dos Planos de Benefícios é o de capitalização e o método atuarial de capitalização individual.

4.5.1 Benefícios Previdenciários

Ao que se refere a benefícios, a empresa em estudo precisa destacar dois tipos de provisões:

- Benefícios concedidos - Referem-se ao valor atuarialmente calculado, dos compromissos líquidos correspondentes a benefícios a pagar aos participantes já em gozo do benefício.
- Benefícios a conceder - Corresponde à totalidade dos saldos efetivamente acumulados nas contas previdenciárias de participantes que ainda não estejam em gozo de benefício de prestação continuada.

Para a apuração das provisões matemáticas da empresa A, são utilizadas as seguintes hipóteses e métodos atuariais, destacadas no Quadro 15.

Quadro 15: Hipóteses e Métodos Atuarias

Hipóteses financeiras	Hipóteses biométricas
Taxa real anual de juros	Tábua de mortalidade geral
Projeção do crescimento real salarial	Tábua de Entrada de Invalidez
Fator de determinação do valor real ao longo do tempo	Tábua de rotatividade
Salários	Tábua de mortalidade de inválidos
Benefícios do Plano	Hipótese sobre Composição de Família de Pensionistas

Fonte: Elaborado pela autora

Após a apuração das provisões matemáticas, é necessário calcular o Equilíbrio Técnico, que corresponde à diferença entre os recursos patrimoniais do Plano de Benefícios e seus compromissos com as rendas previdenciárias futuras. Assim, o cálculo do Equilíbrio Técnico é dado pela fórmula: Equilíbrio Técnico = Patrimônio de Cobertura do Plano - Provisões Matemáticas. A apuração do Equilíbrio Técnico resulta na formação do Resultado Realizado do Plano de Benefícios, cujo propósito é demonstrar a situação de Superávit ou Déficit Acumulados.

4.5.2 Cálculo da quota do plano de benefícios

De acordo com a Política Contábil da empresa A, quotização de valores nos planos de previdência é baseada em critérios específicos, cujos principais critérios para cálculo são:

- O método de quotização mensal, cujo valor da quota é calculado através do balancete contábil;
- Periodicidade considerada para a apuração do valor da quota, se mensal terá como referência o último dia do mês, tendo como prática a utilização do balancete contábil, que contém todas as informações necessárias, como a movimentação das contribuições, dos pagamentos de benefícios e resgates, portabilidades, pagamento de despesas administrativas e o retorno dos investimentos;
- Quota contábil utilizada na apuração considera o patrimônio previdenciário líquido contábil do início do mês, os rendimentos líquidos dos investimentos do mês e a Taxa de Administração, totalizando o patrimônio líquido;
- Receitas e despesas previdenciárias são utilizadas nas movimentações de quotas do Plano de Benefícios;
- Rentabilidade líquida do patrimônio previdenciário do Plano de Benefícios é calculada com base nas receitas das aplicações financeiras, descontadas as despesas administrativas do programa de investimentos do Plano de Benefícios.

4.6 Operações administrativas

Em conformidade com a Resolução CNPC nº 43, de 06 de agosto de 2021, os registros das operações administrativas são efetuados por meio do Plano de Gestão Administrativa (PGA), que possui patrimônio próprio segregado do Plano de Benefício Previdencial.

O Patrimônio do PGA é constituído pelas receitas (Previdencial, Investimentos e Diretas), deduzidas as despesas da administração, sendo as sobras ou insuficiências administrativas alocadas ou revertidas ao Fundo Administrativo. O saldo do Fundo Administrativo é segregado no Plano de Benefício previdencial, não caracterizando obrigações ou direitos dos Patrocinadores, Participantes e Assistidos do Plano.

As receitas administrativas da empresa A, são registradas ao Plano Previdencial em conformidade com o plano de custeio vigente.

4.6.1 Custeio

O custeio da empresa A, do plano de aposentadoria apresenta-se da seguinte forma:

- Contribuições mensais para a cobertura das despesas administrativas no valor de 0,04% da folha de salários dos participantes do plano, percentual este definido com base no orçamento elaborado pela empresa A.
- Patrocinadoras que, por meio de contribuições mensais para o fundo do plano, em nome de cada participante, correspondentes a 0,24% da folha de salários de participantes, do plano, correspondentes ao custeio normal.
- Autopatrocinado e Benefício Proporcional Diferido onde são efetuadas as contribuições de forma mensal.
- Benefícios e despesas administrativas, onde as contribuições para benefício mínimo, invalidez permanente e morte do Participante Ativo, bem como para despesas administrativas, são pagas mensalmente pelas Patrocinadoras, conforme percentual estabelecido anualmente na Nota Técnica do atuário independente.

A contribuição destinada ao custeio das despesas administrativas é alocada no Plano de Gestão Administrativa (PGA).

4.6.2 Fundos

Os fundos são criados para cobrir eventuais oscilações de risco associadas ao Plano de Benefícios ou para enfrentar eventos futuros em outras modalidades de planos. A destinação e finalidade desses fundos devem estar claramente especificadas no plano de custeio e no regulamento dos Planos de Benefícios. Quando o regulamento do plano e o plano de custeio anual preveem, a constituição do fundo previdencial é obrigatória. A empresa A possui dois fundos com as seguintes definições:

- Fundo previdencial: Reversão de Saldo por Exigência Regulamentar (Fundo de Antecipação de Contribuição) formado pelas Contribuições Normais de Patrocinadora que não foram incluídas no Saldo de Conta Total por força do disposto no Regulamento, será utilizado exclusivamente para o pagamento do bônus mensal de aposentadoria ou de pensão por morte dos participantes e beneficiários que estiverem recebendo benefício de prestação mensal por este plano;
- Fundo administrativo: Corresponde ao valor apurado decorrente das sobras entre os reembolsos efetuados pela patrocinadora para a cobertura das despesas administrativas do mês e as efetivamente incorridas.

4.7 Registros e elaboração das demonstrações contábeis

Os lançamentos contábeis nas EFPC devem seguir o Princípio da Competência, registrando receitas e despesas no período em que ocorrem, independentemente do pagamento ou recebimento. No entanto, contribuições e pagamentos de benefícios podem ser registrados pelo regime de caixa, conforme detalhado nas notas explicativas.

A contabilização deve ser usando os livros Diário e Razão. A autenticação do livro diário é feita pelo Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), e as demonstrações contábeis e notas explicativas devem ser anexadas à escrituração contábil digital (ECD).

A estrutura da planificação contábil padrão das Entidades Fechadas de Previdência Complementar, reflete o ciclo operacional de longo prazo das suas atividades, de forma que a apresentação de ativos e passivos, observadas as gestões previdencial e administrativa e o fluxo dos investimentos, proporcione informações mais adequadas, confiáveis e relevantes do que a apresentação em circulante e não circulante.

4.7.1 Balancetes Mensais

Os balancetes contábeis mensais são relatórios que apresentam o patrimônio e movimentações patrimoniais e de resultados de cada plano administrado pela empresa A, bem como da posição consolidada. Os balancetes são apresentados em colunas que apresentam os saldos anteriores, de débitos e créditos e saldos finais de todas as contas do Plano de Contas e tem como referência as informações dos Livros Razão e Diário.

A empresa A, deve enviar por meio digital, até o último dia do mês subsequente ao mês de referência, os seguintes relatórios: Balancete do Plano de Benefícios, balancete do Plano de Gestão Administrativa, balancete do consolidado e informações extracontábeis do anexo IV da referida Instrução Normativa.

4.7.2 Demonstrações contábeis e Notas explicativas

As Demonstrações Contábeis Consolidadas e por Plano de Benefícios refletem a soma dos registros contábeis gerados pela administração da EFPC e devem ser apresentadas anualmente a órgãos reguladores, conselhos e patrocinadoras. As EFPC devem enviar à PREVIC, até 31 de março do exercício social subsequente, os demonstrativos contábeis de forma comparativa com o exercício anterior.

A elaboração começa com o Cronograma de Fechamento Anual da empresa A, que inclui as seguintes etapas:

- Início e fases dos trabalhos de auditoria independente.
- Planejamento das reavaliações atuariais dos planos de benefícios.
- Apuração dos patrimônios financeiros e contábeis.
- Disponibilização de bases de fechamento aos atuários.
- Cronograma para recebimento das Demonstrações Atuariais.
- Contabilização das informações atuariais.
- Elaboração das demonstrações contábeis.
- Envio das demonstrações contábeis aos auditores independentes.
- Recebimento dos rascunhos do RAI (Relatório de Auditoria Interna), RCI (Relatório de Conformidade Interna) e Relatório para Propósito Específico.
- Reuniões da Diretoria e dos Conselhos para apresentação das demonstrações.
- Submissão das demonstrações a STA (Supervisão Técnica e Atuária) da PREVIC.

Após a finalização, os demonstrativos são analisados pelos auditores independentes e apresentados para aprovação dos Conselhos. As notas explicativas, de responsabilidade da administração, devem oferecer informações claras sobre o patrimônio da entidade.

4.7.3 Obrigações acessórias

A contabilidade é responsável pela elaboração, conferência e transmissão das seguintes obrigações acessórias:

- SPED: Escrituração Fiscal Digital para PIS e COFINS, mensal.
- SPED: Escrituração Contábil Digital, anual.
- SPED: Escrituração Contábil Fiscal, anual.
- DCTF: Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais, mensal.
- DIRF: Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte, anual.
- E-Financeira: semestral.
- PER/DCOMP: Pedido Eletrônico de Restituição, Ressarcimento ou Reembolso e Declaração Esporádica, conforme necessário.

4.8 Gestão do Setor Contábil como ferramenta para tomada de decisão

Para contribuir e complementar o estudo, foi realizada uma pesquisa com os três diretores

executivos da empresa estudo de caso, através de um questionário semiestruturado de questões abertas, que foi enviado após autorização, por meio de ferramentas on-line, utilizando plataformas de e-mail, sendo que os resultados foram apresentados de forma consolidada, levando em conta as respostas com maior relevância para cada questão. No Quadro 16, apresenta-se as respostas consolidadas.

Quadro 16 – Resultados

Questionamentos	Percepções dos Respondentes
1.Importância das informações contábeis, para a gestão dos benefícios.	Transparência Financeira: Ambas as respostas enfatizam a importância da transparência, que é fundamental para a confiança dos participantes e autoridades reguladoras. Monitoramento da Solvência: A capacidade de acompanhar a situação financeira e garantir que os ativos cubram as obrigações futuras é um aspecto crítico destacado em ambas. Gestão do Passivo Atuarial: O controle dos passivos atuariais é essencial para garantir que as obrigações futuras sejam devidamente registradas e calculadas. Gestão de Riscos: A análise contábil permite identificar e gerenciar riscos associados a fatores externos, como variações de mercado, que podem impactar a entidade. Tomada de Decisões Estratégicas: As informações contábeis são vitais para decisões sobre investimentos, ajustes nos planos e planejamento financeiro, assegurando a sustentabilidade dos benefícios.
2. Contribuição dos relatórios contábeis, para tomada de decisões estratégicas.	Os relatórios contábeis são fundamentais, pois fornecem informações essenciais que promovem transparência e confiança entre os participantes e assistidos. Para os gestores, esses relatórios fornecem dados sobre a saúde financeira da entidade, o desempenho dos investimentos e o cumprimento das obrigações atuariais. Com essas informações, é possível avaliar a solvência do plano, otimizar a alocação de ativos e ajustar a estratégia da entidade, garantindo a sustentabilidade a longo prazo e a conformidade com a legislação.
3. Contabilidade previdenciária na contribuição de redução de custos e riscos.	A contabilidade previdenciária ajuda na redução de custos e riscos ao garantir a correta mensuração de ativos e passivos, permitindo ajustes nas reservas técnicas e nos planos de benefícios. Com isso, possibilita a identificação precoce de déficits ou superávits, favorecendo ajustes atuariais e otimização da alocação de investimentos, além de assegurar conformidade regulatória, mitigando riscos de penalidades e má gestão.
4. Sobre a internalização da contabilidade e seus benefícios.	A implementação da contabilidade interna oferece diversos benefícios. Primeiramente, permite maior controle do processo, com a equipe interna, proporcionando agilidade na resolução de problemas e acesso direto às informações financeiras. Isso também assegura o cumprimento dos prazos legais, pois a equipe pode adequar suas atividades às necessidades da entidade. Além disso, a confidencialidade é melhorada, reduzindo o risco de exposição de dados sensíveis. A integração com outros departamentos, como recursos humanos e tesouraria, facilita a coordenação e atende melhor às particularidades da organização. A redução da dependência de fornecedores externos confere maior autonomia e flexibilidade, permitindo ajustes estratégicos de forma ágil. Por fim, o conhecimento da cultura organizacional e a capacidade de identificar inconsistências durante as atividades aumentam a confiabilidade do processo contábil, assegurando uma gestão financeira mais eficaz.

Fonte: Elaborada pela autora

5 Conclusão

O desenvolvimento do presente artigo foi elaborado sob a premissa de implantar a contabilidade interna em uma entidade de previdência complementar fechada, para otimizar a tomada de decisão.

Desta forma, o estudo teve como objetivo principal compreender todas as nuances sobre a previdência social, a previdência privada complementar e previdência complementar fechada, ponto este que buscou informações, normas e leis que ordenam a contabilidade previdenciária em entidades fechadas, analisando os aspectos necessários para sua realização interna, como custos necessários, legislações a serem cumpridas e observadas, principais demonstrações contábeis e prazos para entrega de documentos.

No Capítulo 4, a partir do estudo de caso com a empresa A, buscou-se todos os processos necessários para a internalização da contabilidade, desde a necessidade de uma equipe interna para a profissionalização do Setor Contábil, normas e leis que regem a contabilidade para previdência complementar privada, plano de contas específico e principais questões norteadoras e legais que envolvem este processo.

Para complementar este estudo foi realizada uma pesquisa, com os três Diretores Executivos da empresa A, para trazer mais argumentos e opiniões sobre a proposta. A pesquisa revelou que gestores consideram a transparência financeira e o monitoramento da solvência como elementos essenciais para conquistar a confiança dos participantes e assegurar conformidade com as normas regulatórias. Relatórios contábeis bem estruturados foram identificados como ferramentas cruciais para a tomada de decisões estratégicas, permitindo uma alocação de recursos mais eficiente.

Além disso, a contabilidade previdenciária desempenha um papel fundamental na identificação precoce de déficits e superávits, garantindo a saúde financeira das reservas técnicas e mitigando riscos associados. A internalização desse processo proporciona maior controle, agilidade na resolução de problemas e confidencialidade das informações.

As contribuições deste trabalho são significativas em vários aspectos, mostrando a importância em ter um plano de previdência complementar para sociedade em geral. Para os profissionais da área, as orientações práticas podem melhorar a eficiência das operações contábeis. Em nível organizacional, a implementação de uma contabilidade interna pode resultar em gestão mais transparente e eficiente, beneficiando tanto participantes quanto administradores.

Por fim, as padronizações na contabilidade previdenciária têm impactos positivos para a sociedade, garantindo a saúde financeira das entidades e a segurança dos recursos dos participantes. Em suma, a pesquisa confirma a viabilidade e a importância da contabilidade previdenciária interna nas entidades fechadas, promovendo um cenário mais sustentável, confiável e permitindo à pesquisadora, após a finalização desta, demonstrar à empresa estudo de caso, a possibilidade da implantação do setor de contabilidade.

Reitera-se que este estudo se limitou a analisar os itens selecionados na empresa objeto de estudo, ou seja, os resultados obtidos neste não podem ser generalizados em virtude das particularidades da amostra.

Sugere-se, para fins de futuros estudos, que a empresa com base nos resultados apresentados consiga tomar decisões assertivas em relação à proposta e que, de forma contínua, capacite os profissionais contábeis que atuam na mesma, para atuarem de forma a valorizar a área contábil, pela sua importância e impacto social, e que este trabalho possa ser o precursor para novas fontes de estudo do referido tema.

Referências

ABRAPP; ICSS; SINDAPP. **Livro Introdução à Previdência Complementar**. 2. ed. São Paulo, 2008.

BEIRUTH, Azir Xavier; COSTA, Fábio Moraes da; GALDI, Fernando Caio; JUNIOR, Geraldo de Assis Souza (org). **Manual de Contabilidade Aplicado as Entidades Fechadas de Previdência Complementar**. São Paulo: PoloBooks, 2021.

BENTO, Flávio. **Sistema previdenciário e cidadania**: a importância dos recursos previdenciários para milhões de brasileiros e para milhares de comunidades. Revista Em Tempo. v. 3, p. 50-59, ago. 2001. Disponível em: <https://revista.univem.edu.br/emtempo/article/view/103>. Acesso em: 28 Març. 2024.

BRASIL. Instituto Nacional do Seguro Social - INSS. **Institucional**. Brasília: 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/institucional> Acesso em: 16 maio 2024.

BRASIL. **Lei 10.406/2002 (Novo Código Civil), art. 1.179**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 31 Març. 2024.

BRASIL. Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001. **Dispões sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências**. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 29 de maio 2001. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp109.htm. Acesso em: 03 abr. 2024.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Dados Abertos da Previdência Complementar**. Brasília: 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-complementar/dados-abertos-de-previdencia-complementar>. Acesso em: 04 abr. 2024.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **MPS disponibiliza nova versão da Coletânea de Normas**. Brasília: 2024. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-complementar/mais-informacoes/arquivos/coletaneadenormas_24-02.pdf. Acesso em: 06 jun. 2024.

BRASIL. Superintendia Nacional de Previdência Complementar – PREVIC. **Previc divulga planificação contábil para 2021**. Brasília: 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/previc/pt-br/noticias/previc-divulga-planificacao-contabil-para-2021-1> Acesso em: 04 jun. 2024

BRASIL. Superintendia Nacional de Previdência Complementar – PREVIC. **Novo Guia Previc Melhores Práticas Contábeis e de Auditoria**. Brasília: 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/previc/pt-br/publicacoes/guias-de-melhores-praticas/guia-previc-melhores-praticas-contabeis-2021-1-1.pdf/view> Acesso em: 05 jun. 2024

COELHO, Namilton Nei Alves; CAMARGOS, Marcos Antônio de. **Artigo: Fundos de Pensão no Brasil**: Uma Análise Dos Fatores Determinantes para sua expansão na perspectiva dos seus gestores. 12/2011.

CFC. Conselho Federal De Contabilidade. **Norma Brasileira de Contabilidade ITG/CFC Nº 2001 DE 15/12/2022.** Brasília: 2020. Disponível em: https://www2.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?codigo=2022/ITG2001. Acesso em: 02 jun. 2024.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia.** São Paulo: SRV Editora LTDA, 2017. E-book. ISBN 9788502636552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502636552/>. Acesso em: 10 jun. 2024.

FLORIANO FILHO. **Aposentadoria em 2024 exige mais idade e tempo de contribuição.** Agência Senado. 15 Jan. 2024. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2024/01/04/aposentadoria-em-2024-exige-mais-idade-e-tempo-de-contribuicao>. Acesso em: 16 maio 2024.

FONTOURA, Bruna Kayser da. **Estudo da evolução e desenvolvimento da contabilidade aplicada nas entidades fechadas de previdência complementar no Brasil de 2015.** Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). 2017.

GIL, Antonio C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2022. E-book. ISBN 9786559771653. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771653/>. Acesso em: 10 jun. 2024.

GIL, Antonio C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 7ª edição. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2019. E-book. ISBN 9788597020991. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597020991/>. Acesso em: 10 jun. 2024.

HORVATH JÚNIOR, Miguel. **Direito previdenciário.** São Paulo: Editora Manole, 2011.

IBGE-Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Em 2022, expectativa de vida era de 75,5 anos.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/38455-em-2022-expectativa-de-vida-era-de-75-5-anos#:~:text=Uma%20pessoa%20nascida%20no%20Brasil,72%2C8%20anos%20em%20202>. Acesso em: 31 de Març. 2024.

JACOBS, Vinicius Cardoso; SILVA, Priscila Coelho. **Gestão atuarial e ciência de dados: perspectiva a partir da gestão previdenciária.** Revista Científica Multidisciplinar da UniSãoJose.

MASLOW, Abraham H.. **A theory of human motivation.** Psychological Review. 1943

MONTEIRO, P. C. **Importância da Educação Previdenciária.** Revista Técnica do 29º.

NESE, Arlete; GIAMBIAGI, Fabio. **Fundamentos da Previdência Complementar - Da Administração à Gestão de Investimentos.** São Paulo: Atlas, 2020.

PEREIRA, Carlos Augusto Pacheco. **Contabilidade de Fundos de Pensão: Uma avaliação da percepção dos contadores, consultores e auditores sobre as normas contábeis brasileiras e internacionais aplicáveis às EFPC.** Brasília, DF, 2014.

PÓVOAS, Manuel S. Soares. **Na rota das instituições do bem-estar: seguro e previdência.** São Paulo: Green Forest do Brasil, 2010.

SERRANO, Guilherme Gastaldello Pinheiro; VERAS, André Rodrigues. **Os 100 Anos Da Previdência Social**. Ministério do Trabalho e Previdência, 2022.

Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/livro-os-100-anos-da-previdencia-social/livro_os_100_anos_da_previdencia_social_web.pdf.

Acesso em: 16 maio 2024.

SILVA, Maria Elizabete. **E-book Práticas Contábeis 2021**. Disponível em: <http://www.ancep.org.br/wp/>. Acesso em: 07 jun. 2024.

ZARAGOZA NETO, Amable A. T. Por uma nova previdência. **Revista de Previdência/ISSN 1807-443X**. Rio de Janeiro: n.13. p. 223-245. 2012/11.