CTCONF

câmara técnica
de **normas contábeis**
e de demonstrativos fiscais
da federação

Item 2 – Revisão do Capítulo 4 da Parte III (PCE) do MCASP – 12ª edição

Benefícios a Empregados

Apoio

BID
Banco Interamericano de Desenvolvimento

Idealização e realização

Tesouro 40 Anos

MINISTÉRIO DA FAZENDA

MUDANÇA DE ENTENDIMENTO · PLANOS DE BENEFÍCIOS (PB)

Mudança de paradigma para escrituração contábil de PB

ANTES

Fatos contábeis dos planos registrados conforme as regras e os planos regulatórios do RPPS.

Foco no cumprimento formal da regulação e na prestação de contas ao órgão de controle.

→

DEPOIS

Reconhecimento, mensuração, apresentação e divulgação passam a seguir as normas contábeis.

A substância econômica do direito e da obrigação prevalece sobre a forma regulatória.

A norma regulatória permanece vigente e deve ser cumprida: passa a ser objeto de conciliação.

Notas explicativas devem evidenciar divergências entre a base regulatória e a base contábil.

Busca incessante por transparência e *accountability* para os usuários da informação contábil.

Impacto prático — Manter controles permanentes de conciliação, memória de cálculo e evidenciação das diferenças — não apenas converter saldos ao final do exercício.

CAPÍTULO DE BENEFÍCIOS A EMPREGADOS · 12ª EDIÇÃO

12ª edição: contabilidade integralmente baseada nas NBC TSP

Norma contábil	Adoção plena das normas no capítulo. Em especial, a NBC TSP 15 (R1) rege reconhecimento, mensuração e evidenciação.
Unidade gestora do RPPS	Ajustes nos lançamentos contábeis da entidade representada pela unidade gestora do RPPS.
Ente federativo	Ajustes nos lançamentos contábeis do próprio ente, na condição de entidade empregadora.
PCASP	Alguns lançamentos dependem de alteração no plano de contas; há providências previstas antes do final de 2026.

Impacto prático

Revisar em conjunto os roteiros de lançamento dos dois entes, o plano de contas e os sistemas; acompanhar as alterações no PCASP até dezembro de 2026.

ABRANGÊNCIA

O escopo acompanha o vínculo

Inclui

- Contraprestações em troca de serviço prestado por empregados e servidores
- Benefícios de curto prazo, pós-emprego, outros de longo prazo e de rescisão
- Planos de previdência complementar e de assistência à saúde

Não inclui

- Benefícios assistenciais prestados à população
- Remuneração de agentes sem vínculo empregatício

Impacto prático · Identificar corretamente a relação de emprego antes de classificar o benefício.

ARQUITETURA DO ITEM

A classificação orienta o tratamento

01	02	03	04
Classificar	**Identificar**	**Apurar**	**Divulgar**
Qual é a classe do benefício?	Que tipo de plano se aplica?	Qual é a obrigação?	Quais premissas e riscos?

Cada etapa depende da anterior.

> **Impacto prático** · Classificação incorreta contamina a mensuração. A sequência busca uniformidade no reconhecimento e na evidenciação.

DEFINIÇÃO CENTRAL

A definição é abrangente

Benefícios a empregados são todas as formas de contraprestação em troca de serviços.

- Participações no capital ficam excluídas.
- A classificação depende do prazo de liquidação e da natureza do evento gerador.
- A definição alcança benefícios formais e informais, inclusive práticas que criam expectativa válida.

Somente formais?

A prática do ente também pode criar uma obrigação a considerar.

CLASSIFICAÇÃO

Quatro classes organizam o tema

01

Curto prazo

Liquidação até doze meses após o encerramento do período de prestação.

02

Pós-emprego

Devidos após o término do vínculo.

03

Outros de longo prazo

Liquidação após doze meses.

04

Rescisão

Decorrentes da cessação do vínculo por decisão do ente ou do empregado.

> O prazo e o evento gerador orientam a classificação.

BENEFÍCIOS DE CURTO PRAZO

Curto prazo reconhece o serviço

BASE DE RECONHECIMENTO

Valor não descontado

no momento da prestação do serviço

- Salários, férias, décimo terceiro e licenças remuneradas
- Participações nos resultados
- Sem desconto a valor presente, dado o prazo curto

Impacto prático · Férias são acumuladas proporcionalmente ao direito adquirido, conforme o desembolso esperado.

BENEFÍCIOS DE RESCISÃO

Rescisão nasce da terminação da relação

Quando reconhecer

Quando existe obrigação presente de pagar.

- Decisão de encerrar o vínculo; ou
- Oferta que cria expectativa válida de indenização.

Como mensurar

Melhor estimativa do desembolso exigido na data das demonstrações.

Distinção essencial · Rescisão decorre da terminação; pós-emprego decorre do tempo de serviço.

PLANOS PÓS-EMPREGO

O risco distingue os planos

CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA

O ente contribui

O participante assume o risco atuarial.
A obrigação do ente é apenas de contribuir.

OU

BENEFÍCIO DEFINIDO

O ente assume o risco

O ente assume o risco atuarial.
O ente pode até contribuir, mas assume a diferença entre o benefício prometido e os recursos acumulados.

Classificação substantiva · Não depende do nome nem do formato jurídico do plano.

PÓS-EMPREGO · CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA

Contribuição definida: limita a obrigação

SERVIÇO PRESTADO
gera

→

VPD
reconhecimento no período

→

PASSIVO
contribuições devidas e não recolhidas

A obrigação limita-se ao valor definido no regulamento.

> Sem risco atuarial, dispensa avaliação atuarial — mas não a evidenciação.

PÓS-EMPREGO · BENEFÍCIO DEFINIDO

Benefício definido exige mensuração atuarial

MÉTODO

Crédito unitário projetado – PUC (NBC TSP 15 R1)

1. Projetar benefícios futuros.
2. Atribuir o benefício a cada período de serviço.
3. Reconhecer uma unidade adicional de direito em cada período.
4. Refazer a apuração em cada data de fechamento.

Exige avaliação atuarial periódica.

BENEFÍCIO DEFINIDO · CUSTO

O custo reúne quatro componentes

A

Serviço corrente

Direito gerado no período.

B

Serviço passado

Plano alterado ou introduzido.

C

Juros

Efeito do transcurso do tempo sobre a obrigação.

D

Remensurações

Ganhos e perdas atuariais por mudanças de premissas e ajustes por experiência (*ex post* juros).

> Separar a origem de cada parcela permite acompanhar como a obrigação se forma.

RESULTADOS ABRANGENTES

Remensurações ficam no patrimônio líquido consolidado

Ganhos e perdas atuariais

Mudanças de premissas e ajustes por experiência

→

Patrimônio líquido

Conta específica de patrimônio líquido

- Não transitam pela apuração do resultado da entidade empregadora.
- A segregação evita distorções na DVP consolidada.
- Saldo evidenciado e conciliado nas notas explicativas.

> Separar remensuração de resultado de gestão preserva a leitura do exercício.

AVALIAÇÃO ATUARIAL

Premissas devem ser coerentes

FINANCEIRA

Taxa de desconto

Obtida a mercado, por referência a títulos públicos de prazo compatível com a obrigação.

DEMOGRÁFICA

Mortalidade

Tábua geral e de inválidos.

ECONÔMICA E LABORAL

Evolução do benefício

Crescimento salarial, inflação e rotatividade.

Base documental · Premissas coerentes com o contexto demográfico e econômico do ente.

ATIVOS DO PLANO

Ativos de acordo com as normas contábeis

MENSURAÇÃO	OBRIGAÇÃO MAIOR	ATIVOS MAIORES
Ativos ao valor justo na data das demonstrações.	Reconhecer o passivo integral, sem compensação indevida.	Reconhecer ativo respeitando o teto de benefício econômico futuro.

Controle essencial · Documentar a conciliação entre ativos e passivo.

SEÇÃO 4.4 · SPSM

SPSM mantém critérios próprios

Estrutura de proteção social dos militares dos estados, dos territórios e do Distrito Federal.

CONCEITOS E CRITÉRIOS

Sem mudança

Não houve alteração de conceito, escopo ou critério de mensuração.

→

LANÇAMENTOS

Ajustes pontuais

Alterações concentradas em lançamentos contábeis.

> Permanecem as regras de reconhecimento próprias do regime militar.

SEÇÃO 4.4 · CONTABILIZAÇÃO DA FOLHA

Folha mensal muda o lançamento (geral)

ANTES		DEPOIS
Contas redutoras de passivo e contas de VPD no lançamento.	→	Registro direto pelo passivo correspondente.

- Lançamentos de transferência de PMP não circulante para PMP circulante e, em seguida, para passivo de benefícios.
- VPD de acordo com relatório atuarial (não mais mensal).
- Sem trânsito por contas redutoras nem por contas de resultado.
- Impacto na conciliação dos saldos da classe 2 e na leitura das variações patrimoniais.

Impacto prático · Revisar roteiros de lançamento e sistemas de folha.

BENEFÍCIO DEFINIDO · SEÇÃO 4.8

A seção 4.8 padroniza a evidenciação

ANTES	AGORA
Ausência de modelo exemplificativo de notas explicativas.	Conteúdo mínimo e estrutura de apresentação sugeridos.
Falta de informações relevantes e, consequentemente, de transparência. →	Espera-se melhoria na transparência e *accountability*.

Exigência de qualidade · Modelos exemplificativos de NEs orientam rumo à melhoria da informação.

SEÇÃO 4.8 · DESCRIÇÃO E CONCILIAÇÃO

Explicação do plano e saldos por meio de NE

Descrever o plano

- Entidade patrocinadora e regime jurídico
- Benefícios prometidos
- Participantes ativos, inativos e pensionistas

Conciliar saldos inicial e final

Obrigação de benefício definido e ativos do plano.

Serviço corrente | Juros | Remensurações

Contribuições | Benefícios pagos

> A conciliação entre as informações contábeis e regulatórias possuem relevância fundamental para os usuários.

SEÇÃO 4.8 · PREMISSAS E RISCOS

Sensibilidade evidencia riscos

Premissas e sensibilidade

Divulgar premissas atuariais e as bases que as sustentam.

Analisar a sensibilidade da obrigação às variações de cada premissa relevante.

Riscos a descrever

- Atuarial e de investimento
- Liquidez e demográfico
- Contribuição

INDICADOR DE PRAZO Prazo médio ponderado de duração da obrigação

> A nota torna explícitas as fontes de incerteza da obrigação.

IMPLEMENTAÇÃO · PRÓXIMOS PASSOS

Preparar a implementação

01	Revisar a base de dados atuarial e a conciliação entre laudo atuarial e contabilidade.
02	Ajustar o plano de contas e os roteiros de lançamento da folha.
03	Estruturar o modelo de notas explicativas da seção 4.8 (faculdade de utilização do Anexo).
04	Capacitar equipes e documentar controles e premissas.

Dados · lançamentos · notas · controles