Universidade do Estado do Rio de Janeiro
Centro de Ciências Sociais
Faculdade de Administração e Finanças

Isabelle Leal da Silva Cardoso

Efeitos do Passivo de Benefícios Pós-emprego à luz da Norma Brasileira de Contabilidade Técnica do Setor Público (NBC TSP 15) Benefícios a Empregados: um estudo na Marinha do Brasil

Rio de Janeiro
2020

Isabelle Leal da Silva Cardoso

Efeitos do Passivo de Benefícios Pós-emprego à luz da Norma Brasileira de Contabilidade Técnica do Setor Público (NBC TSP 15) Benefícios a empregados: um estudo na Marinha do Brasil

Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Controle de Gestão.

Orientador: Prof. Dr. Waldir Jorge Ladeira dos Santos

Rio de Janeiro

2020

CATALOGAÇÃO NA FONTE
UERJ/REDE SIRIUS/BIBLIOTECA CCS/B

C268 Cardoso, Isabelle Leal da Silva.
Efeitos do Passivo de Benefícios pós-emprego à luz da Norma Brasileira de Contabilidade Técnica do Setor Público (NBC TSP 15) Benefícios a empregados: um estudo na Marinha do Brasil / Isabelle Leal da Silva Cardoso.– 2020.
136 f.

Orientador: Prof. Dr. Waldir Jorge Ladeira dos Santos.
Dissertação (mestrado) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Faculdade de Administração e Finanças.
Bibliografia: f.122-130.

1. Contabilidade – Normas – Brasil – Teses. 2. Passivos (Contabilidade) – Teses. 3. Administração pública – Teses. 4. Brasil – Marinha – Teses. I. Santos, Waldir Jorge Ladeira dos. II. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Faculdade de Administração e Finanças. III. Título.

CDU 657:351

Bibliotecária: Luciana Zöhrer CRB7/5643

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta dissertação.

_____ _____
Assinatura Data

Isabelle Leal da Silva Cardoso

Efeitos do Passivo de Benefícios Pós-emprego à luz da Norma Brasileira de Contabilidade Técnica do Setor Público (NBC TSP 15) Benefícios a empregados: um estudo na Marinha do Brasil

Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Faculdade de Administração e Finanças, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Controle de Gestão.

Aprovada em 23 de março de 2020.

Banca Examinadora:

_____
Prof. Dr. Waldir Jorge Ladeira dos Santos (Orientador)
Faculdade de Administração e Finanças - UERJ

_____
Prof. Dra. Andréa Paula Osório Duque
Faculdade de Administração e Finanças - UERJ

_____
Prof. Dr. Sérgio Luiz de Argolo Bezerra
Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ

Rio de Janeiro

2020

DEDICATÓRIA

Dedico este estudo aos meus queridos pais, Paulo Roberto (*in memoriam*) e Gelquiria, que sempre me incentivaram a estudar para "ser alguém na vida".
A minha irmã Emanuelle.
Ao meu esposo Mauro Henrique, por todo amor, compreensão e paciência.
Ao meu filho, meu príncipe Miguel, por me apoiar com seu amor, carinho e muitos beijinhos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao Deus da minha salvação, porque Ele me formou e me escolheu desde o ventre de minha mãe. Agradeço ao meu Senhor e Salvador Jesus Cristo, pois nEle sou mais que vencedora. Agradeço ao meu precioso amigo Espírito Santo que sempre guia os meus passos, minha vida e meu futuro. Obrigada pelo privilégio de ser chamada filha de Deus e, assim, ter a marca de Cristo em minha mente, minha vida e em todo o meu ser. A Ele toda honra e toda glória por tudo o que acontece na minha vida.

Aos meus queridos e amados pais, Paulo Roberto (*in memoriam*) e Gelquiria. Deus não poderia ter me dados melhores pais do que vocês. Vocês me fizeram ser a pessoa que sou hoje, principalmente nas áreas acadêmica (dizendo sempre e a todo instante que sem estudo não chegaria a lugar algum) e familiar (ensinando a amar e a valorizar à Deus e à família). Amo vocês!

Agradeço à minha irmã Emanuelle, minha amiga desde a infância, que sempre torceu e continua torcendo e orando pelos meus sonhos, planos e conquistas. Te amo!

Ao meu amado esposo Mauro Henrique, que sempre me ajuda a alcançar meus objetivos, projetos e sonhos. Obrigada pela paciência, carinho, amor e compreensão. Te amo muito!

Ao meu filho querido, meu príncipe Miguel, que com seu jeito carinhoso de ser sempre me dá forças para continuar em busca dos meus sonhos, que soube entender meus momentos de ausência ao longo do mestrado e que me enche de beijos para me animar. Te amo de montão!

Aos meus sobrinhos fofos e lindos, Liz e Pedro, que chegaram juntinhos, de uma só vez, para trazer ainda mais alegrias à minha vida e à toda família.

Agradeço ao meu cunhado pela torcida e força durante o mestrado.

Aos meus amigos de faculdade que torcem e sempre torceram por mim e pelas minhas conquistas.

Agradeço aos amigos Shirley e Carlos, pelo companheirismo, amizade e parceria ao longo dessa jornada. Aos demais colegas de turma do mestrado, pelo convívio e compartilhamento de experiências e conhecimento. Que Deus os abençoe muitíssimo!

Ao meu orientador, Prof. Dr. Waldir Jorge Ladeira dos Santos, pela paciência e pelos ensinamentos. Obrigada por facilitar a construção deste estudo. Foi realmente gratificante e uma grande honra ter sido sua orientanda.

Agradeço à querida Professora Andréa Paula Osório Duque, pela dedicação, empenho, atenção, ajuda e muita paciência ao longo do mestrado, especialmente na elaboração da dissertação.

Ao Prof. Dr. Sérgio Luiz de Argolo Bezerra pelas valiosas contribuições para esta pesquisa. Aos demais docentes do Programa, por todo o aprendizado adquirido nas diversas atividades acadêmicas realizadas ao longo desses anos.

À toda equipe da secretaria do Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis (PPGCC), pela atenção e apoio de sempre.

Por fim, preciso agradecer à minha querida Marinha do Brasil, pela oportunidade que me proporcionou de realizar o meu sonho de fazer Mestrado em Ciências Contábeis. Ao Vice-Almirante (IM) Hugo Cavalcante Nogueira, ao Capitão de Fragata (IM) Esdras Carvalho de Santana, à Capitão de Fragata (IM) Crisleia Aparecida Rebouças Farias e à CT (IM) Mônica Amorim Ferreira Vargas de Souza, por todo apoio e incentivo, ao participar do processo seletivo para o mestrado.

Meus agradecimentos especiais a todos os amigos da DFM e da CORM que torceram muito pela minha aprovação no mestrado.

Agradeço ao Capitão de Mar e Guerra (IM) Anderson Soares Silva, ao CF (IM) Anderson Chaves da Silva, e Capitão de Corveta (IM) Catia (e amiga), vocês também fazem parte dessa conquista.

Por fim, agradeço à Organização Militar (DFM) na qual foi realizado este estudo, pelo apoio demonstrado ao longo da pesquisa e pelo privilégio de servir nesta brilhante Diretoria há mais de 10 anos.

Com muito carinho, muitíssimo obrigada por tudo!

O sentimento é de gratidão e dever cumprido!

Disse Jesus: Pois todo o que pede, recebe; e quem busca, acha; e ao que bate, abrir-se-lhe-á.

Mateus 7:8

RESUMO

CARDOSO, Isabelle Leal da Silva. *Efeitos do Passivo de Benefícios Pós-emprego à luz da Norma Brasileira de Contabilidade Técnica do Setor Público (NBC TSP 15) Benefícios a empregados:* um estudo na Marinha do Brasil, 2020. 136 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) - Faculdade de Administração e Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2020.

A Norma Brasileira de Contabilidade Técnica do Setor Público – Benefícios a Empregados (NBCT SP 15) estabelece que as entidades do setor público deverão contabilizar e divulgar os benefícios a empregados, entre os quais têm-se os benefícios pós-emprego, reconhecendo o passivo e a despesa a eles relacionados. Nesse sentido, o objetivo desta pesquisa consiste em analisar os efeitos do passivo de benefícios pós-emprego atinente aos militares veteranos (inativos e reformados) e pensionistas da Marinha do Brasil e seus desafios, à luz da NBC TSP 15 – Benefícios a empregados. A metodologia da pesquisa classifica-se como exploratória com abordagem qualitativa por meio de estudo de caso único, cuja unidade de análise foi a Marinha do Brasil, representada pela Diretoria de Finanças da Marinha (DFM). Para cumprir o objetivo proposto, a pesquisa empregou a análise documental e cinco entrevistas semiestruturadas com profissionais que atuam nas áreas contábil, normativa e atuarial da DFM como forma de coleta de dados. Os resultados desta pesquisa apontam que a maioria dos entrevistados é do sexo feminino, com formação em Ciências Contábeis, e trabalha na DFM pelo período compreendido entre 1 a 5 anos. O estudo revelou que o passivo de benefícios pós-emprego na Marinha do Brasil ainda não está em conformidade com o preconizado pela NBC TSP 15, haja vista que a provisão atinente aos militares veteranos (inativos e reformados) não encontra-se evidenciada nas demonstrações contábeis da Marinha e que a provisão atinente aos pensionistas da Marinha, tem sido evidenciada no Balanço Patrimonial da entidade, desde o exercício de 2017, pelo método de avaliação atuarial agregado, em desacordo com o método atuarial recomendado pela norma. Constatou-se que o maior desafio consiste na mensuração adequada do passivo de benefícios pós-emprego, visto que são necessários estudos e debates mais aprofundados sobre aspectos contábeis e atuariais relacionados aos militares das Forças Armadas, como, por exemplo, tábuas demográficas a utilizar e adequação do método de custeio atuarial aderentes às especificidades da carreira dos militares.

Palavras-chave: Benefícios a empregados. Benefícios pós-emprego. Passivo atuarial. Normas Brasileiras de Contabilidade. Marinha do Brasil.

ABSTRACT

CARDOSO, Isabelle Leal da. *Effects of Post-Employment Benefit Liabilities in light of the Brazilian Public Sector Technical Accounting Standard (NBC TSP 15) Employee Benefits: a Study in the Brazilian Navy*, 2020. 136 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) - Faculdade de Administração e Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2020.

The Brazilian Standard for Public Sector Technical Accounting - Employee Benefits (NBCT SP 15) establishes that public sector entities must account for and disclose employee benefits, including post-employment benefits, recognizing liabilities and the expense related to them. In this sense, the objective of this research is to analyze the effects of the post-employment benefits liability related to veteran military personnel (retired and retired) and pensioners of the Brazilian Navy and their challenges, in the light of NBC TSP 15 - Employee benefits. The research methodology is classified as exploratory with a qualitative approach through a single case study, whose unit of analysis was the Brazilian Navy, represented by the Navy Finance Directorate (DFM). To fulfill the proposed objective, the research used documentary analysis and five semi-structured interviews with professionals who work in the accounting, regulatory and actuarial areas of DFM as a form of data collection. The results of this research indicate that the majority of the interviewees are female, with a background in Accounting, and work at DFM for the period between 1 to 5 years. The study revealed that the post-employment benefit liability in the Brazilian Navy is not yet in line with the recommendations of NBC TSP 15, given that the provision for veteran military personnel (retired and retired) is not evidenced in the financial statements. of the Navy and that the provision pertaining to Navy pensioners, has been evidenced in the entity's Balance Sheet, since the year of 2017, by the aggregate actuarial valuation method, in disagreement with the actuarial method recommended by the standard. It was found that the biggest challenge is the adequate measurement of post-employment benefit liabilities, since more in-depth studies and debates are needed on accounting and actuarial aspects related to the Armed Forces military, such as, for example, demographic tables to be used and adequacy of the actuarial costing method adhering to the specificities of the military's career.

Keywords: Employee benefits. Post-employment benefits. Actuarial liabilities. Brazilian Accounting Standards. Brazil's navy.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Provisão x Passivo Contingente 35

Quadro 2 - Plano de Contribuição Definida (CD) x Plano de Benefício Definido (BD) 41

Quadro 3 - Métodos de Custeio no Regime de Capitalização 50

Quadro 4 - Benefícios Concedidos X Benefícios a Conceder 51

Quadro 5 - Características dos tipos de estudos de caso 67

Quadro 6 - Objetivos específicos da pesquisa X Questões do estudo de caso 74

Quadro 7 - Aspectos para definição de passivo 79

Quadro 8 - Mensuração de planos de Contribuição Definida (CD) e de Benefício Definido (BD) 85

Quadro 9 - Premissas atuariais para a provisão referente às pensões militares concedidas 98

Quadro 10 - Metodologia de cálculo para a provisão referente às pensões militares concedidas 98

Quadro 11 - Roteiro de entrevista semiestruturada 134

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Condições para constituir provisão 32
Figura 2 - Passivo Contingente (pela ausência de uma obrigação presente) 33
Figura 3 - Passivo Contingente (pela ausência de uma estimativa confiável) 34
Figura 4 - Passivo Contingente (pela ausência de provável saída de recursos) 34
Figura 5 - Tipos de Benefícios a empregados 39
Figura 6 - Custo do benefício definido x Demonstrações Contábeis 46
Figura 7 - Etapas para realização de estudos de casos 67
Figura 8 - Árvore de Decisão 81
Figura 9 - Critérios para o reconhecimento de passivo de benefícios pós-emprego ... 82

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Projeção das despesas com militares veteranos (inativos e reformados) das Forças Armadas – Exercício 2017 91
Tabela 2 - Projeção das despesas com militares veteranos (inativos e reformados) das Forças Armadas – Exercício 2018 93
Tabela 3 - Projeção das despesas com militares veteranos (inativos e reformados) das Forças Armadas – Exercício 2019 96
Tabela 4 - Provisões a longo prazo (Pensões Militares Concedidas) contabilizadas ... 99

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Área de formação dos entrevistados 102
Gráfico 2 - Tempo que o entrevistado trabalha na DFM 103
Gráfico 3 - Meios pelos quais os entrevistados tomam conhecimento sobre a publicação das NBC TSP 104
Gráfico 4 - Quantidade de cursos e/ou eventos de capacitação técnica que o entrevistado participou nos últimos três anos 114

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AL	Actuarial Liability
AMAZUL	Amazônia Azul
BACEN	Banco Central do Brasil
BD	Benefício Definido
BGU	Balanço Geral da União
BIEG-MD	Banco de Informações Estratégicas e Gerenciais do Ministério da Defesa
CASNAV	Centro de Análises de Sistemas Navais da Marinha
CASP	Contabilidade Aplicada ao Setor Público
CCCPM	Caixa de Construção de Casas do Pessoal da Marinha
CCIMAR	Centro de Controle Interno da Marinha
CCONT	Coordenação-Geral de Contabilidade da União
CD	Contribuição Definida
CFC	Conselho Federal de Contabilidade
CIM	Corpo de Intendentes da Marinha
CN	Custo Normal
CPC	Código de Pronunciamentos Contábeis
CRC	Conselho Regional de Contabilidade
CRC-RJ	Conselho Regional de Contabilidade do Estado do Rio de Janeiro
CVM	Comissão de Valores Mobiliários
DE	Diretoria Especializada
DFM	Diretoria de Finanças da Marinha
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FMI	Fundo Monetário Internacional
FUNPRESP	Fundo de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo
GA/NBC TSP	Grupo Assessor das Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicada ao Setor Público
GKM	Generalized Kontsevich Model
GR	Gerenciamento de Resultados
GTI	Grupo de Trabalho Interministerial

IAS	International Accounting Standard
IASB	International Accounting Standards Board
IBRACON	Instituto dos Auditores Independentes do Brasil
IFAC	International Federation of Accountants
IFRS	International Financial Reporting Standards
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
IPCA	Índice de Preços ao Consumidor Amplo
IPSAS	International Public Sector Accounting Standard
IPSASB	International Public Sector Accounting Standard Board
LDO	Lei de Diretrizes Orçamentárias
LRF	Lei de Responsabilidade Fiscal
MB	Marinha do Brasil
MCASP	Manual de Contabilidade Aplicada ao Setor Público
MD	Ministério da Defesa
ME	Ministério da Economia
MF	Ministério da Fazenda
MPDG	Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão
MPOG	Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
MPS	Ministério da Previdência Social
NBC	Normas Brasileiras de Contabilidade
NBC P	Normas Brasileiras de Contabilidade Profissionais
NBC PA	Normas Brasileiras de Contabilidade Profissionais do Auditor Independente
NBC PG	Normas Brasileiras de Contabilidade Profissionais Geral
NBC PI	Normas Brasileiras de Contabilidade Profissionais do Auditor Interno
NBC PP	Normas Brasileiras de Contabilidade Profissionais do Perito
NBC T	Normas Brasileiras de Contabilidade Técnicas
NBC TA	Normas Brasileiras de Contabilidade Técnicas de Auditoria Independente de Informação Contábil Histórica
NBC TAG	Normas Brasileiras de Contabilidade Técnicas de Auditoria Governamental
NBC TG	Normas Brasileiras de Contabilidade Técnicas Geral
NBC TI	Normas Brasileiras de Contabilidade Técnicas de Auditoria Interna

NBC TO	Normas Brasileiras de Contabilidade Técnicas de Asseguração de Informação Não Histórica
NBC TP	Normas Brasileiras de Contabilidade Técnicas de Perícia
NBC TR	Normas Brasileiras de Contabilidade Técnicas de Revisão de Informação Contábil Histórica
NBC TSC	Normas Brasileiras de Contabilidade Técnicas de Serviço Correlato
NBC TSP	Normas Brasileiras de Contabilidade Técnicas do Setor Público
NBCASP	Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicada ao Setor Público
NC	Normal Cost
NE	Nota Explicativa
NRF	Novo Regime Fiscal
NTN-B	Notas do Tesouro Nacional série B
OM	Organização Militar
PA	Passivo Atuarial
PAPEM	Pagadoria de Pessoal da Marinha
PCPR	Prestação de Contas do Presidente da República
PIB	Produto Interno Bruto
PIPCP	Plano de Implantação dos Procedimentos Contábeis Patrimoniais
PLDO	Projeto de Lei de Diretrizes Orçamentárias
PMP	Provisão Matemática Previdenciária
PUC	Projected Unit Credit
RCPG	Relatórios Contábeis de Propósito Geral
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
RPPS	Regime Próprio de Previdência Social
RREO	Relatório Resumido de Execução Orçamentária
SG	Secretaria-Geral
SGM	Secretaria-Geral da Marinha
SIAFI	Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal
SPMFA	Sistema de Pensões Militares das Forças Armadas
SPSMFA	Sistema de Proteção Social dos Militares das Forças Armadas
STN	Secretaria do Tesouro Nacional
SUCON	Subsecretaria de Contabilidade Pública
SVPM	Serviço de Veteranos e Pensionistas da Marinha

TCU	Tribunal de Contas da União
UG	Unidade Gestora

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO	19
1	**REFERENCIAL TEÓRICO**	24
1.1	**Normas Brasileiras de Contabilidade (NBC)**	24
1.1.1	Norma Brasileira de Contabilidade Técnica do Setor Público Estrutura Conceitual	28
1.1.2	Norma Brasileira de Contabilidade Técnica do Setor Público Provisões, Passivos Contingentes e Ativos Contingentes	31
1.2	**Benefícios a empregados**	36
1.2.1	Contexto histórico	36
1.2.2	Norma Brasileira de Contabilidade Técnica do Setor Público Benefícios a Empregados	38
1.2.2.1	Planos de Benefícios Pós-Emprego	40
1.2.2.1.1	Plano de Contribuição Definida (CD)	42
1.2.2.1.2	Plano de Benefício Definido (BD)	43
1.2.3	Aspectos atuariais	47
1.2.4	Benefícios a Empregados na Administração Pública	54
1.3	**Estudos anteriores sobre Benefícios a empregados**	59
1.3.1	No Setor Público	60
1.3.2	No Setor Privado	63
2	**METODOLOGIA**	65
2.1	**Tipo de pesquisa**	65
2.2	**Protocolo de estudo de caso**	68
2.2.1	Visão geral do estudo de caso	68
2.2.2	Procedimentos de campo	70
2.2.2.1	Análise documental	71
2.2.2.2	Entrevistas	71
2.2.3	Questões do estudo de caso	74
2.2.4	Guia para o relatório do estudo de caso	75
2.3	**Delimitação da pesquisa**	76
2.4	**Limitações do método**	77

3 **ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS** 78
3.1 **Análise das Normas Brasileiras de Contabilidade Técnicas do Setor Público (NBC TSP)** 78
3.1.1 Reconhecimento 79
3.1.2 Mensuração 83
3.1.3 Evidenciação 85
3.1.4 Passivo de benefícios pós-emprego na Marinha do Brasil 87
3.2 **Avaliação do passivo de benefícios pós-emprego na Marinha do Brasil** 89
3.2.1 Avaliação do passivo de benefícios pós-emprego atinente aos militares veteranos (inativos e reformados) 89
3.2.2 Avaliação do passivo de benefícios pós-emprego atinente às pensões militares 97
3.3 **Percepção dos profissionais da Diretoria de Finanças da Marinha (DFM) sobre o passivo de benefícios pós-emprego na Marinha** 101
3.3.1 Perfil dos entrevistados 102
3.3.2 Aspectos organizacionais, normativos e contábeis 103
3.3.3 Aspectos organizacionais e atuariais 110
3.3.4 Aspectos relacionados à capacitação técnica dos entrevistados 113
3.3.5 Aspectos gerais sobre o conhecimento técnico e os procedimentos necessários para o reconhecimento, a mensuração e a evidenciação do passivo de benefícios pós-emprego 115
CONSIDERAÇÕES FINAIS 118
REFERÊNCIAS 122
ANEXO – Equações de cálculos dos Métodos de Custeio Atuarial no Regime de Capitalização 131
APÊNDICE – Roteiro de entrevista semiestruturada 134

INTRODUÇÃO

A Contabilidade Pública no Brasil baseia-se na Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964, que "estatui normas gerais de Direito Financeiro para elaboração e controle dos orçamentos e balanços da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal", tendo como principal instrumento o orçamento público (BRASIL, 1964).

Consequentemente, os registros e as demonstrações contábeis concentram-se nos aspectos orçamentários dos entes públicos, em detrimento da evidenciação do objeto da Ciência Contábil: o patrimônio.

Com a finalidade de reafirmar a condição da Contabilidade no Setor Público como Ciência, resgatando os princípios contábeis, vigentes à época, e o devido enfoque ao patrimônio público, o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) publicou, em 2008, o documento "Orientações estratégicas para a Contabilidade Aplicada ao Setor Público no Brasil" (CFC, 2008). O CFC destaca que esse documento estabelece diretrizes relacionadas à promoção do desenvolvimento conceitual e ao fortalecimento institucional da Contabilidade Aplicada ao Setor Público (CASP) e estimula a convergência às Normas Internacionais de Contabilidade Aplicadas ao Setor Público (CFC, 2008).

Assim, em relação à primeira diretriz estabelecida (promoção do desenvolvimento conceitual da Contabilidade Aplicada ao Setor Público), o CFC elaborou, ainda em 2008, as dez primeiras Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicadas ao Setor Público (NBCASP), estruturadas em NBC T 16.1 a NBC T 16.10, também conhecida como NBCASP 16. As NBCASP 16 representam um marco importante para os profissionais da contabilidade que atuam no Setor Público e causou mudanças em práticas vigentes há mais de 40 anos no Brasil (FEIJÓ; BUGARIM, 2008).

Nesse sentido, considerando o papel institucional do CFC e o disposto na Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) que atribui à Secretaria do Tesouro Nacional (STN), a responsabilidade de consolidação e normatização das contas públicas nacionais, o então Ministério da Fazenda (MF) editou a Portaria nº 184, de 25 de agosto de 2008. Esse normativo dispõe

> sobre as diretrizes a serem observadas no setor público (pelos entes públicos) quanto aos procedimentos, práticas, elaboração e divulgação das demonstrações contábeis, de forma a torná-los convergentes com as Normas Internacionais de Contabilidade Aplicadas ao Setor Público. (MF, 2008, p. 24).

Dessa forma, o registro dos fatos que afetam o patrimônio dos entes públicos, segundo o regime de competência, ou seja, o registro das transações no período a que se referem, conforme seu fato gerador, quer sejam dependentes ou independentes da execução orçamentária, e o registro de outros procedimentos contábeis em observância às normas internacionais, como as provisões, o estoque e a depreciação, tornaram-se o foco da Contabilidade Pública, que passou a ser denominada Contabilidade Aplicada ao Setor Público (STN, 2018a).

Em decorrência disso, a necessidade de reconhecimento, mensuração e evidenciação de ativos e passivos pelos entes públicos tem sido objeto das auditorias do Balanço Geral da União (BGU), realizadas anualmente pelo Tribunal de Contas da União (TCU).

Dentre esses passivos, cabe ressaltar que, desde o ano de 2012, a importância do registro do passivo atuarial vem sendo enfatizada pelo TCU, por meio dos Relatórios e Pareceres Prévios sobre as Contas do Governo da República[1].

De acordo com a STN (2018a, p. 262), o passivo atuarial (também conhecido como provisões matemáticas previdenciárias) "representa o valor presente do total dos recursos necessários ao pagamento dos compromissos dos planos de benefícios, calculados atuarialmente, em determinada data".

O objetivo da contabilidade previdenciária, segundo Lima e Guimarães (2009, p. 23), consiste em "evidenciar a capacidade econômico-financeira do ente público, em garantir, ao indivíduo que não tem mais capacidade laborativa, os recursos necessários à sua sobrevivência e de seus dependentes".

Nesse contexto, a STN divulgou, em 2015, por meio da Portaria nº 548, de 24 de setembro, o Plano de Implantação dos Procedimentos Contábeis Patrimoniais (PIPCP) que dispõe sobre os prazos-limite obrigatórios a serem observados pela União, Estados, Municípios e Distrito Federal para a adoção de procedimentos contábeis patrimoniais em todos os seus órgãos e entidades (STN, 2015).

No caso da União, o prazo-limite estabelecido para a preparação de sistemas, demais providências para a implantação e a obrigatoriedade dos registros contábeis relacionados ao passivo atuarial dos militares das Forças Armadas foi imediato.

Apesar de a obrigatoriedade do registro do passivo atuarial ter sido estabelecida em 2015, somente em 31 de outubro de 2018, o CFC publicou a Norma Brasileira de Contabilidade Técnica do Setor Público Benefícios a Empregados (NBC TSP 15), elaborada

[1] TCU. Contas do Governo da República. Disponível em: https://portal.tcu.gov.br/contas/contas-do-governo-da-republica/. Acesso em: 13 set. 2019.

de acordo com a *International Public Sector Accounting Standard Employee Benefits* (IPSAS nº 39), editada pelo *International Public Sector Accounting Standard Board* da *International Federation of Accountants* (IPSASB/IFAC)[2], em decorrência do processo de convergência.

A NBC TSP 15 estabelece que as entidades do setor público deverão contabilizar e divulgar os benefícios a empregados, reconhecendo o passivo e a despesa a eles relacionados, com vigência a partir de 1º de janeiro de 2019 (CFC, 2018a).

De acordo com essa norma, empregados são todos "os ocupantes de cargos, empregos ou funções públicas, civis ou militares, os membros de qualquer dos poderes, os detentores de mandato eletivo e os demais agentes políticos que recebam qualquer espécie remuneratória" (CFC, 2018a).

Os benefícios a empregados são "todas as formas de compensação proporcionadas pela entidade em troca de serviços prestados pelos seus empregados ou pela rescisão do contrato de trabalho". Entre esses benefícios, têm-se os benefícios pós-emprego "que serão pagos após o período de emprego", excetuando-se os benefícios rescisórios e os benefícios de curto prazo a empregados (CFC, 2018a, p. 3), os quais se configuram como o *corpus* desta pesquisa.

Nesse sentido, o estudo pretende responder a seguinte questão de pesquisa: Quais os efeitos e desafios da implantação da NBC TSP 15 na Marinha do Brasil, no que tange ao reconhecimento, mensuração e evidenciação do passivo de benefícios pós-emprego atinente aos militares veteranos (inativos e reformados) e pensionistas?

A pesquisa realiza um estudo na Marinha do Brasil (MB), pois é uma instituição nacional que possui relevantes serviços prestados à sociedade. Eles estão relacionados "à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem" (BRASIL, 2005).

A Organização Militar (OM) escolhida para pesquisa foi a Diretoria de Finanças da Marinha (DFM), denominada Setorial Contábil da Marinha[3]. A motivação para a escolha dessa Organização reside no fato de se tratar de uma Diretoria Especializada (DE), responsável por orientar, coordenar e corrigir as atividades de contabilidade das demais OM da Marinha do Brasil.

---

[2] As siglas correspondentes na tradução são: "Padrões Internacionais de Contabilidade do Setor Público" (IPSAS) e "Conselho Internacional de Padrões Contábeis do Setor Público/Federação Internacional de Contadores" (IPSASB/IFAC).

[3] Setoriais Contábeis são "unidades de gestão interna dos Ministérios [...], responsáveis pelo acompanhamento contábil no Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal (SIAFI) de determinadas unidades gestoras executoras ou órgãos sob sua supervisão", podendo ser caracterizadas nas seguintes formas: Setorial Contábil de Unidade Gestora, Setorial Contábil de Órgão e Setorial Contábil de Órgão Superior (STN, 2017, p. 2).

Dessa forma, este estudo pode contribuir para o aperfeiçoamento das atividades relacionadas à Gestão Contábil na MB, sobretudo no que se refere ao processo de implantação e cumprimento das orientações contidas nas Normas Brasileiras de Contabilidade Técnicas do Setor Público, em especial a NBC TSP 15 – Benefícios a empregados.

A temática de benefícios a empregados tem sido objeto de pesquisas, tanto no setor privado quanto no setor público (focadas no Regime Próprio de Previdência Social – RPPS, dos servidores civis da União). Entretanto, o diferencial do presente estudo consiste em debater os aspectos ou efeitos da contabilização e registro do passivo com benefícios a empregados, especificamente os benefícios pós-emprego, no âmbito militar (militares veteranos e pensionistas da Marinha).

Outro ponto relevante sobre esse tema diz respeito à fase atual da Contabilidade Pública no Brasil, que está redirecionando seu foco para o patrimônio (contabilidade patrimonial), por meio de seus principais documentos normativos (Normas Brasileiras de Contabilidade Técnicas do Setor Público – NBC TSP – e Manual de Contabilidade Aplicada ao Setor Público – MCASP). Ou seja, o debate acerca do registro do passivo de benefícios pós-emprego nas entidades públicas reafirma a importância da contabilidade governamental, bem como possibilita ampliar o conhecimento prático sobre essa matéria.

Diante da questão de pesquisa proposta, o estudo estabeleceu os objetivos geral e específicos, conforme detalhado abaixo:

OBJETIVO GERAL

- Analisar os efeitos do passivo de benefícios pós-emprego atinente aos militares veteranos (inativos e reformados) e pensionistas da Marinha do Brasil e seus desafios, à luz da NBC TSP 15 – Benefícios a empregados.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Descrever os critérios estabelecidos pela NBC TSP 15 (Benefícios a empregados) para o reconhecimento, a mensuração e a evidenciação do passivo de benefícios pós-

emprego atinente aos militares veteranos (inativos e reformados) e pensionistas da Marinha do Brasil.

- Avaliar o passivo de benefícios pós-emprego atinente aos militares veteranos (inativos e reformados) e pensionistas da Marinha do Brasil, à luz da NBC TSP 15 (Benefícios a empregados).
- Investigar a percepção de profissionais da Marinha que atuam nas áreas contábil, normativa e atuarial da Setorial Contábil do Comando da Marinha (DFM), em relação ao conhecimento técnico e procedimentos necessários para o registro do passivo de benefícios pós-emprego atinente aos militares veteranos (inativos e reformados) e pensionistas da Marinha do Brasil, à luz da NBC TSP 15 (Benefícios a empregados).

Esta dissertação está estruturada da seguinte forma: além desta introdução, a primeira seção apresenta o referencial teórico abordando os aspectos relacionados às Normas Brasileiras de Contabilidade (NBC), aos benefícios a empregados e estudos anteriores sobre benefícios a empregados. A segunda seção descreve os procedimentos metodológicos. A terceira seção traz a análise e discussão dos resultados. Por fim, são feitas as considerações finais. Nas referências constam todos os trabalhos pesquisados no desenvolvimento desta pesquisa.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

Para atingir o objetivo proposto pela pesquisa, esta seção contempla os aspectos teóricos em três subseções, quais sejam: Normas Brasileiras de Contabilidade; Benefícios a empregados, seus conceitos e aplicações e estudos anteriores sobre benefícios a empregados.

1.1 Normas Brasileiras de Contabilidade (NBC)

A publicação das Normas Brasileiras de Contabilidade voltadas para o setor público "representa uma nova etapa da Contabilidade Pública, que passa a incluir, além do enfoque orçamentário, a visão patrimonial [...]" (SILVA, 2011, p. 355), bem como preencheu uma lacuna que havia em relação à ausência de normas contábeis específicas para o setor público (SILVA, 2011).

Assim, antes de abordar as Normas Brasileiras de Contabilidade (NBC), é importante conhecer o processo que deu início à sua estrutura atual.

As NBC são editadas pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) com base nos "padrões de elaboração e estilos utilizados nas normas internacionais", em decorrência do processo de convergência da contabilidade aos padrões internacionais (CFC, 2011, p. 1).

O processo de convergência, também chamado de processo de harmonização das normas contábeis, consiste em um processo de mudanças que visa padronizar procedimentos e políticas contábeis entre países, ou seja, consiste em um processo de adequação das normas contábeis de um país às normas internacionais de contabilidade (DINIZ et al., 2015).

No setor privado, as Normas Internacionais de Contabilidade são conhecidas como IFRS, sigla em inglês para *International Financial Reporting Standards.* Segundo Alexander e Jermakowicz (2006), as IFRS são padrões contábeis de alta qualidade, convergentes e aceitos mundialmente. Com base nas IFRS, foram desenvolvidas as IPSAS, sigla em inglês para *International Public Sector Accounting Standards*, que são as Normas Internacionais de Contabilidade Aplicadas ao Setor Público (DINIZ et al., 2015).

Portanto, não houve necessidade de serem criados outros conceitos e definições para a contabilidade aplicada ao setor público. Tanto as IFRS quanto as IPSAS são emitidas e

revisadas pelo IASB, sigla em inglês para *International Accounting Standards Board* (DINIZ et al., 2015).

No Brasil, assim como ocorre em outros países, tendo em vista que um dos principais objetivos da convergência consiste em possibilitar a comparação entre as demonstrações contábeis apresentadas pelos países, o processo de convergência da contabilidade aos padrões internacionais abrange tanto o setor privado quanto o setor público (MAPURUNGA; MENESES; PETER, 2011).

De acordo com o IFAC (2006), o processo de convergência aumenta a qualidade e a transparência dos relatórios e informações contábeis, bem como proporciona uma estrutura para tomada de decisão daqueles envolvidos na governança e na estrutura da gestão pública.

O Comitê de Convergência do CFC corrobora a visão do IFAC ao afirmar que esse processo "visa contribuir [...] com o desenvolvimento sustentável do país, mediante reforma contábil" em diversas áreas, como auditoria, regulatória e no treinamento dos profissionais envolvidos, o que resulta "em uma maior transparência das informações financeiras utilizadas no mercado, bem como no aprimoramento das práticas profissionais" (CFC, 2019).

De acordo com Diniz et al. (2015, p. 276), as Normas ou Padrões Internacionais de Contabilidade Aplicadas ao Setor Público (IPSAS) são pronunciamentos que visam orientar e harmonizar a contabilidade aplicada ao setor público nos diversos países, com o propósito de proporcionar transparência, eficiência e qualidade às informações repassadas e têm como objetivo:

> melhorar as informações da contabilidade aplicada ao setor público, permitindo a comparabilidade e a instrumentalização do controle social das entidades estatais, tornando possível o entendimento das informações geradas a partir da escrituração e evidenciá-las nos demonstrativos contábeis, provocando profundas mudanças na gestão, quer no modo de gerir o patrimônio público, quer na forma de reconhecimento, mensuração e evidenciação de itens patrimoniais.

A implementação das IPSAS "poderá ocasionar diversas mudanças no setor público, principalmente no que tange ao aumento na transparência das informações, bem como na eficiência e na eficácia das ações governamentais" (DINIZ et al., 2015, p. 278).

Nesse sentido, Silva (2011, p. 356) destaca que a transparência "tem relações estreitas com o orçamento e refere-se à limpidez decorrente do fenômeno através dos quais se distinguem nitidamente as escolhas orçamentárias" e a evidenciação "orienta os sistemas contábeis para o patrimônio como objeto de estudos da Contabilidade desde a edição da Lei nº 4.320/64, que nos arts. 83 e 90 utiliza a expressão evidenciar, que significa mostra com clareza, comprovar de modo a não oferecer dúvidas".

No Brasil, o primeiro passo do processo de convergência foi realizado, em 2004, pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC)[4], com a publicação da Portaria nº 37/2004, que instituiu o grupo de estudos voltados para a área pública com a finalidade de propor Normas de Contabilidade Aplicadas ao Setor Público alinhadas às Normas Internacionais de Contabilidade do ao Setor Público (IPSAS) editadas pelo IFAC (FEIJÓ; BUGARIM, 2008; DINIZ et al., 2015).

Nesse contexto, pela Resolução CFC nº 1.103/07, foi criado o Comitê Gestor da Convergência no Brasil, cujo objetivo consiste em

> identificar e monitorar as ações a serem implantadas para viabilizar a convergência das Normas Contábeis [...], a partir das Normas Brasileiras de Contabilidade editadas pelo CFC, dos Pronunciamentos de Contabilidade [...] editados pelo Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC) [...], bem como de assuntos regulatórios no Brasil, com vistas ao seu alinhamento às Normas Internacionais de Contabilidade emitidas pelo IASB, [...] e às melhores práticas internacionais em matéria regulatória. (CFC, 2007, p. 2)

Assim, o CFC, por meio do seu grupo assessor instituído, elaborou, em 2008, o documento "Orientações Estratégicas para a Contabilidade Aplicada ao Setor Público no Brasil" estabelecendo diretrizes voltadas para a promoção do desenvolvimento conceitual da Contabilidade Aplicada ao Setor Público, para estimular a convergência às Normas Internacionais de Contabilidade Aplicadas ao Setor Público (IPSAS) e para fortalecer institucionalmente a Contabilidade Aplicada ao Setor Público (FEIJÓ; BUGARIM, 2008).

Em seguida, o Governo Federal, por intermédio do então Ministério da Fazenda (MF), realizou outra ação fundamental no processo de convergência da contabilidade pública aos padrões internacionais com a publicação da Portaria nº 184/2008, de 25 de agosto de 2008, estabelecendo diretrizes a serem observadas pelos entes públicos (FEIJÓ; BUGARIM, 2008).

Segundo Feijó e Bugarim (2008, p. 82), a Portaria nº 184/2008, do Ministério da Fazenda (MF) visava "elevar o nível de institucionalização do processo" nos moldes do que foi realizado no setor privado, por meio de atos publicados pelo Banco Central do Brasil (BACEN) e pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM).

Ainda em 2008, em observância à primeira diretriz estabelecida no documento "Orientações Estratégicas para a Contabilidade Aplicada ao Setor Público no Brasil", o CFC editou um conjunto de dez normas, denominadas Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicada ao Setor Público (NBCASP), estruturadas nas NBC T 16.1 a NBC T 16.10, representando um passo importante no setor público, visto que trouxe mudanças de práticas

---

[4] Órgão regulador das práticas contábeis no âmbito nacional e membro da *International Federation of Accountants* (IFAC).

que estavam em vigor por mais de 40 anos. (FEIJÓ; BUGARIM, 2008; CRUVINEL; LIMA, 2011).

As NBCASP 16 tinham como foco "uma contabilidade patrimonial integral", ou seja, "o registro de todos os itens de bens, direitos, obrigações e patrimônio líquido da entidade considerada, e estabelecem o regime de competência para o reconhecimento de receitas e despesas" (FEIJÓ; BUGARIM, 2008, p. 81).

Silva (2011, p. 356) afirma que "a necessidade da visão integral do ativo, do passivo e do patrimônio líquido no setor público é imprescindível, pois não resta dúvida de que, desde os primórdios, o patrimônio é o objeto de estudos da Contabilidade".

Entretanto, na administração pública brasileira os "aspectos orçamentário-legalistas [...]" sempre foram enfatizados, induzindo a contabilidade pública "a adotar como fundamental a Contabilidade Orçamentária e Financeira, deixando relegado a segundo plano a Contabilidade Patrimonial, em que pese os dispositivos constantes da Lei nº 4.320/64 relativos à evidenciação do patrimônio" (SILVA, 2011, p. 356-364).

O processo de convergência no setor público brasileiro tem sido conduzido pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e operacionalizado pela Secretaria do Tesouro Nacional (STN) (BOTELHO; LIMA, 2015).

No total, esse processo envolve a internacionalização de 35 normas (Estrutura Conceitual e mais 34 IPSAS), sendo que, até dezembro de 2018, a Estrutura Conceitual e mais 21 IPSAS foram convergidas e consolidadas, sendo denominadas Normas Brasileiras de Contabilidade Técnica do Setor Público (NBC TSP), conforme disposto na Resolução CFC nº 1.328, de 18 de março de 2011 (CFC, 2011; CFC, 2018b).

Assim, transcorridos 11 anos, o processo de convergência da contabilidade no setor público brasileiro aos padrões internacionais ainda não terminou. De acordo com o plano de trabalho do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), estima-se que as 13 normas restantes sejam convergidas, gradualmente, até março de 2021 (CFC, 2018b).

As Normas Brasileiras de Contabilidade (NBC) consistem em orientações, condutas, regras e procedimentos técnicos a serem observados no Brasil com a finalidade de possibilitar o adequado exercício profissional na área contábil. São classificadas em Profissionais (NBC P) e Técnicas (NBC T) (CFC, 2011).

As NBC Profissionais estruturam-se em: Geral (NBC PG), do Auditor Independente (NBC PA), do Auditor Interno (NBC PI) e do Perito (NBC PP). As NBC Técnicas estruturam-se em: Geral (NBC TG), do Setor Público (NBC TSP), de Auditoria Independente de Informação Contábil Histórica (NBC TA), de Revisão de Informação Contábil Histórica

(NBC TR), de Asseguração de Informação Não Histórica (NBC TO), de Serviço Correlato (NBC TSC), de Auditoria Interna (NBC TI), de Perícia (NBC TP) e de Auditoria Governamental (NBC TAG) (CFC, 2011).

Em relação às NBC TSP, Silva (2011, p. 364) ressalta que com a edição dessas normas

> foi aberto campo propício para a uniformização dos procedimentos contábeis internos e o reconhecimento da contabilidade como ciência que estuda o patrimônio, sendo, naturalmente, mantida a estrutura de informações decorrente da execução do orçamento da receita e despesa.

Nesse contexto, tendo em vista que o tema desta pesquisa versa sobre a contabilização de passivos em um ente público, as subseções a seguir abordarão as Normas Brasileiras de Contabilidade Técnicas do Setor Público (NBC TSP) afetas ao assunto.

1.1.1 Norma Brasileira de Contabilidade Técnica do Setor Público: Estrutura Conceitual

A Norma Brasileira de Contabilidade Técnica do Setor Público, NBC TSP Estrutura Conceitual (Estrutura Conceitual para Elaboração e Divulgação de Informação Contábil de Propósito Geral pelas Entidades do Setor Público), elaborada de acordo com o Pronunciamento intitulado *The Conceptual Framework for General Purpose Financial Reporting by Public Sector Entities*, emitido pelo IPSASB/IFAC, tem como finalidade estabelecer "os conceitos que fundamentam a elaboração e a divulgação dos Relatórios Contábeis de Propósito Geral das Entidades do Setor Público (RCPG)", bem como aqueles "que devem ser aplicados no desenvolvimento das demais NBC TSP" (CFC, 2016a, p. 9 e 4).

A NBC TSP Estrutura Conceitual, emitida pelo CFC em 2016, foi a primeira norma convergente às Normas Internacionais de Contabilidade do Setor Público (*The Conceptual Framework for General Purpose Financial Reporting by Public Sector Entities*) (LIMA; LIMA, 2019). Em relação à convergência dessa norma, Lima e Lima (2019, p. 175, tradução nossa) ressaltam que

> Essa ação mostrou uma clara intenção de adotar as IPSAS, uma vez que as regras previamente elaboradas pelo corpo de classe da profissão contábil possuíam estrutura própria, indicando vários aspectos não incluídos nos padrões internacionais, apesar de estarem de acordo com as IPSAS. Atualmente, existe uma linha de trabalho que visa manter a NBC TSP o mais semelhante possível a esses

> padrões, removendo apenas os itens que realmente não se aplicam à estrutura brasileira.[5]

A IFAC, ao apresentar a estrutura conceitual para uso geral pelas entidades do Setor Público, destacou que os relatórios financeiros elaborados de acordo com as IPSAS e os relatórios estatísticos governamentais devem ser baseados em informações geradas a partir do regime de competência (IFAC, 2014).

O regime de competência consiste em "regime contábil segundo o qual transações e outros eventos são reconhecidos quando ocorrem (não necessariamente quando caixa e equivalentes de caixa são recebidos ou pagos)". Assim, "as transações e os eventos são registrados contabilmente e reconhecidos nas demonstrações contábeis dos períodos a que se referem". Os elementos a serem reconhecidos são: "ativos, passivos, contribuições dos proprietários, distribuições aos proprietários, receitas e despesas" (CFC, 2018c, p. 3).

A adoção do regime de competência (conhecido como *accrual basis)*, para registro dos fatos que afetam o patrimônio público é considerada uma inovação no setor público, pois a contabilidade pública brasileira tinha como prática contábil, a mais de cinquenta anos, observar a Lei nº 4.320/1964, que ainda encontra-se em vigor e estabelece em seu artigo 35 o regime de execução orçamentária e financeira para receitas e despes públicas, no qual as receitas são reconhecidas apenas no momento da arrecadação e as despesas no momento do empenho (BOTELHO; LIMA, 2015; STN, 2018a).

Assim, com o regime de competência, as transações que aumentam ou diminuem o patrimônio público, devem ser reconhecidas pelas entidades do setor público no período a que se referem, de acordo com seu fato gerador (STN, 2018a).

Cruvinel e Lima (2011, p. 75) consideram que a ocorrência do fato gerador está condicionada à origem do ato ou fato administrativo, momento em que, "mediante adequado processo de mensuração, são feitos o reconhecimento e o registro na contabilidade".

De acordo com o estudo de Botelho e Lima (2015, p. 77), "a transição do Governo brasileiro para o regime contábil de competência está inserida em um contexto mais amplo, denominado de processo de convergência aos padrões contábeis internacionais".

Além de estabelecer o regime de competência para o reconhecimento das receitas e despesas, as normas internacionais de contabilidade dispõem sobre a necessidade de uma

---

[5] O texto em língua estrangeira é: "This action showed a clearer intention to adopt IPSAS, since the rules previously elaborated by the accounting profession class body had their own structure, indicating several aspects not included in the international standards, despite being in line with IPSAS. Nowadays, there is a line of work that aims to keep NBC T SP as similar as possible to these standards, removing only the items that do not really apply to Brazilian's framework."

contabilidade patrimonial integral, ou seja, a necessidade de registro de todos os itens de bens, direitos, obrigações e patrimônio líquido da entidade. Sem a adoção da contabilidade patrimonial integral e do regime de competência, há o risco de vários ativos e passivos não serem reconhecidos. Consequentemente, o objetivo de se evidenciar a situação financeira e os resultados do exercício das entidades públicas seria prejudicado (CFC, 2008).

Outra preocupação sobre esse aspecto consiste em "resgatar o tratamento dos fenômenos do setor público, em bases teóricas que reflitam a essência das transações governamentais e seu impacto no patrimônio, e não meramente cumprir os aspectos legais e formais" (CFC, 2008, p. 5).

Nesse sentido, a IFAC (2011) explica que a adoção do regime de competência possibilita que uma entidade mostre como financiou suas atividades e como atendeu às suas necessidades de caixa, bem como permite que os usuários da informação contábil avaliem a capacidade da entidade de financiar suas atividades por meio da análise de seus passivos.

Herbest (2010) afirma que há uma série de incentivos para a implantação do regime de competência na contabilidade pública internacional, pois isso significa aumento na eficiência da alocação dos recursos públicos. O autor esclarece que órgãos como o IFAC, o Fundo Monetário Internacional (FMI) e a União Europeia apoiam a adoção integral do regime contábil de competência no setor público.

Nascimento (2014) aponta quatro fases para a transição do Brasil para o regime contábil de competência integral, os quais são: contabilização da execução orçamentária; padronização do plano de contas e das demonstrações contábeis em âmbito nacional; definição de procedimentos contábeis específicos para as particularidades da Administração Pública brasileira; e registro de todos os ativos, passivos, receitas e despesas pelo regime de competência.

Além disso, Nascimento (2014) afirma que entre os desafios a serem enfrentados ao longo do processo de transição para o regime de competência no setor público estão: a adaptação dos sistemas de tecnologia da informação; a capacitação e treinamento dos recursos humanos; as mudanças na cultura da Administração Pública; a superação de paradigmas; os ciclos políticos; e a complexidade de alguns padrões internacionais.

1.1.2 Norma Brasileira de Contabilidade Técnica do Setor Público: Provisões, Passivos Contingentes e Ativos Contingentes

A Norma Brasileira de Contabilidade Técnica do Setor Público, NBC TSP 03, Provisões, Passivos Contingentes e Ativos Contingentes, elaborada de acordo com a IPSAS 19 (*Provisions, Contingent Liabilities and Contingent Assets*, editada pelo IPSASB/IFAC), tem como objetivo "definir provisões, ativos e passivos contingentes", bem como vislumbrar as ocasiões (ou critérios), para o reconhecimento, a mensuração e a evidenciação das provisões. Além disso, determina que sejam divulgadas em notas explicativas às demonstrações contábeis, informações sobre os ativos e passivos contingentes (CFC, 2016b, p. 2).

Conforme alcance definido pela NBC TSP Estrutura Conceitual, a NBC TSP 03 é aplicável às entidades do setor público. Assim, a entidade que elabora e apresenta suas demonstrações contábeis no regime de competência deve aplicar essa norma ao contabilizar provisões, ativos e passivos contingentes, exceto se:

> (a) as provisões e passivos contingentes oriundos de benefícios sociais, fornecidos pela entidade, pelos quais não recebe compensação aproximadamente igual ao valor dos produtos e serviços fornecidos, diretamente em contrapartida dos beneficiários;
> [...];
> (e) forem tratados em outra NBC TSP;
> [...];
> (g) decorrerem de benefícios a empregados, exceto se os benefícios da rescisão contratual resultarem de processo de reestruturação, conforme tratado nesta norma (CFC, 2016b, p. 2 e 3).

Na visão de Hendriksen e Van Breda (1999, p. 410), passivos consistem em "sacrifícios futuros prováveis de benefícios econômicos resultantes de obrigações presentes de uma entidade no sentido de transferir ativos ou serviços para outras entidades no futuro em consequência de transações e eventos passados".

Para que uma obrigação seja reconhecida como passivo, Hendriksen e Van Breda (1999) afirmam que os seguintes critérios gerais devem ser atendidos: corresponder à definição de passivo, ser mensurado com confiabilidade, ser relevante e ser precisa.

A IFAC (2017, p. 75, tradução nossa) define passivo como "uma obrigação presente da entidade para uma saída de recursos resultante de um evento passado"[6]. Assim, segundo Suzart (2013, p. 7), "o passivo atuarial seria um dos itens a serem evidenciados nas

[6] O texto em língua estrangeira é: "A present obligation of the entity for an outflow of resources that results from a past event."

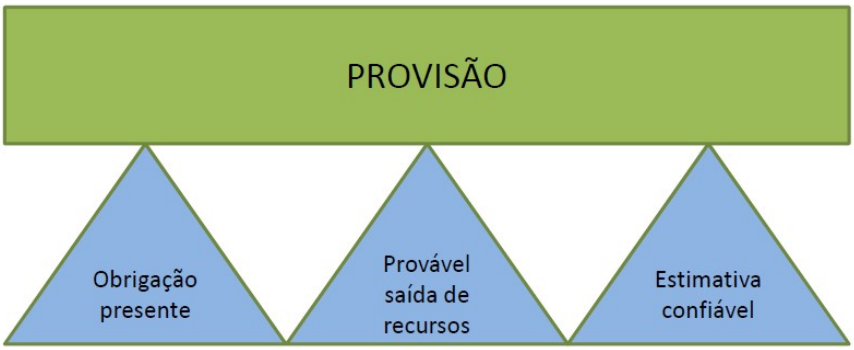
demonstrações contábeis do setor público, pois, compreenderiam uma obrigação presente dos entes públicos".

Provisões se constituem em "um passivo de prazo ou valor incerto" (CFC, 2016b, p. 5), que podem ser distinguidas de outros passivos, como contas a pagar e passivos derivados de apropriações por competência, em virtude da "incerteza acerca do prazo ou do valor do desembolso futuro necessário para a sua liquidação" (CFC, 2016b, p. 6).

Nesse sentido, Gelbcke et al. (2018), ao estabelecerem uma definição para provisão, afirmam que basta inserir (ou substituir) a definição de passivo na definição de provisão citada anteriormente (passivo de prazo ou valor incerto). Logo, na visão desses autores, provisão pode ser definida como "uma obrigação legal ou uma obrigação não formalizada presente de uma entidade, decorrente de eventos já ocorridos, de prazo ou valor incertos, cuja liquidação resultará em uma entrega de recursos" (GELBCKE et al., 2018, p. 1135).

A Figura 1 ilustra todas as condições (ou critérios) que devem ser atendidas para que uma provisão seja constituída.

Figura 1 – Condições para constituir provisão



Fonte: STN, 2016.

Por muitos anos, o registro adequado dos passivos era desconhecido pela contabilidade, pois "os créditos [...] vinham depois dos débitos. Quando não havia débito, não havia crédito". Ou seja, em linhas gerais, o passivo era contabilizado apenas em contrapartida a um lançamento no ativo (geralmente, aquisições a prazo ou financiadas). Entretanto, algumas circunstâncias impuseram mudanças de atitude, fazendo com que os passivos assumissem sua posição de direito (HENDRIKSEN; VAN BREDA, 1999, p. 410).

Hendriksen e Van Breda (1999, p. 410) explicam que um dos motivos para tal mudança consiste no aumento das obrigações econômicas das entidades, como, por exemplo, "as empresas têm oferecido há muito tempo benefícios de aposentadoria a seus empregados.

Como os pagamentos iriam ocorrer no futuro, as obrigações decorrentes de planos de pensão ficam sem registro contábil".

Em relação ao passivo atuarial, Klumpes (2011) destaca que a sua mensuração é uma tarefa complexa, em virtude da utilização de diversos métodos de avaliação atuarial. Além disso, o autor afirma que as diferenças entre os conceitos contábeis e atuariais geram debates entre os analistas, especialmente sobre qual medida do passivo atuarial é a mais apropriada para evidenciar nos demonstrativos contábeis.

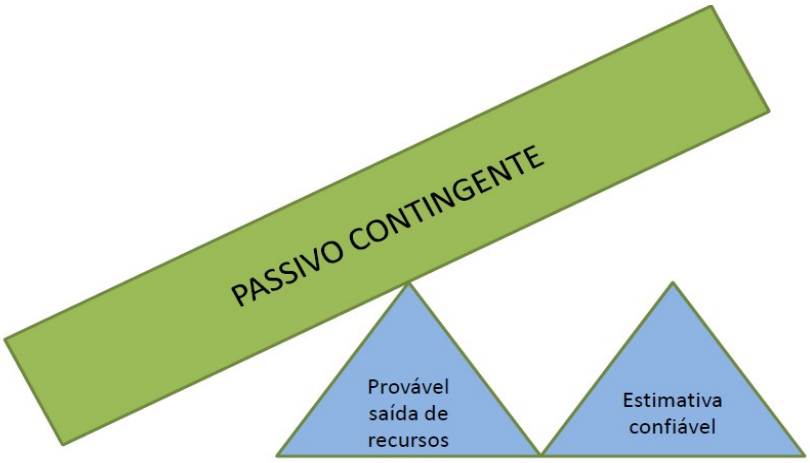
Nesse sentido, para que uma provisão seja reconhecida, a entidade deve verificar a existência das seguintes condições: obrigação presente decorrente de evento passado; provável saída de recursos para liquidar a obrigação; e estimativa confiável sobre o valor da obrigação. Se todas essas condições não forem atendidas, ao mesmo tempo, nenhuma provisão deverá ser reconhecida (CFC, 2016b; GELBCKE et al., 2018).

O passivo contingente pode ser definido de duas formas:

> (a) uma obrigação possível que resulta de eventos passados, e cuja existência será confirmada apenas pela ocorrência ou não de um ou mais eventos futuros incertos; ou
> (b) uma obrigação presente que decorre de eventos passados, mas não é reconhecida porque: (i) é improvável que a saída de recursos que incorporam benefícios econômicos ou potencial de serviços seja exigida para liquidar a obrigação; ou (ii) o valor da obrigação não pode ser mensurado com suficiente confiabilidade. (CFC, 2016b, p. 5).

Assim, caso a obrigação da entidade seja considerada apenas possível, tem-se um Passivo Contingente, conforme Figura 2.

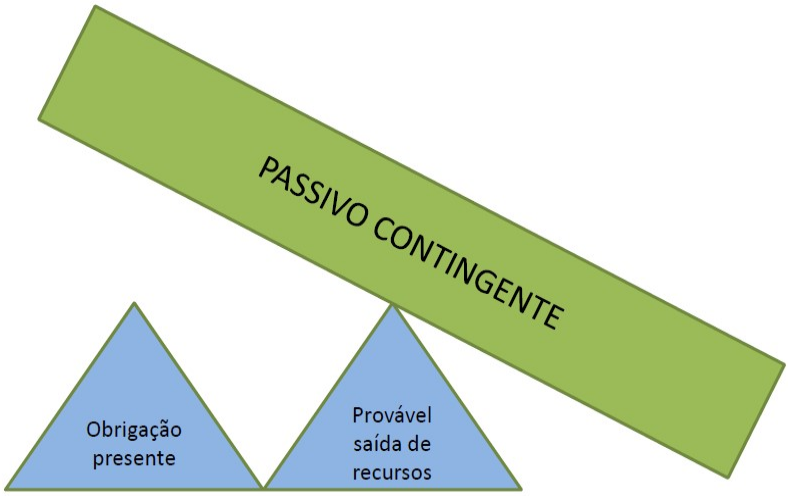
Figura 2 – Passivo Contingente (pela ausência de uma obrigação presente)



Fonte: STN, 2016.

A Figura 3 apresenta uma situação na qual não há possibilidade de se realizar uma estimativa confiável do valor.

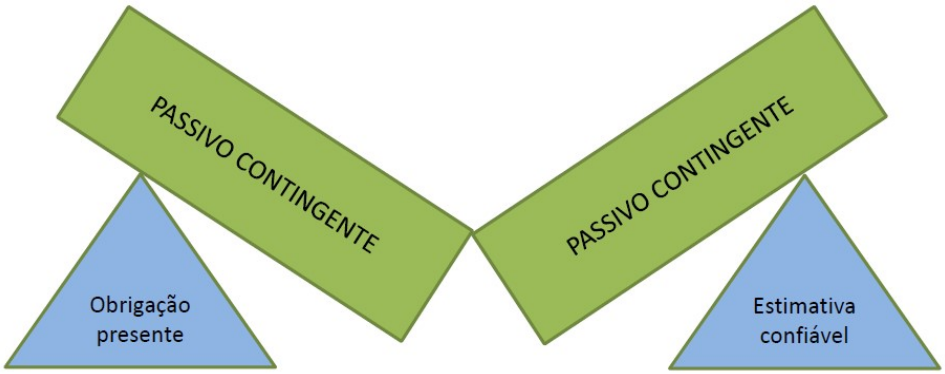
Figura 3 – Passivo Contingente (pela ausência de uma estimativa confiável)



Fonte: STN, 2016.

Por fim, a Figura 4 mostra que quando não há probabilidade de ocorrer a saída de recursos para a liquidação de uma obrigação, o Passivo Contingente deve ser evidenciado.

Figura 4 – Passivo Contingente (pela ausência de provável saída de recursos)



Fonte: STN, 2016.

Gelbcke et al. (2018, p. 1121) mencionam os principais fatos típicos que podem gerar o reconhecimento de provisões, são eles:

> provisão para garantias de produtos, mercadorias e serviços; provisão para riscos fiscais, trabalhistas e cíveis; provisão para reestruturação; provisão para danos ambientais causados pela entidade; provisão para compensações ou penalidades por

> quebra de contratos (contratos onerosos); [...]; provisão para benefícios a empregados (CPC 33 – Benefícios a Empregados); e [...].

Entre os exemplos citados, Gelbcke et al. (2018, p. 1.122) destacam que a provisão para benefícios a empregados e para contratos de construção "possuem pronunciamentos técnicos específicos para cada assunto em virtude do elevado nível de especificidades em seus registros contábeis". Além disso, esses autores consideram que é muito comum o reconhecimento de provisões relacionadas a ações judiciais que exigem o pagamento de autuações fiscais, a reclamações trabalhistas ou indenizações a fornecedores ou clientes, (GELBCKE et al., 2018).

No Balanço Geral da União (BGU), referente ao exercício de 2018, as provisões estão segregadas em curto prazo e longo prazo, sendo que as principais provisões a curto prazo contabilizadas foram: "Provisões para Obrigações Decorrentes da Atuação Governamental" (em virtude da reclassificação de grande parte das provisões para riscos fiscais, causada por mudanças no plano de contas) e "para Repartição de Créditos" (STN, 2019, p. 121).

Entre as provisões a longo prazo destacaram-se as Provisões Matemáticas Previdenciárias (referentes ao Regime Próprio de Previdência Social – RPPS – dos servidores públicos federais da União), as quais serão objeto de estudo em uma subseção específica do presente estudo (STN, 2019).

Em geral, todas as provisões podem ser consideradas como contingentes porque possuem incertezas quanto ao seu prazo ou valor. Mas, de acordo com a NBC TSP 03, o termo contingente "é usado para ativos e passivos que não são reconhecidos porque sua existência será confirmada somente pela ocorrência, ou não, de um ou mais eventos futuros incertos e não totalmente sob o controle da entidade". O termo passivo contingente também é utilizado para "passivos que não atendam aos critérios de reconhecimento" (CFC, 2016b, p. 6).

O Quadro 1 resume os aspectos relacionados ao reconhecimento e à evidenciação de Provisões e Passivos Contingentes.

Quadro 1 – Provisão x Passivo Contingente

Obrigação	Probabilidade de Saída de Recursos	Possibilidade de Estimativa Confiável do Valor	O que deve ser Reconhecido ou Registrado	Forma de Evidenciação
Presente	Provável	Possível	Provisão	Balanço Patrimonial e Notas Explicativas
Presente	Provável	Não possível	Passivo Contingente	Notas Explicativas
Presente	Não provável	Possível ou Não possível	Passivo Contingente	Notas Explicativas
Possível	Provável	Possível	Passivo Contingente	Notas Explicativas

Fonte: Adaptado de STN, 2016.

A NBC TSP 03 também trata de Ativo Contingente, o qual pode ser definido como um "ativo possível que resulta de eventos passados, e cuja existência será confirmada apenas pela ocorrência ou não ocorrência de um ou mais eventos futuros incertos não completamente sob o controle da entidade" (CFC, 2016b, p. 5).

1.2 Benefícios a Empregados

Esta subseção apresenta, além do contexto histórico sobre o tratamento contábil dos benefícios a empregados no Brasil, os principais aspectos conceituais trazidos pela Norma Brasileira de Contabilidade Técnica do Setor Público Benefícios a empregados (NBC TSP15), aspectos atuariais e, por fim, como esses benefícios têm sido abordados na Administração Pública.

1.2.1 Contexto histórico

No Brasil, os benefícios a empregados eram tratados, até o ano 2000, pela Interpretação Técnica nº 01/1991, emitida pelo Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (IBRACON), e pelo Parecer de Orientação nº 24/1992, da Comissão de Valores Mobiliários (CVM). Devido a inexistência de dispositivos legais, apenas esses documentos disciplinavam esse tipo de remuneração, mas sem abordar a contabilização nas entidades patrocinadoras dos benefícios (MIRANDA; TOMÉ; GALLON, 2011; GELBCKE et al., 2018).

Em 2000, a Deliberação CVM nº 371, com o intuito de buscar o alinhamento à norma internacional (IAS 19), endossa o Pronunciamento nº 26 do IBRACON, que aborda questões atinentes à evidenciação contábil dos benefícios a empregados. (MIRANDA; TOMÉ; GALLON, 2011; GELBCKE et al., 2018).

Em 2009, foi editado o CPC 33 (Benefícios a Empregados), pelo Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC), em consonância com o *International Accounting Standard* 19 (IAS 19, *Employee Benefits*), emitido pelo IASB, com o objetivo de tratar a "contabilização e a divulgação dos benefícios concedidos aos empregados" (CPC, 2009, p. 3).

Destaca-se que, em 2012, em alinhamento às normas internacionais de contabilidade, o CPC 33 foi revisado com o intuito de se adequar às alterações ocorridas, especificamente no IAS 19 (GELBCKE et al., 2018).

Após a emissão do CPC 33, a CVM aprovou a Deliberação nº 600/2009 e o CFC, a Resolução nº 1.193/2009, "ambas referenciando o tratamento contábil e a divulgação das informações pertinentes aos benefícios dispensados aos empregados pelas empresas" (MIRANDA; TOMÉ; GALLON, 2011, p. 38).

A Resolução nº 1.193/2009, do CFC, instituiu a Norma Brasileira de Contabilidade Técnica Geral 33 (NBC TG 33) – Benefícios a Empregados, com o objetivo de "estabelecer a contabilização e a divulgação dos benefícios concedidos aos empregados", tomando por base o Pronunciamento Técnico CPC 33 (Benefícios a Empregados) (CFC, 2009, p. 4).

Em decorrência do processo de convergência às normas internacionais de contabilidade no setor público brasileiro, a *International Public Sector Accounting Standard* 39 (IPSAS 39, *Employee Benefits*), emitida pelo IPSASB/IFAC em 2016, foi recepcionada, em 2018, pela Norma Brasileira de Contabilidade Técnica do Setor Público, NBC TSP 15, Benefícios a empregados (CFC, 2018a).

As IPSAS são baseadas nas Normas Internacionais de Contabilidade, conhecidas como *International Financial Reporting Standards* (IFRS), emitidas pelo *International Accounting Standards Board* (IASB), "que são adaptadas ao contexto do setor público quando conveniente" (SILVA; SILVA; SAVOIA, 2014, p. 8). Releva mencionar que a IPSAS 39 substitui a IPSAS 25 (*Employee Benefits*), emitida pelo IPSASB/IFAC em 2008 (IFAC, 2016).

Nesse contexto, ao analisar a IPSAS 25 (atual IPSAS 39), Silva, Silva e Savoia (2014, p. 16) asseguram que "a referida norma possui estreita relação com a IAS 19, que é aplicada ao setor privado".

Além disso, o estudo de Silva, Silva e Savoia (2014) destaca que tanto a IPSAS 25 quanto a IAS 19 descrevem o tratamento de benefícios aos empregados do ponto de vista dos empregadores.

1.2.2 Norma Brasileira de Contabilidade Técnica do Setor Público: Benefícios a Empregados

A Norma Brasileira de Contabilidade Técnica do Setor Público, NBC TSP 15, Benefícios a empregados, elaborada de acordo com a IPSAS 39 (*Employee Benefits*, editada pelo IPSASB/IFAC), tem como objetivo

> estabelecer a contabilização e a divulgação dos benefícios a empregados (compreendendo os ocupantes de cargos, empregos ou funções públicos, civis ou militares, os membros de qualquer dos poderes, os detentores de mandato eletivo e os demais agentes políticos que recebam qualquer espécie remuneratória) (CFC, 2018a, p. 2).

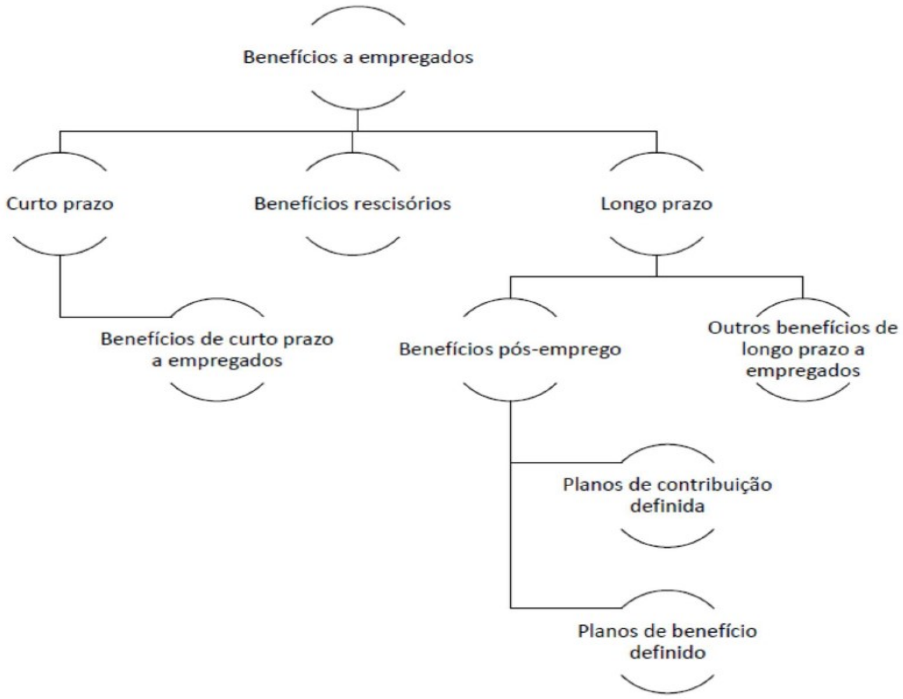
Para que esse objetivo seja alcançado, a NBC TSP 15 exige que as entidades do setor público reconheçam "o passivo, quando o empregado prestou o serviço em troca de benefícios a serem pagos no futuro"; e "a despesa, quando a entidade se utiliza do benefício econômico proveniente do serviço recebido do empregado em troca de benefícios a esse empregado.". (CFC, 2018a, p. 2).

Assim, essa Norma deve ser aplicada pelas entidades públicas que concedam benefícios a empregados, ou seja, "deve ser aplicada pela entidade empregadora na contabilização de todos os benefícios a empregados, exceto para os pagamentos baseados em ações", a partir de 1º de janeiro de 2019, exceto na existência de "algum normativo em âmbito nacional que estabeleça prazos específicos, casos em que estes prevalecem" (CFC, 2018a, p. 2 e 32).

Nesse sentido, a NBC TSP 15 não trata das demonstrações contábeis dos planos de benefícios a empregados ou dos fundos de pensão (e assemelhados) e dos benefícios fornecidos pelos programas do regime geral de seguridade social que não sejam remuneração em troca de serviços prestados por empregados (atuais e anteriores) (CFC, 2018a).

Conforme definido na NBC TSP 15 e ilustrado na Figura 5, os benefícios a empregados caracterizam-se como "todas as formas de compensação proporcionadas pela entidade em troca de serviços prestados pelos seus empregados ou pela rescisão do contrato de trabalho" (CFC, 2018a, p. 3), os quais podem ser segregados em: curto prazo (benefícios de curto prazo a empregados; benefícios rescisórios (ou por desligamento); e, longo prazo (benefícios pós-emprego e outros benefícios de longo prazo a empregados) (CARNEIRO et al., 2013; GELBCKE et al. 2018).

Figura 5 – Tipos de Benefícios a empregados



Fonte: CFC, 2017.

Carneiro et al. (2013, p. 8) afirmam que cada um desses grupos possui "características peculiares que repercutem, assim, nos tratamentos contábeis que deverão ser aplicados".

De um modo geral, os benefícios a empregados incluem

> salários, encargo social de INSS, encargo social de FGTS, férias, décimo terceiro salário, participação nos lucros, benefícios não monetários (tais como assistência médica, moradia, carros, telefones e bens ou serviços gratuitos ou subsidiados) para empregados atuais e benefícios pós empregos (tais como planos de aposentadoria e assistência médica) (ALMEIDA, 2018, p. 211).

Quanto aos tratamentos contábeis dispensados aos benefícios a empregados, Ernst & Young Terco (2013, p. 278) asseguram que

> a contabilização de alguns tipos de benefícios a empregados é relativamente simples, como é o caso, por exemplo, de salários e férias. Por outro lado, os critérios contábeis relacionados a itens como benefícios de aposentadoria são mais específicos e levantam diversas questões acerca do respectivo passivo que deve ser reconhecido pela entidade patrocinadora ao longo do tempo.

No que tange às classificações (grupos) de benefícios a empregados, os pagamentos de 13º salário, férias e assistência médica são considerados benefícios de curto prazo, enquanto que compromissos a serem pagos após o término do vínculo empregatício, como aposentadorias, pensões e assistência médica e seguro de vida na aposentadoria, são considerados benefícios pós-emprego (GELBCKE, 2018).

Almeida (2018) afirma que no Brasil existem, basicamente, dois tipos de benefícios a empregados: os benefícios de curto prazo e os benefícios pós-emprego. Em relação aos benefícios de curto prazo, Almeida (2018) esclarece que são aqueles (com exceção dos benefícios rescisórios) que se espera que sejam totalmente pagos até 12 meses após o período a que se referem as demonstrações contábeis da entidade na qual os empregados prestaram o respectivo serviço.

Quanto à divulgação de benefícios a empregados nos balanços, Ernst & Young Terco (2013) comentam que os aspectos relacionados aos benefícios pós-empregos (que abrangem planos de aposentadoria e pensão) são considerados os mais polêmicos.

1.2.2.1 Planos de Benefícios Pós-Emprego

Os benefícios pós emprego são aqueles (com exceção dos benefícios rescisórios e dos benefícios de curto prazo) "que serão pagos após o período de emprego" (ALMEIDA, 2018, p. 212), os quais incluem itens como: benefícios de aposentadoria (pensões e pagamentos de aposentadoria) e outros benefícios pós-emprego (seguro de vida e assistência médica pós-emprego) (CFC, 2018a; ALMEIDA, 2018).

Os benefícios pós-emprego são representados por planos de aposentadoria e assistência médica e classificam-se em Planos de Contribuição Definida (CD) e Planos de Benefício Definido (BD), conforme a essência econômica do plano decorrente de seus principais termos e condições (CFC, 2018a; ALMEIDA, 2018).

A NBC TSP 15 define planos de benefícios pós-emprego como "acordos formais ou informais nos quais a entidade se compromete a proporcionar benefícios pós-emprego para um ou mais empregados" (CFC, 2018a, p. 4).

Além disso, estabelece que "a entidade deve aplicar esta norma a todos os acordos, que envolvam, ou não, o estabelecimento de entidade separada, tais como plano de pensão, plano de aposentadoria com limite de idade ou plano de reforma, para receber as contribuições e pagar os benefícios" (CFC, 2018a, p. 8).

Almeida (2018) destaca as principais características de cada tipo de plano, conforme indicado no Quadro 2.

Quadro 2 – Plano de Contribuição Definida X Plano de Benefício Definido

PLANO DE CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA (CD)	PLANO DE BENEFÍCIO DEFINIDO (BD)
a) a empresa ou entidade patrocinadora (empregadora) paga uma contribuição fixa, geralmente calculada com base nos salários;	a) a empresa ou entidade patrocinadora (empregadora) paga uma contribuição fixa, geralmente calculada com base nos salários;
b) o pagamento é realizado a uma entidade separada, normalmente um fundo (de pensão);	b) o pagamento é realizado a uma entidade separada, normalmente um fundo (de pensão);
c) a empresa ou entidade patrocinadora (empregadora) não assume riscos de investimentos, isto é, caso o fundo não disponha de recursos para quitar as obrigações com empregados (em virtude de retorno negativo em aplicações financeiras, por exemplo), estes ficam sem receber todos os seus benefícios;	c) a empresa ou entidade patrocinadora (empregadora) assume riscos de investimentos, isto é, caso o fundo não disponha de recursos para quitar as obrigações com empregados (em virtude de retorno negativo em aplicações financeiras, por exemplo), a empresa ou entidade patrocinadora deverá efetuar um aporte ao fundo os recursos necessários, de forma que os empregados possam receber todos os seus benefícios;
d) não são necessárias premissas atuariais para mensurar a obrigação (passivo) ou a despesa com benefícios a empregados;	d) a empresa ou entidade patrocinadora assume, também, riscos atuariais e, por esse motivo, são necessárias premissas atuariais para mensurar a obrigação (passivo) ou a despesa do plano com benefícios a empregados;
e) impossibilidade de qualquer ganho ou perda atuarial;	e) há possibilidade de ganho ou perda atuarial;
f) o passivo é mensurado em base não descontada, ou seja, as obrigações são mensuradas sem necessidade de calcular o seu valor presente, exceto quando não serão completamente pagas em até 12 meses após o final do período em que os empregados prestam o respectivo serviço;	f) o passivo é mensurado em base descontada, ou seja, as obrigações são mensuradas mediante cálculo do seu valor presente, pois podem ser pagas muitos anos após prestação dos serviços pelos empregados;
g) à medida que o empregado presta o serviço, a contribuição é reconhecida como passivo no balanço patrimonial e como despesa; e	g) a despesa reconhecida na demonstração do resultado não é necessariamente idêntica ao montante da contribuição devida relativa ao período; e
h) em alguns casos, outros normativos (NBC TSP) exigem ou permitem a inclusão da contribuição no custo de ativo (por exemplo, NBC TSP 04 – Estoques e NBC TSP 07 – Ativo Imobilizado).	h) é necessário que a empresa ou entidade patrocinadora envolva um profissional atuário, devidamente habilitado, na mensuração de todas as obrigações relevantes de benefícios pós-emprego.

Fonte: A autora com base em ALMEIDA, 2018.

Quanto aos requisitos para divulgação de benefícios pós-emprego exigidos por outras NBC TSP, a NBC TSP 15 ressalta que, "quando exigido pela NBC TSP 03, a entidade deve divulgar informações sobre passivos contingentes decorrentes de obrigações de benefícios pós-emprego" (CFC, 2018a, p. 29).

A seguir são detalhados os aspectos relacionados a cada tipo de plano de benefícios pós-emprego.

1.2.2.1.1 Plano de Contribuição Definida (CD)

Planos de contribuição definida (CD) podem ser caracterizados como "planos de benefícios pós-emprego nos quais a entidade patrocinadora paga contribuições fixas a uma entidade separada (fundo), não tendo nenhuma obrigação legal ou construtiva de pagar contribuições adicionais se o fundo não possuir ativos suficientes" para custear as obrigações com empregados relativas aos seus serviços, tanto no período corrente, quanto em períodos anteriores (ALMEIDA, 2018, p. 214).

No plano de contribuição definida (CD), há uma quantia definida para as contribuições, pelo empregador e/ou pelo empregado, reservadas a cada ano, geralmente constituída por meio de uma porcentagem específica do salário. Nesse caso, o benefício será estabelecido em função do montante das contribuições acumuladas, sendo este valor não conhecido até a data do seu recebimento (WINKLEVOSS, 1993).

Para Gushiken et al. (2002), a CD define um plano individualista, no qual o valor do benefício não pode ser estabelecido previamente, mas sim o valor da contribuição. Esse plano "tem como característica básica a determinação do benefício futuro em função do montante acumulado das contribuições e rendimentos auferidos ao longo do tempo. O participante define previamente o valor da contribuição" (MANO; FERREIRA, 2009, p. 326).

Portanto, "o benefício é a incógnita a ser determinada em função do valor da contribuição, do tempo que se contribuiu e da rentabilidade que se obteve, ou seja, o valor do benefício só pode ser conhecido no momento do seu início e não a qualquer tempo" (GUSHIKEN et al., 2002, p. 180).

De acordo com a NBC TSP 15, nos planos de contribuição definida (CD), o valor do benefício pós-emprego a ser recebido pelo empregado será determinado pelo valor das contribuições pagas pela entidade (em alguns casos, também pelo empregado) para o plano de benefícios pós-emprego ou para a companhia seguradora. (CFC, 2018a).

Em decorrência disso, tanto o risco atuarial (risco de que os benefícios sejam inferiores ao esperado), quanto o risco de investimento (risco de que os ativos investidos venham a ser insuficientes para cobrir os benefícios esperados) recaem sobre o empregado (CFC, 2018a).

Gelbcke et al. (2018, p. 1.762) afirmam que, com o intuito de reduzir a possibilidade de riscos, "empresas no mundo inteiro passaram a ter maior preferência por planos de contribuição definida".

No que tange à contabilização dos planos de contribuição definida, a NBC TSP 15 assenta que

> a contabilização [...] é direta porque a obrigação da entidade que reporta, relativa a cada exercício, é determinada pelos valores a serem contribuídos no período. Consequentemente, não são necessárias premissas atuariais para mensurar a obrigação ou a despesa, e não há possibilidade de qualquer ganho ou perda atuarial. Além disso, as obrigações são mensuradas em base não descontada, exceto quando não são completamente liquidadas em até doze meses após a data a que se referem as demonstrações contábeis em que os empregados prestam o respectivo serviço. (CFC, 2018a, p. 12).

Quanto ao reconhecimento e mensuração do plano de contribuição definida, a NBC TSP 15 estabelece que,

> Quando o empregado tiver prestado serviços à entidade durante o período, a entidade deve reconhecer a contribuição devida para plano de contribuição definida em troca desses serviços:
> (a) como passivo, após a dedução de qualquer contribuição já paga. Se a contribuição já paga exceder a contribuição devida relativa ao serviço prestado antes do período a que se referem as demonstrações contábeis, a entidade deve reconhecer esse excesso como ativo (despesa antecipada), na medida em que as antecipações conduzirão, por exemplo, à redução nos pagamentos futuros ou no reembolso em dinheiro; e
> (b) como despesa, a menos que outra norma exija ou permita a inclusão da contribuição no custo de ativo (ver, por exemplo, as NBC TSP 04 e NBC TSP 07). (CFC, 2018a, p. 6).

Caso as contribuições para plano de contribuição definida não sejam "completamente liquidadas em até doze meses após a data a que se referem as demonstrações contábeis da prestação de serviço pelo empregado", elas deverão ser descontadas, utilizando-se a taxa de desconto, conforme definida no item 85 da NBC TSP 15 (CFC, 2018a, p. 13).

Cabe destacar que "a entidade deve divulgar o valor reconhecido como despesa para os planos de contribuição definida" (CFC, 2018a, p. 13).

1.2.2.1.2 Plano de Benefício Definido (BD)

Conforme o CFC (2018a), os planos de benefício definido (BD) são planos de benefícios pós-emprego que não se constituem em planos de contribuição definida, ou seja,

> são planos de benefícios pós-emprego nos quais a entidade patrocinadora paga contribuições fixas a uma entidade separada (fundo de pensão), tendo obrigação legal ou construtiva de pagar contribuições adicionais se o fundo não possuir ativos suficientes para pagar rodos os benefícios aos empregados (ALMEIDA, 2018, p. 212).

Um plano de benefício definido (BD) é aquele em que o benefício de aposentadoria consiste em uma quantia definida, geralmente, em função do salário do empregado e do seu tempo de serviço (WINKLEVOSS, 1993).

Segundo Gushiken et al. (2002, p. 180), o BD consiste num plano mutualista, no qual "o benefício é previamente definido [...] e contratado de tal forma que, a qualquer tempo, sabe-se qual é o seu valor" e, geralmente, é determinado por "uma fórmula matemática decorrente da última remuneração na ativa".

Nesses planos, o valor do benefício constitui-se na variável independente e a contribuição, na variável dependente, isto é, a incógnita a ser determinada em função do valor do benefício que foi definido, consiste no valor da contribuição necessária para satisfazer os pagamentos desse benefício (GUSHIKEN et al., 2002).

Para Mano e Ferreira (2009, p. 325 e 326), o plano de benefício definido "tem como característica a determinação das contribuições em função do nível de benefício futuro estabelecido no plano. Os benefícios se encontram previamente definidos [...] e as contribuições são calculadas de forma a garantir o pagamento daqueles benefícios".

A NBC TSP explica que, nos planos de benefício definido, a obrigação da entidade consiste em proporcionar os benefícios pactuados aos empregados (atuais e antigos), sendo que o risco atuarial (de que os benefícios venham a custar mais do que o esperado) e o risco de investimento recaem sobre a entidade. Assim, se a experiência atuarial ou de investimento for pior que a esperada, a obrigação da entidade pode ser aumentada (CFC, 2018a).

Gelbcke et al. (2018) afirmam que as contribuições são calculadas a partir de estimativas atuariais e há possibilidade de se efetuar pagamentos adicionais em virtude do risco atuarial e do risco de investimento. Ou seja, os valores para os planos de benefício definido dependem de cálculos atuariais, os quais baseiam-se, principalmente,

> em estimativas de valores a pagar, de tempo de contribuição, de vida remanescente do beneficiário após aposentadoria, de vida dos dependentes (no caso da pensão), de custos futuros de serviços abrangidos pelo plano e de taxas de retorno líquidas e reais ao longo do tempo. (GELBCKE et al., 2018, p. 1.762).

Os profissionais habilitados a efetuarem esses cálculos são os atuários, os quais são responsáveis por projeções provenientes de dados sobre evolução da expectativa de vida, da progressão salarial dos beneficiários, dos mercados em que serão aplicados os recursos, entre outros (GELBCKE et al., 2018).

Assim, a contabilização dos planos de benefício definido torna-se complexa, pois são necessárias premissas atuariais para mensurar a obrigação e a despesa do plano e há

possibilidade de ganhos e perdas atuariais. Além disso, as obrigações são mensuradas a valor presente, tendo em vista que podem ser liquidadas muitos anos após a prestação dos serviços pelos empregados (CFC, 2018a).

Para Almeida (2018, p. 215), o cerne da contabilização de um plano de benefício definido "consiste em alocar os custos de aposentadoria (pós-emprego) durante o período em que o empregado presta serviços à empresa" e envolve quatro passos:

1) determinar o superávit ou déficit (utilizar uma técnica atuarial, o Método do Crédito Unitário Projetado, com o intuito de estimar o valor final do benefício obtido pelos empregados em troca dos serviços prestados nos períodos corrente e anteriores; descontar esse benefício para determinar o valor presente da obrigação de benefício definido e o custo do serviço corrente; e deduzir o valor justo de quaisquer ativos do plano do valor presente da obrigação de benefício definido);
2) determinar o valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido como o valor do déficit ou superávit determinado conforme o passo anterior (ajustado por qualquer efeito de limitação de ativo líquido de benefício definido ao teto de ativo (*asset ceiling*));
3) determinar os valores a serem reconhecidos na demonstração do resultado (custo do serviço corrente, custo do serviço passado e ganho ou perda na liquidação e juros líquidos sobre o valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido); e
4) determinar as remensurações do valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido, a serem reconhecidas em Outros Resultados Abrangentes (diretamente no patrimônio líquido), compreendendo: ganhos e perdas atuariais; retorno sobre os ativos do plano (excluindo os juros líquidos); e mudança no efeito do teto de ativo (excluindo os juros líquidos).

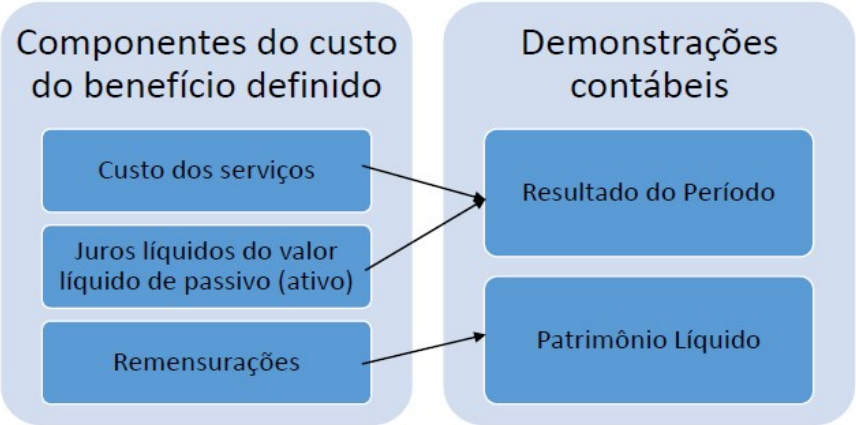
Dessa forma, o balanço patrimonial da entidade pode conter "um passivo do plano de aposentadoria ou um ativo do plano de aposentadoria, dependendo se a obrigação atuarial a valor presente é maior ou menor, respectivamente, do que os ativos do plano a valor justo" (Almeida, 2018, p. 215). Ou seja, "a entidade deve reconhecer o valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido no balanço patrimonial" (CFC, 2018a, p. 15).

O CFC (2018a, p. 13) assegura que o plano de benefício definido "pode não ter fundo constituído ou pode ser total ou parcialmente coberto pelas contribuições da entidade e, algumas vezes, dos seus empregados, para entidade ou fundo legalmente separado da entidade que reporta, e a partir do qual são pagos os benefícios a empregados".

De acordo com o GA/NBC TSP, o custo do benefício definido pode ser dividido em: custo dos serviços; juros líquidos sobre o valor líquido de passivo (ativo) do plano; e remensurações do valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido (CFC, 2017).

A Figura 6 apresenta os componentes do custo do benefício definido e as demonstrações contábeis nas quais cada um deles é divulgado.

Figura 6 – Custo do benefício definido X Demonstrações contábeis



Fonte: CFC, 2017.

Os custos dos serviços compreendem: custo do serviço corrente (constitui-se no aumento no valor presente da obrigação de benefício definido resultante do serviço prestado pelo empregado no período corrente); custo do serviço passado (consiste na variação do valor presente da obrigação de benefício definido por serviço prestado por empregados em períodos anteriores, resultante de alteração (introdução, mudanças ou o cancelamento de um plano de benefício definido) ou de redução (uma redução significativa, pela entidade, no número de empregados cobertos por um plano); e ganho ou perda na liquidação (consiste na diferença entre o valor presente da obrigação de benefício definido que estiver sendo liquidada e o preço de liquidação, incluindo quaisquer ativos do plano transferidos e quaisquer pagamentos feitos diretamente pela entidade referente à liquidação) (CFC, 2017; CFC, 2018a; ALMEIDA, 2018).

Os juros líquidos sobre o valor líquido de passivo (ativo) caracterizam-se como a mudança, durante o período, no valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido resultante da passagem do tempo. (CFC, 2017; CFC, 2018a).

Para Almeida (2018), os juros líquidos sobre o valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido podem ser obtidos por meio da multiplicação do valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido pela taxa de desconto especificada no item 83 do CPC 33.

As remensurações compreendem: ganhos e perdas atuariais (resultam de aumentos ou reduções no valor presente da obrigação de benefício definido em virtude de mudanças em premissas atuariais e os ajustes pela experiencia); retorno sobre os ativos do plano (pode ser estabelecida pela multiplicação do valor justo do ativo pela taxa de desconto especificada no item 83 do CPC 33), excluindo valores incluídos nos juros líquidos sobre o valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido; e mudanças no efeito do teto de ativo (consiste no valor presente de quaisquer benefícios econômicos disponíveis na forma de restituições provenientes do plano ou de reduções nas contribuições futuras para o plano), excluindo valores incluídos nos juros líquidos sobre o valor líquido de passivo (ativo) de benefício definido (CFC, 2017; ALMEIDA, 2018; CFC, 2018a).

Para mensurar o valor presente das obrigações de benefícios pós-emprego, por benefício definido, e o custo do serviço corrente, a NBC TSP 15 estabelece que a entidade deverá aplicar método de avaliação atuarial, atribuir benefício aos períodos de serviço e adotar premissas atuariais (CFC, 2018a).

Silva e Silva (2018, p. 71), afirmam que "o papel da avaliação atuarial e da adequada evidenciação contábil são relevantes e merecem atenção, sobretudo em função dos [...] debates acerca da contabilidade previdenciária e do seu impacto nas contas públicas".

A subseção a seguir apresenta os principais aspectos atuariais relacionados aos cálculos (ou avaliações) atuariais.

1.2.3 Aspectos atuariais

A ciência atuarial busca avaliar riscos por meio de outras ciências, como a matemática, a economia, a estatística e a contabilidade, tendo como principais ramos de atuação os seguros e a previdência. Além disso, baseia-se em técnicas diferenciadas de análises de riscos e expectativas, ambos observados no tempo presente e no tempo futuro (LAUTERT et al., 2017).

Essa ciência surgiu no século XIX, na Inglaterra, a partir da teoria da probabilidade da economia, a qual, "no campo atuarial, [..] é utilizada para tentar minimizar eventuais impactos

financeiros negativos oriundos de eventos ocorridos a partir de riscos programados" (LAUTERT et al., 2017, p. 12).

Assim, com o intuito de prover os recursos necessários para custear os benefícios, isto é, para financiar as obrigações assumidas, são estabelecidos regimes de financiamento, também conhecidos como regimes financeiros, os quais podem ser divididos, basicamente, em regime de repartição simples e regime de capitalização (SILVA, 2017).

O regime de repartição simples consiste em "regime no qual as contribuições dos participantes são calculadas segundo os conceitos de receita e despesa, arrecadando-se o suficiente para a cobertura dos eventos garantidos e das despesas de administração, à medida que forem ocorrendo [...]" (SOUZA et al., 2011, p. 180).

Nesse tipo de regime, são fixadas as alíquotas de contribuição dos benefícios com o intuito de obter, no exercício corrente, receitas equivalentes às despesas previstas, ou seja, as despesas são repartidas entre os participantes (CAPELO, 1986). Além disso, nesse regime, "o custeio dos benefícios é iniciado na data de sua concessão" (CARRETA, 2010, p. 266).

Mano e Ferreira (2009, p. 6) destacam que, no regime de repartição simples, "os prêmios são suficientes para cobrir somente as despesas com os pagamentos de sinistros e benefícios em cada exercício [...]. Este é o regime utilizado na Previdência Social [...] no Brasil".

Logo, o equilíbrio desse regime fica condicionado ao quantitativo de contribuintes (ativos) e de beneficiários (inativos), surgindo, assim, o termo "pacto geracional", no qual os mais jovens (ativos) financiam os mais velhos (inativos) (FERREIRA, 2003; TAFNER; GIAMBIAGI, 2007).

O financiamento do plano de benefício definido pode ocorrer pelo regime de repartição simples, por meio de contribuições suficientes para cobrir os benefícios que vençam no mesmo período, e os benefícios futuros adquiridos no período corrente ficando para serem pagos com contribuições futuras, isto é, os gastos do exercício corrente são cobertos pelas receitas geradas nesse mesmo exercício, conforme observa-se nos regimes previdenciários administrados pela União, com exceção daqueles já alcançados pela criação do Fundo de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo – FUNPRESP (SILVA, 2017; GELBCKE et al., 2018).

Já no regime de capitalização,

> todos os benefícios (concedidos e a conceder) são contemplados no custeio, fazendo-se o recolhimento das parcelas respectivas. Assim, os participantes em atividade têm as suas provisões de benefícios a conceder sendo constituídas gradativamente até que, por sua vez, entrem em gozo de benefício" (SOUZA et al., 2011, p. 180).

Dessa forma, os recursos dos contribuintes ativos são investidos de forma a gerarem um fundo do qual serão retirados, no futuro, a fim de custear seus próprios benefícios. Logo, há a previsão de formação de provisão ou reserva matemática, bem como não há "pacto entre gerações" (PINHEIRO, 2005).

Nesse regime, o custeio é efetuado ao longo do período de acumulação, de forma que as reservas estejam plenamente constituídas no momento da sua concessão, podendo considerar, entre outros, os conceitos de benefício acumulado ou projetado, método individual ou grupal, idade atingida ou de entrada (CARRETA, 2010).

Segundo Mano e Ferreira (2009, p. 6), no regime financeiro de capitalização

> os prêmios são suficientes para gerar montantes (provisões) que garantem não somente os benefícios iniciados no ano (Provisão Matemática de Benefícios Concedidos), como também os benefícios que serão gerados no futuro (Provisão Matemática de Benefícios a Conceder). Este é o regime utilizado principalmente nas coberturas de longo prazo da Previdência.

Pinheiro (2005) considera esse tipo de regime de financiamento (capitalização) mais justo que a repartição simples, visto que não ocorrem transferências intra ou intergeracionais.

Ainda em relação a esse regime, Mano e Ferreira (2009, p. 328) acrescentam que "existem diversas formas de distribuição do custo do benefício ao longo dos anos de serviço do participante. A forma com que se dá essa distribuição define o método de custeio no regime de capitalização".

Os métodos de custeio atuarial viabilizam o cálculo do custo normal e das provisões (acumuladas ao longo do tempo por meio dos custos normais) necessárias para honrar as obrigações assumidas com o pagamento de benefícios futuros (GARCIA; SIMÕES, 2010). As principais características desses métodos de custeio atuarial estão descritas no Quadro 3.

Quadro 3 – Métodos de Custeio Atuarial no Regime de Capitalização

Método de Custeio	Características
Crédito Unitário Tradicional	Método individual para idade atingida, com custo calculado em parcelas iguais durante a carreira ativa. O passivo atuarial é apurado de acordo com a soma dos custos normais passados. Nesse método, o benefício é acumulado desde a data de entrada do participante na empresa. Pode ser utilizado em planos nos quais o benefício de aposentadoria é proporcional ao tempo de serviço (o benefício majora com o aumento do tempo de serviço) ou em planos onde o benefício é função somente do salário (o benefício não majora com o aumento do tempo de serviço).
Crédito Unitário Projetado	É um desdobramento do Crédito Unitário Tradicional, ou seja, o conceito de benefício acumulado é mantido. A diferença está no cálculo do benefício acumulado, pois este método considera o salário projetado para a data da aposentadoria, isto é, considera a projeção salarial.
Entrada à Idade Normal	Método individual para idade de entrada, onde o custo normal será igual ao valor atual do benefício na idade de aposentadoria, dividido por uma anuidade com crescimento salarial e temporária pela quantidade de anos que corresponde ao período de diferimento. Nesse método, o passivo atuarial (ou reserva matemática) será igual à diferença entre o valor atual dos benefícios futuros e o valor atual dos custos normais futuros, considerando hipóteses como a mortalidade, a rotatividade, a invalidez, a aposentadoria e o crescimento salarial previstos até aquela data. Isto é, o valor presente é calculado, na data de entrada do participante no plano, dos benefícios projetados até a data prevista de início do pagamento dos benefícios, levando-se em conta as hipóteses mencionadas.
Agregado	Método grupal com o custo normal calculado pela diferença positiva do valor presente de todos os benefícios projetados e o patrimônio acumulado, dividido pelo valor presente dos salários. Nesse método, são consideradas hipóteses como a mortalidade, a rotatividade, a invalidez, a aposentadoria e o crescimento salarial previstos até aquela data. Uma característica que o diferencia dos outros métodos está no fato de o custo normal ser igual para todos os participantes, o que o leva a ser classificado como um método grupal.
Capitalização Financeira	Método individual utilizado nos planos de Contribuição Definida (CD). Consiste na aplicação, pura e simples, de percentual definido sobre o salário do participante, com o passivo (ou reserva) sendo exatamente igual ao saldo acumulado. Dessa forma, o custo normal corresponde à contribuição definida estabelecida no plano de benefícios, estimada para o próximo ano.

Fonte: A autora com base em MANO; FERREIRA, 2009; CARRETA, 2010.

Em relação aos métodos de custeio, cabe destacar que, segundo Mano e Ferreira (2009, p. 336), o método agregado é considerado "o mais simples dos métodos de custeio", pois diferentemente dos demais, não considera a proporcionalidade em função do tempo de serviço para o cálculo do passivo acumulado (passivo atuarial a constituir).

Além disso, Silva (2017, p. 56 e 57), aponta que, ao comparar os métodos do crédito unitário (tradicional e projetado), "o método PUC gera um passivo atuarial maior" e, por esse motivo, "é possível inferir que esse método é mais conservador do que o tradicional".

Segundo Winklevoss (1993, p. 79, tradução nossa), os custos normais "representam o custo anual atribuído ao ano de serviço atual prestado pelos participantes ativos, sendo esses custos definidos por um dos vários métodos de custo atuarial"[7].

Capelo (1986, p. 211) explica que o custo normal consiste em uma "contribuição antecipada adequada capaz de manter equilibrado um fundo já equilibrado. É o custo efetivo e justo da cobertura securitária representada por um plano corretamente estruturado, sem faltas ou sobras de recursos para honrar seus compromissos previdenciais".

Já o passivo atuarial pode ser definido como uma provisão matemática que garanta o pagamento do benefício ao empregado quando este se aposentar (SILVA, 2017). Para Lautert et al. (2017, p. 97), a definição de passivo atuarial decorre da união dos conceitos de passivo, o qual "compreende o conjunto de obrigações de uma empresa", e de atuarial, o qual consiste em uma "avaliação técnica desenvolvida pelo atuário, baseada em técnicas matemáticas e estatísticas". Assim, podemos definir passivo atuarial como "conjunto de obrigações constituídas por provisões matemáticas, que deverão corresponder ao valor presente das obrigações atuariais futuras" (LAUTERT et al., 2017, p. 97-98).

Mano e Ferreira (2009, p. 329) definem passivo atuarial "como sendo o valor atual dos benefícios a serem pagos, descontado do valor atual dos custos normais futuros, de acordo com os métodos e hipóteses atuariais adotados". Esse passivo pode ser segregado em Benefícios Concedidos e Benefícios a Conceder, conforme apresentado no Quadro 4.

Quadro 4 – Benefícios Concedidos X Benefícios a Conceder

Benefícios Concedidos	**Benefícios a Conceder**
Representa o valor atual dos benefícios pagos aos assistidos já em gozo do benefício (pessoas que estão resgatando os benefícios), líquido das suas contribuições. O período de benefício está vinculado à expectativa e à qualidade de vida dos assistidos.	Representa o valor atual dos benefícios futuros, líquido dos custos normais futuros, que não façam parte das Provisões Matemáticas de Benefícios Concedidos. Ou seja, retratam o saldo atual de valor acumulado pelo beneficiário e o valor depositado constitui em obrigação (passivo) pela empresa.
É calculada para os benefícios pagos sob a forma de renda, enquanto cessa o pagamento de contribuições (fase de resgate).	É constituída enquanto há o pagamento de contribuições (fase de acumulação de recursos).
Também chamado de Provisão Matemática de Benefícios Concedidos.	Correspondente à Provisão Matemática de Benefícios a Conceder.

Fonte: A autora com base em MANO; FERREIRA, 2009; LAUTERT et al., 2017.

As provisões matemáticas são utilizadas nas obrigações de longo prazo estruturadas no regime financeiro de capitalização, no qual os cálculos são mais complexos que nas

[7] O texto em língua estrangeira é: "Normal costs represent the annual cost attributed to the current year of service rendered by active participants, with such costs being defined by one of several actuarial cost methods."

obrigações de curto prazo. Estas obrigações são estruturadas no regime financeiro de repartição, no qual não há formação de provisão ao término do exercício, pois as contribuições são destinadas a honrar os compromissos de cada exercício, não havendo sobras de recursos ao final de cada exercício (MANO; FERREIRA, 2009).

Em relação à mensuração desse passivo, Lautert et al. (2017, p. 99-100) destacam que

> não se restringe apenas a cálculos financeiros, mas a um complexo conjunto de fatores. Esse conjunto tem por fim garantir a constituição de reservas matemáticas que devem suportar as obrigações assumidas com planos contratados. Considerando esse escopo, as reservas serão constituídas com vistas aos benefícios concedidos. Esses benefícios são referentes às obrigações do plano com os assistidos, ou seja, com aqueles indivíduos que já estão em gozo de benefícios. Além disso, as reservas são compostas com vistas aos benefícios a conceder, que tratam dos compromissos do plano com os participantes ainda no período de acumulação.

Mano e Ferreira (2009) destacam que a fórmula para o cálculo dessas Provisões Matemáticas (Benefícios Concedidos a Conceder) é a mesma, mas, no caso de Benefícios Concedidos, a variável referente às contribuições é igual a zero.

O Anexo apresenta as equações matemáticas para os cálculos do Custo Normal (CN), ou *Normal Cost* (cuja siga é NC), e do Passivo Atuarial (PA), ou *Actuarial Liability* (cuja sigla é AL), para cada um dos métodos de custeio atuarial mencionados, de acordo com Winklevoss (1993), Capelo (1986), Mano e Ferreira (2009), Rigueira (2010) e Silva (2017), com exceção do método de capitalização financeira, haja vista que este método consiste em aplicação de percentual sobre o salário do empregado/participante.

A NBC TSP 15 determina que as entidades públicas utilizem o Método de Crédito Unitário Projetado (cuja sigla em inglês é PUC[8]). Almeida (2018, p. 215) e CFC (2018a, p. 15) explicam que essa técnica atuarial "considera cada período de serviço como dando origem a uma unidade adicional de direito ao benefício e mensura cada unidade separadamente para construir a obrigação final".

Almeida (2018, p. 215) esclarece que para a aplicação da técnica atuarial será necessário "que a entidade faça premissas atuariais acerca de variáveis demográficas e variáveis financeiras".

As técnicas atuariais "permitem que a entidade mensure essa obrigação com suficiente confiabilidade para justificar o reconhecimento do passivo" (CFC, 2018a, p. 16). Além disso, de acordo com o CFC (2018a, p. 16 e 17), as premissas atuariais "77. [...] não devem ser enviesadas e mutuamente compatíveis". 78. [...] são as melhores estimativas da entidade sobre

[8] Sigla em inglês para *Projected Unit Credit*.

as variáveis que determinarão o custo final de prover benefícios pós-emprego. [...] compreendem premissas demográficas e premissas financeiras".

As premissas atuariais não são enviesadas "se elas não forem imprudentes nem excessivamente conservadoras" e são mutuamente compatíveis "se refletirem as relações econômicas entre fatores, tais como inflação, taxas de crescimento salarial e taxa de desconto" (CFC, 2018a, p. 17).

As premissas demográficas contemplam as "características futuras dos empregados atuais e antigos (e seus dependentes) que sejam elegíveis aos benefícios", como mortalidade, taxas de rotatividade de empregados, invalidez e aposentadoria antecipada, a proporção de participantes do plano com dependentes que serão elegíveis aos benefícios, a proporção de participantes do plano que escolherá cada opção de forma de pagamento disponível conforme os termos do plano e taxas de sinistralidade dos planos médicos (ALMEIDA, 2018; CFC, 2018a).

Já as premissas financeiras abordam: taxa de desconto; níveis de benefícios e salário futuro; no caso de benefícios médicos, custos médicos futuros, incluindo custos de administração de sinistros; e impostos devidos pelo plano sobre contribuições relativas a serviços anteriores à data das demonstrações contábeis ou sobre benefícios decorrentes desses serviços (ALMEIDA, 2018; CFC, 2018a).

O CFC (2018a, p. 17) ressalta que as premissas financeiras devem "basear-se em expectativas de mercado na data a que se referem as demonstrações contábeis, relativamente ao período ao longo do qual devem ser liquidadas as obrigações".

Segundo o CFC (2018a, p. 17),

> 81. A entidade deve determinar a taxa de desconto e outras premissas financeiras em termos nominais (taxa de inflação inclusa), exceto se as estimativas em termos reais (líquidas da taxa de inflação) forem mais confiáveis, por exemplo, em economia hiperinflacionária ou quando o benefício for indexado e existir mercado estruturado de títulos de dívida indexados na mesma moeda e prazo.

A NBC TSP 15 afirma que a taxa de desconto consiste na premissa atuarial que possui efeito significativo e que essa taxa "deve refletir o valor do dinheiro no tempo, mas, não, o risco atuarial ou de investimento" (CFC, 2018a, p. 18). De acordo com o Grupo Assessor das Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicada ao Setor Público (GA/NBC TSP), a taxa de desconto a ser utilizada deve ser uma taxa livre de risco que reflita o valor do tempo do dinheiro (CFC, 2017).

Para mensurar as obrigações relevantes de benefícios pós-emprego, a NBC TSP 15 recomenda, mas não exige, que a entidade envolva atuário habilitado. A entidade pode

contratar um atuário habilitado para realizar uma avaliação detalhada da obrigação antes da data a que se referem as demonstrações, sendo que os resultados dessa avaliação deverão ser atualizados com base em transações relevantes e outras mudanças significativas, como alterações nos valores de mercado e nas taxas de juros, até o final do período contábil a que se referem as demonstrações contábeis (CFC, 2018a).

Silva e Silva (2018) afirmam que a volatilidade das premissas e hipóteses consideradas impacta a mensuração das obrigações que envolvem cálculos atuariais. Mas, mesmo assim, os autores entendem que a evidenciação contábil deve ser promovida para uma adequada transparência da informação à sociedade.

1.2.4 Benefícios a Empregados na Administração Pública

A necessidade de reconhecer, mensurar e evidenciar as obrigações com benefícios a empregados na Administração Pública (também denominado passivo atuarial) passou a ser enfatizada a partir do ano de 2012, por meio de recomendações do Tribunal de Contas da União (TCU) contidas no Relatório e Parecer Prévio sobre as Contas do Governo da República referente ao exercício de 2011 (TCU, 2012).

Tais recomendações foram destinadas, principalmente, à Secretaria do Tesouro Nacional (STN), ao então Ministério da Previdência Social (MPS) e ao então Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), para que, conjuntamente e sob a coordenação do primeiro, fosse viabilizado o registro do passivo atuarial no Balanço Geral da União (TCU, 2012).

Além disso, o TCU estabeleceu que, enquanto não houvesse o registro contábil do passivo atuarial, as projeções atuariais e o seu impacto no patrimônio líquido da União (caso o passivo atuarial fosse contabilizado) deveriam ser apresentados em notas explicativas às demonstrações contábeis consolidadas da União (TCU, 2012).

Em obediência à Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), a União elabora, anualmente, as projeções atuariais dos servidores civis federais. Mas, apesar disso, esses valores não estavam contabilizados no Balanço Geral da União (BGU) (TCU, 2012; SUZART, 2013; SILVA; SILVA; SAVOIA, 2014).

Conforme Suzart (2013, p. 12), "o reconhecimento do passivo atuarial deverá ocorrer em virtude do processo de convergência das normas contábeis brasileiras aplicadas ao setor público para as IPSAS".

Para Silva, Silva e Savoia (2014, p. 21), "o registro contábil do passivo atuarial, sob a responsabilidade da União, configura-se em uma prática necessária, pois permitirá à sociedade brasileira uma avaliação mais correta sobre a sustentabilidade atuarial e fiscal do Governo Federal".

Assim, com o intuito de atender à recomendação do TCU (que ressalvou, em 2011, a prestação de contas do governo da República), em 2012, a STN passou a divulgar os números do passivo atuarial do Regime Próprio da Previdência Social (RPPS) dos servidores públicos civis da União, por meio de notas explicativas ao Balanço Geral da União (TCU, 2013; SILVA; SILVA; SAVOIA, 2014).

Todavia, com a finalidade de melhorar a qualidade das informações patrimoniais da União providas à sociedade, houve, em 2013, novas ressalvas do TCU quanto ao passivo atuarial da União (nas Contas do Governo da República referente ao exercício de 2012), as quais foram motivadas, principalmente, pela defasagem na data de referência utilizada para a mensuração do passivo atuarial e pela permanência da ausência do registro contábil desse passivo (TCU, 2013).

Nesse sentido, o TCU (2013, p. 362) recomendou, ao então MPS que, em conjunto com a STN,

> contabilize, ainda em 2013, as provisões matemáticas previdenciárias do Regime Próprio dos servidores públicos civis federais, com dados de informação atuarial referente a 31/12/2012; e, contabilize as variações dessas provisões tão logo estejam concluídas as atualizações atuariais anuais.

Ainda sobre o cálculo do passivo atuarial constante nas notas explicativas ao Balanço Geral da União (BGU) referente ao exercício de 2012, o TCU (2013, p. 362) comenta que o "MPS adotou como premissa uma taxa de juros de 6% ao ano", a qual corresponde ao limite superior permitido pela Portaria nº 403/2008[9], do MPS, e que "com a taxa de juros utilizada, o valor do passivo atuarial divulgado nos projetos de LDO é o menor dentre os possíveis, [...]".

[9] Os parâmetros (hipóteses biométricas, financeiras e econômicas) para o cálculo do passivo atuarial dos servidores públicos federais foram estabelecidos pela Portaria nº 403/2008, do então Ministério da Previdência Social (MPS). Apesar de a Portaria nº 464/2018, do então Ministério da Fazenda, ter revogado expressamente a Portaria nº 403/2008, o art. 79 torna facultativa a sua aplicação no exercício de 2019. Por isso, optou-se por citar, no presente trabalho, a Portaria nº 403/2008 (STN, 2018a; STN, 2018b).

Por isso, também foi recomendado ao MPS que "realize estudos sobre a adequação da taxa de juros utilizada no cálculo das provisões matemáticas previdenciárias, [...]" (TCU, 2013, p. 363).

Na Auditoria do Balanço Geral da União (parte integrante das Contas do Governo da República) referente ao exercício de 2013, no que tange à situação atuarial (passivo atuarial) da União, houve constatações relacionadas ao Regime Próprio de Previdência Social – RPPS (servidores públicos civis), aos militares da Forças Armadas e ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS (TCU, 2014).

No caso do RPPS, foi verificado pelo TCU: "ausência de evidenciação contábil do passivo atuarial do RPPS dos servidores civis federais, [...]". Em relação aos militares, foram constatadas: "ausência de evidenciação contábil do passivo atuarial das pensões militares" e "[...] ausência de estimativa e de evidenciação contábil do passivo atuarial referente às despesas com militares inativos" e para o RGPS: "falha de divulgação em notas explicativas do déficit atuarial do Regime Geral de Previdência Social" (TCU, 2014, p. 379 e 380).

Dessa forma, o TCU (2014, p. 625-626) expediu as seguintes recomendações:

> XVI. à Casa Civil da Presidência da República que:
> a) defina o órgão competente para efetuar a contabilização das provisões matemáticas previdenciárias do Regime Próprio de Previdência Social da União, enquanto não houver unidade gestora do regime, e também tome outras providências necessárias para o fiel cumprimento da Lei 9.717/1998 e das respectivas normas regulamentares editadas pelo Ministério da Previdência Social, em especial quanto à estruturação da referida unidade gestora, permitindo assim a transparência, a prestação de contas e a responsabilização adequada pela gestão e contabilização do RPPS da União;
> [...]
> XVIII. ao Ministério da Defesa e à Secretaria do Tesouro Nacional, sob a coordenação da Casa Civil da Presidência da República, que:
> a) tomem as providências necessárias para garantir o reconhecimento, a mensuração e a evidenciação do passivo atuarial referente às despesas com militares inativos das Forças Armadas, permitindo assim a apresentação dessa informação no Balanço Patrimonial da União e a divulgação das premissas e detalhamentos em notas explicativas já para o exercício de 2014 e seguintes;
> b) tomem as providências necessárias para o reconhecimento, a mensuração e a evidenciação do passivo atuarial referente às pensões relativas aos militares das Forças Armadas, permitindo assim a apresentação dessa informação no Balanço Patrimonial da União e a divulgação das premissas e detalhamentos em notas explicativas já para o exercício de 2014 e seguintes;
> [...]
> XXII. à Secretaria do Tesouro Nacional que:
> [...]
> b) inclua, em notas explicativas do Balanço Geral da União, o balanço atuarial do Regime Geral da Previdência Social a partir do exercício de 2014; [...].

Nesse contexto, em 2014, tendo em vista que não foi possível efetuar os cálculos atuariais individualmente por órgão gestor dos inativos da União, a STN criou uma unidade gestora específica para contabilizar os registros contábeis do passivo atuarial. Assim, o

registro das provisões matemáticas previdenciárias do RPPS passou a ser realizado no Balanço Geral da União (TCU, 2014).

Além das exigências e recomendações daquela Corte de Contas, no exercício de 2015, a Secretaria do Tesouro Nacional (STN), por meio da Portaria nº 548/2015/STN-MF, dispôs sobre prazos-limite para a adoção e implementação de todos os procedimentos contábeis patrimoniais, denominado Plano de Implantação dos Procedimentos Contábeis Patrimoniais (PIPCP), reafirmando a necessidade de se registrar provisões, obrigações por competência e outros elementos patrimoniais em continuidade ao processo de convergência da contabilidade aplicada ao setor público aos padrões internacionais (STN, 2015; STN, 2018b).

Conforme STN (2015, p. 52), no anexo da Portaria nº 548/2015/STN-MF

> há uma menção específica ao registro das obrigações por competência, mais especificamente o item "12. Reconhecimento, mensuração e evidenciação da provisão atuarial do regime próprio de previdência dos servidores públicos civis e militares", cujo prazo para contabilização é de aplicação imediata.

Para reconhecer, mensurar e evidenciar o passivo atuarial atinente às obrigações com benefícios aos militares da União, foi instituído, em 2017, por meio da Portaria Conjunta nº 55, de 24 de fevereiro de 2017, o Grupo de Trabalho Interministerial (GTI), composto por representantes da Casa Civil da Presidência da República, do então Ministério da Fazenda (MF), do então Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPDG), do Ministério da Defesa (MD) e dos Comandos da Marinha, Exército e Aeronáutica, com o objetivo de

> realizar estudo conjunto para avaliar as melhores práticas de evidenciação, reconhecimento e mensuração contábil do passivo referente às pensões militares e a evidenciação das despesas futuras com militares inativos, observados os marcos normativos pertinentes, objetivando ao atendimento de duas recomendações do Tribunal de Contas da União exaradas no Acórdão nº 2.523/2016-TCU-Plenário[10]. (BRASIL, 2017, p. 1; STN, 2018b, p. 38).

As recomendações do Acórdão 2.523/2016-TCU-Plenário consistem, basicamente, nas mesmas constatações da Auditoria do Balanço Geral da União (BGU) retratada no Relatório e Parecer Prévio das Contas do Governo da República referente ao exercício de 2013, as quais são:

> 1.3 Recomendações
> [...]
> 1.3.6 Ao Ministério da Defesa, sob a coordenação da Casa Civil da Presidência da República, que tomem as providências necessária para o reconhecimento, a mensuração e a evidenciação contábil do passivo referente às pensões militares previstas na Lei nº 3.765/1960;

[10] Ata da sessão extraordinária para apreciação conclusiva sobre as Contas do Governo da República referentes ao exercício de 2015.

> 1.3.7 À Casa Civil da Presidência da República e ao Ministério da Defesa que implementem as práticas de evidenciação, reconhecimento e mensuração das despesas futuras com militares inativos de forma a permitir a transparência necessária e evitar quaisquer distorções materiais no Balanço Geral da União. (TCU, 2016, p. 7).

Como fruto dos trabalhos do GTI, houve as seguintes ações:

1. "foi firmado o entendimento de que, embora o PIPCP se refira a "regime próprio de previdência dos militares", não se trata de "regime de previdência", mas uma obrigação com características de um passivo a ser reconhecido, mensurado e evidenciado, [...]". (STN, 2018b, p. 197);
2. a STN forneceu, ao Ministério da Defesa e aos Comandos Militares, o embasamento legal e normativo para o reconhecimento do passivo relacionado às pensões militares e para a evidenciação das despesas com militares inativos, por meio da Nota Técnica nº 2/2017/CCONT/SUCON/STN-MF (STN, 2018b); e
3. em seguida, o Ministério da Defesa estabeleceu, por meio da Nota Técnica Conjunta nº 001/2017/SG-MD, a metodologia para o reconhecimento da provisão para pensões militares e para projeção das despesas futuras com militares inativos das Forças Armadas, a qual abrange premissas biométricas, financeiras e econômicas (STN, 2018b).

Nesse sentido, coube ao Ministério da Defesa, em conjunto com as Forças Armadas, efetuar "o levantamento das premissas e dos cálculos atuariais necessários para a contabilização das pensões militares, bem como dos cálculos relativos às despesas relacionadas aos militares inativos" (STN, 2018b, p. 51).

Dessa forma, em 31 de dezembro de 2017, as Forças Armadas também iniciaram a evidenciação do passivo atuarial, registrando a obrigação referente apenas aos benefícios de pensões militares no passivo não circulante dos seus balanços patrimoniais (STN, 2018b).

As obrigações com militares inativos da União não foram registradas no Balanço Patrimonial, pois de acordo com a STN (2018b, p. 44),

> as despesas com militares inativos, à luz do que prevê a Constituição Federal, não se configuram como benefícios previdenciários. Tais despesas são enquadradas como Encargos Financeiros da União. Assim, com o intuito de dar transparência às despesas da União com militares inativos, buscou-se a evidenciação da projeção orçamentária dessas despesas em nota explicativa às demonstrações contábeis.

A STN comenta que o citado enquadramento foi estabelecido pelos Acórdãos nº 2.059/2012, 2.314/2015, 1.295/2017 e 1.320/2017, do TCU-Plenário, os quais tratam da auditoria nos sistemas públicos de previdência, do monitoramento do Acórdão 2.059/2012, do

levantamento de auditoria destinado a apurar informações destinadas a qualificar o debate acerca do financiamento do RGPS, do RPPS (dos servidores públicos civis da União) e dos Encargos da União com militares e seus pensionistas e da Prestação de Contas do Presidente da República referente ao exercício de 2016, respectivamente (TCU, 2012; TCU, 2015; TCU, 2017; STN, 2018b).

Por esse motivo, as obrigações com benefícios pós-emprego dos militares inativos foram evidenciadas, também no exercício de 2017, por meio de notas explicativas ao Balanço Patrimonial do Ministério da Defesa (STN, 2018b).

Em relação ao registro das pensões militares no Balanço Patrimonial e à evidenciação das pensões militares em notas explicativas, a STN (2018b, p. 52) destaca que "estão em consonância com a NBC TSP 03 – Provisões, Passivos Contingentes e Ativos Contingentes e com o MCASP 7ª edição, Parte II – Procedimentos Contábeis Patrimoniais, em seu capítulo 10 – Provisões, Passivos Contingentes e Ativos Contingentes". Ou seja, o passivo atuarial dos militares (inativos e pensionistas) não está reconhecido, mensurado e evidenciado à luz da NBC TSP 15 – Benefícios a empregados.

1.3 Estudos anteriores sobre Benefícios a empregados

Esta subseção apresentará uma amostra do que tem sido pesquisado sobre benefícios a empregados no setor público e no setor privado, com ênfase na abordagem do benefício pós-emprego e sua contabilização.

Assim, o estudo buscou pesquisas relacionadas ao passivo atuarial (provisões matemáticas previdenciárias) dos benefícios pós-emprego em artigos recentes – de 2011 a 2018 – em algumas bases de dados de publicações científicas e, em seguida, reproduziu o *abstract* de cada assunto, a fim de proporcionar uma visão ampliada sobre a abrangência dessas pesquisas.

1.3.1 No Setor Público

Dentre os trabalhos que buscam avaliar a contabilização do passivo pós-emprego (passivo atuarial) no setor púbico, destacam-se Lima, Oliveira e Silva (2011), Suzart (2013), Silva, Silva e Savoia (2014), Reis, Lima e Wilbert (2017), Silva (2017) e Silva e Silva (2018).

O estudo de Lima, Oliveira e Silva (2011), ao analisar o efeito da taxa de desconto na sustentabilidade dos regimes próprios de previdência social (RPPS), apurou os percentuais aplicados para trazer o passivo atuarial a valor presente e a taxa média de rentabilidade da carteira de investimentos, tendo como base levantamento realizado nas unidades gestoras de RPPS de municípios brasileiros com mais de 100 mil habitantes. Os autores comentam que o, no caso da Previdência, o uso de taxas de descontos inadequadas pode aumentar a necessidade de financiamento de recursos públicos.

Os resultados mostram que boa parte das unidades gestoras concentra suas aplicações em ativos que vêm apresentando rentabilidade abaixo da meta atuarial ao longo dos anos, fazendo com que a taxa de desconto utilizada para trazer as responsabilidades a valor presente esteja gerando passivos subavaliados, o que pode contribuir para a geração déficits recorrentes e comprometer a sustentabilidade dos RPPS no futuro (LIMA; OLIVEIRA; SILVA, 2011).

Por meio de uma pesquisa exploratória com abordagem quantitativa e utilizando a técnica estatística de análise de conglomerados (*cluster analysis*), o trabalho de Suzart (2013) buscou identificar a formação de agrupamentos dos governos subnacionais brasileiros, em função da semelhança nos impactos que suas finanças sofrerão por causa do reconhecimento do passivo atuarial. A população utilizada compreendeu os 26 Estados e o Distrito Federal, sendo coletados os dados da projeção atuarial de 2012 a 2084 disponíveis no site da Secretaria do Tesouro Nacional – STN e as receitas totais realizadas de 2000 a 2011.

Em seguida, foi criado um indicador do impacto do passivo atuarial, sendo sintetizado em duas dimensões (média e desvio-padrão) para cada um dos governos subnacionais, os quais foram aglomerados em quatro grupos. O estudo destacou que a evidenciação do passivo atuarial traz uma informação relevante e deve ser contabilizado nos demonstrativos de todos os entes públicos. Além disso, o autor acredita que sua pesquisa contribui para uma reflexão quanto ao tema e que mais estudos precisam ser realizados para alertar e/ou contribuir para a criação de políticas públicas que visem manter o equilíbrio atuarial e financeiro de todos os regimes de previdência (SUZART, 2013).

O estudo de Silva, Silva e Savoia (2014) buscou verificar se a evidenciação do passivo atuarial no Balanço Geral da União (BGU) atende aos padrões contábeis internacionais, tendo como base a IPSAS 25 (Benefícios a Empregados, atual IPSAS 39). Ao analisar o referencial teórico do trabalho, os autores apontam a necessidade de aprofundar os estudos sobre o tema por contadores e atuários, conjuntamente. Além disso, na análise comparativa das avaliações atuariais da União entre 2011 a 2013, observaram que a taxa de desconto utilizada (6% a.a.) não traz referência a uma taxa baseada em expectativa de mercado, como preconizado pela IPSAS 25.

Outro aspecto destacado pelos autores foi o método de cálculo das provisões matemáticas, pois o antigo Ministério da Previdência Social (MPS), atual Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, usa o método agregado, mas a norma internacional determina o uso do método do crédito unitário projetado (PUC, sigla em inglês). Por fim, os autores constaram que há diversos pontos a serem ajustados nas demonstrações do Poder Público diante da complexidade do assunto e das controvérsias que o envolvem (SILVA; SILVA; SAVOIA, 2014).

Reis, Lima e Wilbert (2017) analisaram o impacto do registro contábil da provisão matemática previdenciária dos servidores públicos federais no Balanço Geral da União (BGU). Para isso, foi efetuado levantamento dos balanços atuariais dos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) divulgados nos Projetos de Lei de Diretrizes Orçamentárias do Governo Federal Brasileiro nos anos de 2006 a 2015 e analisados os BGU divulgados nas prestações de contas da Presidência da República nos anos de 2004 a 2013, a partir dos elementos (ou grupos de contas) dos balanços atuariais do RPPS e dos balanços patrimoniais da União.

Os achados do estudo mostram que em nenhum dos anos analisados foi constatado o registro da provisão matemática previdenciária (PMP) no Balanço Geral da União (BGU), e que em todo esse período a unidade gestora de RPPS dos servidores federais apresentou passivo atuarial superior às contribuições vertidas para o plano. Os autores observaram que o passivo atuarial se manteve em torno de 20% em relação ao Produto Interno Bruto (PIB) no período de 2004 a 2010, com pico de crescimento nos anos de 2011 (31,4%) e 2012 (33,6%) e queda em 2013 (27,1%), indicando que as insuficiências financeiras podem afetar o equilíbrio do RPPS no longo prazo, e que, caso a PMP tivesse sido registrada no BGU, não haveria "reserva garantidora" para honrar os compromissos assumidos pelo RPPS da União no período (REIS; LIMA; WILBERT, 2017).

A tese de Silva (2017) analisou como contabilizar obrigações, com benefícios previdenciários de risco, em regimes de repartição simples, que não preveem formação de reserva ou métodos pré-definidos para isso, tendo como objeto de estudo os benefícios de pensão por morte (pensão militar) das Forças Armadas. A metodologia da pesquisa baseou-se no emprego de métodos de custeio atuarial a fim de realizar a projeção de receitas e despesas do sistema de pensões militares.

Assim, por meio da comparação entre os resultados oriundos das mencionadas abordagens, o pesquisador buscou identificar os possíveis impactos nas contas da União, enquanto ente empregador. Considerando as diferentes abordagens utilizadas, o trabalho indicou que há diferenças concretas nos resultados, que podem levar os usuários da informação contábil a tomar decisões equivocadas em decorrência dessa distorção de valores. Além disso, foi evidenciado que quanto maior for o horizonte temporal de tempo projetado, maiores serão as diferenças. Nesse sentido, o autor sugere que seja realizada a revisão do tempo de projeção utilizado no âmbito da União (75 anos) com o intuito de reduzir a parcela de incerteza embutida nesse horizonte de longo prazo. (SILVA, 2017).

Silva e Silva (2018) analisaram os elementos que compõem o passivo previdenciário do regime próprio de previdência social (RPPS), referente aos servidores públicos federais, bem como os aspectos contábeis que fundamentaram o registro dessa provisão. O estudo afirma que o contínuo crescimento das despesas previdenciárias tem preocupado o Governo Federal, sobretudo em função do teto de gastos estabelecido pelo Novo Regime Fiscal (NRF). Além disso, o trabalho destacou que a definição desse passivo é essencial para a adoção de medidas necessárias à solvência de longo prazo do regime, bem como que o resultado das avaliações atuariais do RPPS tem subsidiado o registro da provisão matemática previdenciária (PMP) no Balanço Geral da União.

Os resultados encontrados permitiram constatar os óbices enfrentados, especificamente com relação à base de dados, para realizar a avaliação atuarial do RPPS. Por fim, o estudo propõe duas alternativas para a melhoria da informação contábil: reclassificação de parcela da provisão matemática previdenciária (PMP) no passivo contingente ou alteração do método de custeio atuarial para permitir que os benefícios futuros sejam contabilizados adequadamente (SILVA; SILVA, 2018).

1.3.2 No Setor Privado

Alguns estudos sobre benefícios a empregados em empresas do setor privado também foram realizados por Carneiro et al. (2013), Ernst Young (2013), Lay, Silva e Michels (2017), Dani et al. (2017).

A pesquisa de Carneiro et al. (2013) objetivou levantar os graus de cumprimento das orientações de divulgação definidas no CPC 33 pelas companhias listadas na BM&FBovespa, bem como investigar se houve maior observância dessas orientações pelas empresas participantes dos Níveis Diferenciados de Governança Corporativa. Metodologicamente, os autores utilizaram procedimentos bibliográficos e documentais, além de testes de hipóteses não paramétricos e análise de correspondência, reunindo uma amostra de 366 companhias. O estudo observou baixa observância das exigências de divulgação. Além disso, foi verificado maior observância às exigências pelas empresas dos níveis diferenciados e uma associação entre as empresas com maior aderência ao CPC 33 e aquelas do Novo Mercado.

No estudo de Ernst Young (2013), intitulado "Análises sobre o IFRS no Brasil", foram examinadas as demonstrações financeiras de algumas das maiores corporações de capital aberto do País. Na seção destinada ao CPC 33 (Benefícios a empregados), o trabalho analisou como as empresas da amostra aplicaram as exigências do CPC 33 nos seus balanços consolidados de 2012, tendo como foco os aspectos considerados mais polêmicos (os benefícios pós-emprego), os quais são: benefícios a empregados concedidos pelas empresas, especialmente os benefícios pós-emprego sob a forma de planos de aposentadoria e pensão (Contribuição Definida e Benefício Definido (BD)); formas de reconhecimento, mensuração e divulgação de itens dos planos de Benefício Definido (BD), tais como informações sobre os ativos dos planos; premissas atuariais e econômicas, dentre elas, tábuas de mortalidade e expectativas de vida média dos participantes do grupo; reconhecimento dos ganhos ou perdas atuariais; análises de sensibilidade acerca das premissas.

De um modo geral, com base nos resultados apresentados, o estudo percebeu que uma parte significativa das empresas analisadas não apresenta as divulgações completas exigidas pelo CPC 33. Assim, os autores ressaltam que há oportunidades de melhoria sobre as evidenciações relativas a essa norma. (ERNST & YOUNG TERCO, 2013).

Lay, Silva e Michels (2017) destacam que uma das novas exigências decorrentes do processo de convergência às normas internacionais de contabilidade consiste na divulgação dos benefícios a empregados, pois pode constituir em informação relevante sobre o passivo da

organização, principalmente para as entidades que mantém planos de benefícios a seus empregados. Assim, os autores realizaram um estudo com o objetivo de identificar os fatores que explicam o nível de evidenciação do CPC 33 (benefícios aos empregados) das empresas brasileiras listadas no IBRx 100 da BM&FBovespa, sendo a amostra formada por 76 empresas, nas quais foram testados o tamanho, retorno sobre o ativo, endividamento, rentabilidade, existência do comitê de auditoria e de membros externos no conselho de administração com o tratamento dos dados por meio da regressão linear múltipla.

Os resultados apontam que o tamanho, a rentabilidade e a existência de membros externos no conselho de administração ajudam a explicar o nível de evidenciação dos benefícios a empregados. Dessa forma, os autores concluíram que ainda há um longo caminho a ser percorrido pelas empresas no que se refere a divulgação dos benefícios aos empregados, uma vez que o índice de divulgação encontrado no presente estudo foi relativamente baixo (LAY; SILVA; MICHELS, 2017).

Dani et al. (2017) analisaram se a constituição de provisões para garantias, benefícios a empregados e riscos fiscais estão sendo utilizadas para provocar algum efeito de *accruals* específicos, que evidenciem a prática de Gerenciamento de Resultados (GR), pois devido às particularidades das contas de provisões, surgem as oportunidades para gerenciá-las com o intuito de melhorar parâmetros de solvência e reduzir pagamentos dos impostos, por exemplo.

A amostra desse estudo foi composta por empresas listadas na BM&FBovespa com dados trimestrais de 2011 a 2015, sendo os dados analisados por meio da utilização da regressão de dados em painel. Os resultados da pesquisa apontaram que as provisões para benefícios a empregados são explicadas pelo endividamento, tamanho e pelo valor das obrigações sociais. Assim, os autores concluíram que as provisões para benefícios a empregados apontam para práticas de GR (DANI et al., 2017).

2 METODOLOGIA

Esta seção apresenta os procedimentos metodológicos utilizados para o alcance dos objetivos do presente estudo. Para atingir seu propósito, esta seção foi segregada em três subseções, quais sejam: o tipo de pesquisa, o protocolo de estudo de caso e as limitações da pesquisa.

2.1 Tipo de pesquisa

A metodologia é composta por um conjunto de técnicas com objetivo de construir a realidade e deve "dispor de um instrumental claro, coerente, elaborado, capaz de encaminhar os impasses teóricos para o desafio da prática" (MINAYO et al., 2002, p. 16).

Segundo Raupp e Beuren (2006), as pesquisas na área de contabilidade podem ser agrupadas em três categorias: quanto aos objetivos, quanto aos procedimentos e quanto à abordagem do problema.

Em relação aos objetivos, a pesquisa pode ser classificada em: exploratória (quando há pouco conhecimento sobre a temática a ser abordada); descritiva (descreve características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre as variáveis); ou explicativa (identifica os fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência dos fenômenos), sendo que os objetivos estabelecidos no estudo determinarão em qual dessas tipologias o trabalho será enquadrado (RAUPP; BEUREN, 2006).

Malhotra (2012, p. 59 e 61) afirma que a pesquisa exploratória tem como objetivo "explorar ou fazer uma busca em um problema ou em uma situação a fim de oferecer informações e maior compreensão" e a pesquisa descritiva consiste em "descrever alguma coisa – normalmente, características ou funções de mercado". No que tange à pesquisa explicativa, Gil (2002, p. 42) assegura que "esse é o tipo de pesquisa que mais aprofunda o conhecimento da realidade, porque explica a razão, o porquê das coisas", mas, por esse motivo, o risco de erros aumenta significativamente.

De acordo com Raupp e Beuren (2006), os procedimentos de uma pesquisa científica consistem em abordar a maneira pela qual o estudo será conduzido, os quais podem ser: o estudo de caso, o levantamento e a pesquisa bibliográfica, documental, participante ou

experimental, sendo que para identificar em qual dessas tipologias o trabalho se caracteriza, é necessário observar o procedimento adotado para a coleta de dados.

Quanto à abordagem do problema, Raupp e Beuren (2006) consideram que a pesquisa pode ser qualitativa ou quantitativa. Os autores destacam que a abordagem qualitativa consiste em "análises mais profundas em relação ao fenômeno que está sendo estudado", bem como "visa destacar características não observadas por meio de um estudo quantitativo, haja vista a superficialidade deste último" (RAUPP; BEUREN, 2006, p. 92). Malhotra (2012, p. 110) acrescenta que a pesquisa qualitativa "proporciona melhor visão e compreensão do contexto do problema".

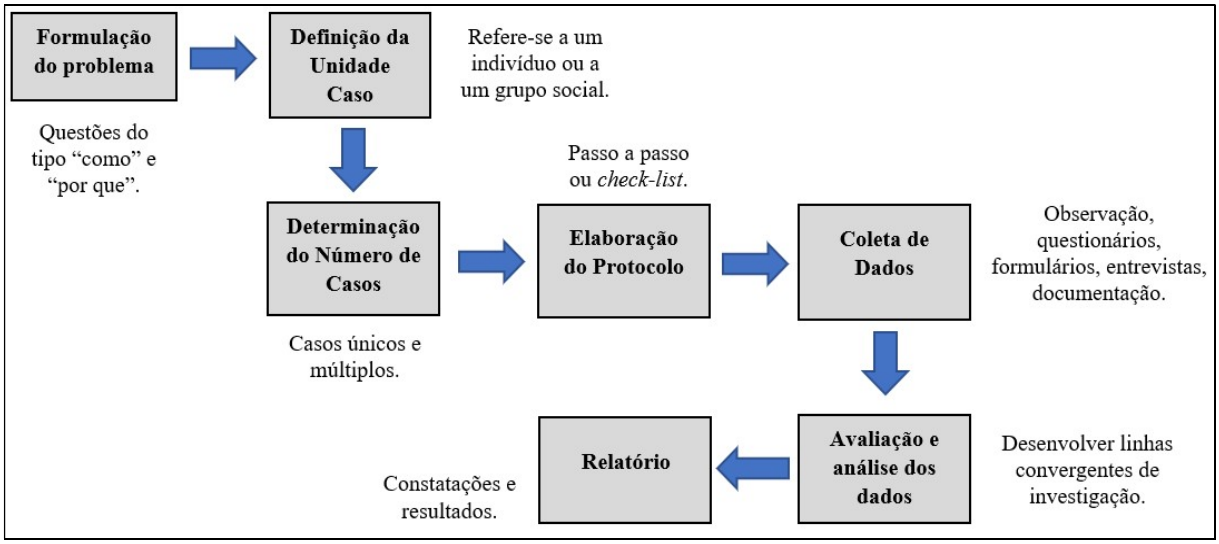
Já na abordagem quantitativa, Raupp e Beuren (2006, p. 92) asseguram que nessa abordagem são observados o uso de técnicas estatísticas, "tanto na coleta quanto no tratamento dos dados". Além disso, na ótica desses os autores, essa abordagem não se aprofunda na busca do conhecimento da realidade dos fenômenos, pois se preocupa apenas com o comportamento geral dos acontecimentos. (RAUPP; BEUREN, 2006).

Nesse contexto, tendo em vista que o presente estudo aborda uma temática pouco conhecida no setor público, qual seja a contabilização dos benefícios a empregados no âmbito da Marinha do Brasil, esta pesquisa pode ser caracterizada como exploratória com abordagem qualitativa e procedimentos para a coleta de dados por meio de um estudo de caso único.

Yin (2015, p. 17 e 18) ressalta que o estudo de caso reflete uma visão em duas partes, pois consiste em "uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo ("o caso") em profundidade e em seu contexto de mundo real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto puderem não ser claramente evidentes" e em uma investigação que "enfrenta a situação tecnicamente diferenciada em que existirão muito mais variáveis de interesse do que ponto de dados, e, como resultado conta com múltiplas fontes de evidência, com os dados precisando convergir de maneira triangular".

A Figura 7 apresenta as etapas para a elaboração de estudos de casos.

Figura 7 - Etapas para realização de estudos de casos



Fonte: Adaptada de LIMA et al., 2012.

Nota-se, na Figura 7, dois tipos ou variações de estudos de caso: caso único e caso múltiplos. Quanto à determinação do número de casos, Gil (2002, p. 139) explica que "os estudos de caso podem ser constituídos tanto de um único quanto de múltiplos casos", enquanto Yin (2015, p. 19) afirma que "os estudos de caso único e de casos múltiplos são na realidade apenas duas variantes dos projetos de estudos de caso". O Quadro 5 contém as principais características de cada um desses tipos de estudo de caso.

Quadro 5 – Características dos tipos de estudos de caso

Estudos de caso único	Estudos de caso múltiplos
- Empresas com características peculiares. - Quando o acesso a múltiplos casos é difícil e a investigação pode ser com um deles. Neste caso, o estudo deve ser exploratório.	- Vantagem: evidências em diversos contextos (pesquisa de maior qualidade). - Desvantagem: procedimento mais apurado e coleta e análise de dados mais demorada (necessidade de utilizar as mesmas questões em todos os casos).

Fonte: A autora com base em GIL, 2002; YIN, 2015.

Para Raupp e Beuren (2006, p. 84), o estudo de caso "caracteriza-se principalmente pelo estudo concentrado de um único caso", sendo esse o procedimento "preferido pelos pesquisadores que desejam aprofundar seus conhecimentos a respeito de determinado caso específico". Em relação à análise dos dados em estudos de casos, Gil (2002, p. 141) ressalta que sua natureza é "predominantemente qualitativa".

2.2 Protocolo de estudo de caso

Esta subseção traz o protocolo utilizado no presente estudo de caso.

De acordo com Yin (2015, p. 88), o protocolo para o estudo de caso "é uma maneira importante de aumentar a confiabilidade da pesquisa de estudo de caso e se destina a orientar o pesquisador na realização da coleta de dados de um caso único" e permite que seja mantido o alvo sobre o objeto do estudo de caso.

Yin (2015, p. 88) destaca que

> O protocolo é mais do que um questionário ou um instrumento. [...] o protocolo contém o instrumento, mas também contém os procedimentos e as regras gerais a serem seguidas no uso do protocolo. [...], o protocolo é dirigido a um grupo inteiramente diferente do grupo do questionário de levantamento. [...], ter um protocolo de estudo de caso é desejável sob todas as circunstâncias.

Nesse sentido, conforme sugerido por Yin (2015), o protocolo para estudo de caso desta pesquisa foi dividido em quatro subseções, as quais são: a visão geral do estudo de caso; o procedimento de coleta de dados; as questões de coleta de dados; e o guia para o relatório de estudo de caso. Cada uma delas será detalhada a seguir.

2.2.1 Visão geral do estudo de caso

A visão geral do estudo de caso consiste em comunicar ao leitor os principais aspectos relacionados à pesquisa, como por exemplo seus objetivos, público-alvo, justificativa, unidade de análise, entre outros (YIN, 2015). Assim, nesta subseção serão abordados os seguintes itens: objetivo da pesquisa; justificativa do estudo; e, unidade de análise.

Este estudo de caso teve como objetivo analisar os efeitos do passivo de benefícios pós-emprego atinente aos militares veteranos (inativos e reformados) e pensionistas da Marinha do Brasil, à luz da NBC TSP 15 – Benefícios a empregados.

A justificativa para esta pesquisa consiste em contribuir para o aperfeiçoamento das atividades relacionadas à Gestão Contábil na MB, sobretudo no que se refere à implantação e ao cumprimento das orientações contidas nas Normas Brasileiras de Contabilidade Técnicas do Setor Público, em especial a NBC TSP 15 – Benefícios a empregados.

Outro ponto relevante diz respeito à fase atual da Contabilidade Pública no Brasil, que está redirecionando seu foco para o patrimônio (contabilidade patrimonial), por meio de seus principais documentos normativos (Normas Brasileiras de Contabilidade Técnicas do Setor Público – NBC TSP – e Manual de Contabilidade Aplicada ao Setor Público – MCASP). Ou seja, o debate acerca do registro do passivo de benefícios pós-emprego nas entidades públicas reafirma a importância da contabilidade governamental, bem como possibilita ampliar o conhecimento prático sobre essa matéria.

Desta maneira, o objeto de estudo deste trabalho – benefícios pós-emprego na Marinha do Brasil – foi tratado a partir de um estudo de caso realizado na Diretoria de Finanças da Marinha (DFM), Organização Militar (OM) designada a Setorial Contábil da Marinha.

A motivação para a seleção dessa Organização reside no fato de se tratar de uma Diretoria Especializada (DE) responsável por orientar, coordenar e corrigir as atividades de contabilidade das demais OM da Marinha do Brasil, ou seja, é a OM responsável pela Gestão Contábil de toda a MB.

Consequentemente, a DFM é a unidade organizacional responsável pela implantação/aplicação das Normas Brasileiras de Contabilidade Técnicas do Setor Público (NBC TSP) na Marinha, bem como por fazer com que as suas unidades subordinadas cumpram os procedimentos estabelecidos pela legislação e normativos vigentes, de um modo geral.

Cabe ressaltar que a Diretoria de Finanças da Marinha é a OM na qual a autora do presente estudo exerce suas atividades profissionais (há mais de 10 anos), fato este que facilita o acesso aos dados, a realização de entrevistas e a análise *in loco* de alguns fenômenos que necessitam de maior profundidade.

Em sua estrutura organizacional, a DFM dispõe de seis departamentos, entre os quais, para efeito deste estudo, destacam-se: o Departamento de Contabilidade (DFM-20), o Departamento de Normas Técnicas e Legislação (DFM-10) e o Departamento de Estudos Remuneratórios (DFM-60).

O Departamento de Contabilidade, por meio das Divisões de Análise Contábil (DFM-21), de Análise Gerencial (DFM-22) e de Análise de Demonstrações Contábeis (DFM-23), exerce, respectivamente, a função de órgão setorial de contabilidade de UG no Sistema de Contabilidade Federal, de órgão setorial de custos no Sistema de Custos do Governo Federal e de órgão setorial de contabilidade do órgão Comando da Marinha (o qual também é considerado o órgão superior da instituição). Neste último setor, são elaborados manuais

operacionais para a realização dos principais registros contábeis a serem efetuados pelas UG da MB no SIAFI.

Ao Departamento de Normas Técnicas e Legislação, por meio das Divisões de Normas Técnicas (DFM-11) e de Legislação (DFM-12), compete elaborar as publicações técnicas (normas técnicas internas), fazer a revisão das propostas de alterações às normas internas da MB sobre Administração Financeira, Contabilidade Pública, Contabilidade de Custos, Gestão de Material/Patrimonial e outras áreas administrativas (conhecidas como Normas série SGM-300), analisar as sugestões apontadas pelo Centro de Controle Interno da Marinha (CCIMAR) e pelas demais OM quanto ao aprimoramento dessas normas, bem como emitir pareceres de análise técnica sobre assuntos de interesse da DFM/MB.

Criado em 2017, o Departamento de Estudos Remuneratórios (DFM-60), por meio da Divisão de Apoio aos Estudos Remuneratórios (DFM-61), coordena as atividades relacionadas ao Sistema de Proteção Social dos Militares das Forças Armadas (SPSMFA[11]), gerencia o envio do relatório anual referente às despesas com pensionistas dos militares e as demais demandas relativas a cálculo atuarial, representa a DFM nas questões relacionadas ao Banco Informações Estratégicas e Gerencias do MD (BIEG-MD), realiza pesquisas e fornece subsídios para os estudos desenvolvidos no âmbito do Departamento.

Nesse contexto, considerando o intuito de se utilizar esta pesquisa para futuros estudos a serem realizados pela Setorial Contábil da MB (DFM), os nomes reais dos setores foram mantidos no estudo de caso.

2.2.2 Procedimentos de campo

Conforme Yin (2015), os procedimentos de campo possibilitam a coleta de dados das pessoas e das instituições nas situações do dia-a-dia e, por esse motivo, devem ser projetados apropriadamente.

O ponto forte do estudo de caso advém da variedade de evidências (tipos de informação) passíveis de serem adotadas na pesquisa, como registros em arquivos,

[11] Nomenclatura utilizada para denominar o regime constitucional dos militares, o qual é formado por um conjunto integrado de instrumentos legais e ações afirmativas, permanentes e interativas de pagamento de pessoal, saúde e assistência integrada ao pessoal, que visam assegurar o amparo e a dignidade aos militares das Forças Armadas e seus dependentes, haja vista as peculiaridades da profissão militar, como risco de vida, restrição a direitos sociais, dedicação exclusiva, disponibilidade permanente, entre outros (MB, 2019a).

documentos, artefatos físicos, entrevistas e observações (direta e participante), sendo que nenhuma delas possui vantagem completa sobre as demais. Essas evidências se complementam e um bom estudo de caso deve utilizar o maior número possível delas conjuntamente (YIN, 2015).

Em conformidade com essa afirmação de Yin (2015), são detalhadas a seguir as fontes de evidências empregadas neste estudo.

2.2.2.1 Análise documental

A análise documental consiste em uma técnica para abordar os dados (qualitativos e quantitativos), a partir dos quais são coletadas informações em documentos escritos, sendo utilizada como suporte subsidiário à construção do diagnóstico de uma pesquisa (RAUPP; BEUREN, 2006).

Para Yin (2015), os documentos podem proporcionar detalhes específicos para corroborar uma informação, bem como para aumentar a evidência de outras fontes empregadas na pesquisa. Os documentos podem ser caracterizados como: oficial (decreto, parecer); técnico (relatórios, planejamentos); e, documento pessoal (cartas, diários), os quais serão objetos da análise propriamente dita (LÜDKE; ANDRE, 2013).

Assim, na análise documental desta pesquisa foram utilizados documentos oficiais e técnicos, como: balanços patrimoniais do Comando da Marinha e do Ministério da Defesa com suas respectivas notas explicativas; relatório da avaliação atuarial das pensões dos militares das forças armadas; e, documentos normativos internos (normas e/ou circulares).

2.2.2.2 Entrevistas

Segundo Yin (2015, p. 114), a entrevista constitui “uma das fontes mais importantes de informação para o estudo de caso”. Raupp e Beuren (2006, p. 131) definem a entrevista como “a técnica de obtenção de informações em que o investidor apresenta-se pessoalmente à população selecionada e formula perguntas, com o objetivo de obter dados necessários para responder à questão estudada”.

Raupp e Beuren (2006) classificam as entrevistas em: estruturadas, semiestruturadas e não estruturadas. Na entrevista estruturada, "o entrevistador segue um roteiro previamente estabelecido, com perguntas predeterminadas" (RAUPP; BEUREN, 2006, p. 132).

A entrevista semiestruturada proporciona maior interação e conhecimento das realidades dos entrevistados, que também podem ser chamados de informantes. Nesse tipo de entrevista, a presença do entrevistador é valorizada e permite que o entrevistado use toda sua criatividade e espontaneidade, valorizando ainda mais a investigação (RAUPP; BEUREN, 2006).

A entrevista não estruturada, "[...] também denominada por alguns autores como entrevista em profundidade, permite ao entrevistado a liberdade de desenvolver cada situação na direção que considera mais adequada" (RAUPP; BEUREN, 2006, p. 133).

Dessa maneira, esta pesquisa utilizou entrevistas semiestruturadas, nas quais foram entrevistados cinco profissionais da Marinha que atuam nas áreas contábil, normativa e atuarial da Diretoria de Finanças da Marinha (DFM).

Na área contábil foram entrevistadas as contadoras, titular e substituta, responsáveis pela contabilidade do órgão superior Comando da Marinha (a qual engloba o acompanhamento da contabilidade dos Fundos constituídos pela MB, de uma autarquia – a Caixa de Construções de Casas para o Pessoal da Marinha – CCCPM – e de uma empresa pública dependente – a Amazônia Azul – AMAZUL), as quais, tornam-se, assim, o elo entre a Marinha do Brasil (MB) e a Secretaria do Tesouro Nacional (STN).

A contadora titular do órgão superior Comando da Marinha desempenha a função de Chefe do Departamento de Contabilidade. A contadora substituta do órgão superior exerce a função de Encarregada da Divisão de Análise de Demonstrações Contábeis.

Cumpre esclarecer que não foi possível entrevistar a contadora titular das Unidades Gestoras da MB, em virtude de essa ser a função exercida pela autora da presente pesquisa.

Essas profissionais da contabilidade são Oficiais Superiores da Ativa da Marinha, Bacharéis em Ciências Contábeis, registradas regularmente no Conselho Regional de Contabilidade do Rio de Janeiro (CRC-RJ), conforme exigido pela STN e pela legislação vigente no Brasil.

Em relação à área normativa, foi entrevistada uma Oficial Superior da Ativa da Marinha, Bacharel em Ciências Contábeis que exerce a função de Encarregada da Divisão de Normas Técnicas.

Na área atuarial, foram entrevistados um Oficial Superior da Ativa da Marinha, do Corpo de Intendentes da Marinha (CIM), que desempenha a função de Encarregado da

Divisão de Estudos Remuneratórios, e um servidor civil, Bacharel em Matemática, que exerce a função de Analista de Sistemas.

As entrevistas tiveram como finalidade buscar a maior quantidade possível de evidências, com vistas a complementar e explorar os dados levantados na análise documental, bem como a identificar as percepções dos entrevistados sobre o tema desta pesquisa, ou seja, investigar a noção de realidade que os entrevistados possuem sobre o assunto, sendo este um dos objetivos específicos propostos por esta pesquisa.

Assim, após a identificação do perfil do respondente, foram empregadas nove perguntas que abordavam a visão dos entrevistados quanto aos aspectos organizacionais, normativos, contábeis e atuariais relacionados às práticas adotadas pela MB para a contabilização do passivo de benefícios pós-emprego, à luz da Norma Brasileira de Contabilidade Técnica do Setor Público (NBC TSP 15) Benefícios a empregados.

O Apêndice apresenta o roteiro de entrevista semiestruturada com os aspectos analisados, a finalidade de cada uma das questões e a sua relação com os objetivos específicos desta pesquisa.

As entrevistas foram realizadas nas dependências da Diretoria de Finanças da Marinha no mês de novembro de 2019, sendo que os pré-testes dessas entrevistas ocorreram no mês de outubro de 2019 com dois Oficiais Superiores da Ativa da Marinha, quais sejam: o Chefe do Departamento de Normas Técnicas, que possui Bacharelado e Mestrado em Ciências Contábeis e já exerceu a função de Chefe do Departamento de Contabilidade da DFM por quase três anos; e, a Ajudante da Divisão de Análise Contábil, que é Bacharel e Mestre em Ciências Contábeis, sendo, ainda, a contadora substituta das UG da MB.

Os Oficiais que participaram dos pré-testes foram instados a comentar sobre a pertinência e a utilidade das questões, com o intuito de aperfeiçoá-las para a realização das demais entrevistas.

Dessa forma, após a realização dos pré-testes, com o intuito de facilitar a compreensão dos entrevistados sobre as questões foram efetuados ajustes pontuais no roteiro de entrevista, como por exemplo:

- exclusão de duas questões em virtude de não se coadunarem com o objetivo específico da entrevista, qual seja o de investigar a percepção de profissionais da Marinha que atuam nas áreas contábil, normativa e atuarial da Setorial Contábil do Comando da Marinha (DFM), em relação ao conhecimento técnico e procedimentos necessários para o registro do passivo de benefícios pós-emprego atinente aos militares veteranos (inativos e reformados) e pensionistas da Marinha do Brasil, à luz da NBC TSP 15 (Benefícios a empregados);

- aglutinação de duas questões em uma única questão; e

- subdivisão de outras duas questões em “a”, “b” e “c”, a fim de proporcionar maiores detalhes na coleta dos dados e, consequentemente, melhor tabulação dos dados.

Tendo em vista que tais modificações não alteraram significativamente a estrutura do roteiro de entrevista, não se vislumbrou a necessidade de realizar novos pré-testes.

Os participantes dos pré-testes foram excluídos da amostra final de respondentes.

2.2.3 Questões do estudo de caso

Yin (2015, p. 93) considera as questões do estudo de caso (ou questões da coleta de dados) como o núcleo do protocolo e as define como “um conjunto de questões substantivas que refletem sua verdadeira linha de investigação”.

Para Yin (2015, p. 94), “a principal finalidade das questões de protocolo é manter o pesquisador no rumo, à medida que ocorre a coleta de dados” e devem ser elaboradas para o pesquisador “com a informação que necessita ser coletada e por quê” e não para o entrevistado.

As questões para a coleta de dados do estudo de caso possuem relação direta com os objetivos específicos estabelecidos para esta pesquisa. O Quadro 6 traz as questões do estudo de caso e seu relacionamento com os objetivos específicos da pesquisa.

Quadro 6 – Objetivos específicos da pesquisa X Questões do estudo de caso

Objetivos Específicos	Questões do Estudo de Caso
Descrever os critérios estabelecidos pela NBC TSP 15 para o reconhecimento, a mensuração e a evidenciação do passivo de benefícios pós-emprego atinente aos militares veteranos e aos pensionistas da MB.	Quais são os critérios estabelecidos pela NBC TSP 15 para que seja realizada a contabilização e a divulgação do passivo de benefícios pós-emprego atinente aos militares veteranos e aos pensionistas da MB?
Avaliar o passivo de benefícios pós-emprego atinente aos militares veteranos (inativos e reformados) e pensionistas da Marinha do Brasil, à luz da NBC TSP 15 (Benefícios a empregados).	Qual a situação do passivo a ser reconhecido, mensurado e evidenciado no Balanço Patrimonial da MB, a título de obrigações com benefícios pós-emprego, em consonância com os procedimentos estabelecidos pela NBC TSP 15?
Investigar a percepção de profissionais da Marinha que atuam nas áreas contábil, normativa e atuarial da Setorial Contábil do Comando da Marinha (DFM), em relação ao conhecimento técnico e procedimentos necessários para o registro do passivo de benefícios pós-emprego atinente aos militares veteranos e pensionistas da Marinha do Brasil, à luz da NBC TSP 15.	Qual a percepção dos profissionais que atuam nas áreas contábil, normativa e atuarial da MB, quanto ao conhecimento e procedimentos necessários para que a entidade efetue o registro do passivo de benefícios pós-emprego, incluindo processos e aspectos organizacionais, normativos, contábeis e atuariais, de acordo com a NBC TSP 15?

Fonte: A autora, 2020.

2.2.4 Guia para o relatório do estudo de caso

O guia para o relatório do estudo de caso leva "os pesquisadores a pensarem sobre o esboço, o formato ou o público para o relatório do estudo de caso, até depois que os dados tenham sido coletados", ou seja, os pesquisadores devem ter uma noção preliminar sobre o relatório final, antes de dar início à condução do estudo de caso (YIN, 2015, p. 97).

Assim, o pesquisador deve identificar o público-alvo do relatório de estudo de caso antes mesmo de conduzi-lo. De acordo com Yin (2015, p. 90), "este pensamento antecipado ajudará a evitar descompassos a longo prazo". Além do esboço e formato para os dados, o guia para o relatório pode conter o uso e a apresentação de outras documentações e informações bibliográficas (YIN, 2015).

Yin (2015) destaca outras características para o relatório do estudo de caso, tais como: a prática da aplicação da legislação ou dos normativos relacionados ao objeto de estudo; resultados da prática já conhecidos, se for o caso; o contexto e a história relacionados à prática; e, exposições a serem desenvolvidas (lista de pessoas entrevistadas, referências a documentos relevantes e cronologia dos eventos cobrindo a implementação e os resultados da prática).

O relatório do estudo de caso desta dissertação está materializado na seção de análise dos dados, sendo que os seus principais aspectos estão resumidos neste guia. Na visão de Yin (2015, p. 136), a análise dos dados "consiste no exame, na categorização, na tabulação, no teste ou nas evidências recombinadas de outra forma, para produzir descobertas baseadas em empirismo".

Nesse sentido, para atingir os objetivos específicos e, consequentemente, alcançar o objetivo geral desta pesquisa, conforme relatado na seção introdutória deste trabalho, a análise dos dados foi executada por meio de três etapas, as quais são:

- descrever os critérios necessários para que a Marinha do Brasil possa efetuar o reconhecimento, a mensuração e a evidenciação do passivo de benefícios pós-emprego, por meio da análise conjunta das Normas Brasileiras de Contabilidade Técnicas do Setor Público;

- avaliar o passivo relacionado aos benefícios pós-emprego (utilizando os critérios identificados), por meio da análise das demonstrações contábeis e de relatórios atuariais da MB, à luz das Normas Brasileiras de Contabilidade Técnicas do Setor Público, e, em seguida, compará-lo aos passivos registrados no Balanço Patrimonial; e,

- conhecer, por meio de entrevistas semiestruturadas, a percepção dos profissionais que atuam na DFM, sobretudo aqueles lotados nos setores técnicos relacionados à contabilidade, à remuneração do pessoal da MB e aos normativos internos, quanto aos procedimentos necessários para que a MB possa registrar esse passivo, em consonância com as normas em vigor no setor público.

2.3 Delimitação da pesquisa

O presente estudo analisou os efeitos do passivo de benefícios pós-emprego, à luz da NBC TSP 15 – Benefícios a empregados, na Marinha do Brasil.

Em que pese as mudanças que estão ocorrendo na Contabilidade Pública no Brasil, em decorrência do processo de convergência das normas contábeis brasileiras aos padrões internacionais, entre as quais destaca-se o foco no patrimônio público (bens, direitos e obrigações) em substituição ao foco no controle orçamentário, o reconhecimento, a mensuração e a divulgação de passivos ainda consiste em uma prática pouco adotada no setor público.

Nesse sentido, tendo em vista que a NBC TSP 15 reflete a convergência da temática de benefícios a empregados no setor público, entre os quais tem-se os benefícios pós-emprego, faz-se mister debater esse assunto com a finalidade de contribuir para o aperfeiçoamento das práticas contábeis nas entidades públicas brasileiras.

Assim, esta pesquisa se restringiu a analisar os benefícios pós-emprego relacionados aos militares da Marinha do Brasil que já se encontram na condição de veteranos[12] e aos pensionistas militares.

Este trabalho analisou os efeitos do passivo relacionado aos militares veteranos e pensionistas que já gozam (direito adquirido) de benefícios similares, conceitualmente, aos de aposentadoria e pensão. Ou seja, segundo a terminologia dos atuários, analisou os benefícios concedidos de uma “massa fechada”.

---

[12] Militares que passaram para a inatividade, isto é, militares inativos e aqueles que foram reformados, seja por motivo de doença com causa e efeito com o serviço (invalidez) ou em razão de ter completado uma certa idade (varia conforme o posto ou graduação) após encontrar-se na condição de militar inativo. A principal diferença entre eles refere-se à possibilidade de serem reconvocados para atuar em defesa da Pátria, pois os inativos podem ser reconvocados a qualquer momento, já os reformados não.

Esta pesquisa não englobou os servidores civis que trabalham na Marinha, haja vista que estes fazem parte do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), do qual os militares das Forças Armadas não fazem parte, bem como não considerou eventos futuros em relação aos militares da ativa da Marinha, isto é, a probabilidade de um militar da ativa, seja de carreira ou temporário, vir a ser reformado por motivo de invalidez. Além disso, também não foram considerados os militares da reserva não remunerada, isto é, aqueles militares que prestaram serviço à Marinha apenas por um determinado tempo.

Um dos motivos para a escolha da Marinha do Brasil no presente estudo de caso, deve-se ao fato de a autora ser Oficial Superior da Ativa da Marinha, o que facilitou o acesso à Organização Militar analisada (DFM), bem como que a instituição encontra-se, já há alguns anos, buscando as melhores práticas para o reconhecimento, mensuração e evidenciação do passivo de benefícios pós-emprego dos militares veteranos (inativos e reformados) e pensionistas, em conjunto com órgãos do Governo Federal, como a STN e o TCU.

2.4 Limitações do método

Tendo em vista que esta pesquisa utilizou entrevistas com profissionais da Marinha, é importante destacar que, embora os respondentes atuem diretamente em cargos técnicos e gerenciais nas principais atividades-fim da DFM, as suas opiniões não devem ser consideradas como um posicionamento formal da instituição sobre a temática abordada nesta pesquisa.

De acordo com Gil (2002), a subjetividade inerente à percepção dos entrevistados a respeito do que lhe é arguido constitui-se em uma limitação nesses casos. Além disso, Raupp e Beuren (2015) esclarecem que o fato de o estudo de caso relacionar-se a um único objeto ou fenômeno constitui-se em uma limitação do método, pois seus resultados não podem ser generalizáveis a outros objetos ou fenômenos.

Dessa maneira, considerando que esta pesquisa trata de um caso único, os resultados encontrados limitam-se à Marinha do Brasil, não sendo possível generalizar os achados desta pesquisa para outras entidades do setor público, nem mesmo para as demais Forças Armadas do Brasil, como o Exército e a Aeronáutica, em função das especificidades e das estruturas organizacional e de pessoal de cada uma dessas instituições.

A seção a seguir apresenta a análise e a discussão dos resultados.

3 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Considerando as informações constantes no referencial teórico, esta seção destina-se a analisar e discutir os dados obtidos por meio da análise documental e das entrevistas aplicadas, com vistas a responder ao problema de pesquisa proposto neste estudo. Tomando por base o objetivo geral e os objetivos específicos deste trabalho, a análise dos dados está organizada em três subseções. A primeira subseção apresenta a análise das Normas Brasileiras de Contabilidade Técnicas do Setor Público (NBC TSP) abordando os critérios estabelecidos para a contabilização e a divulgação do passivo de benefícios pós-emprego atinente aos militares veteranos e pensionistas da MB. Em seguida, a segunda subseção traz os resultados da avaliação do passivo de benefícios pós-emprego na Marinha do Brasil, tomando por base as NBC TSP, sobretudo a NBC TSP 15, as Demonstrações Contábeis da MB, as Demonstrações Contábeis Consolidadas e Notas Explicativas do Ministério da Defesa e o Balanço Geral da União e suas Notas Explicativas. Por fim, a terceira subseção apresenta a percepção dos profissionais da Diretoria de Finanças da Marinha (DFM) sobre o passivo de benefícios pós-emprego na Marinha.

3.1 Análise das Normas Brasileiras de Contabilidade Técnicas do Setor Público (NBC TSP)

Nesta subseção são analisadas a NBC TSP Estrutura Conceitual, a NBC TSP 03 – Provisões, Passivos Contingentes e Ativos Contingentes e a NBC TSP 15 – Benefícios a empregados, as quais já foram expostas no referencial teórico. O objetivo consiste em descrever os critérios para o reconhecimento, a mensuração e a evidenciação do passivo de benefícios pós-emprego atinente aos militares veteranos e pensionistas da Marinha do Brasil, atingindo, assim, o primeiro objetivo específico da pesquisa.

Nesse sentido, os resultados são apresentados em quatro partes. Nas três primeiras são listados os principais aspectos conceituais e os critérios para que seja efetuado o reconhecimento, a mensuração e a evidenciação desse passivo de benefícios pós-emprego. Na sequência, identifica-se a aplicação desses critérios na Marinha do Brasil.

3.1.1 Reconhecimento

A NBC TSP Estrutura Conceitual, conforme já apresentado no referencial teórico deste trabalho, foi publicada pelo CFC em 2016 e visa estabelecer os conceitos a serem utilizados no desenvolvimento das demais NBC TSP (CFC, 2016a). Assim, verifica-se que os capítulos 5 (Elementos das Demonstrações Contábeis) e 6 (Reconhecimento das Demonstrações Contábeis) dessa Norma apresentam, respectivamente, a definição de passivo (o qual constitui-se em um dos elementos das demonstrações contábeis) e os critérios para o seu reconhecimento.

Nesse contexto, antes de descrever os critérios para o reconhecimento de um passivo, o qual se constitui um dos objetivos específicos deste trabalho, o estudo traz, mais uma vez, a definição de passivo, qual seja: "[...] uma obrigação presente, derivada de evento passado, cuja extinção deva resultar na saída de recursos da entidade." (CFC, 2016a, p. 29). O Quadro 7 apresenta o conceito de cada um desses aspectos que definem o passivo.

Quadro 7 – Aspectos para definição de passivo

Obrigação presente	**Evento passado**	**Saída de recursos da entidade**
Obrigação que não possa ser evitada pela entidade, seja aquela que ocorre por força de lei (obrigação legal ou legalmente vinculada) ou que não ocorre por força de lei (obrigação não legalmente vinculada).	A obrigação presente da entidade deve surgir de uma transação ou evento passado, ou seja, que já ocorreu.	Para a extinção ou liquidação de uma obrigação, a entidade deverá desembolsar recursos financeiros.

Fonte: A autora com base em CFC, 2016a.

O capítulo 6 da NBC TSP Estrutura Conceitual, publicada em 2016, aborda os critérios a serem atendidos para que um item seja reconhecido nas demonstrações contábeis, os quais são: satisfazer a definição de elemento (conforme estabelecido no capítulo 5) e ser mensurado de forma que as características qualitativas desse elemento sejam observadas. O reconhecimento contábil envolve, também, "a avaliação da incerteza relacionada à existência e à mensuração do elemento" (CFC, 2016a, p. 34).

No entanto, no caso do passivo, há obrigações presentes decorrentes de eventos passados que não possuem uma data fixa para o seu pagamento ou não possuem uma "expressão exata de seus valores", mas, mesmo assim, devem ser registradas, haja vista que no exigível da entidade "devem estar contabilizadas todas as obrigações, encargos, riscos,

conhecidos e calculáveis" (GELBCKE et al., 2018, p. 1.111). Esses passivos são denominados provisões.

Dessa maneira, conforme já exposto no referencial teórico, as entidades do setor público dispõem de uma Norma específica para abordar essa temática, qual seja a NBC TSP 03, publicada pelo CFC em 2016, que define provisões, passivos contingentes e ativos contingentes, bem como identifica as ocasiões nas quais as provisões devem ser reconhecidas, mensuradas e evidenciadas (CFC, 2016b).

Nesse contexto, observa-se que as provisões diferenciam-se de outros passivos (como contas a pagar, por exemplo) em virtude do seu prazo ou valor incerto, ou seja, as provisões consistem em obrigações presentes que serão extintas mediante a saída de recursos financeiros da entidade em decorrência de eventos passados, mas cujos prazos ou valores são incertos (ou estimados).

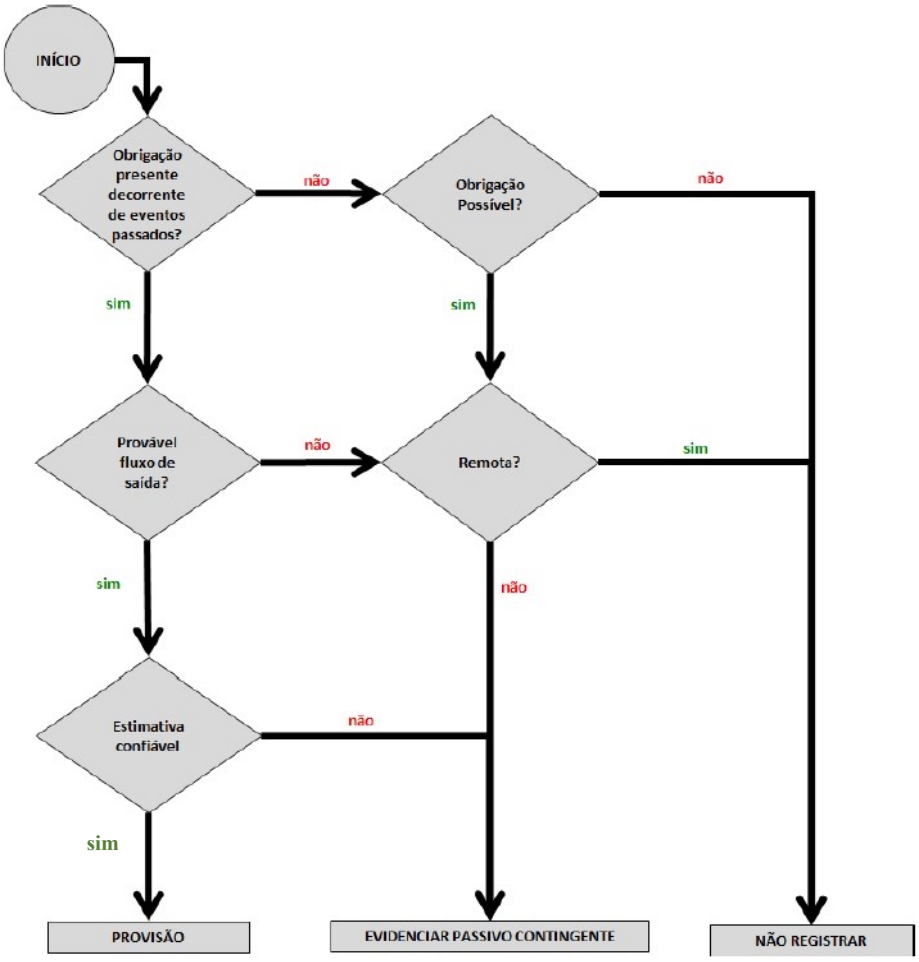
Cabe destacar que o termo "contingente" é utilizado para o caso de passivos que não atendam aos critérios de reconhecimento e para aqueles passivos que "não são reconhecidos porque sua existência será confirmada pela ocorrência, ou não, de um ou mais eventos futuros incertos [...]" (CFC, 2016b, p. 6).

Nesse caso, a NBC TSP 03 exige que os passivos contingentes sejam evidenciados por meio de notas explicativas às demonstrações contábeis, com o intuito de permitir que os usuários possam entender sua natureza, valores e vencimento (CFC, 2016b).

Assim, verifica-se que as provisões são efetivamente registradas nas demonstrações contábeis da entidade (Balanço Patrimonial), enquanto os passivos contingentes, não, pois estes devem ser consignados em notas explicativas.

A Figura 8 mostra uma árvore de decisão para se verificar quando uma obrigação deve ser reconhecida (para posterior mensuração e evidenciação), apenas evidenciada (como passivo contingente por meio de notas explicativas) ou não registrada.

Figura 8 – Árvore de decisão



Fonte: CFC, 2016b; STN, 2018a.

A Figura 8 ilustra uma análise sucinta acerca dos aspectos ligados à definição de passivo e aos critérios a serem atendidos para que uma provisão seja reconhecida (ou não) nas demonstrações contábeis das entidades públicas, bem como o seu respectivo resultado (registrar a provisão, evidenciar passivo contingente ou não registrar a provisão).

Outra NBC TSP concernente a esse assunto (passivo) foi publicada em 2018 pelo CFC, qual seja a NBC TSP 15, surgindo, assim, uma nova temática para a Contabilidade Pública: a contabilização e a divulgação do passivo com benefícios a empregados. Essa norma preconiza que as entidades públicas (na condição de entidade empregadora) deverão reconhecer o passivo e a despesa relacionados aos benefícios a empregados (CFC, 2018a).

Assim, a entidade empregadora deve aplicar a NBC TSP 15 na contabilização de todos os benefícios a empregados (com exceção para aqueles pagamentos baseados em ações), dentre os quais o presente estudo se propôs a pesquisar o passivo referente aos benefícios pós-emprego dos militares veteranos (inativos e reformados) e pensionistas da Marinha do Brasil,

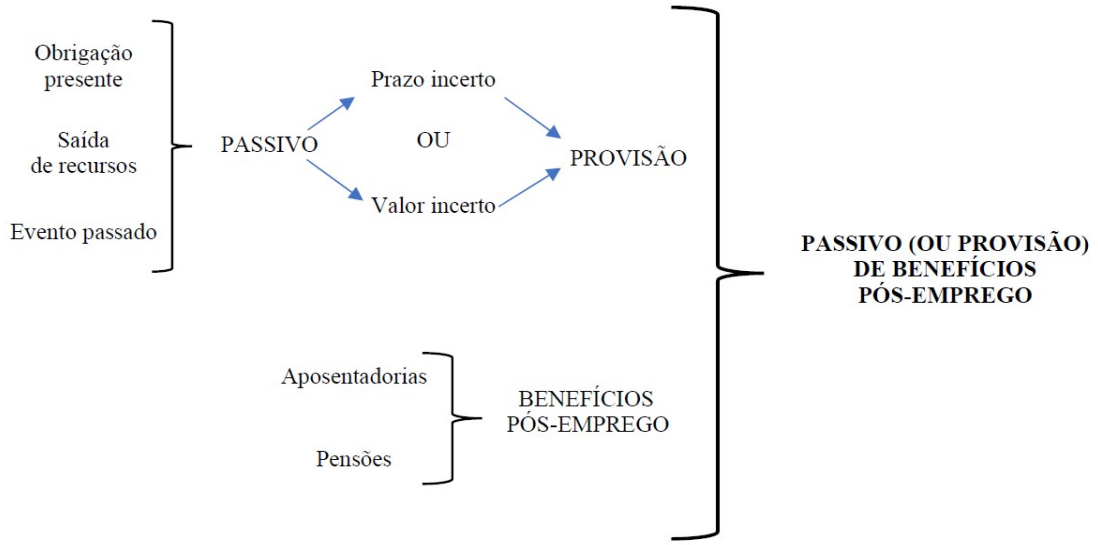
haja vista que, desde o ano de 2012, o TCU vem enfatizando a necessidade e a importância do registro do passivo atuarial pelas entidades do setor público com a finalidade de proporcionar transparência e a necessária previsibilidade de gastos, bem como que a ausência, a subavaliação ou a superavaliação dos passivos pode alterar significativamente a situação econômica e patrimonial do Balanço Geral da União (BGU) (TCU, 2012; TCU, 2017; TCU, 2018).

De acordo com o item 1 da NBC TSP 15, publicada em 2018, o termo "empregados" compreende "ocupantes de cargos, empregos ou funções públicos, civis ou militares, os membros de qualquer dos poderes, [...]" (CFC, 2018a, p. 2). Logo, depreende-se que esse normativo se aplica aos militares das Forças Armadas (Marinha, Exército e Aeronáutica).

Já o termo "benefícios pós-emprego" consiste em benefícios de longo prazo que serão pagos após o período de emprego e inclui, por exemplo: benefícios de aposentadoria, como pensões[13] e pagamentos integrais por ocasião da aposentadoria. Isto é, os benefícios pós-emprego abarcam os benefícios oferecidos tanto aos empregados quanto aos seus dependentes, os quais são extintos por meio de pagamento diretamente aos empregados, cônjuges e filhos ou outros dependentes legalmente instituídos (CFC, 2018a).

A Figura 9 apresenta os critérios para que o passivo de benefícios pós-emprego seja reconhecido.

Figura 9 – Critérios para o reconhecimento de passivo de benefícios pós-emprego



Fonte: A autora, 2020.

[13] O item 5 da NBC TSP 15 esclarece que "pensões a empregados incluem os benefícios recebidos diretamente por esses, mais conhecidos no Brasil como aposentadorias, bem como os recebidos por seus dependentes, mais conhecidos no Brasil como pensões" (CFC, 2016b, p. 3).

Nota-se que a Figura 9 contempla todos os critérios necessários para que o passivo (ou provisão) de benefícios pós-emprego seja reconhecido por uma entidade pública na condição de entidade empregadora.

3.1.2 Mensuração

O capítulo 7 (Mensuração de Ativos e Passivos nas Demonstrações Contábeis) da NBC TSP Estrutura Conceitual, publicada em 2016, traz os conceitos que orientam a escolha de uma das bases para a mensuração de ativos e passivos nas entidades públicas, dentre as quais, no caso dos passivos, destacam-se: custo histórico, custo de cumprimento da obrigação, valor de mercado, custo de liberação e preço presumido.

Nesse sentido, ao identificar a necessidade de reconhecer um passivo, a entidade deve escolher a base de mensuração mais adequada, de maneira que essa mensuração seja suficientemente relevante e represente fidedignamente o item a ser reconhecido nas demonstrações contábeis.

O item 44 da NBC TSP 03, publicada em 2016, estabelece que o valor a ser reconhecido como provisão deve representar a melhor estimativa de desembolso necessário para liquidar a obrigação presente na data das demonstrações contábeis. Isso corresponde ao valor que a entidade deveria pagar, na data do balanço, para extinguir a obrigação ou transferir para um terceiro.

Além disso, essa Norma salienta que os riscos (variabilidade dos resultados) e as incertezas relacionados a eventos e circunstâncias devem ser considerados ao procurar obter a melhor estimativa para uma provisão.

A pesquisa revela que a NBC TSP 03, publicada em 2016, também aborda outras questões afetas à mensuração de passivos, como o valor presente, o qual "deve corresponder ao valor presente dos desembolsos que se espera que sejam exigidos para liquidar a obrigação", e a taxa de desconto, que "deve corresponder à taxa que reflita as atuais avaliações de mercado quanto ao valor do dinheiro no tempo e aos riscos específicos para o passivo. A taxa de desconto não deve espelhar os riscos para estimativas de fluxo de caixa futuros que tenham sido ajustadas" (CFC, 2016b, p. 11 e 12).

No que tange à mensuração de passivos de benefícios pós-emprego, observa-se que a NBC TSP 15, publicada em 2018, aborda tanto os planos de contribuição definida (CD)

quanto os planos de benefício definido (BD). Os planos de CD são mensurados de forma direta, ou seja, a obrigação é registrada para cada exercício com base no valor das contribuições do período. Assim, depreende-se que as bases de mensuração mencionadas no capítulo 7 da NBC TSP Estrutura Conceitual podem ser aplicadas.

Já na mensuração dos planos de BD, a NBC TSP 15 determina que é imprescindível a utilização de premissas atuariais para a sua contabilização. Desta maneira, a mensuração desses benefícios deve ser realizada, pelas entidades empregadoras do setor público, conforme orientações dispostas nos itens 58 a 62 da NBC TSP 15.

Dessa forma, para estimar de maneira confiável o montante dos benefícios definidos a serem pagos, a entidade deverá utilizar o método de custeio atuarial denominado crédito unitário projetado (cuja sigla em inglês é PUC), descontar esse montante para calcular o valor presente da obrigação e abater o valor justo de quaisquer ativos do plano desse valor presente.

Para aplicar esse método, a entidade deverá calcular quanto do benefício será atribuído aos períodos de serviço e estabelecer as premissas atuariais (demográficas e financeiras).

Em relação às premissas atuariais financeiras, a NBC TSP 15 (CFC, 2018a, grifo nosso) destaca

> 86. **A premissa atuarial que tem efeito significativo é a taxa de desconto**. A taxa de desconto deve refletir o valor do dinheiro no tempo, mas, não, o risco atuarial ou de investimento. Além disso, a taxa de desconto não deve refletir o risco de crédito específico da entidade suportado pelos seus credores, nem refletir o risco de a experiência futura poder diferir das premissas atuariais.
> 87. **A taxa de desconto deve refletir os prazos estimados dos pagamentos de benefícios**. Na prática, a entidade frequentemente consegue isso, aplicando uma única taxa de desconto média ponderada que reflita os prazos estimados e o valor dos pagamentos de benefícios e a moeda em que os benefícios vão ser pagos.
> 88. A entidade decide se a taxa de desconto que reflete o valor do dinheiro no tempo é a melhor aproximação, na data a que se referem as demonstrações contábeis, tendo por referência os rendimentos de mercado de títulos da dívida pública, de títulos da dívida privada com elevados ratings ou de outro instrumento financeiro. **Geralmente, os rendimentos de mercado dos títulos da dívida pública fornecem a melhor aproximação do valor do dinheiro no tempo.** Entretanto, pode haver situações em que esse não é o caso, por exemplo, quando não há mercado ativo de títulos da dívida pública ou em que os rendimentos do mercado de tais títulos não refletem o valor do dinheiro no tempo. Nesses casos, a entidade que relata deve determinar a taxa por outro método, por exemplo, por referência às rentabilidades de mercado de títulos da dívida privada com elevados ratings.

Ainda em relação à mensuração, o estudo aponta que a NBC TSP 15 recomenda (mas não exige) que o ente envolva atuário habilitado para a realização dos cálculos, os quais devem ser efetuados tomando por base a data final do período contábil a que se referem as demonstrações contábeis.

O Quadro 8 resume as principais características para a mensuração de planos de Contribuição Definida (CD) e de Benefícios Definidos (BD).

Quadro 8 – Mensuração de planos de Contribuição Definida (CD) e de Benefício Definido (BD)

Contribuição Definida (CD)	Benefício Definido (BD)
As obrigações são mensuradas em base não descontada (exceto quando não são completamente liquidadas em até doze meses após a data a que se referem as demonstrações contábeis em que os empregados prestam o respectivo serviço).	As obrigações são mensuradas em base descontada (valor presente).
Bases de mensuração: custo histórico, custo de cumprimento da obrigação, valor de mercado, custo de liberação e preço presumido	Utiliza o método de crédito unitário projetado (sigla PUC, em inglês) para determinar o valor presente das obrigações.
A mensuração ocorre após a dedução de qualquer contribuição já paga.[14]	Deduz o valor justo de quaisquer ativos do plano desse valor presente, se for o caso.
	Estimativas (premissas atuariais) acerca de variáveis demográficas (rotatividade e mortalidade) e financeiras (aumento salarial, taxa de desconto).
	Calcula quanto do benefício será atribuído aos períodos de serviço corrente e anteriores.

Fonte: A autora com base em CFC, 2018a.

Nesse contexto, tendo em vista que o custo final do plano de benefício definido pode ser influenciado por diversas variáveis, tais como: rotatividade e mortalidade de empregados, futuros reajustes no valor dos benefícios e taxa de desconto, infere-se que o seu montante final é incerto, sendo que essa incerteza pode permanecer por um longo período (o qual também não se conhece com exatidão).

3.1.3 Evidenciação

A evidenciação, segundo a NBC TSP Estrutura Conceitual, torna-se adequada "quando o conhecimento sobre o item é considerado relevante para a avaliação da situação patrimonial líquida da entidade e, portanto, satisfaz os objetivos da elaboração e divulgação da informação contábil" (CFC, 2016a, p. 35).

Essa norma destaca que a evidenciação "pode fornecer informação útil sobre as técnicas de estimativa empregadas" (CFC, 2016a, p. 34). Entretanto, em alguns casos, o nível de incerteza, mesmo que em um único ponto da estimativa, pode ser muito elevado, tornando

[14] Se a contribuição já paga exceder a contribuição devida relativa ao serviço prestado antes do período a que se referem as demonstrações contábeis, a entidade deve reconhecer esse excesso como ativo (despesa antecipada).

a relevância e a representação fidedigna da medida utilizada questionáveis. Nesses casos, o item não deve ser reconhecido (CFC, 2016a).

O item 14 da NBC TSP 03 esclarece que as orientações dessa norma não se aplicam às provisões com benefícios a empregados, exceto se os benefícios da rescisão contratual resultarem de processo de reestruturação.

Assim, conforme já demonstrado no referencial teórico, no ano de 2018, essa lacuna começou a ser preenchida com a edição da NBC TSP 15, cujo objetivo consiste em normatizar a contabilização e a divulgação dos benefícios a empregados no setor público (CFC, 2018a).

De acordo com o item 137 dessa norma, a entidade deve divulgar informações que:

> 137. [...]
> (a) expliquem as características de seus planos de benefício definido e os riscos a eles associados (ver item 141);
> (b) identifiquem e expliquem os valores em suas demonstrações contábeis decorrentes de seus planos de benefício definido (ver itens 142 a 146); e
> (c) descrevam como seus planos de benefício definido podem afetar o valor, o prazo e a incerteza dos fluxos de caixa futuros da entidade (ver itens 147 a 149) (CFC, 2018a, p. 25)

Além disso, apesar de a norma afirmar, no item 60, que esse passivo deve ser reconhecido com "[...] suficiente regularidade [...]", fica em aberto a periodicidade exata a ser adotada pelas entidades do setor público (CFC, 2018a, p. 14).

Outro aspecto relevante sobre a evidenciação abordado na NBC TSP 15, consta no item 65, o qual afirma que "a entidade deve reconhecer o valor líquido de passivo [...] de benefício definido no balanço patrimonial", mas sem especificar (ou distinguir), qual montante ou parcela do passivo de benefícios pós-emprego deve ser divulgada no passivo circulante e no passivo não-circulante (CFC, 2018a, p. 15).

Tal distinção é mencionada apenas no item 135, o qual esclarece que, apesar de ser comum as entidades segregarem ativos e passivos em circulantes e não circulantes, a NBC TSP 15 não aponta se a parcela circulante e não circulante dos ativos e passivos derivados de benefícios pós-emprego devem ser especificados pela entidade (CFC, 2018a).

Todavia, considerando que o item 71 dessa mesma norma determina que a entidade empregadora "[...] deve descontar a valor presente o total da obrigação de benefícios pós-emprego, mesmo se parte da obrigação seja liquidada em até doze meses após a data das demonstrações contábeis.", entende-se que o valor presente total dessa obrigação deve ser divulgado pela entidade como passivo não-circulante (obrigações de longo prazo) (CFC, 2018a, p. 15).

Ainda em relação aos aspectos sobre a evidenciação, destaca-se que os itens 137 a 149 da NBC TSP 15 descrevem todas as informações a serem divulgadas pelas entidades públicas por ocasião da elaboração das notas explicativas às demonstrações contábeis.

3.1.4 Passivo de benefícios pós-emprego na Marinha do Brasil

Embora no âmbito do Sistema de Proteção Social dos Militares das Forças Armadas (SPSMFA) o termo "aposentadoria" não seja aderente, os benefícios de aposentadoria (aposentadoria e pensões), exemplificados pela NBC TSP 15 como um dos tipos de benefícios pós-emprego, aplicam-se aos militares veteranos (inativos e reformados) da Marinha do Brasil e seus dependentes (conhecidos como pensionistas) por similaridade.

Assim, de acordo com os critérios e definições estabelecidos nas NBC TSP analisadas, depreende-se que os benefícios que serão pagos, pela Marinha, aos militares que já se encontram na condição de veteranos (inativos e reformados) e aos dependentes dos militares que recebem pensões (pensionistas) constituem-se em passivo de benefícios pós-emprego. Desta maneira, tais obrigações devem ser reconhecidas nas demonstrações contábeis da MB.

Para a mensuração dessas obrigações, considera-se que os benefícios pós-emprego com militares veteranos e pensionistas da Marinha se assemelham a um plano de benefício definido (BD), haja vista que os valores a serem pagos a título de "aposentadoria" e pensão consistem em uma quantia previamente definida, isto é, os valores dos benefícios são previamente conhecidos (definidos).

Ademais, cabe acrescentar que, conforme especificado pela NBC TSP 15, o plano de benefício definido (BD) pode não ter fundo constituído, como é o caso das Forças Armadas, ou pode ser total ou parcialmente coberto pelas contribuições da entidade e, algumas vezes, dos seus empregados, para entidade ou fundo legalmente separado da entidade que reporta, e a partir do qual são pagos os benefícios a empregados.

Nesse sentido, o estudo revela que, no caso dos militares das Forças Armadas, não há qualquer contribuição por parte da Marinha e/ou da União, como ocorre no caso dos trabalhadores da iniciativa privada regidos pelo RGPS e dos servidores públicos federais

regidos pelo RPPS, e que as contribuições efetuadas pelos militares veteranos (e os da ativa também) e pensionistas[15] destinam-se a custear os gastos com as pensões militares.

Por esse motivo, no Relatório Resumido de Execução Orçamentária (RREO), elaborado trimestralmente pela Secretaria do Tesouro Nacional (STN), os gastos com os militares da Marinha (e das demais Forças Armadas) são denominados "Encargos Financeiros da União", sendo demonstrados à parte do RGPS e do RPPS.

Nesse contexto, verifica-se que os critérios para o reconhecimento, a mensuração e a evidenciação do passivo de benefícios pós-emprego atinente aos militares que já se encontram na condição de veteranos (inativos e reformados) e aos pensionistas da Marinha do Brasil são:

a) reconhecimento – corresponder à definição de um elemento das demonstrações contábeis, a qual, no caso do passivo consiste em "[...] uma obrigação presente, derivada de evento passado, cuja extinção deva resultar na saída de recursos da entidade."; e, "[...] ser mensurado de maneira que observe as características qualitativas [...]" (CFC, 2016a, p. 29 e 33).
b) mensuração – escolher a base de mensuração mais adequada, de maneira que essa mensuração seja suficientemente relevante e represente fidedignamente o item a ser reconhecido nas demonstrações contábeis. No caso do passivo de benefícios pós-emprego na Marinha, de acordo com a NBC TSP 15, deve ser utilizado o método de avaliação atuarial conhecido como método de crédito unitário projetado (PUC, sigla em inglês), considerando as características de um plano de benefício definido; e
c) evidenciação – ser considerado relevante "para a avaliação da situação patrimonial líquida da entidade e, portanto, satisfaz os objetivos da elaboração e divulgação da informação contábil." (CFC, 2016a, p. 35). Assim, depreende-se que o passivo de benefícios pós-emprego na MB deve ser evidenciado no Passivo Não-Circulante do Balanço Patrimonial, o qual por ser de prazo e valor incerto pode ser classificado como uma provisão de longo prazo. Dessa forma, considerando as suas características, pode ser denominado de passivo ou provisão atuarial.

A seguir, será realizada a avaliação do passivo de benefícios pós-emprego atinentes aos militares veteranos (inativo e reformados) e pensionistas da Marinha.

---

[15] Conforme disposto no inciso III, do art. 1º da Lei 13.954/2019, a partir de 1º de janeiro de 2020, os pensionistas das Forças Armadas também passaram a contribuir para o custeio das pensões militares.

3.2 Avaliação do passivo de benefícios pós-emprego na Marinha do Brasil

No âmbito do Ministério da Defesa, cada uma das Forças Armadas (Marinha, Exército e Aeronáutica) é responsável pelo pagamento dos soldos, adicionais, gratificações, auxílios e demais benefícios aos seus respectivos militares ativos (de carreira e temporários), veteranos (inativos e reformados) e pensionistas, conforme estabelecido no Sistema de Proteção Social dos Militares das Forças Armadas (SPSMFA).

A avaliação do passivo de benefícios pós-emprego atinente aos militares veteranos (inativos e reformados) e pensionistas da Marinha do Brasil foi realizada por meio de análise documental (Demonstrações Contábeis da MB, Demonstrações Contábeis Consolidadas e Notas Explicativas do Ministério da Defesa, Balanço Geral da União e suas Notas Explicativas, Anexo de Metas Fiscais constante no Projeto de Lei de Diretrizes Orçamentárias – PLDO), complementada, eventualmente, pelas entrevistas realizadas, atingindo, assim, o segundo objetivo específico da pesquisa.

Nesse sentido, esta subseção é apresentada em duas partes. A primeira contém a análise dos dados relacionados à avaliação do passivo atinente aos militares veteranos (inativos e reformados); e, na segunda parte, são analisados os dados referentes à avaliação do passivo com as pensões militares da MB.

3.2.1 Avaliação do passivo de benefícios pós-emprego atinente aos militares veteranos (inativos e reformados)

Ao analisar as demonstrações contábeis da MB verifica-se que não há valores contabilizados relacionados ao passivo de benefícios pós-emprego atinente aos militares veteranos (inativos e reformados).

Todavia, ao examinar as Demonstrações Contábeis e Notas Explicativas Consolidadas do Ministério da Defesa, referentes ao exercício de 2017, observa-se que as despesas futuras com militares veteranos foram evidenciadas por meio de Nota Explicativa (NE) emitida pelo Ministério da Defesa, em consonância ao disposto na Nota Técnica nº 2/2017/CCONT/SUCON/STN-MF, a qual fornece o embasamento legal e normativo para o

reconhecimento do passivo relacionado às pensões militares e para a evidenciação das despesas com militares inativos.

Nesse sentido, o estudo constata que a Nota Explicativa do MD apresenta uma projeção das despesas com os militares veteranos das Forças Armadas, as quais, na visão daquele órgão, "[...] não se configuram como benefícios previdenciários", haja vista o previsto na Constituição Federal quanto ao regime jurídico dos militares das Forças Armadas e pelo fato de tais despesas serem enquadradas como "Encargos Financeiros da União", conforme Acórdãos nº 2059/2012, 2314/2015, 1.320/2017 e 1295/2017, do TCU – Plenário (MD, 2018, p. 34).

Analisando as Notas Explicativas emitidas pelo MD, observa-se as seguintes variáveis consideradas para a realização da projeção das despesas com os militares veteranos das Forças Armadas:

a) horizonte temporal: considerando que se trata de uma despesa orçamentária, conforme definido no Acórdão nº 1.320/2017/TCU-Plenário, o GTI constituído em 2017 optou por utilizar o prazo de 20 (vinte) anos, o qual corresponde ao prazo de vigência do Novo Regime Fiscal (NRF), conforme disposto no Art. 106, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, da Constituição Federal de 1988 (MD, 2018); e
b) base de cálculo: os valores foram extraídos da conta contábil "Valores Pagos", do Sistema Integrado de Administração Financeira (SIAFI), referentes à ação orçamentária "214H – Inativos Militares das Forças Armadas", na data base de 31 de dezembro de 2017, sendo aplicados, a partir de 2018, os índices de reajuste salarial previstos na Lei nº 13.321[16], de 27 de julho de 2016 (5,69% em 2018 e 5,55% em 2019) (MD, 2018).

A seguir, a Tabela 1 apresenta a projeção das despesas com militares veteranos (inativos e reformados) das Forças Armadas, no exercício de 2017.

[16] Lei que altera o soldo e o escalonamento vertical dos militares das Forças Armadas, constantes da Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008.

Tabela 1 – Projeção das despesas com militares veteranos (inativos e reformados) das Forças Armadas – Exercício 2017

Ano Série	Ano	Despesa
1	2018	R$ 23.148.272.260,98
2	2019	R$ 24.433.001.371,46
3	2020	R$ 24.433.001.371,46
4	2021	R$ 24.433.001.371,46
5	2022	R$ 24.433.001.371,46
6	2023	R$ 24.433.001.371,46
7	2024	R$ 24.433.001.371,46
8	2025	R$ 24.433.001.371,46
9	2026	R$ 24.433.001.371,46
10	2027	R$ 24.433.001.371,46
11	2028	R$ 24.433.001.371,46
12	2029	R$ 24.433.001.371,46
13	2030	R$ 24.433.001.371,46
14	2031	R$ 24.433.001.371,46
15	2032	R$ 24.433.001.371,46
16	2033	R$ 24.433.001.371,46
17	2034	R$ 24.433.001.371,46
18	2035	R$ 24.433.001.371,46
19	2036	R$ 24.433.001.371,46
20	2037	R$ 24.433.001.371,46

Fonte: MD, 2018.

Na Tabela 1 é possível observar que os valores projetados para as despesas a serem pagas aos militares veteranos das Forças Armadas, nos anos de 2019 a 2037, permanecem inalterados.

A metodologia adotada pelas Forças Armadas em 2017 para as despesas com militares veteranos foi apresentada no Balanço Geral da União (BGU) de 2017, sendo analisada, em 2018, pelo Tribunal de Contas da União (TCU), o qual por meio do Acórdão nº 1.322/2018, que trata da Prestação de Contas do Presidente da República (PCPR) 2017, recomendou que "fosse conduzido estudo com o intuito de aperfeiçoá-la, especificamente no que se refere ao horizonte de projeção das despesas com militares inativos e a respectiva correção monetária dos valores ao longo do período" (MD, 2019a).

Dessa maneira, em 2018, foi constituído novo GTI com a finalidade de aperfeiçoar a metodologia utilizada em 2017 para a projeção das despesas com militares veteranos, sobretudo no que diz respeito ao horizonte temporal adotado pelo Ministério da Defesa em conformidade com o GTI criado em 2017.

Após estudos desse novo GTI, o Ministério da Defesa emitiu, em 2019, uma Nota Explicativa, referente às demonstrações contábeis consolidadas do exercício de 2018, evidenciando as alterações realizadas na metodologia adotada no exercício de 2017, bem como as novas projeções já com o novo horizonte temporal estabelecido.

Um dos ajustes consiste em alterar o horizonte temporal de projeção das despesas com militares veteranos das Forças Armadas para 27 anos,

> que corresponde ao tempo médio em que o militar veterano permanece nessa condição, ou seja, tempo médio de duração do pagamento das despesas.
> O tempo médio de permanência da inatividade, de 27 anos, é o resultado da diferença entre a idade média de falecimento do militar e a idade média de ingresso na inatividade (MD, 2019a, p. 36).

Além disso, nessa Nota Explicativa, o MD informa que, conforme informações extraídas do Banco de Informações Estratégicas e Gerenciais do Ministério da Defesa (BIEG-MD), a idade média do militar no momento de sua transferência para a inatividade é de 50 anos.

O outro ajuste versa sobre a adoção de um índice de correção dos valores das projeções ao longo do período estimado, chamado de índice de projeção remuneratória, "[...] que corresponde à meta de inflação estipulada pelo Banco Central para o ano corrente, multiplicado pelo índice de reposição salarial apresentado no anexo G (atualizado anualmente) do Projeto de Lei de Diretrizes Orçamentárias" (MD, 2019a, p. 37).

O MD ainda acrescenta que

> Apesar de os reajustes nas remunerações dos militares não estarem vinculados a nenhum índice, não havendo sequer a obrigatoriedade de reposição inflacionária ou de concessão periódica, pode-se, a partir da série histórica, identificar o percentual de reajuste concedido em relação à inflação do período e, assim, determinar o índice de reposição salarial.
> O Anexo G do Projeto de Lei de Diretrizes Orçamentárias apresenta, de forma detalhada, informações relacionadas à "Perda do poder de Compra dos Militares e Pensionistas das Forças Armadas". Conforme cálculo realizado para esse anexo, os reajustes remuneratórios dos últimos oito anos foram equivalentes a 89,82% do IPCA (índice de reposição salarial – 0,8982), apurado para o período de 2010 a 2018. (MD, 2019a, p. 37).

Destaca-se, ainda, que os dados atinentes à meta de inflação são definidos pelo Banco Central, o qual apresenta um histórico de metas em conjunto com as metas futuras para um período de quatro anos (que nesse caso considerava os anos de 2018 a 2021).

Assim, considerando o índice de reposição salarial (0,8982) e as metas de inflação, o GTI estabeleceu o índice de correção dos valores (índice de projeção remuneratória) para cada ano da projeção, sendo que a partir do quinto ano foi necessário repetir o índice de meta de inflação do quarto ano.

Deste modo, a projeção das despesas com militares veteranos, com data base de 31 de dezembro de 2018, considerou como o valor base para o ano de 2019, o montante empenhado, em 2018, na ação "214H – Militares Inativos da União", corrigido pelo Índice de Reposição

Remuneratória (Meta da Inflação x Índice de Reposição Salarial), conforme detalhado na Tabela 2.

Tabela 2 – Projeção das despesas com militares veteranos (inativos e reformados) das Forças Armadas – Exercício 2018

Exercício Financeiro	Valor Base (R$ milhares)	Índice de Projeção Remuneratória (Meta de Inflação x Índice de Reposição Salarial)	Valor da Projeção (R$ milhares)
2019	23.965.050	3,81%	24.878.118
2020	24.878.118	3,59%	25.771.243
2021	25.771.243	3,36%	26.637.157
2022	26.637.157	3,36%	27.532.165
2023	27.532.165	3,36%	28.457.246
2024	28.457.246	3,36%	29.413.409
2025	29.413.409	3,36%	30.401.700
2026	30.401.700	3,36%	31.423.197
2027	31.423.197	3,36%	32.479.016
2028	32.479.016	3,36%	33.570.311
2029	33.570.311	3,36%	34.698.274
2030	34.698.274	3,36%	35.864.136
2031	35.864.136	3,36%	37.069.171
2032	37.069.171	3,36%	38.314.695
2033	38.314.695	3,36%	39.602.069
2034	39.602 069	3,36%	40.932.698
2035	40.932.698	3,36%	42.308.037
2036	42.308037	3,36%	43.729.587
2037	43.729.587	3,36%	45.198.901
2038	45.198.901	3,36%	46.717.584
2039	46.717.584	3,36%	48.287.295
2040	48.287.295	3,36%	49.909.748
2041	49.909.748	3,36%	51.586.715
2042	51.586.715	3,36%	53.320.029
2043	53.320.029	3,36%	55.111.582
2044	55.111.582	3,36%	56.963.331
2045	56.963.331	3,36%	58.877.299

Fonte: MD, 2019a.

Na Tabela 2 verifica-se que, apesar de ser utilizado o mesmo índice de projeção remuneratória nos anos de 2021 a 2045, os valores das projeções anuais nesse mesmo período não permanecem inalterados, pois tomam por base o valor projetado para o ano anterior e não um valor fixo, conforme ocorreu nas projeções realizadas no exercício de 2017.

Com a emissão dessa Nota Explicativa, verifica-se que houve um avanço em relação ao exercício anterior, pois ao julgar a PCPR 2018, o TCU considerou que a recomendação exarada em 2018 foi totalmente atendida.

Entretanto, o TCU constata que, apesar de a Casa Civil, a STN e o MD terem atendido à recomendação anterior (referente à PCPR 2017), a auditoria financeira "[...] identificou que

a ausência do registro contábil dos encargos financeiros da União com os militares inativos tem provocado uma subavaliação no passivo do Balanço Geral da União" (TCU, 2019a, p. 2).

Em sua fundamentação técnica, o TCU afirma que mesmo que as despesas com militares veteranos (inativos e reformados) não se configurem como regime previdenciário (entendimento firmado pelo GTI constituído em 2017), "[...] **não há dúvida de que se trata de benefício pós-emprego**, que tem como responsável direto pelo pagamento a própria União e, como tal, deve ser provisionado contabilmente [...]" (TCU, 2019b, p. 316, grifo nosso).

Por meio da Nota Técnica nº 11.309/2019/ME, emitida em 18 de novembro de 2019, o Ministério da Economia (ME) afirma que esse entendimento apresentado pelo TCU está "[...] em linha com a NBC TSP 15 – Benefícios a empregados, editada pelo Conselho Federal de Contabilidade em 18 de outubro de 2018" (ME, 2019, p. 3).

Ainda em relação a essa afirmação do TCU (de que não há dúvidas de que as despesas com militares veteranos consistem em benefícios pós-emprego), o Ministério da Economia destaca o seguinte ponto de vista:

> [...], na verdade, ainda existem dúvidas, pois as Forças Armadas entendem que os militares inativos podem ser considerados uma mão de obra de ativos em regime de sobreaviso. Corrobora esse argumento o fato de a expressão "emprego" não ser adequada para a relação existente entre o militar e o Estado, o que gera, por consequência lógica, a inaplicabilidade do termo derivado "pós-emprego". (ME, 2019, p. 6 e 7).

Além disso, o ME também apresenta algumas considerações sobre a complexidade desse tema, a qual também é claramente mencionada no item 57 da NBC TSP 15:

> 57. A contabilização dos planos de **benefício definido é complexa** porque são necessárias **premissas atuariais** para mensurar a obrigação e a despesa do plano, bem como existe a possibilidade de ganhos e perdas atuariais. Além disso, as obrigações são mensuradas ao seu valor presente, porque podem ser liquidadas muitos anos após a prestação dos serviços pelos empregados (ME, 2019, p. 3, grifo do autor).

Dentre as considerações apresentadas pelo Ministério da Economia, destacam-se:

- nos anos de 2017 e 2018, os órgãos que constituíram o GTI estiveram voltados para a projeção das despesas orçamentárias com militares veteranos com o intuito de atender às recomendações do TCU;
- o aprimoramento normativo em andamento no âmbito da convergência às normas contábeis internacionais, impossibilitou uma abordagem específica sobre o reconhecimento contábil do passivo atinente aos militares veteranos;

- o PIPCP para a União "**tratou apenas dos militares dos entes subnacionais**", sobre o qual não resta dúvida quanto à natureza previdenciária dos seus benefícios (ME, 2019, p. 4, grifo do autor); e
- a necessidade de se aprofundar os estudos com a finalidade de construir uma metodologia específica para o reconhecimento contábil das obrigações de longo prazo da União, nesse caso, com os militares veteranos (inativos e reformados), que seja capaz de gerar uma informação contábil "útil e comparável" (ME, 2019, p. 4).

O ME aponta que, apesar da recente conclusão do processo de convergência da NBC TSP 15, é inviável apresentar, em curto espaço de tempo, uma solução para um assunto complexo e multidisciplinar, pois isso depende de estudos aprofundados sobre o tema, de consenso entre os órgãos envolvidos e de desenvolvimento computacional de um algoritmo.

Por fim, o ME destaca, ainda, que não é salutar produzir um número para evidenciar no Balanço Geral da União (BGU) um passivo sem bases consistentes, que termine por efetuar comparações entre informações de naturezas distintas, ou seja, evidenciar um número que não é útil e nem comparável, poderia gerar uma desinformação.

Nesse sentido, o ME sugere que, para o exercício de 2019, seja mantida a metodologia adotada em 2018, bem como que seja constituído novo Grupo de Trabalho multidisciplinar para o desenvolvimento de uma metodologia de cálculo que considere as características das obrigações de longo prazo com os militares veteranos (inativos e reformados), à luz da NBC TSP 15, a serem evidenciadas no âmbito das Forças Armadas e, consequentemente, no Balanço Geral da União.

Os valores referentes às despesas projetadas com militares veteranos (inativos e reformados), no exercício 2019, com horizonte temporal de 27 anos, foram disponibilizados por meio de Notas Explicativas às Demonstrações Contábeis Consolidadas do Ministério da Defesa, conforme Tabela 3.

Tabela 3 – Projeção das despesas com militares veteranos (inativos e reformados) das Forças Armadas – Exercício 2019

Exercício Financeiro	**Valor Base (R$ milhares)**	**Índice de Projeção Remuneratória** (Meta de Inflação x Índice de Reposição Salarial)	**Valor da Projeção (R$ milhares)**
2020	25.863.165	3,81%	26.848.551
2021	26.848.551	3,59%	27.812.414
2022	27.812.414	3,36%	28.746.912
2023	28.746.912	3,14%	29.649.565
2024	29.649.565	3,14%	30.580.561
2025	30.580.561	3,14%	31.540.791
2026	31.540.791	3,14%	32.531.171
2027	32.531.171	3,14%	33.552.650
2028	33.552.650	3,14%	34.606.203
2029	34.606.203	3,14%	35.692.838
2030	35.692.838	3,14%	36.813.593
2031	36.813.593	3,14%	37.969.540
2032	37.969.540	3,14%	39.161.784
2033	39.161.784	3,14%	40.391.464
2034	40.391.464	3,14%	41.659.756
2035	41.659.756	3,14%	42.967.872
2036	42.967.872	3,14%	44.317.063
2037	44.317.063	3,14%	45.708.619
2038	45.708.619	3,14%	47.143.870
2039	47.143.870	3,14%	48.624.187
2040	48.624.187	3,14%	50.150.987
2041	50.150.987	3,14%	51.725.728
2042	51.725.728	3,14%	53.349.915
2043	53.349.915	3,14%	55.025.103
2044	55.025.103	3,14%	56.752.891
2045	56.752.891	3,14%	58.534.932
2046	58.534.932	3,14%	60.372.929

Fonte: MD, 2020.

Em relação aos valores apresentados na Tabela 3, o Ministério da Defesa enfatiza que:

> [...] Tendo em vista que a projeção é realizada anualmente, todos os índices também são revisados com a mesma periodicidade, a fim de permitir a apresentação de valores ajustados às variáveis econômicas e financeiras, conferindo, assim, maior grau de transparência, objetividade e consistência (MD, 2020).

Ainda em relação à Tabela 3, observa-se que o montante projetado ao final dos 27 anos (R$ 60,3 bilhões), aumentou 2,5% em relação ao exercício anterior.

3.2.2 Avaliação do passivo de benefícios pós-emprego atinente às pensões militares

A partir da análise das demonstrações contábeis da MB, observa-se que, no exercício de 2017, houve, pela primeira vez, o reconhecimento, a mensuração e a evidenciação, no passivo não circulante do Balanço Patrimonial, do montante estimado das obrigações presentes (benefícios a serem pagos aos dependentes) decorrentes de eventos passados (pensões já concedidas aos dependentes em razão do falecimento do militar) por prazo e valor incerto, as quais para serem extintas ensejarão a saída de recursos da entidade.

O estudo revela que, no exercício de 2017, foi constituído um passivo, a título de "Provisões a longo prazo", com a rubrica de "Pensões Militares Concedidas", no valor total de R$ 27,4 bilhões, referente aos benefícios pós-emprego a serem pagos aos pensionistas da MB, com o prazo estimado (horizonte temporal) para sua liquidação de 16 anos, o qual, de acordo com as Notas Explicativas do Balanço Geral da União (BGU), corresponde "ao tempo médio de duração do benefício para o grupo fechado (pensões concedidas), conforme dados constantes no Banco de Informações Estratégicas e Gerenciais (BIEG)" (STN, 2018b, p. 116).

As Notas Explicativas (NE) do BGU, referentes ao exercício de 2017, esclarecem que o valor contabilizado é suportado pela Nota Técnica nº 2/2017/CCONT/SUCON/STN-MF, a qual fornece o embasamento legal e normativo para o reconhecimento do passivo relacionado às pensões militares e para a evidenciação das despesas com militares inativos, bem como pela Nota Técnica Conjunta nº 001/2017/SG/MD, de 16 novembro de 2017, do Ministério da Defesa, que trata da metodologia para o reconhecimento da provisão para pensões militares e para projeção das despesas futuras com militares inativos das Forças Armadas.

Além disso, essas NE também apresentam as principais premissas atuariais (biométricas, financeiras e econômicas) para a provisão referente às pensões militares concedidas, conforme evidenciado no Quadro 9.

Quadro 9 – Premissas atuariais para a provisão referente às pensões militares concedidas

PREMISSAS ATUARIAIS (Biométricas, Financeiras e Econômicas)	DESCRIÇÃO
I. Política de geração de benefício:	Determina os contribuintes, bem como a base salarial conforme posto/graduação, a forma de custeio do benefício e o regime financeiro, conforme prevê os artigos 1º, 3º e 32 da Lei nº 3.765, de 4 de maio de 1960[17].
II. Conjuntura econômica do país:	(a) a taxa de desconto utilizada equivale à remuneração do título do Tesouro Nacional NTN-B Principal 2035, cuja taxa de juros utilizada nos cálculos foi a constante no site da Secretaria do Tesouro Nacional em 31 de dezembro do ano das demonstrações contábeis; e (b) o horizonte temporal é de 16 anos, correspondente ao tempo médio de duração do benefício para o grupo fechado (pensões concedidas), conforme dados constantes no BIEG.
III. Inflação:	Não foi considerada, uma vez que os valores das contribuições (dos pensionistas) e dos benefícios não sofrem indexação pela inflação. Ressalta-se que não há influência desse índice no valor a ser reconhecido no BGU, tendo em vista que a inflação não fez parte da taxa de desconto que incidirá no cálculo do Valor Presente Líquido das projeções atuariais.
IV. Aspectos Biométricos:	(a) a tábua de mortalidade utilizada para o efetivo das Forças Armadas foi a GKM-70, desagravada em 61%; e (b) composição familiar, que exige a regularidade cadastral dos associados e seus dependentes.

Fonte: A autora com base em STN, 2018b; MD, 2018.

Nas Notas Explicativas do Balanço Geral da União também consta a metodologia de cálculo para a provisão com pensões militares concedidas, conforme exposto no Quadro 10.

Quadro 10 – Metodologia de cálculo para a provisão referente às pensões militares concedidas

METODOLOGIA DE CÁLCULO	DESCRIÇÃO
I. Forma de financiamento:	Ocorre por meio do orçamento anual, sendo as receitas do exercício integralmente utilizadas para o pagamento dos benefícios referentes ao mesmo exercício. Não havendo acumulação de recursos, é possível entender que essa prática se assemelha a um regime de financiamento de repartição simples.
II. Equilíbrio financeiro e atuarial:	De acordo com o item 60 do Acórdão nº 1.295/2017-TCU-Plenário, não há exigência de equilíbrio financeiro e atuarial para as despesas relativas aos militares inativos e pensionistas.
III. O cálculo das Pensões Militares no período *t* corresponde à diferença entre os valores dos benefícios e das contribuições, conforme a seguinte fórmula:	$V_t = B_t - P_t$ Onde: V_t = Valor da reserva no período *t* B_t = Benefícios a pagar no período t P_t = Prêmios (contribuições) a receber no período *t*
IV. Para cada período *t*, foi trazido a Valor Presente a diferença entre os valores dos benefícios e das contribuições (efetuada pelos militares ativos, veteranos e pensionistas), conforme a seguinte fórmula:	$VP = V_t / (1 + i)^t$ Onde: VP = Valor Presente V_t = Valor da reserva no período *t*, i = Taxa de desconto t = Período a ser trazido a valor presente.

Fonte: A autora com base em STN, 2018b; MD, 2018.

[17] Lei que dispõe sobre as Pensões Militares.

Na metodologia de cálculo apresentada no Quadro 10, nota-se que, apesar de ser informado que o regime financeiro (ou de financiamento) utilizado foi o de repartição simples, não está evidente qual foi o método atuarial aplicado. Conforme já exposto no referencial teórico deste estudo, há mais de um tipo de método atuarial para cada tipo de regime financeiro (ou de financiamento) adotado.

Assim, por meio das entrevistas aplicadas com os profissionais do setor atuarial da MB, foi possível preencher essa lacuna, pois os entrevistados relatam que o método utilizado foi o agregado, o qual ainda não foi objeto de recomendações ou questionamentos por parte do TCU.

O cálculo foi realizado pelo Centro de Análises de Sistemas Navais da Marinha (CASNAV), considerando a data base de 31 de dezembro de 2017, o qual também foi responsável pelos cálculos do Exército e a Aeronáutica, sendo o valor contabilizado no Balanço Geral da União (BGU), em 2017, totalizou R$ 118,7 bilhões.

Ao examinar o BGU 2018, os Balanços Patrimoniais do Ministério da Defesa e da Marinha do ano de 2018, verifica-se que as provisões a longo prazo atinentes às pensões militares concedidas continuam sendo reconhecidas, mensuradas e evidenciadas nas demonstrações contábeis, bem como são mantidas todas as premissas atuariais e a metodologia de cálculo consideradas no exercício de 2017.

Os valores contabilizados nos exercícios de 2018 e 2019, tanto no Ministério da Defesa, quanto na Marinha do Brasil, são apresentados na Tabela 4. Os dados referentes ao Ministério da Defesa são evidenciados apenas para que se seja possível verificar a representatividade do valor registrado na Marinha em relação ao montante consolidado naquele Ministério.

Tabela 4 – Provisões a longo prazo (Pensões Militares Concedidas) contabilizadas

DOCUMENTOS ANALISADOS	MINISTÉRIO DA DEFESA	MARINHA DO BRASIL
Balanço Geral da União 2017	R$ 118,7 bilhões	R$ 27,4 bilhões
Balanço Geral da União 2018	R$ 125,7 bilhões	R$ 30,4 bilhões
Balanço Patrimonial 2019 (consolidado)	R$ 139,9 bilhões	R$ 32,6 bilhões

Fonte: A autora com base em STN, 2018b; STN, 2019; MD, 2019b; MB, 2019b.

A Tabela 4 apresenta as provisões a longo prazo (Pensões Militares Concedidas) contabilizadas, nas quais é possível observar as seguintes informações:

a) em 2017, o passivo atuarial registrado na MB representava, aproximadamente, 23,1% do montante consolidado no Ministério da Defesa;
b) em 2018, o passivo atuarial consolidado no MD aumentou, aproximadamente, 5,9% (sendo R$ 7 bilhões em valores absolutos). Assim, o valor registrado na MB passou a representar, aproximadamente, 24,18%, o que significou um aumento de 10,9% em relação a 2017 (sendo R$ 3 bilhões em valores absolutos); e
c) em 2019, o passivo atuarial consolidado no MD aumentou, aproximadamente, 11,29% em relação a 2018. Dessa forma, o valor registrado na MB representa, aproximadamente, 23,3% do montante consolidado no MD, o que significa um aumento de 7,24% (sendo R$ 2,2 bilhões em valores absolutos).

Logo, percebe-se que o montante de obrigações presentes decorrentes de eventos passados com prazo e/ou valor incerto atinentes às pensões militares concedidas no âmbito da Marinha do Brasil tem crescido ano a ano. Tal fato impacta diretamente, de forma negativa, o Patrimônio Líquido da entidade, haja vista que a constituição de provisões tem como contrapartida uma variação patrimonial diminutiva.

Releva mencionar que, caso fosse utilizado o método atuarial PUC, conforme recomendado pela NBC TSP 15, o valor estimado dessas obrigações, em tese, teria sido menor, pois, segundo informações dos profissionais da área atuarial da DFM, o método agregado, utilizado na mensuração das provisões a longo prazo, nos exercícios de 2017 a 2019, superestima o valor do passivo atuarial da entidade.

Por fim, cumpre destacar que, embora o registro contábil desse passivo com pensões militares no Balanço Patrimonial da MB tenha se iniciado no exercício de 2017, a avaliação atuarial do Sistema de Pensões Militares das Forças Armadas (SPMFA) foi incluída no Projeto de Lei de Diretrizes Orçamentárias elaborada para o exercício de 2016 (PLDO 2016).

Embora de acordo com o item 60 do Acórdão nº 1.295/2017-TCU-Plenário, não haja exigência de equilíbrio financeiro e atuarial para as despesas relativas aos militares veteranos (inativos e reformados) e aos pensionistas militares, essa avaliação atuarial passou a ser realizada em cumprimento às recomendações do TCU (iniciadas no Acórdão nº 2.059/2012-TCU-Plenário) e ao previsto no art. 4º, § 2º, inciso IV, da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, transcrito a seguir:

> Art. 4º A lei de diretrizes orçamentárias atenderá o disposto no § 2o do art. 165 da Constituição e:
> I - [...]
> III – [...]
> § 1o Integrará o projeto de lei de diretrizes orçamentárias Anexo de Metas Fiscais, em que serão estabelecidas metas anuais, em valores correntes e constantes, relativas

> a receitas, despesas, resultados nominal e primário e montante da dívida pública, para o exercício a que se referirem e para os dois seguintes.
> § 2o O Anexo conterá, ainda:
> I – [...]
> IV - avaliação da situação financeira e atuarial:
> a) dos regimes geral de previdência social e próprio dos servidores públicos e do Fundo de Amparo ao Trabalhador;
> b) dos demais fundos públicos e programas estatais de natureza atuarial;
> [...] (BRASIL, 2000).

A partir de então, o relatório da avaliação atuarial do SPMFA é elaborado e atualizado anualmente considerando o regime financeiro de repartição simples (com a utilização do método agregado), bem como as demais características gerais observadas no cálculo do registro contábil do passivo no Balanço Patrimonial da MB (premissas atuariais e metodologia de cálculo).

Constata-se, assim, que o relatório da avaliação atuarial do SPMFA serviu como um projeto embrionário para a evidenciação contábil do passivo atinentes às pensões militares da Marinha do Brasil, a partir do exercício de 2017.

3.3 Percepção dos profissionais da Diretoria de Finanças da Marinha (DFM) sobre o passivo de benefícios pós-emprego na Marinha

Esta subseção apresenta os resultados da percepção dos profissionais da DFM sobre o passivo de benefícios pós-emprego na MB, obtidos por meio dos dados coletados pelas entrevistas semiestruturadas (Apêndice). A análise dos resultados está organizada em cinco partes, quais sejam: perfil dos entrevistados, contendo as principais características dos profissionais que atuam na área contábil, normativa e atuarial da DFM; principais aspectos organizacionais relacionados às áreas normativa e contábil, bem como aqueles relacionados à área atuarial; principais aspectos relacionados à capacitação técnica dos profissionais que atuam na Setorial Contábil da Marinha; e as palavras finais dos entrevistados com uma visão geral acerca dos procedimentos necessários para que o passivo de benefício pós-emprego dos militares veteranos e dos pensionistas seja reconhecido, mensurado e evidenciado à luz da NBC TSP 15.

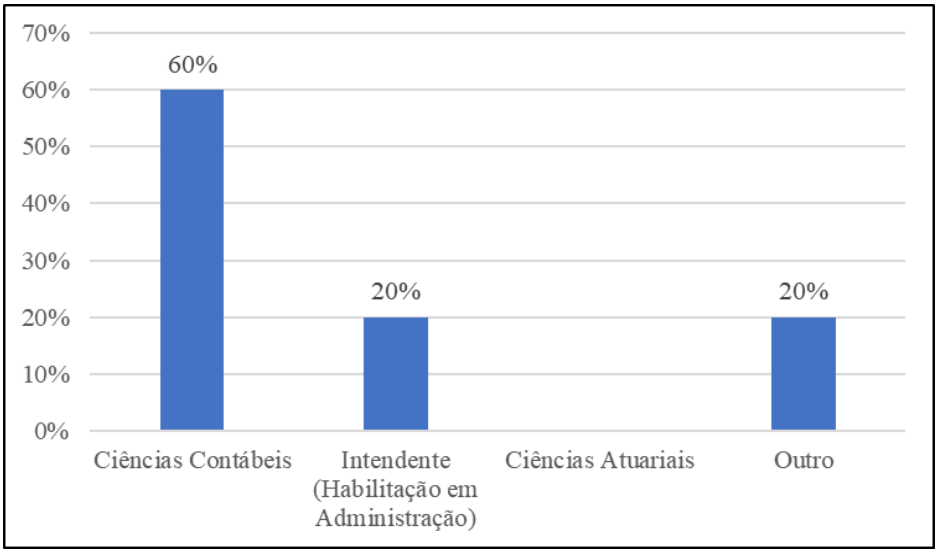
3.3.1 Perfil dos entrevistados

Conforme detalhado na subseção 2.2.2.2, foram entrevistados, no mês de novembro de 2019, cinco profissionais da Marinha que atuam diretamente nas áreas contábil, normativa e atuarial da Diretoria de Finanças da Marinha (DFM). Nesse sentido, nesta subseção são analisadas as respostas às questões atinentes ao perfil desses entrevistados.

Quanto ao posto/círculo hierárquico dos entrevistados na pesquisa, quatro são Oficiais Superiores, sendo um do posto de Capitão de Fragata e três do posto de Capitão de Corveta, e um é Servidor Civil de nível superior. No tocante ao gênero, dois entrevistados são do sexo masculino e três do sexo feminino. No que tange à função desempenhada pelos entrevistados, quatro exercem funções gerenciais (sendo um Chefe de Departamento do setor contábil e três Encarregados de Divisão, dos setores contábil, normativo e atuarial) e um exerce função operacional no setor atuarial da DFM.

O Gráfico 1 apresenta a área de formação dos entrevistados.

Gráfico 1 – Área de formação dos entrevistados



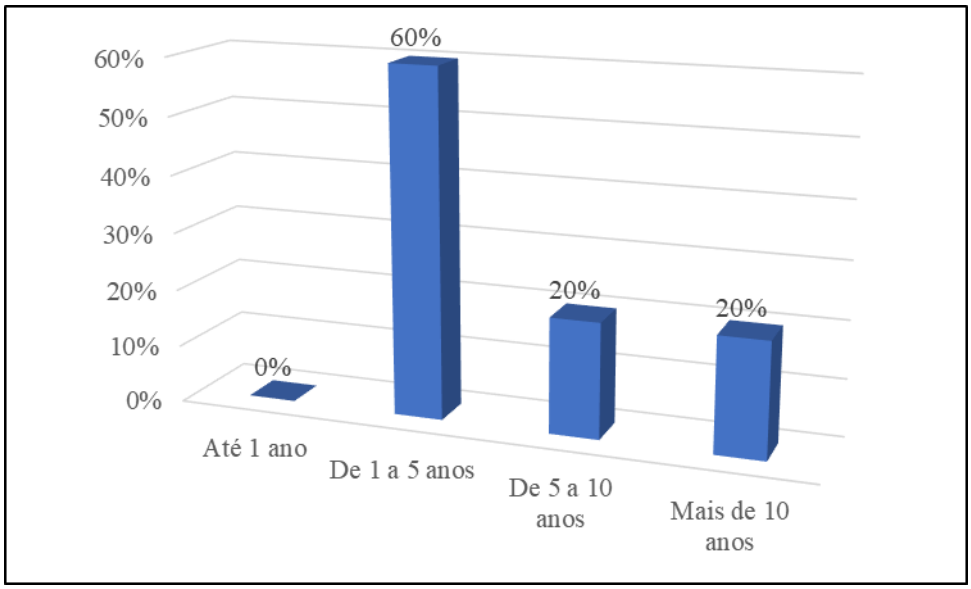
Fonte: A autora, 2020.

Constata-se que três (60%) profissionais possuem formação em Ciências Contábeis e um (20%) em Intendência (Habilitação em Administração). Nota-se, ainda, que um respondente mencionou como sua formação, duas áreas não contempladas no roteiro de entrevista semiestruturada, as quais são Matemático e Analista de Sistemas. Esse dado foi

tabulado como “Outro”, o qual corresponde a 20% dos entrevistados. Dessa forma, verifica-se que nenhum dos profissionais entrevistados possui formação em Ciências Atuariais.

O Gráfico 2 contempla o tempo que cada entrevistado trabalha na DFM.

Gráfico 2 – Tempo que o entrevistado trabalha na DFM



Fonte: A autora, 2020.

Observa-se que, conforme ilustrado no Gráfico 2, 60% dos profissionais entrevistados trabalham na DFM pelo período entre 1 a 5 anos, enquanto 20% possuem entre 5 a 10 anos e mais de 10 anos. Assim, percebe-se que nenhum dos profissionais entrevistados possui menos de 1 ano de trabalho na DFM.

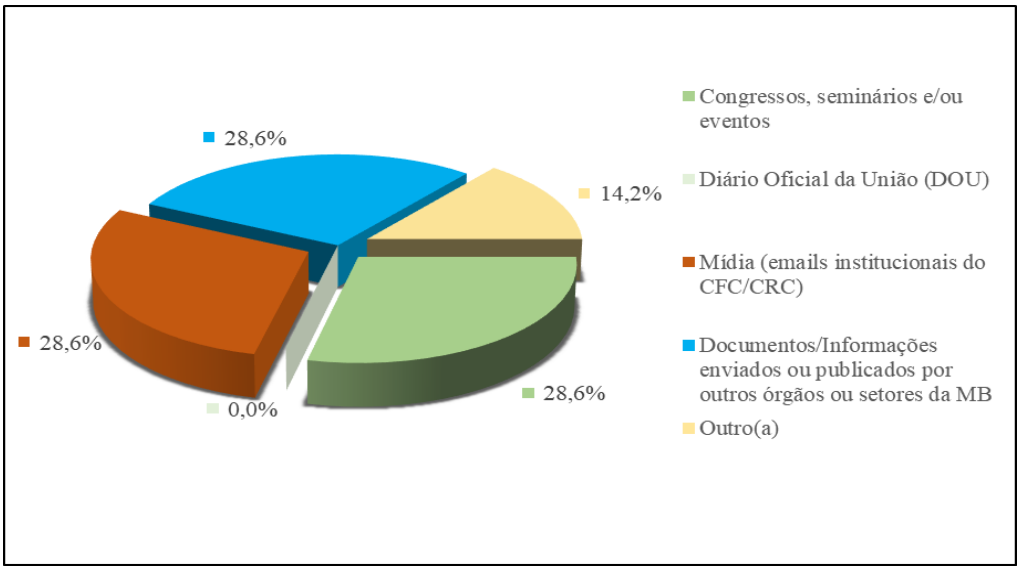
3.3.2 Aspectos organizacionais, normativos e contábeis

Nesta subseção são analisadas as respostas às questões 1 a 4 do roteiro para entrevista semiestruturada (Apêndice), as quais abordam os aspectos organizacionais, normativos e contábeis relacionados aos procedimentos e ao conhecimento técnico necessários ao reconhecimento, à mensuração e à evidenciação do passivo de benefícios pós-emprego na MB.

A questão 1 destina-se a identificar como os profissionais das áreas contábil, normativa e atuarial da Setorial Contábil do Comando da Marinha (DFM) tomam

conhecimento das NBC TSP que foram convergidas pelo CFC, conforme evidencia o Gráfico 3.

Gráfico 3 – Meios pelos quais os entrevistados tomam conhecimento sobre a publicação das NBC TSP



Fonte: A autora, 2020.

Por meio do Gráfico 3, percebe-se que 28,6% das respostas dos entrevistados mencionam que tomam conhecimento sobre a publicação das NBC TSP pelo CFC por meio de Congressos, Seminários e/ou Eventos, sendo destacado, por um entrevistado da área contábil, um evento promovido regularmente pela STN denominado Encontro com as Setoriais Contábeis do Governo Federal, bem como por meio da mídia (e-mails institucionais do CFC/CRC) e por documentos/informações enviados ou publicados por outros órgãos ou setores da MB.

Nesse contexto, cabe esclarecer que apesar de terem sido entrevistados cinco profissionais, foram obtidas sete respostas, em virtude de um dos entrevistados ter indicado que toma conhecimento sobre a publicação das NBC TSP por três meios diferentes (Congressos, Seminário e/ou Eventos; Mídia; e, documentos/informações enviados ou publicados por outros órgãos ou setores da MB) e que, eventualmente, também toma conhecimento da publicação dessas normas por meio de “Comunicas-SIAFI” enviados pela Coordenação Geral de Contabilidade da Secretaria do Tesouro Nacional (CCONT/STN) sobre esse assunto.

A resposta “Outro(a)” foi apontada por um dos entrevistados (E5), o qual acrescentou que, por causa da função que exerce na Marinha, acompanhou, por meio do *site* do CFC, todo o processo de convergência da IPSAS 25 (que depois foi renumerada para IPSAS 39), desde as audiências públicas até publicação da NBC TSP 15, em outubro de 2018.

A questão 2 tem a finalidade de identificar os setores da Marinha que estão envolvidos no processo de implantação da NBC TSP 15, bem como as suas respectivas atuações, no que tange, especificamente, ao reconhecimento, à mensuração e à evidenciação do passivo com benefícios pós-emprego dos militares veteranos e dos pensionistas.

Assim, ao analisar as respostas dos entrevistados que atuam na área contábil, é possível observar que estes não apresentam um consenso em suas percepções/entendimentos, visto que o E1 afirma que o setor responsável pelo reconhecimento desse passivo envolve dois Departamentos da DFM, em conjunto, os quais são: o Departamento de Contabilidade (DFM-20) e o Departamento de Estudos Remuneratórios (DFM-60), bem como que a mensuração seria atribuição apenas do DFM-60 e que a evidenciação seria responsabilidade da Unidade Gestora Pagadoria de Pessoal da Marinha (PAPEM).

Já o outro entrevistado da área contábil (E2) entende que o responsável pelo processo de implantação da NBC TSP 15 é o Departamento de Contabilidade, por meio da Divisão de Análise das Demonstrações Contábeis (DFM-23), com eventual participação da Divisão de Normas Técnicas (DFM-11), pois a divulgação dos procedimentos contábeis a serem observados pelas UG em todas as etapas (reconhecimento, mensuração e evidenciação) é centralizado na DFM. O E2 esclarece que essa atribuição é observada pela DFM mesmo que se aplique a apenas uma UG na MB, ou seja, mesmo que os procedimentos devam ser observados por uma única UG, como, por exemplo, a PAPEM, no caso da NBC TSP 15.

O entrevistado da área normativa (E3) não soube afirmar qual seria o setor responsável, inclusive, desconhece que, no caso do passivo atuarial com os pensionistas, a Marinha já esteja efetuando o seu reconhecimento, mensuração e evidenciação no Balanço Patrimonial desde o ano de 2017, conforme verificado na subseção 3.2.2 deste estudo. Entretanto, acredita que o processo de implantação da NBC TSP 15 deve ser objeto de apreciação do DFM-60, pois foi criado há aproximadamente três anos para tratar os assuntos atuariais da Marinha.

As respostas dos entrevistados (E4 e E5) que atuam no setor atuarial da DFM corroboram a percepção que o E1 demonstra sobre esse aspecto (setores envolvidos no processo de implantação da NBC TSP 15), pois o E4 afirma o seguinte

> Entendo que o reconhecimento, ele é uma atividade totalmente técnica da contabilidade. Em decorrência disso, no âmbito da Marinha, seria o Departamento de Contabilidade da DFM.
> A mensuração já seria uma atividade mais relacionada ao projeto do qual eu sou gerente, haja vista que a NBC 15 prevê que esse passivo seja calculado de forma atuarial, utilizando a metodologia atuarial. Então, para o cálculo das provisões matemáticas, tudo isso quem faria seriam as pessoas que trabalham comigo nesse projeto. A mensuração já seria com o Departamento de Estudos Remuneratórios da DFM.
> A evidenciação, mais uma vez, penso que volta para o Departamento de Contabilidade, até mesmo para que esse valor seja lançado na conta contábil correta, enfim, parte bem técnica de contabilidade.

Em linhas gerais, o E5 sintetiza a sua visão assegurando que o DFM-60 deverá realizar uma interface com outras áreas especializadas da DFM, com o intuito de "[...] saber efetivamente das normas [...]" e para quem encaminhar os números (o valor do passivo) para registro (evidenciação), haja vista que "[...] o TCU vem sinalizando a necessidade de reconhecimento de determinado passivo atuarial que até então não existia nenhuma determinação (normativa)".

Além disso, o entrevistado (E5) destaca que o setor atuarial consiste em um grupo de estudos que teve origem no ano de 2006, com a finalidade de "[...] se antecipar a determinados cenários [...]", o qual culminou com a criação do Departamento de Estudos Remuneratórios da DFM (DFM-60), no ano de 2017.

Nesse contexto, considerando que a NBC TSP Estrutura Conceitual e a NBC TSP 03 foram publicadas em 2016, com vigência a partir de 1º de janeiro de 2017, e a NBC TSP 15 foi publicada em 2018, com vigência a partir de 1º de janeiro de 2019, a questão 3 busca identificar se existe alguma normatização interna sobre o passivo de benefícios pós-emprego na Marinha, bem como as providências que já foram adotadas pelo órgão para a sua contabilização e divulgação.

Todos os entrevistados (E1 a E5) asseguram que não há nenhum tipo de normatização interna na Marinha sobre esse assunto, isto é, não foram publicados circulares, memorandos ou outros documentos internos com o intuito de orientar quanto aos procedimentos necessários para o reconhecimento, a mensuração e a divulgação do passivo com benefícios pós-emprego.

No tocante aos procedimentos que já foram adotados pela Marinha, os entrevistados da área contábil (E1 e E2) mencionam a existência de um grupo de estudos para pesquisar e discutir, em parceria com a STN e o TCU, quais as melhores práticas para reconhecer, mensurar e evidenciar esse passivo.

Além disso, o entrevistado E2 aponta que o registro do passivo (provisão) atinente aos pensionistas militares da MB, o qual teve início no exercício de 2017, conforme verificado na subseção 3.2.2, também pode ser qualificado como uma providência parcial adotada pela Força com vistas a cumprir a NBC TSP 15, pois o passivo atinente aos militares veteranos (inativos e reformados) ainda não está sendo reconhecido, mensurado e evidenciado nas demonstrações contábeis da MB.

Ainda sobre essa questão, o entrevistado da área normativa (E3) declara que não tem conhecimento de nenhuma ação que tenha sido adotada pela Marinha com a finalidade de reconhecer, mensurar e evidenciar o passivo com benefícios pós-emprego atinente aos militares veteranos e aos pensionistas.

O E4 revela que, em relação ao reconhecimento e à evidenciação, a Marinha percebe que não há muito o que ponderar, pois "[...] por uma questão até mesmo por conta da estrutura piramidal da Administração Pública a tendência natural é que o ente não faça grandes ponderações [...]". No entanto, no tocante à mensuração, destaca o seguinte "O 1º passo, hoje, que está sendo tratado é a questão da mensuração. [...] Aonde a gente realmente possui problemas bastante difíceis de serem solucionados é com relação a questão da mensuração".

O outro entrevistado da área atuarial (E5) corrobora a visão do E4 e ressalta que cabe ao setor no qual atua, efetuar os cálculos atuariais para que esses números sejam encaminhados para a devida contabilização pelo setor responsável.

Na última questão envolvendo aspectos organizacionais, normativos e contábeis, busca-se identificar a existência de documentos ou orientações técnicas expedidas pela STN que possam auxiliar a Setorial Contábil da Marinha na contabilização e registro do passivo de benefícios pós-emprego dos militares veteranos (inativos e reformados) e pensionistas, sobretudo no que diz respeito ao cálculo atuarial (mensuração).

Dessa maneira, os entrevistados da área contábil (E1 e E2) afirmam que desconhecem a existência de documentos ou orientações técnicas da STN que abordem aspectos como a obrigatoriedade de utilizar atuário habilitado, as premissas atuariais demográficas e financeiras, bem como a obrigatoriedade de algum sistema a ser utilizado para mensurar o passivo relacionado aos benefícios a empregados na Marinha. O E2 menciona o PIPCP (Plano de Implantação dos Procedimentos Contábeis Patrimoniais), mas destaca que esse documento emitido pela STN trata apenas de prazos-limite para a adoção dos procedimentos contábeis patrimoniais, entre eles o reconhecimento, a mensuração e a evidenciação de passivos e provisões atuariais.

Diante disso, ambos os entrevistados (E1 e E2) asseguram que a Marinha supre tais necessidades por meio do grupo de estudos interforças, formado por representantes da Marinha, do Exército, da Aeronáutica e do Ministério da Defesa, sendo que no âmbito da MB esse grupo é composto por profissionais da área atuarial, o qual é gerenciado pelo Departamento de Estudos Remuneratórios da DFM (DFM-60).

De acordo com o E1, a Marinha dispõe de um sistema/programa (software) próprio, desenvolvido internamente pelo CASNAV, para efetuar cálculos atuariais não apenas para a própria Força, mas para o Exército e a Aeronáutica também.

Assim como os entrevistados E1 e E2, o entrevistado da área normativa (E3) afirma que desconhece a existência de documentos e orientações normativas que complementem a NBC TSP 15 em relação aos aspectos mencionados, bem como ignora como a Marinha atua para suprir essas necessidades.

Entre os entrevistados da área atuarial, o E4 afirma que não existe nenhuma orientação técnica formal da STN quanto à aplicação da NBC TSP 15 para as Forças Armadas no que tange à obrigatoriedade de utilizar atuário habilitado, mas que, de modo geral, há

> [...] um posicionamento externado por meio de reuniões de que é necessário criar os meios para que isso seja feito. [...] posso dizer que há reuniões formais com informações passadas de forma não formal, com uma tendência natural de que a gente venha cumprir a NBC em tudo aquilo que couber.

Além disso, o entrevistado (E4) afiança que, no tocante às premissas (demográficas e financeiras) a serem utilizadas, há uma tendência de a STN acompanhar aquelas que estão entre os itens 57 a 100 da NBC TSP 15, mas esclarece que há um entendimento no grupo de estudos de que "[...] nem todas teremos condições de estar cumprindo. Até por isso, que precisa haver um grupo de estudo para que a gente possa detalhar melhor aquilo que a gente vai conseguir ou quais os pontos que a gente precisa evoluir". Em relação à obrigatoriedade de utilizar um sistema, também afirma que não existe uma orientação específica da STN e apresenta a seguinte percepção geral sobre esses aspectos

> [...] o que eu percebo é que a orientação da parte de atuarial que existe na Norma, quem a lê obviamente consegue ter uma boa compreensão, mas não consegue entender a extensão do que significa o que está ali previsto. E, bem como, a dificuldade de algumas premissas que estão ali para serem cumpridas. De forma que, por vezes, algumas pessoas leem a Norma na condição que estão de executivos, eles têm a tendência natural de querer implementar, se apegam a literalidade do texto, mas não conhecem a dificuldade que existe por detrás daquilo que está sendo pedido na Norma. Então, isso é até um dos pontos nos quais a Marinha tem defendido que é necessário um grupo de trabalho, de estudos, para que a gente consiga implementar aquilo que está entre os itens 57 e 100.

Por fim, o E4 corrobora a percepção dos entrevistados da área contábil, ao afirmar que a Marinha supre a ausência dessas orientações técnicas por meio do grupo de estudos interforças, o qual, eventualmente, debate o assunto junto à STN e ao TCU, quando necessário.

Já o E5 não sabe informar se há posicionamento ou orientação técnica específica da STN sobre os aspectos colocados. Mas afirma que, em relação à obrigatoriedade de utilizar atuário, sendo obrigatório ou não, a Marinha já se antecipou e já possui o atuário habilitado, devidamente credenciado para assinar relatórios atuariais e que, dessa forma, "[...] para nós não fará diferença, não trará nenhum impacto, pois isso foi definido até pelo grupo de estudos, de que era uma necessidade que nós atenderíamos. Até para robustecer a qualidade do trabalho aqui desenvolvido".

Em relação às premissas, alega que ainda não recebeu nenhuma orientação formal advinda da STN, mas que a Marinha já obteve, por meio de reuniões com a STN, alguns sinalizadores sobre quais premissas (demográficas e financeiras) devem ser utilizadas. Além disso, acredita que se ainda não existe uma orientação formal, em breve existirá.

No tocante à obrigatoriedade de um sistema para o cálculo atuarial, o entrevistado afirma que também não há uma orientação da STN e destaca que, no seu entendimento técnico, tal obrigatoriedade não pode existir, em virtude das características próprias dos militares, as quais

> [...] dificilmente serão contempladas em qualquer sistema computacional que contemplem outras populações sejam elas de servidores civis da União ou não. As particularidades são tantas que, realmente, o desenvolvimento de um sistema próprio que foi feito por essa equipe, ao longo desses anos, foi que veio demonstrando a consistência necessária para conseguir produzir os resultados.

Segundo o entrevistado, a Marinha supre a ausência de orientações da STN por meio do grupo de estudos, o qual já dispõe de um atuário habilitado e onde são efetuados estudos matemáticos e de computação necessários, utilizando uma determinada tábua atuarial, caso os testes indiquem que a população militar seja aderente à essa tábua, considerando as características da população militar em função da carreira militar.

Além disso, o grupo de estudos também discute e determina quais premissas atuariais demográficas e financeiras poderão ser utilizadas no cálculo atuarial dos militares, inclusive a taxa de desconto a ser aplicada. O E5 ressalta, ainda, que todas as escolhas e decisões do grupo de estudos são comprovadas por meio de modelos e testes matemáticos.

No que tange ao sistema, o entrevistado afirma que a Marinha dispõe de um sistema/programa próprio desenvolvido internamente por meio do CASNAV, o qual é

utilizado para elaborar os relatórios obrigatórios anuais para compor o PLDO e, recentemente, auxiliou nos cálculos para a elaboração do Projeto de Lei que tratou da reestruturação da carreira militar.

3.3.3 Aspectos organizacionais e atuariais

Nesta subseção são analisadas as respostas às questões 5 e 6 do roteiro para entrevista semiestruturada (Apêndice), as quais abordam os aspectos organizacionais e atuariais relacionados aos procedimentos e ao conhecimento técnico necessários ao reconhecimento, à mensuração e à evidenciação do passivo de benefícios pós-emprego na MB.

A questão 5 busca compreender como a Marinha está estruturada para tratar os assuntos atuariais relacionados aos militares veteranos (inativos e reformados) e pensionistas.

Entre os entrevistados da área contábil, o E1 afirma que os assuntos atuariais são tratados somente pelo grupo de estudos, sem a participação da Setorial Contábil nas discussões. Já o E2 assevera que existe um setor específico na DFM (o DFM-60) que trata de todos os assuntos atuariais do órgão e esclarece que esse grupo interage com outros elementos organizacionais (Organizações Militares) da Marinha, quando necessário, por meio do seu grupo de estudos.

O entrevistado da área normativa (E3) acredita que os assuntos atuariais sejam tratados pelo DFM-60 e assegura que não há nenhum ponto de contato daquele Departamento com o setor normativo.

Na área atuarial, o E4 afirma que os assuntos atuariais são tratados, basicamente, por meio de estudos e pela busca de referências internacionais (literatura internacional), sendo que o Departamento no qual o entrevistado trabalha (DFM-60) é o setor responsável por esses assuntos na Marinha, e destaca que esse setor, na verdade, é multidisciplinar, pois envolve também outras áreas de formação que se completam.

O quadro de profissionais desse setor é composto por Oficial Superior Intendente (com habilitação em Administração) que também possui graduação e pós-graduações em Direito, outro Oficial Superior Intendente (com habilitação em Administração) que é Mestrando em Economia, um funcionário civil atuário e um funcionário civil com formação em Matemática e Análise de Sistemas. Sobre este aspecto, o entrevistado esclarece: "[...] de forma que o conjunto vai se completando, vai se construindo, porque o assunto é complexo, ele transcende a questão contábil, é a parte talvez mais complexa desse tema aqui. [...]" e acrescenta que

> [...] O atuário em si é responsável por desenvolver as equações atuariais e o especialista em TI em conseguir programar essas equações e veja que por causa dos inativos, a gente ainda não tem um modelo definido dessa programação, dado a: primeiro, ao fato de a NBC ser muito recente, né?! Então, assim, é algo que a gente tá muito embrionário ainda e tentando superar, é trabalho para mais de ano com certeza.

Além disso, o entrevistado comenta que os aspectos relacionados ao reconhecimento e à mensuração de passivos atinentes à benefícios definidos é um tema bastante discutido no mundo todo. Por esse motivo, o entrevistado explica que o setor atuarial da Marinha

> tem a preocupação de estar acompanhando como o assunto está sendo tratado no meio acadêmico, porque numa análise rápida, é muito fácil de perceber: um, sim, existe um passivo; dois, qual a parcela desse passivo efetivamente eu devo reconhecer, o que que é, qual o tamanho desse passivo? Então, a discussão é muito em torno disso, então a gente tem uma preocupação muito grande em estar estudando constantemente, para tentar criar um número que seja realmente feito em bases internacionais e que, sobretudo, reconheça também as peculiaridades daquilo que foi construído em séculos no Brasil, né?! As culturas dos países são diferentes, as instituições são diferentes, os contratos sociais são diferentes. Então a gente precisa conseguir contabilizar algo que seja fidedigno ao contrato social que existe aqui no Brasil, que no nosso caso, militar, é o contrato social onde o ativo abre mão de direitos para ser compensado quando for um militar inativo. Então basicamente, é por meio de acompanhar a literatura, inclusive a literatura internacional.

O outro entrevistado da área atuarial (E5) afirma que os assuntos atuariais são tratados no DFM-60 e destaca que "[...] até bem pouco tempo atrás [...]" os assuntos (estudos) focavam apenas nas pensões militares, conforme já havia sido identificado na análise documental do PLDO, o qual contempla o relatório da avaliação atuarial do Sistema de Pensões Militares das Forças Armadas (SPMFA).

Ademais, o E5 comenta que para que os assuntos atuariais sejam abordados pela DFM, há uma interlocução com outras OM, como o SVPM (Serviço de Veteranos e Pensionistas da Marinha), que fornece dados e informações sobre os militares veteranos e pensionistas, e a PAPEM no que tange ao pagamento de pessoal, com a finalidade de que a base de dados seja alimentada de forma praticamente on-line.

Um ponto relevante mencionado na entrevista, diz respeito ao gerenciamento do sistema atuarial desenvolvido pela Marinha. O E5 explica que, apesar de ter sido desenvolvido pelo CASNAV, a partir do ano de 2018, o sistema passou a ser completamente gerenciado, programado, produzido e aperfeiçoado pela DFM, sendo que os funcionários civis lotados no DFM-60 foram contratados pelo CASNAV e cedidos à DFM a partir de então.

Dessa forma, de acordo com o entrevistado, todos os assuntos atuariais são tratados pela DFM e, no âmbito do Ministério da Defesa, aquela OM já é considerada uma referência na área atuarial.

Por fim, no tocante ao relatório da avaliação atuarial do SPMFA que integra o PLDO, os entrevistados da área contábil (E1 e E2) e normativa (E3) afirmam que não há nenhum tipo de participação dos respectivos setores na elaboração desse documento.

Já os entrevistados da área atuarial (E4 e E5) asseguram que o relatório da avaliação atuarial do Sistema de Pensões Militares das Forças Armadas destinado ao PLDO é elaborado completamente pelo setor no qual trabalham. Dessa forma, o estudo revela que esse relatório elaborado pela Marinha não contém apenas os dados referentes às pensões militares da Marinha, mas também das demais Forças Armadas (Exército e Aeronáutica).

Quanto às premissas e critérios utilizados na elaboração desse relatório, o E4 afirma que nos cálculos são considerados: "[...] massa fechada, conforme já está previsto na NBC [...]"; e tábuas de mortalidade adequadas à população estudada.

Quanto ao método atuarial utilizado no relatório da avaliação atuarial do SPMFA, ambos os entrevistados da área atuarial afiançam que os cálculos do relatório são efetuados pelo método agregado e salientam que a Marinha está realizando estudos para passar a utilizar o método PUC (conforme determinado/recomendado pela NBC TSP 15), tanto nos cálculos para o PLDO quanto para a mensuração das obrigações nas demonstrações contábeis.

Além disso, os entrevistados E4 e E5 avaliam que, em regra, o método agregado superestima o valor do passivo atuarial, tornando-o, assim, mais conservador que o método PUC.

Todavia, destacam que ainda não há uma convicção, pelo setor atuarial da Marinha, quanto ao método mais adequado a ser utilizado para calcular o passivo com militares veteranos e pensionistas militares, em virtude das características e da legislação atinentes à essa população/massa.

Em relação às divergências entre o método atuarial utilizado no relatório da avaliação atuarial e aquele recomendado pela NBC TSP 15, ambos os entrevistados do setor atuarial concordam que existem divergências, pois para esse relatório (e para o registro nas demonstrações contábeis da Marinha, no caso dos pensionistas) é utilizado o método agregado, mas na norma é recomendada a utilização do PUC.

Outro ponto relevante abordado por um desses entrevistados (E5) incide na adequação ou aderência do método atuarial recomendado pela NBC TSP 15, qual seja o método PUC, no caso dos militares das Forças Armadas no Brasil, haja vista que, conforme exposto no referencial teórico desta pesquisa, no método PUC há acumulação de recursos, o qual não corresponde ao caso dos militares das Forças Armadas.

3.3.4 Aspectos relacionados à capacitação técnica dos entrevistados

Tomando por base o terceiro objetivo específico desta pesquisa, qual seja investigar a percepção de profissionais da Marinha que atuam nas áreas contábil, normativa e atuarial da Setorial Contábil do Comando da Marinha (DFM), em relação ao conhecimento técnico e procedimentos necessários para o registro do passivo de benefícios pós-emprego atinente aos militares veteranos (inativos e reformados) e pensionistas da Marinha do Brasil, à luz da NBC TSP 15 (Benefícios a empregados), as entrevistas também abordam aspectos relacionados à capacitação técnica desses profissionais.

Assim, os entrevistados das áreas contábil (E1 e E2) afirmam que, apesar de terem conhecimento que essa norma foi publicada, nunca a leram na íntegra. Um dos entrevistados da área contábil (E1) alega que por não participar das reuniões promovidas pelo grupo de estudos, acaba não estudando sobre essa temática. O outro entrevistado da área contábil (E2) destaca que sabe apenas que a NBC TSP 15 envolve assuntos atuariais.

Já o entrevistado da área normativa (E3) afirma que nem mesmo tomou conhecimento sobre a publicação dessa norma pelo CFC e vislumbra que, considerando a sua formação (Bacharel em Ciências Contábeis) e a função que exerce na Marinha, está completamente desatualizada em relação à temática de benefícios a empregados no setor público e, consequentemente, sua aplicação na Marinha.

Por outro lado, o E4, que atua na área atuarial, classifica seu conhecimento técnico sobre a NBC TSP 15 de duas formas:

1) em relação aos demais profissionais da Marinha: possui conhecimento mediano; e

2) em relação ao conteúdo da Norma:

> [...] eu tenho que reconhecer que é um conhecimento inicial, ela é uma Norma bastante pretenciosa. Então, assim, é uma evolução. No exterior, a gente sabe que ela primeiro nasce oriunda de fundos capitalizados. Aqui, a gente tem uma estrutura de repartição simples, que é inclusive a maior diferenciação. O assunto lá evoluiu ao longo de várias décadas e aqui no Brasil a gente tá evoluindo o assunto em pouquíssimos anos. [...], mas tenho conhecimento para iniciar uma conversa, para perceber o problema. Tanto é que, qual é a proposta que a gente, a Marinha faz? Temos que estudar! A gente já consegue reconhecer que existe um problema. Agora a gente reconhece também que precisa estudar bastante. À medida que a gente começou a descortinar o assunto, a gente começou a ver a profundidade do assunto. De forma que não tem como se ter a pretensão de se dizer especialista no assunto, não tem mesmo.

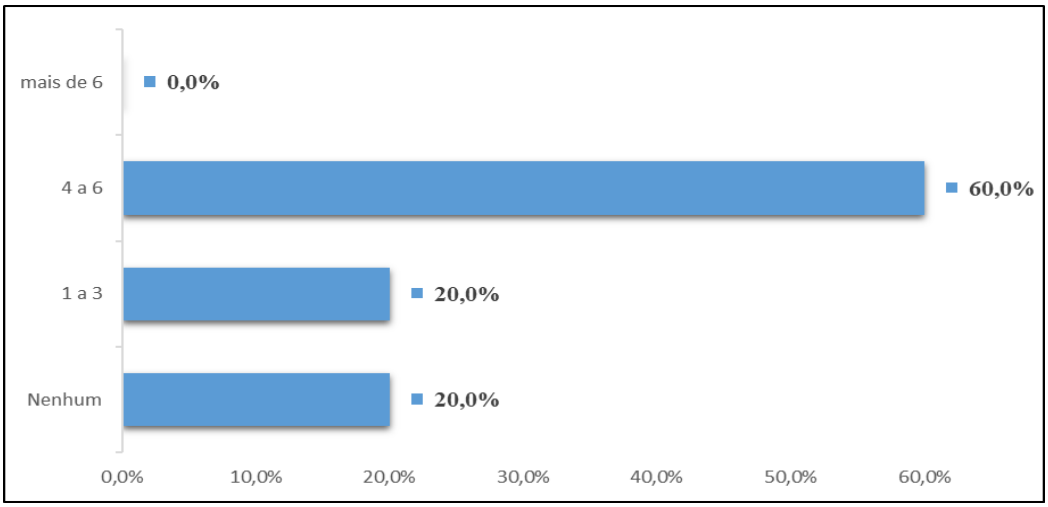
O outro entrevistado da área atuarial (E5) afirma que nunca leu a NBC TSP 15, mas garante que em relação ao conhecimento técnico sobre a ciência atuarial, os profissionais do

setor atuarial da Marinha dispõem do "[...] estado da arte [...]". Além disso, salienta, mais uma vez, que talvez, no futuro, seja necessário discutir algumas recomendações abordadas pela Norma. Sobre isso, o entrevistado declara:

> [...] eu particularmente acho que, no futuro, isso até possa ser motivo de conversas, de discussão, se o que a NBC hoje está preconizando é realmente adequado. [...], aplicado ao contexto dos militares, porque é essa a população de fato. E há que se ter o cuidado, porque se você não tiver antenado e ligado a esse tipo de questão, seria muito fácil aceitar a imposição de determinado regime que sequer é compatível com a tua realidade. Isso pode ser extremamente prejudicial. Então, as características, as particularidades, elas têm que e estão sendo estudadas até para que se possa colocar uma posição em relação à utilização de determinado método.

Nesse contexto, com vistas a complementar os aspectos ligados à capacitação técnica dos profissionais entrevistados, a questão seguinte da entrevista busca identificar a quantidade média de cursos e/ou eventos que o entrevistado participou nos últimos três anos pela Marinha. O Gráfico 4 apresenta a quantidade de cursos e/ou eventos que o entrevistado participou nos últimos três anos.

Gráfico 4 – Quantidade de cursos e/ou eventos de capacitação técnica que o entrevistado participou nos últimos três anos



Fonte: A autora, 2020.

Por meio do Gráfico 4, nota-se o seguinte: 60% dos entrevistados participou, em média, de 4 a 6 cursos e/ou eventos de capacitação nos últimos três anos; 20% participou de 1 a 3 cursos e/ou eventos; 20% não participou de nenhum evento; e nenhum entrevistado participou de mais 6 cursos e/ou eventos.

Todos os entrevistados que declararam ter participado de cursos nos últimos três anos, alegam que participam, em média, de 1 a 2 eventos por ano, sendo que os entrevistados da

área contábil informaram que costumam participar dos Encontros com as Setoriais do Governo Federal promovidos pela STN.

Já um dos entrevistados da área atuarial (E4) declara que participa de eventos voltados para os Fundos de Previdência Complementar Fechado (Fundos Capitalizados, nos quais há a reserva matemática efetivamente), os quais não costumam abordar os desafios do setor público nessa área, sobretudo no que tange aos militares das Forças Armadas, mas podem contribuir sobremaneira para o aperfeiçoamento do conhecimento sobre a ciência atuarial e, consequentemente, para os debates do grupo de estudos.

3.3.5 Aspectos gerais sobre o conhecimento técnico e os procedimentos necessários para o reconhecimento, a mensuração e a evidenciação do passivo de benefícios pós-emprego

Finalizando as entrevistas semiestruturadas, os entrevistados foram instados a descrever as suas percepções gerais quanto aos procedimentos que avaliam como necessários no âmbito do Comando da Marinha para que, à luz da NBC TSP 15, o passivo de benefícios pós-emprego atinente aos militares veteranos (inativos e reformados) e aos pensionistas seja reconhecido, mensurado e evidenciado.

No que tange ao reconhecimento e à evidenciação, a maioria dos entrevistados concorda que não há dúvidas quanto à necessidade de reconhecer e evidenciar esses passivos (veteranos e pensionistas), à luz da Norma. Entretanto, a maioria também aponta que o entrave está na mensuração (no cálculo) desses passivos, a qual, em suas percepções, será fornecida pelo grupo de estudos.

Em relação ao grupo de estudos, um dos entrevistados da área contábil (E1) sinaliza uma deficiência, pois apesar de o grupo debater esse assunto junto aos setores contábeis do governo federal, como a STN e o TCU, não dispõe de representante(s) do setor contábil da Marinha. O outro entrevistado da área contábil (E2) menciona que o cálculo deve ser efetuado pelo grupo de estudos e, em seguida, deve ser encaminhado para o setor contábil providenciar que o passivo seja evidenciado à luz do que estabelece a NBC TSP 15.

Por outro lado, apenas o entrevistado da área normativa (E3) não soube informar quais procedimentos são necessários para o reconhecimento, a mensuração e a evidenciação do passivo, pois desconhece o conteúdo da NBC TSP 15. Além disso, argumenta que esse desconhecimento decorre de deficiências de pessoal em seu setor, o que dificulta a dedicação

do setor àquela que deveria ser a sua principal atividade: a normatização interna acerca dos assuntos ligados às áreas de atuação da DFM (Contabilidade, Administração Financeira e Pagamento de Pessoal).

Em linha com o pensamento da área contábil, no que tange ao reconhecimento e à evidenciação, um dos entrevistados da área atuarial (E4) entende que "[...] de fato há um passivo. [...]" a ser reconhecido e evidenciado. No entanto, acredita que ainda não é oportuno registrá-lo e que seria prematuro apresentar um valor nesse momento, em virtude da necessidade de a mensuração proporcionar um número fidedigno e comparável. Sobre isso, o entrevistado afirma:

> Penso que o que é necessário nesse momento, é estudo. Porque quanto à parte da mensuração, que talvez seja o 1º passo necessário, esse realmente hoje não temos condições de mensurar o número que seja fidedigno, tá?! Qualquer número que seja calculado vai ser uma estimativa sem premissas seguras. E uma estimativa precisa realmente prever com segurança total o número, mas realmente seria algo muito frágil, muito temeroso. Não teria comparabilidade nenhuma. Seja com outros passivos contingentes que são lançados no BGU [...].

Ademais, cita que ainda existem dificuldades metodológicas a serem superadas para uma mensuração adequada e que, por esse motivo, no caso do passivo de benefícios pós-emprego atinente aos militares veteranos "[...] o caminho, ainda para os próximos anos, talvez seja o lançamento por meio de notas explicativas [...]".

O outro entrevistado da área atuarial (E5) entende que, "[...] de certa forma, os procedimentos já foram adotados [...]" no sentido de preparar a Marinha para reconhecer, mensurar e evidenciar o passivo com benefícios pós-emprego, como por exemplo,

> [...] a qualificação técnica da equipe que está desenvolvendo o trabalho; a capacidade de desenvolver, aperfeiçoar e aferir modelos matemáticos atuariais, de computar isso ou de se usar software ou tecnologia de terceiros, de também validar aquilo; e, estar preparado para esse cenário que é fato. [...].

Dessa forma, a partir das evidências encontradas ao longo da subseção 3.3, é possível identificar que a maioria dos entrevistados conhece o conteúdo da NBC TSP 15, apesar de ter conhecimento acerca da sua recente publicação pelo CFC.

Em relação aos procedimentos necessários para reconhecer, mensurar e evidenciar o passivo de benefícios pós-emprego atinente aos militares veteranos (inativos e reformados) e pensionistas, a pesquisa aponta que, na percepção dos profissionais que atuam nas áreas contábil, normativa e atuarial, o reconhecimento e a evidenciação consistem em atividades técnicas inerentes ao Departamento de Contabilidade da DFM, sendo a mensuração uma atividade técnica inerente ao Departamento de Estudos Remuneratórios da DFM.

Além disso, considerando os critérios estabelecidos pelas NBC TSP e as características desse passivo, os profissionais sinalizam que há um consenso na Marinha sobre a necessidade de essas obrigações de longo prazo serem reconhecidas e evidenciadas nas suas demonstrações contábeis.

Nesse sentido, a pesquisa revela que o maior desafio, apontado por esses profissionais, consiste na mensuração adequada do passivo, para a qual são necessários estudos e debates mais aprofundados sobre alguns aspectos relacionados ao assunto, haja vista a necessidade de serem aplicadas técnicas atuariais e da complexidade das premissas atuariais (como, por exemplo, tábuas demográficas aplicadas à população militar, método atuarial, taxa de desconto) aderentes às especificidades da carreira dos militares das Forças Armadas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Antes de abordar as considerações finais deste estudo de caso, é importante trazer, mais uma vez, a questão que esta pesquisa se propôs a responder.

A NBC T SP 15 – Benefícios a empregados foi publicada pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) em 2018 em decorrência do processo de convergência da contabilidade aos padrões internacionais de contabilidade do setor público, com vigência a partir de 01 de janeiro de 2019. De acordo com essa Norma, as entidades públicas devem contabilizar e divulgar o passivo atinente aos benefícios a empregados, entre os quais estão os benefícios pós-emprego. Assim, tendo em vista que a Marinha do Brasil realiza o pagamento de benefícios pós-emprego aos seus militares veteranos (inativos e reformados) e aos pensionistas legalmente instituídos, é necessário que essa entidade providencie a implantação das orientações e procedimentos contidos na NBC TSP 15. Dessa maneira, esta pesquisa teve como finalidade responder à seguinte questão: Quais os efeitos e desafios da implantação da NBC TSP 15 na Marinha do Brasil, no que tange ao reconhecimento, mensuração e evidenciação do passivo de benefícios pós-emprego atinente aos militares veteranos (inativos e reformados) e pensionistas?

Nesse contexto, o presente estudo teve como objetivo analisar os efeitos do passivo de benefícios pós-emprego atinente aos militares veteranos (inativos e reformados) e pensionistas da Marinha do Brasil e seus desafios, à luz da NBC TSP 15 – Benefícios a empregados.

Para cumprir o objetivo proposto, foi realizado um estudo de caso único na Diretoria de Finanças da Marinha (DFM), haja vista que essa Organização Militar (OM) consiste em uma Diretoria Especializada (DE) responsável por orientar, coordenar e corrigir as atividades de contabilidade de todas as OM da Marinha do Brasil.

Com o fito de atingir o objetivo geral, foram desenvolvidos três objetivos específicos: Descrever os critérios estabelecidos pela NBC TSP 15 para o reconhecimento, a mensuração e a evidenciação do passivo de benefícios pós-emprego atinente aos militares veteranos (inativos e reformados) e pensionistas da Marinha do Brasil; Avaliar esse passivo, à luz da NBC TSP 15 (Benefícios a empregados); e Investigar a percepção de profissionais da Marinha que atuam nas áreas contábil, normativa e atuarial da Setorial Contábil do Comando da Marinha (DFM), em relação ao conhecimento técnico e procedimentos necessários para o registro do passivo, à luz da NBC TSP 15.

Na execução do primeiro objetivo específico, o estudo verificou que os critérios para o registro do passivo de benefícios pós-emprego atinentes aos militares veteranos e pensionistas da MB são: para o reconhecimento – corresponder à definição de um elemento das demonstrações contábeis e ser mensurado de maneira que as características qualitativas sejam observadas; para a mensuração – escolher a base de mensuração mais adequada, a qual, de acordo com a NBC TSP 15, considerando as características de um plano de benefício definido deve utilizar o método de avaliação atuarial conhecido como método de crédito unitário projetado (cuja sigla em inglês é PUC); e, para a evidenciação – ser considerado relevante para a avaliação da situação patrimonial da entidade, sendo registrado no Passivo Não-Circulante do Balanço Patrimonial da Marinha, a título de provisão (atuarial) de longo prazo.

No cumprimento do segundo objetivo específico, constatou-se que no tocante aos militares veteranos (inativos e reformados), o reconhecimento, a mensuração e a evidenciação do respectivo passivo não estão sendo realizados em conformidade com as Normas Brasileiras de Contabilidade Técnicas do Setor Público (NBC TSP), em especial a NBC TSP 15. Todavia, observou-se que, a partir do exercício de 2017, o MD passou a evidenciar, por meio de Notas Explicativas às Demonstrações Contábeis Consolidadas, uma projeção das despesas com militares veteranos para os próximos 20 anos (sendo que nos exercícios seguintes esse horizonte temporal foi ajustado para 27 anos).

Em relação aos pensionistas, o reconhecimento, a mensuração e a evidenciação desse passivo passaram a ser realizados, a partir do exercício de 2017, por meio de registro contábil no Passivo Não-Circulante do Balanço Patrimonial da Marinha do Brasil e, consequentemente, passou a figurar nas Demonstrações Contábeis Consolidadas do MD e do Balanço Geral da União (BGU). Entretanto, no tocante à mensuração, o estudo apontou que o método de custeio atuarial utilizado (método agregado) não se coaduna com aquele recomendado pela NBC TSP 15 (método do crédito unitário projetado).

Na construção do terceiro objetivo específico, investigou-se a percepção dos profissionais que atuam nas áreas contábil, normativa e atuarial da DFM, por meio de entrevistas semiestruturadas, totalizando cinco entrevistados.

Em relação ao perfil dos entrevistados, o estudo apontou que a maioria dos entrevistados é do sexo feminino, com formação em Ciências Contábeis, e trabalha na DFM pelo período compreendido entre 1 a 5 anos.

No que tange ao conhecimento técnico necessário para o reconhecimento, a mensuração e a evidenciação do passivo de benefícios pós-emprego na MB, o estudo apontou

que a maioria dos entrevistados desconhece o conteúdo da NBC TSP 15, mas afirma que tinha conhecimento sobre a sua publicação pelo CFC.

Quanto aos procedimentos necessários, o estudo revelou que a maioria dos entrevistados entende que as atividades de reconhecimento e evidenciação são inerentes ao Departamento de Contabilidade da DFM e a atividade de mensuração é inerente ao Departamento de Estudos Remuneratórios da DFM.

Além disso, tomando por base as entrevistas realizadas, a pesquisa concluiu que o maior desafio consiste na mensuração adequada do passivo, pois, na percepção da maioria dos entrevistados, são necessários estudos e debates mais aprofundados sobre aspectos contábeis e atuariais relacionados aos militares das Forças Armadas, como, por exemplo, tábuas demográficas a utilizar e adequação do método de custeio atuarial aderentes às especificidades da carreira dos militares.

Outras descobertas relevantes da pesquisa foram: não há uma normatização no âmbito interno da Marinha sobre o reconhecimento, a mensuração e a evidenciação do passivo de benefícios pós-emprego; não há orientações técnicas da STN à Marinha sobre o reconhecimento, a mensuração e a evidenciação do passivo de benefícios pós-emprego; não foi instituído, pelo governo federal, um sistema padrão de uso obrigatório por todos os órgãos; e os setores contábil e normativo da MB não participam dos debates do grupo de estudos interforças.

Nesse contexto, ao analisar os resultados dos três objetivos específicos estabelecidos pelo estudo, conclui-se que, o passivo de benefícios pós-emprego na Marinha do Brasil ainda não está em conformidade com o preconizado pela NBC TSP 15, haja vista que a provisão atinente aos militares veteranos (inativos e reformados) não encontra-se evidenciada nas demonstrações contábeis da Marinha e que a provisão atinente aos pensionistas da Marinha, tem sido evidenciada no Balanço Patrimonial da entidade, desde o exercício de 2017, pelo método de avaliação atuarial agregado, em desacordo com o método atuarial recomendado pela norma.

Considera-se que o presente estudo contribui para o aperfeiçoamento da gestão contábil na Marinha, principalmente no que diz respeito ao processo de implantação da NBC TSP 15 – Benefícios a empregados, pois a contabilização e o registro do passivo relacionado aos benefícios pós-emprego proporcionam transparência, a qual tem a finalidade de produzir uma informação útil para a sociedade, e a necessária previsibilidade dos gastos públicos (TCU, 2019b), bem como podem representar mais um passo na evolução da Contabilidade

Pública no Brasil, redirecionando seu foco para o patrimônio e coadunando-se, assim, às melhores práticas internacionais.

Por fim, com o intuito de aprofundar e complementar novas descobertas sobre a temática de benefícios a empregados no setor público, sugere-se que esta pesquisa seja ampliada para os demais órgãos militares das Forças Armadas (Exército e Aeronáutica) e, até mesmo, para o Ministério da Defesa.

Além disso, outras pesquisas podem se dedicar a investigar a percepção de outros órgãos públicos federais, como a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, por exemplo, acerca dos efeitos do passivo de benefícios pós-emprego no Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e no Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), à luz dos preceitos da NBC TSP 15.

REFERÊNCIAS

ALEXANDER, David; JERMAKOWICZ, Eva. A true and fair view of the principles/rules debate, *Abacus*, v. 42, n. 2, p. 132-164, 2006. DOI: 10.1111/j.1467-6281.2006.00195.x

ALMEIDA, Marcelo C. *Contabilidade Intermediária em IFRS e CPC*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Editora Atlas, 2018.

BRASIL, Decreto nº 5.417, de 13 de abril de 2005. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Comando da Marinha, do Ministério da Defesa, e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 13 abr. 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/Decreto/D5417.htm>. Acesso em: 29 jun. 2019.

BRASIL, Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964. Estatui Normas Gerais de Direito Financeiro para elaboração e controle dos orçamentos e balanços da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 23 mar. 1964. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4320.htm>. Acesso em: 10 jun. 2019.

BRASIL, Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 04 maio 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm>. Acesso em: 10 jun. 2019.

BRASIL, Portaria Conjunta nº 55, de 24 de fevereiro de 2017. Institui Grupo de Trabalho Interministerial GTI no âmbito da Casa Civil da Presidência da República, do Ministério da Fazenda, do Ministério do Planejamento Desenvolvimento e Gestão e do Ministério da Defesa, com o objetivo de realizar estudo conjunto para avaliar as melhores práticas de evidenciação, reconhecimento e mensuração contábil do passivo referente às despesas futuras com militares inativos e com pensões militares, observado marcos normativos pertinentes, objetivando ao atendimento de duas recomendações do Tribunal de Contas da União exarada no Acórdão nº 2.523/2016-TCU-Plenário.

BOTELHO, Brenno C.; LIMA, Diana V. de. Experiências Internacionais e Desafios dos Governos dos Países na transição da Contabilidade Pública para o Regime de Competência, *Revista Evidenciação Contábil & Finanças*, João Pessoa, v. 3, n. 3, p. 68-83, 2015.

CAPELO, Emílio R. *Uma introdução ao estudo atuarial dos fundos privados de pensão*. 1986. 384 f. Tese (Doutorado em Administração) – Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, 1986. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/10531>. Acesso em: 26 ago. 2019.

CARNEIRO, Acimelly R. de A.; MAPURUNGA, Patrícia V. R.; PONTE, Vera M. R. MORAIS, Cinthya R. F. de. Governança corporativa em empresas brasileiras como determinante da evidenciação de benefícios a empregados, *Revista Contemporânea de Contabilidade*, Florianópolis, v. 10, n. 19, p. 157-178, 2013.

CARRETA, José Roberto. *Métodos Atuariais*. Coletânea de Artigos sobre Tábuas de Mortalidade, Taxas de Juros e Métodos de Financiamento. Superintendência Nacional de Previdência Complementar–Previc-Comissão Nacional de Atuária. MPS, p. 264-267, 2010.

COMITÊ DE PRONUNCIAMENTOS CONTÁBEIS (CPC). Pronunciamento Técnico CPC 33, Benefícios a empregados, de 4 de setembro de 2009. Disponível em: <http://www.cpc.org.br/CPC/Documentos-Emitidos/Pronunciamentos/Pronunciamento?Id=64>. Acesso em: 01 jun. 2019.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). Apresentação do Grupo Assessor das Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicada ao Setor Público. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.tesouro.fazenda.gov.br/documents/10180/613266/NBC_TSP_15/532da88e-3477-40dc-a941-1080eb14394e > Acesso em: 07 jul. 2019.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). Artigos: O estágio da internacionalização das normas contábeis. Brasília, 2018b. Disponível em: < https://cfc.org.br/destaque/o-estagio-da-internacionalizacao-das-normas-contabeis/>. Acesso em: 15 fev. 2019.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). Comitê de Convergência. Brasília, 2019. Disponível em: <https://cfc.org.br/tecnica/grupos-de-trabalho/comite-de-convergencia/>. Acesso em: 15 jul. 2019.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). Norma Brasileira de Contabilidade, NBC TSP EC, de 23 de setembro de 2016a. *Aprova a NBC TSP ESTRUTURA CONCEITUAL – Estrutura Conceitual para Elaboração e Divulgação de Informação Contábil de Propósito Geral pelas Entidades do Setor Público*. Brasília, DF. Disponível em: <http://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCTSPEC.pdf> Acesso em: 15 jul. 2019.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). Norma Brasileira de Contabilidade, NBC TSP 03, de 21 de outubro de 2016b. *Aprova a NBC TSP 03 – Provisões, Passivos Contingentes e Ativos Contingentes*. Brasília, DF. Disponível em: <http://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCTSP03.pdf> Acesso em: 01 maio 2019.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). Norma Brasileira de Contabilidade, NBC TSP 11, de 18 de outubro de 2018c. *Aprova a NBC TSP 11 – Apresentação das Demonstrações Contábeis*. Brasília, DF. Disponível em: <http://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCTSP11.pdf> Acesso em: 29 jul. 2019.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). Norma Brasileira de Contabilidade, NBC TSP 15, de 18 de outubro de 2018a. *Aprova a NBC TSP 15 – Benefícios a Empregados*. Brasília, DF. Disponível em: <http://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/NBCTSP15.pdf> Acesso em: 28 jan. 2019.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). *Orientações Estratégicas para a Contabilidade Aplicada ao Setor Público no Brasil*. Brasília, 2008.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). Resolução nº 1.103, de 28 de setembro de 2007. *Cria o Comitê Gestor da Convergência no Brasil, e dá outras*

providências. Brasília, DF. Disponível em: <http://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/RES_1103.pdf>. Acesso em: 01 jul. 2019.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). Resolução nº 1.193, de 16 de setembro de 2009. *Aprova a NBC TG 33 – Benefícios a empregados*. Brasília, DF. Disponível em: <http://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/RES_1193.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2019.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE (CFC). Resolução nº 1.328, de 18 de março de 2011. *Dispõe sobre a Estrutura das Normas Brasileiras de Contabilidade*. Brasília, DF. Disponível em: <http://www1.cfc.org.br/sisweb/SRE/docs/RES_1328.pdf>. Acesso em: 01 jul. 2019.

CRUVINEL, Daniel P.; LIMA, Diana V. de. Adoção do Regime de Competência no Setor Público Brasileiro sob a Perspectiva das Normas Brasileiras e Internacionais de Contabilidade, *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade*, Brasília, v. 5, n. 3, p. 69-85, 2011.

DANI, Andreia C.; PANUCCI FILHO, Laurindo; SANTOS. Cleston A. dos; KLANN, Roberto C. Utilização de Provisões para a Prática de Gerenciamento de Resultados em Empresas Brasileiras, *Revista Evidenciação Contábil & Finanças*, João Pessoa, v. 5, n. 3, p. 37-56, 2017.

DINIZ, Josedilton A.; SILVA, Suzany F. S. da; SANTOS, Leandro da C.; MARTINS, Vinícius G. Vantagens da Implantação das Ipsas na Contabilidade Pública Brasileira: Análise da percepção dos membros do GTCON, *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade*, Brasília, v. 9, n. 3, p. 275-294, 2015.

ERNST & YOUNG TERCO. *Análises sobre o IFRS no Brasil*. São Paulo: Ernst & Young Terco, 2013.

FEIJÓ, Paulo H.; BUGARIM, Maria C. C. Portaria MF 184/2008: um marco para implantação do Novo Modelo de Contabilidade Aplicada ao Setor Público, *Revista Brasileira de Contabilidade*, Brasília, DF, n. 173, p. 79-89, 2008.

FERREIRA, Carlos R. *Participação das aposentadorias e pensões na desigualdade da distribuição da renda no Brasil no período de 1981 a 2001*. 2003. Tese (Doutorado em Ciências Econômicas) – Universidade de São Paulo, Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz, Piracicaba, 2003. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/11/11132/tde-17092003-135019/en.php>. Acesso em: 26 ago. 2019.

GARCIA, Jorge A.; SIMÕES, Onofre A. *Matemática Actuarial* – Vida e Pensões. 1ª edição. Lisboa: Almedina, 2010.

GELBCKE, Ernesto R.; SANTOS, Ariovaldo dos; IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARTINS, Eliseu. *Manual de Contabilidade Societária*: aplicável a todas as Sociedades de acordo com as Normas Internacionais e do CPC. 3ª edição. São Paulo: Atlas, 2018.

GIL, Antônio C. *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. 2ª edição. São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em: <https://docente.ifrn.edu.br/mauriciofacanha/ensino-superior/redacao-

cientifica/livros/gil-a.-c.-como-elaborar-projetos-de-pesquisa.-sao-paulo-atlas-2002./view>. Acesso em: 10 set. 2019.

GUSHIKEN, Luiz; FERRARI, Augusto T.; FREITAS, Wanderley J. de; GOMES, José V.; OLIVEIRA, Raul M. F. de. *Regime Próprio de Previdência dos Servidores*: Como Implementar? Uma Visão Prática e Teórica. Coleção Previdência Social. Volume 17. Brasília: Ministério da Previdência Social, 2002. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/arquivos/office/3_081014-111359-413.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2019.

HENDRIKSEN, Eldon S.; VAN BREDA, Michael F. *Teoria da contabilidade*. São Paulo: Atlas, 1999.

HERBEST, Fabricio G. Regime de Competência no Setor Público: A experiência de implementação de diversos países. *In*: Congresso da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Ciências Contábeis (ANPCONT), 4., 2010. Anais... Natal: ANPCONT, 2010.

IFAC – INTERNATIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANTS. *Employee Benefits*. USA, New York, 2016. Disponível em: <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/IPSAS-39-Employee-Benefits.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2019.

IFAC – INTERNATIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANTS. *Handbook of International Public Sector Accounting Pronouncements*. USA, New York, 2017. Disponível em: < https://www.ifac.org/publications-resources/2017-handbook-international-public-sector-accounting-pronouncements>. Acesso em: 26 ago. 2019.

IFAC – INTERNATIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANTS. *Strategy and Operational Plan*. USA, New York, 2006. Disponível em: <https://www.ifac.org/system/files/downloads/IFAC_Strategic_Plan_2007-2010.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2019.

IFAC – INTERNATIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANTS. *Study 14: transition to the accrual basis of accounting: guidance for governments and government entities*. 3. ed. USA, New York, 2011. Disponível em: <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/IPSASB-study-14-3e.pdf >. Acesso em: 29 jul. 2019.

IFAC – INTERNATIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANTS. *The Conceptual Framework for General Purpose Financial Reporting by Public Sector Entities. Final Pronouncement*. USA, New York, 2014. Disponível em: <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/IPSASB-Public-Sector-Conceptual-Framework.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2019.

KLUMPES, P. J. M. The changing political economy of pension fund accounting regulation: A comparative study of four Anglo-American countries, *Pensions:* An International Journal, v. 16, n. 3, p. 140-150, 2011.

LAUTERT, Juliano, MATTOS, João G. de; PEREIRA, Vaniza; SILVA, Filipe M. da. *Noções de atividades atuariais*. Porto Alegre: SAGAH, 2017. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595021273/cfi/0!/4/2@100:0.00>. Acesso em: 4 nov. 2019.

LAY, Luís A.; SILVA, Thiago B. de J.; MICHELS, Andressa. Fatores Explicativos da Evidenciação dos Benefícios aos Empregados em Empresas Brasileiras listadas no IBRX 100 da BM&FBovespa, *Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade*, Salvador, v. 7, n. 1, p. 185-204, 2017.

LIMA, Diana V. de; GUIMARÃES, Otoni G. *Contabilidade Aplicada aos Regimes Próprios de Previdência Social*. Coleção Previdência Social, Série Estudos, v. 29, Brasília, DF: Ministério da Previdência Social (MPS), 2009.

LIMA, Diana V. de; OLIVEIRA, Fernando V.; SILVA, César A. T. *Efeito da taxa de desconto na sustentabilidade dos regimes próprios da Previdência Social*. Congresso USP de Controladoria e Contabilidade, 11., 2011. Anais... São Paulo, 2011.

LIMA, João P. C.; ANTUNES, Maria T. P.; MENDONÇA NETO, Octavio. R.; PELEIAS, Ivam R. Estudos de Caso e sua aplicação: Proposta de um Esquema Teórico para Pesquisas no Campo da Contabilidade, *Revista de Contabilidade e Organizações*, v. 6, n. 14, p. 127-144, São Paulo, 2012. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rco/article/viewFile/45403/49015>. Acesso em: 20 set. 2019.

LIMA, Raquel L. de; LIMA, Diana V. de. *Brazil's experience in IPSAS implementation*, *Revista Contemporânea de Contabilidade*, Florianópolis, v. 16, n. 38, p. 166-184, 2019.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E. D. de. *Pesquisa em educação*: abordagens qualitativas. 2ª edição. Rio de Janeiro: E.P.U., 2013. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/978-85-216-2306-9>. Acesso em: 9 set. 2019.

MALHOTRA, Naresh K. *Pesquisa de marketing*: uma orientação aplicada. 6ª edição. Porto Alegre: Bookman, 2012. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788540700628>. Acesso em: 19 set. 2019.

MANO, Cristina C. A.; FERREIRA, Paulo P. *Aspectos Atuariais e Contábeis das Provisões Técnicas*. Rio de Janeiro: FUNENSEG, 2009. Disponível em: <http://docvirt.com/docreader.net/DocReader.aspx?bib=Bib_Digital&PagFis=20055>. Acesso em: 07 out. 2019.

MAPURUNGA, Patrícia V. R.; MENESES, Anelise F. de; PETER, Maria da G. A. O Processo de Convergência das Normas Internacionais de Contabilidade: Uma Realidade nos Setores Privado e Público Brasileiros, *Revista Controle*, Fortaleza, v. 9, n. 1, p. 87-107, 2011.

MARINHA DO BRASIL (MB). *Balanço Patrimonial do Comando da Marinha* – Exercício 2017. Rio de Janeiro, RJ, 2017.

MARINHA DO BRASIL (MB). *Balanço Patrimonial do Comando da Marinha* – Exercício 2018. Rio de Janeiro, RJ, 2018.

MARINHA DO BRASIL (MB). *Balanço Patrimonial do Comando da Marinha* – Exercício 2019. Rio de Janeiro, RJ, 2019b.

MARINHA DO BRASIL (MB). Sistema de Proteção Social dos Militares das Forças Armadas: definição. Brasília, 2019a. Disponível em: <https://www.marinha.mil.br/spsm/content/defini%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 25 nov. 2019.

MINAYO, Maria C. S. *Pesquisa social*: teoria, método e criatividade. 21ª edição. Petrópolis: Vozes, 2002. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/franciscovargas/files/2012/11/pesquisa-social.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2019.

MINISTÉRIO DA DEFESA (MD). *Demonstrações Contábeis e Notas Explicativas Consolidadas do Ministério da Defesa* – Exercício 2017. Brasília, 2018. Disponível em: < https://www.defesa.gov.br/arquivos/lai/auditoria/contas_anuais/demonstracoes_contabeis_md_2017.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2020.

MINISTÉRIO DA DEFESA (MD). *Demonstrações Contábeis e Notas Explicativas Consolidadas do Ministério da Defesa* – Exercício 2018. Brasília, 2019a. Disponível em: <https://www.defesa.gov.br/arquivos/lai/demonstracoes_contabeis/demonstracoes_contabeis_e_notas_explicativas_consolidadas_2018.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2020.

MINISTÉRIO DA DEFESA (MD). *Balanço Patrimonial Consolidado do Ministério da Defesa* – Exercício 2019. Brasília, DF, 2019b.

MINISTÉRIO DA DEFESA (MD). *Notas Explicativas Consolidadas do Ministério da Defesa* – Exercício 2019. Brasília, 2020.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA (ME). *Nota Técnica SEI nº 11309/2019/ME*. Apresenta considerações e propõe ações em atenção ao Ofício nº 349/2019/CGGOV/DIGOV/SE/CC/PR. Brasília, 2019.

MINISTÉRIO DA FAZENDA (MF). Portaria nº 184, de 25 de agosto de 2008. Dispõe sobre as diretrizes a serem observadas no setor público quanto aos procedimentos, práticas, elaboração e divulgação das demonstrações contábeis, de forma a torná-los convergentes com as Normas Internacionais de Contabilidade Aplicadas ao Setor Público. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 26 ago. 2008. Disponível em: <http://www.fazenda.gov.br/acesso-a-informacao/institucional/legislacao/portarias-ministeriais/2008/arquivos/portaria-no-184-de-25-de-agosto-de-2008.pdf> Acesso em: 15 jun. 2019.

MIRANDA, Kléber F.; TOMÉ, Werbson C.; GALLON, Alessandra V. Evidenciação da Remuneração Variável nas Melhores Empresas para se Trabalhar Listadas na BM&FBovespa: um Estudo à Luz dos CPCs 10 e 33, *Revista Pensar Contábil*, Rio de Janeiro, v. 13, n. 51, p. 35-47, 2011.

NASCIMENTO, Leonardo S. do. *Public Sector Accounting and the Move to Accrual Accounting* – The Brazilian Experience. *In*: CONGRESSO MUNDIAL DE CONTADORES, 2014. Roma, 2014.

PINHEIRO, Ricardo P. *Riscos Demográficos e Atuariais nos Planos de Benefício Definido e de Contribuição Definida num Fundo De Pensão*. 2005. Tese (Doutorado em Demografia) – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Ciências Econômicas, Belo Horizonte, 2005. Disponível em: <https://cedeplar.face.ufmg.br/es-es/publicacoes/teses-e-dissertacoes/teses-demografia/category/142-2005?download=926:ricardo-pena-pinheiro>. Acesso em: 26 ago. 2019.

RAUPP, Fabiano M.; BEUREN, Ilse M. Metodologia da Pesquisa Aplicável às Ciências Sociais. *In*: Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática. 3ª edição. São Paulo: Atlas, 2006. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788522486977>. Acesso em: 4 set. 2019.

REIS, Carlos E. dos; LIMA, Diana V.; WILBERT, Marcelo D. Impacto do registro contábil da provisão matemática previdenciária dos servidores públicos federais no Balanço Geral da União, *Revista Contemporânea de Contabilidade*, Florianópolis, v. 14, n. 31, p. 108-126, 2017.

RIBEIRO, Osni M.; COELHO, Juliana M. R. *Princípios de Contabilidade*: Comentados. São Paulo: Saraiva, 2014. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788502220430>. Acesso em: 25 nov. 2019.

RIGUEIRA, Jayana. *Práticas Atuariais em Previdência*. [S.l.:s.n.], 2010.

SECRETARIA DO TESOURO NACIONAL (STN). Balanço Geral da União (BGU) 2017. Brasília, 2018b. Disponível em: <http://www.tesouro.fazenda.gov.br/documents/10180/243309/BGU_2017.pdf/d78aaa06-7907-4175-81d3-075f9cc315e5>. Acesso em: 15 jul. 2019.

SECRETARIA DO TESOURO NACIONAL (STN). Balanço Geral da União (BGU) 2018. Brasília, 2019. Disponível em: <https://cdn.tesouro.gov.br/sistemas-internos/apex/producao/sistemas/thot/arquivos/publicacoes/29534_930746/BGU_2018.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2019.

SECRETARIA DO TESOURO NACIONAL (STN). *Manual de Contabilidade Aplicado ao Setor Público (MCASP)*, 8ª edição, Brasília, DF, 2018a. Disponível em: <http://www.tesouro.fazenda.gov.br/documents/10180/695350/CPU_MCASP+8%C2%AA%20ed+-+publica%C3%A7%C3%A3o_com+capa_3vs_Errata1/6bb7de01-39b4-4e79-b909-6b7a8197afc9>. Acesso em: 03 jun. 2019.

SECRETARIA DO TESOURO NACIONAL (STN). Portaria nº 548, de 24 de setembro de 2015. Dispõe sobre prazos-limite de adoção dos procedimentos contábeis patrimoniais aplicáveis aos entes da Federação, com vistas à consolidação das contas públicas da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, sob a mesma base conceitual. Disponível em: <http://portalcfc.org.br/wordpress/wp-content/uploads/2015/10/Portaria-STN-548-2015-PIPCP-assinada.pdf> Acesso em: 17 jun. 2019.

SECRETARIA DO TESOURO NACIONAL (STN). Provisões, Passivos e Ativos Contingentes. *In*: ENCONTRO COM AS SETORIAIS CONTÁBEIS DO GOVERNO FEDERAL, 1., 2016. Brasília, DF. *Apresentação*. Disponível em:

<http://www.tesouro.fazenda.gov.br/documents/10180/352552/Provis%C3%B5es%2C%20Passivos+e+Ativos+Contingentes+-+NUSIC.pptx/9d3a3536-5ccf-4e48-91d2-2800345204ff>. Acesso em: 15 jul. 2019.

SILVA, Anderson S. *Mensuração das Obrigações Previdenciárias nas Contas da União*: Uma Análise Atuarial das Pensões Militares das Forças Armadas. 2017. 173f. Tese (Doutorado em Controladoria e Contabilidade: Contabilidade) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017 Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-16102017-110748/pt-br.php>. Acesso em: 01 mar. 2019.

SILVA, Anderson S.; SILVA, Anderson C. Passivo Atuarial e seu impacto no Balanço Patrimonial da União, *Revista do Tribunal de Contas da União (TCU)*, Brasília, DF, v. 50, p. 71-83, 2018.

SILVA, Anderson S.; SILVA, Fabiana L. da; SAVOIA, José R. F. Passivo Atuarial da União à luz da IPSAS 25, *Revista Eletrônica do Departamento de Ciências Contábeis & Departamento de Atuária e Método Quantitativos da FEA (REDECA)*. São Paulo, v. 1, n. 2, p. 1-23, 2014.

SILVA, Lino M. da. *Contabilidade Governamental*: Um Enfoque Administrativo da Nova Contabilidade Pública. 9ª edição. São Paulo: Atlas, 2011.

SOUZA, Antonio L. F. de; SETTE, Cicely B. R.; GONDAR, Jonio M.; COSTA, Lenise S. V.; SOUZA, Marco A. G. de. *Dicionário de seguros*: vocabulário conceituado de seguros. 3ª edição. Rio de Janeiro: FUNENSEG, 2011. Disponível em: <http://docvirt.com/docreader.net/DocReader.aspx?bib=Bib_Digital&PagFis=21380&Pesq=reparti%c3%a7%c3%a3o%20simples>. Acesso em: 07 out. 2019.

SUZART, Janilson A. da S. Passivo Atuarial dos Regimes Próprios de Previdência Social: Um Estudo Exploratório nos Governos Subnacionais. *In*: Congresso USP Controladoria e Contabilidade, 13., 2013. Anais... São Paulo, 2013. p. 1-14.

TAFNER, Paulo; GIAMBIAGI, Fabio. *Previdência no Brasil*: debate, dilemas e escolhas. Rio de Janeiro: IPEA, 2007. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/previdencia-no-brasil.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2019.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO (TCU). Auditoria do Balanço Geral da União – Exercício 2018. Brasília, 2019a. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A81881E6B484397016C057EC0707BFA> Acesso em: 23 jan. 2020.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO (TCU). Relatório e Parecer Prévio sobre as Contas do Governo da República, Exercício de 2011. Brasília, 2012. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/tcu/paginas/contas_governo/contas_2011/fichas/CG%202011%20Relat%C3%B3rio%20Sess%C3%A3o.pdf#page=13> Acesso em: 13 maio 2019.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO (TCU). Relatório e Parecer Prévio sobre as Contas do Governo da República, Exercício de 2012. Brasília, 2013. Disponível em:

<https://portal.tcu.gov.br/tcu/paginas/contas_governo/contas_2012/fichas/CG%202012_relatorio%20completo.pdf#page=8> Acesso em: 13 maio 2019.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO (TCU). Relatório e Parecer Prévio sobre as Contas do Governo da República, Exercício de 2013. Brasília, 2014. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/tcu/paginas/contas_governo/contas_2013/docs/CG_2013_Relat%C3%B3rio%20Sess%C3%A3o.pdf#page=13> Acesso em: 13 maio 2019.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO (TCU). Relatório e Parecer Prévio sobre as Contas do Governo da República, Exercício de 2014. Brasília, 2015. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/tcu/paginas/contas_governo/contas_2014/docs/CG%202014_RelatorioParecerPrevioFinal.pdf> Acesso em: 13 maio 2019.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO (TCU). Relatório e Parecer Prévio sobre as Contas do Governo da República, Exercício de 2015. Brasília, 2016. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A8182A25843950C015844409444680D> Acesso em: 13 maio 2019.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO (TCU). Relatório e Parecer Prévio sobre as Contas do Governo da República, Exercício de 2016. Brasília, 2017. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A81881F64480C8C01644D5896517770> Acesso em: 13 maio 2019.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO (TCU). Relatório e Parecer Prévio sobre as Contas do Governo da República, Exercício de 2017. Brasília, 2018. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A81881F64480C8C01644D2E3DEF5708> Acesso em: 13 maio 2019.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO (TCU). Relatório e Parecer Prévio sobre as Contas do Governo da República, Exercício de 2018. Brasília, 2019b. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A81881F6B4849B5016BFB1CC40562E2> Acesso em: 23 jan. 2020.

WINKLEVOSS, Howard E. *Pension Mathematics with Numerical Illustrations*. 2ª edição. Filadélfia: Pension Research Council of the Wharton School of the University of Pennsylvania, 1993. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=nXUO9mcQf9kC&oi=fnd&pg=PR19&dq=WINKLEVOSS,+Howard.+E.+Pension+Mathematics+with+Numerical+Illustrations,+Pension+Research+Council+of+the+Wharton+School+of+the+University+of+Pennsylvania,1993.&ots=K3xqqdYueN&sig=29yDA1w2m1fuWsmbkGx4_5tRywY#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 26 ago. 2019.

YIN, Robert. K. *Estudo de Caso*: Planejamento e Métodos. 5ª edição. Porto Alegre: Bookman, 2015.

ANEXO – Equações de cálculos dos Métodos de Custeio Atuarial no Regime de Capitalização

1. CRÉDITO UNITÁRIO TRADICIONAL

Conforme Silva (2017) e Winklevoss (1993), no método de custeio atuarial conhecido como Crédito Unitário Tradicional, os cálculos do Custo Normal (CN) e do Passivo Atuarial são apresentados pelas Equações 1 e 2, respectivamente.

$$^{r}(CN)_x = b_x \times {}_{r-x}p_x^T \times v^{r-x} \times \ddot{a}_r \quad (1)$$

Onde: $^{r}(CN)_x$ é o custo normal de um participante do plano de idade x, com aposentadoria na idade *r*; b_x representa o benefício adquirido no ano referente à idade x; ${}_{r-x}p_x^T$ é a probabilidade de sobreviver, considerando todas os decrementos possíveis, até a idade *r* de aposentadoria; v^{r-x} é a taxa de desconto atuarial; e, $\ddot{a}_r$ é a anuidade na idade *r* que representa o valor atual de uma série de rendas pagáveis ao participante a idade de aposentadoria o início de cada ano e enquanto viver.

$$^{r}(PA)_x = B_x \times {}_{r-x}p_x^T \times v^{r-x} \times \ddot{a}_r \quad (2)$$

Onde: $(PA)_x$ é o passivo atuarial de um participante do plano de idade x, com aposentadoria na idade *r*; B_x é o valor do benefício acumulado até a idade x; ${}_{r-x}p_x^T$ é a probabilidade de sobreviver, considerando todas os decrementos possíveis, até a idade *r* de aposentadoria; v^{r-x} é a taxa de desconto atuarial; e, $\ddot{a}_r$ é a anuidade na idade *r*, que representa o valor atual de uma série de rendas pagáveis ao participante a idade de aposentadoria o início de cada ano e enquanto viver.

2. CRÉDITO UNITÁRIO PROJETADO

Segundo Silva (2017) e Winklevoss (1993), no método de custeio atuarial conhecido como Crédito Unitário Projetado, os cálculos do Custo Normal (CN) e do Passivo Atuarial (PA) são apresentados pelas Equações 3 e 4, respectivamente.

$$^{r}(CN)_x = \frac{B_r}{r-y} \times {}_{r-x}p_x^T \times v^{r-x} \times \ddot{a}_r \quad (3)$$

Onde: B_r é o benefício acumulado projetado para a idade de aposentadoria *r*; *y* é a idade entrada no plano; ${}_{r-x}p_x^T$ é a probabilidade de sobreviver, considerando todas os decrementos possíveis, até a idade *r* de aposentadoria; v^{r-x} é a taxa de desconto atuarial; e, $\ddot{a}_r$ é a anuidade na idade *r*, que representa o valor atual de uma série de rendas pagáveis ao participante a idade de aposentadoria o início de cada ano e enquanto viver.

$$^{r}(PA)_x = \frac{x-y}{r-y} \times B_r \times {}_{r-x}p_x^T \times v^{r-x} \times \ddot{a}_r \quad (4)$$

Onde: x é a idade atual; y é a idade de entrada no plano; r é a idade de aposentadoria; B_r é o benefício acumulado projetado para a idade de aposentadoria r; ${}_{r-x}p_x^T$ é a probabilidade

de sobreviver, considerando todas os decrementos possíveis, até a idade r de aposentadoria; v^{r-x} é a taxa de desconto atuarial; e, $\ddot{a}_r$ é a anuidade na idade *r*, que representa o valor atual de uma série de rendas pagáveis ao participante a idade de aposentadoria o início de cada ano e enquanto viver.

3. ENTRADA À IDADE NORMAL

De acordo com Mano e Ferreira (2009), no método de custeio atuarial conhecido como Entrada à Idade Normal, o Custo Normal (CN) é calculado pela Equação 5.

$$CN(w,y) = \frac{VPB(w,y)}{VPS(w,y)} = \frac{B(w,y) \times {}_{y\text{-}w}p_w^{aa} \text{ x } \ddot{a}_y \times \left(\frac{1}{1+i}\right)^{y-w}}{\sum_{z=w}^{y-1} S(w,z) \times {}_{z\text{-}w}p_w^{aa} \times \left(\frac{1}{1+i}\right)^{z-w}} \tag{5}$$

Onde: $B(w,y)$ representa o benefício do participante que entrou na empresa com idade *w*, projetado para a idade de aposentadoria *y*, considerando a premissa de crescimento salarial; $S_{(w,z)}$ representa o salário do participante que entrou na empresa com idade *w*, projetado para a idade *z*, considerando a premissa de crescimento salarial; $VPB(w,y)$ é o valor presente dos benefícios futuros, calculado na data de entrada do participante na empresa, para um participante que entrou a empresa com idade *w* e se aposenta com a idade *y*; $VPS(w,y)$ valor presente dos salários futuros, calculado na data de entrada do participante na empresa, para um participante que entrou na empresa com a idade *w* e se aposenta com a idade *y*; i é a taxa mensal de juros acima da inflação; ${}_{y\text{-}w}p_w^{aa}$ representa a probabilidade de uma pessoa de idade *w* sobreviver até a idade *y*, considerando hipóteses como mortalidade, rotatividade e invalidez); $\ddot{a}_y$ é o valor presente de uma unidade de capital antecipada paga mensalmente por sobrevivência de uma pessoa de idade y.

Baseado em Capelo (1986), Mano e Ferreira (2009) e Rigueira (2010), no método de custeio atuarial conhecido como Entrada à Idade Normal, o Passivo Atuarial (PA) é calculado pela Equação 6.

$$PA(w,y) = \sum_{At} VPB^{p}(x) - CN_t^p(\%) \times VPS^{p}(x) \tag{6}$$

Onde: $VPB^{p}(x)$ é o valor presente dos benefícios; $CN_t^p(\%) \times VPS^{p}(x)$ é o valor presente dos custos normais futuros.

4. AGREGADO

Com base em Mano e Ferreira (2009) e Rigueira (2010), no método de custeio atuarial conhecido como Agregado, os cálculos do Custo Normal (CN) e do Passivo Atuarial (PA) são apresentados pelas Equações 7 e 8, respectivamente.

$$CN_t(\%) = \frac{VPB_t - F_t}{VPS_t} \tag{7}$$

Onde: F_t representa o valor do ativo do Fundo na época t; VPB_t é o valor presente dos benefícios projetados para a data de aposentadoria de todos os participantes ativos em t; VPS_t é o valor presente da folha futura de salários de todos os participantes ativos em t, considerando a premissa de crescimento salarial.

$$PA_t = F_t = VPB_t - CN_t(\%) \times VPS_t \tag{8}$$

Onde: F_t representa o valor do ativo do Fundo na época t; VPB_t é o valor presente dos benefícios projetados para a data de aposentadoria de todos os participantes ativos em t; VPS_t é o valor presente da folha futura de salários de todos os participantes ativos em t, considerando a premissa de crescimento salarial.

APÊNDICE – Roteiro de entrevista semiestruturada

Quadro 11 – Roteiro de entrevista semiestruturada (continua)

Objetivos específicos da pesquisa	**Aspectos analisados**	**Questões**	**Finalidades das questões**
Investigar a percepção de profissionais da Marinha que atuam nas áreas contábil, normativa e atuarial da Setorial Contábil do Comando da Marinha (DFM), em relação ao conhecimento técnico e procedimentos necessários para o registro do passivo de benefícios pós-emprego atinente aos militares veteranos (inativos e reformados) e pensionistas da Marinha do Brasil, à luz da NBC TSP 15 (Benefícios a empregados).	Perfil do Respondente	Posto/Círculo hierárquico: (a) Oficial Superior (b) Oficial Intermediário (c) Servidor Civil	Identificar o perfil dos respondentes.
		Sexo: (a) Masculino (b) Feminino	
		Área de formação: (a) Ciências Contábeis (b) Intendência (Habilitação em Administração) (c) Ciências Atuariais (d) Outro: _____.	
		Função: _____.	
		Quanto tempo trabalha na DFM? (a) Inferior a 1 ano (b) De 1 a 5 anos (c) Mais de 5 até 10 anos (d) Mais de 10 anos	
	Organizacionais, Normativos e Contábeis	1. Como o(a) senhor(a) toma conhecimento das Normas Brasileiras de Contabilidade Técnicas do Setor Público (NBC TSP) que foram convergidas pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC)? (Se for o caso, pode marcar mais de uma opção). a) por meio de congressos, seminários e/ou eventos em geral. b) por meio do Diário Oficial da União (DOU). c) por meio da mídia (e-mails institucionais do CFC, CRC etc.). d) por meio de documentos ou informações enviados(as) ou publicados por outro(s) órgão(s) e/ou setores da MB. e) outro(a): _____.	Identificar como os profissionais das áreas contábil, normativa e atuarial da Setorial Contábil do Comando da Marinha tomam conhecimento das NBC TSP que já foram convergidas pelo CFC.

Quadro 11 – Roteiro de entrevista semiestruturada (continuação)

Objetivos específicos da pesquisa	**Aspectos analisados**	**Questões**	**Finalidades das questões**
Investigar a percepção de profissionais da Marinha que atuam nas áreas contábil, normativa e atuarial da Setorial Contábil do Comando da Marinha (DFM), em relação ao conhecimento técnico e procedimentos necessários para o registro do passivo de benefícios pós-emprego atinente aos militares veteranos (inativos e reformados) e pensionistas da Marinha do Brasil, à luz da NBC TSP 15 (Benefícios a empregados).	Organizacionais, Normativos e Contábeis	2. No âmbito desse órgão, qual(is) o(s) setor(es) responsável(is) e como ele(s) atua(m) no processo de implantação da NBC TSP 15 – Benefícios a empregados, sobretudo no que tange a cada um dos aspectos abaixo, relacionados ao passivo com benefícios pós-emprego dos militares veteranos (inativos e reformados) e aos pensionistas da MB: a) reconhecimento? b) mensuração? c) evidenciação?	Identificar os setores da Marinha que estão envolvidos no processo de implantação da NBC T SP 15 e qual a atuação de cada um deles.
		3. Há alguma normatização interna sobre a necessidade de contabilização e registro do passivo com benefícios pós-emprego dos militares veteranos (inativos e reformados) e aos pensionistas da MB, à luz da NBC TSP 15? Caso não haja, quais providências já foram adotadas para cada um dos seguintes aspectos: a) reconhecimento? b) mensuração? c) evidenciação?	Identificar a existência de normatização interna sobre benefícios pós-emprego na Marinha, bem como as providências que já foram adotadas pelo órgão para a contabilização e registro desse passivo.
		4. Há algum posicionamento ou orientação técnica da Secretaria do Tesouro Nacional (STN), na condição de Órgão Central de Contabilidade do Governo Federal, de caráter geral (para o setor público) ou específico (para a Marinha), no que tange aos critérios estabelecidos pela NBC TSP 15 para contabilização e registro do passivo de benefícios pós-emprego, em relação aos seguintes aspectos: a) obrigatoriedade de utilizar atuário habilitado? b) premissas atuariais demográficas (exemplo: mortalidade, empregados com dependentes)? c) premissas atuariais financeiras (exemplo: taxa de desconto, reajuste salarial)? d) obrigatoriedade de algum sistema (estruturante do Governo Federal ou do próprio órgão) para o cálculo atuarial? Caso haja, como o avalia: atende totalmente, atende parcialmente, atende ou não atende? Caso não haja, como a MB supre essas necessidades?	Identificar a existência de documentos ou orientações técnicas, complementares à NBC TSP 15, que auxiliem a Setorial Contábil da Marinha na contabilização e registro do passivo de benefícios pós-emprego dos militares veteranos (inativos e reformados) e pensionistas da MB, sobretudo no que diz respeito ao cálculo atuarial (mensuração).
	Organizacionais e Atuariais	5. Como os assuntos atuariais relacionados aos militares veteranos (inativos e reformados) e pensionistas são tratados nesse órgão?	Compreender como o órgão está estruturado para tratar os assuntos atuariais (método, premissas etc.) relacionados aos militares veteranos e pensionistas da MB.

Quadro 11 – Roteiro de entrevista semiestruturada (conclusão)

Objetivos específicos da pesquisa	**Aspectos analisados**	**Questões**	**Finalidades das questões**
Investigar a percepção de profissionais da Marinha que atuam nas áreas contábil, normativa e atuarial da Setorial Contábil do Comando da Marinha (DFM), em relação ao conhecimento técnico e procedimentos necessários para o registro do passivo de benefícios pós-emprego atinente aos militares veteranos (inativos e reformados) e pensionistas da Marinha do Brasil, à luz da NBC TSP 15 (Benefícios a empregados).	Organizacionais e Atuariais	6. Há alguma participação do seu setor na elaboração do relatório da avaliação atuarial das pensões dos militares das Forças Armadas, destinado ao PLDO, no que tange à Marinha? Caso haja, responda às questões a seguir: a) quais são os principais critérios ou premissas atuariais utilizadas? b) qual o método atuarial utilizado? c) há divergências entre o método atuarial utilizado no relatório e aquele recomendado pela NBC TSP 15? Caso afirmativo, quais são elas?	Conhecer o nível de participação de cada setor (contábil, normativo e atuarial) na elaboração do relatório da avaliação atuarial das pensões dos militares da Marinha. Em seguida, identificar principais premissas e método atuarial utilizados pela MB para elaborar o relatório da avaliação atuarial das pensões militares das Forças Armadas, para, posteriormente, compará-los aos critérios e método recomendados pela NBC TSP 15.
	Capacitação Técnica	7. Como o(a) senhor(a), Contador(a)/Intendente/Atuário, avalia seu conhecimento em relação à NBC TSP 15?	Verificar o nível de conhecimento dos profissionais das áreas contábil, normativa e atuarial da Setorial Contábil da Marinha sobre a NBC TSP 15.
		8. Quantos cursos e/ou eventos de capacitação técnica, afetos ao seu setor, o(a) senhor(a) participou pela Marinha nos últimos três anos? a) nenhum b) 1 a 3 c) 4 a 6 d) mais de 6	Identificar como a Setorial Contábil da Marinha atua para manter seus profissionais atualizados em relação às suas áreas de atuação.
	Palavras Finais do Respondente	9. Quais procedimentos o(a) senhor(a) avalia como necessários, no âmbito desse órgão, para que, à luz da NBC TSP 15, o passivo de benefícios pós-emprego atinente aos militares veteranos (inativos e reformados) e aos pensionistas da MB, seja: a) reconhecido? b) mensurado? c) evidenciado?	Identificar a percepção geral dos profissionais quanto aos procedimentos necessários nas áreas contábil, normativa e atuarial da Setorial Contábil do Comando da Marinha para a implantação da NBC TSP 15.

Fonte: A autora, 2020.