

## NORMA CONTABILISTICA E DE RELATO FINANCEIRO 28

### BENEFÍCIOS DOS EMPREGADOS

Esta Norma Contabilística e de Relato Financeiro tem por base a Norma Internacional de Contabilidade IAS 19 – Benefícios dos Empregados, adoptada pelo Regulamento (CE) n.º 1725/2003, da Comissão, de 21 de Setembro, alterado pelos Regulamentos (CE) n.º 2086/2004, da Comissão, de 19 de Novembro, n.º 2238/2004, da Comissão, de 29 de Dezembro, n.º 2236/2004, da Comissão, de 29 de Dezembro, n.º 211/2005, da Comissão, de 4 de Fevereiro e n.º 1910/2005, da Comissão, de 8 de Novembro.

Sempre que na presente norma existam remissões para as normas internacionais de contabilidade, entende-se que estas se referem às adoptadas pela União Europeia através dos regulamentos publicados na sequência do Regulamento (CE) n.º 1606/2002, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de Julho.

#### INDICE (designação parágrafos)

<b>Objectivo (§ 1)</b>	<b>2</b>
<b>Âmbito (§§ 2 a 7)</b>	<b>2</b>
<b>Definições (§ 8)</b>	<b>3</b>
<b>Benefícios a curto prazo dos empregados (§§ 9 a 23)</b>	<b>6</b>
<i>Reconhecimento e mensuração (§§ 11 a 23)</i>	7
Todos os Benefícios a Curto Prazo de Empregados (§ 11)	7
Ausências permitidas a curto prazo (§§ 12 a 17)	7
Planos de participação nos lucros e de gratificações (§§ 18 a 23)	8
<b>Benefícios pós-emprego: distinção entre planos de contribuição definida e planos de benefícios definidos (§§ 24 a 37)</b>	<b>9</b>
<i>Planos multi-empregador (§§ 28 a 30)</i>	11
<i>Planos Estatais (§§ 31 a 33)</i>	11
<i>Benefícios segurados (§§ 34 a 37)</i>	12
<b>Benefícios pós-emprego: planos de contribuição definida (§§ 38 a 41)</b>	<b>13</b>
<i>Reconhecimento e mensuração (§§ 39 e 40)</i>	13
<b>Benefícios pós-emprego: planos de benefícios definidos (§ 41)</b>	<b>13</b>
<b>Outros benefícios a longo prazo dos empregados (§§ 42 a 46)</b>	<b>14</b>
<i>Reconhecimento e mensuração (§§ 44 a 46)</i>	14
<b>Benefícios de cessação de emprego (§§ 47 a 55)</b>	<b>15</b>
<i>Reconhecimento (§§ 48 a 53)</i>	15
<i>Mensuração (§§ 54 e 55)</i>	17
<b>Divulgação (§§ 56 a 60)</b>	<b>17</b>
<i>Divulgação de benefícios a curto prazo de empregados (§ 56)</i>	17
<i>Divulgação de benefícios pós-emprego: planos de contribuição definida (§§ 57 e 58)</i>	17

<i>Divulgação de outros benefícios a longo prazo de empregados (§ 59)</i>	17
<i>Divulgação de benefícios de cessação de emprego (§ 60)</i>	18
<b>Data de eficácia (§ 61)</b>	<b>18</b>

## Objectivo (§ 1)

1. O objectivo desta Norma Contabilística e de Relato Financeiro é o de prescrever a contabilização e a divulgação dos benefícios dos empregados. A Norma requer que uma entidade reconheça:
  - (a) um passivo quando um empregado tiver prestado serviços em troca de benefícios de empregados a serem pagos no futuro; e
  - (b) um gasto quando a entidade consumir o benefício económico proveniente do serviço proporcionado por um empregado em troca dos benefícios do empregado.

## Âmbito (§§ 2 a 6)

2. Esta Norma deve ser aplicada por um empregador na contabilização dos benefícios do empregado.
3. Os benefícios de empregados aos quais esta Norma se aplica incluem aqueles proporcionados:
  - (a) segundo planos formais ou outros acordos formais entre uma entidade e empregados individuais, grupos de empregados ou seus representantes;
  - (b) segundo requisitos legais, ou através de acordos sectoriais, pelos quais se exige às entidades para contribuírem para planos nacionais, estatais, sectoriais ou outros multi-empregador; ou
  - (c) pelas práticas informais que dão origem a uma obrigação construtiva. Práticas informais dão origem a uma obrigação construtiva quando a entidade não tiver alternativa realista senão pagar benefícios aos empregados. É exemplo de uma obrigação construtiva quando uma alteração nas práticas informais da entidade causasse um dano inaceitável no seu relacionamento com os empregados.
4. Os benefícios dos empregados incluem:
  - (a) benefícios a curto prazo dos empregados, tais como salários, ordenados e contribuições para a segurança social, licença anual paga e licença por doença paga, participação nos lucros e gratificações (se pagáveis dentro de doze meses do final do período) e benefícios não monetários (tais como cuidados médicos, alojamento, automóveis e bens ou serviços gratuitos ou subsidiados) relativos aos empregados correntes;

- (b) benefícios pós-emprego tais como pensões, outros benefícios de reforma, seguro de vida pós emprego e cuidados médicos pós emprego;
  - (c) outros benefícios a longo prazo dos empregados, incluindo licença de longo serviço ou licença sabática, jubileu ou outros benefícios de longo serviço, benefícios de invalidez a longo prazo e, se não forem pagáveis completamente dentro de doze meses após o final do período, a participação nos lucros, gratificações e remunerações diferidas;
  - (d) benefícios de cessação de emprego; e
  - (e) benefícios de remuneração em capital próprio.
5. Os benefícios dos empregados incluem os benefícios proporcionados quer a empregados quer aos seus dependentes e podem ser liquidados por pagamentos (ou o fornecimento de bens e serviços) feitos quer directamente aos empregados, aos seus cônjuges, filhos ou outros dependentes quer a outros, tais como empresas de seguros.
6. Um empregado pode proporcionar serviços a uma entidade numa base de tempo completo, de tempo parcial, permanente, acidental ou temporária. Para os fins desta Norma, os empregados incluem directores e outro pessoal de gerência.
7. Esta Norma não trata do relato dos planos de benefícios do empregado.

## Definições (§ 8)

8. Os termos que se seguem são usados nesta Norma com os significados especificados:

Activos detidos por um fundo de benefícios a longo prazo de empregados: são activos (que não sejam instrumentos financeiros não transferíveis emitidos pela entidade que relata) que:

- (a) sejam detidos por uma entidade (o fundo) que esteja legalmente separada da entidade que relata e exista unicamente para pagar ou financiar os benefícios dos empregados; e
- (b) estejam disponíveis para ser unicamente usados para pagar ou financiar os benefícios dos empregados, não estejam disponíveis para os credores da própria entidade que relata (mesmo em falência), e não possam ser devolvidos à entidade que relata, salvo se ou:
  - (i) os restantes activos do fundo sejam suficientes para satisfazer todas as respectivas obrigações de benefícios dos empregados do plano ou da entidade que relata; ou
  - (ii) os activos sejam devolvidos à entidade que relata para a reembolsar relativamente a benefícios de empregados já pagos.

Activos do plano: compreendem:

- (a) activos detidos por um fundo de benefícios a longo prazo de empregados; e
- (b) apólices de seguros elegíveis.

Apólice de seguro elegível: é uma apólice de seguro emitida por uma seguradora que não seja uma parte relacionada da entidade que relata, se o produto da apólice:

- (a) só puder ser usado para pagar ou financiar benefícios dos empregados segundo um plano de benefícios definidos;
- (b) não estejam disponíveis para os credores da própria entidade que relata (mesmo em falência) e não possam ser pagos à entidade que relata, a menos que ou:
  - (i) o produto represente activos excedentários que não sejam necessários para a apólice satisfazer todas as respectivas obrigações de benefícios dos empregados; ou
  - (ii) o produto seja devolvido à entidade que relata para a reembolsar de benefícios de empregados já pagos.

Benefícios a curto prazo dos empregados: são os benefícios dos empregados (que não sejam benefícios de cessação de emprego e benefícios de compensação em capital próprio) que se vençam na totalidade dentro de doze meses após o final do período em que os empregados prestem o respectivo serviço.

Benefícios adquiridos pelos empregados: são benefícios dos empregados que não estejam condicionados ao futuro.

Benefícios de remuneração em capital próprio: são benefícios dos empregados pelos quais:

- (a) os empregados têm direito a receber instrumentos financeiros de capital próprio emitidos pela entidade (ou pela sua empresa mãe); ou
- (b) a quantia da obrigação da entidade para com os empregados depende do preço futuro de instrumentos financeiros de capital próprio emitidos pela entidade.

Benefícios dos empregados: são todas as formas de remuneração dadas por uma entidade em troca do serviço prestado pelos empregados.

Benefícios por cessação de emprego (terminus): são benefícios dos empregados pagáveis em consequência de:

- (a) a decisão de uma entidade cessar o emprego de um empregado antes da data normal da reforma; ou de
- (b) decisão de um empregado de aceitar a saída voluntária em troca desses benefícios.

Benefícios pós emprego: são benefícios dos empregados (que não sejam benefícios de cessação de emprego e benefícios de compensação em capital próprio) que sejam pagáveis após a conclusão do emprego.

Custo de juros: é o aumento durante um período no valor presente de uma obrigação de benefícios definidos que surge porque os benefícios estão um ano mais próximo da liquidação.

Custo de serviços passados: é o aumento no valor presente da obrigação de benefícios definidos quanto ao serviço de empregados em períodos anteriores, resultantes no período corrente da introdução de, ou alterações a, benefícios pós-emprego ou outros benefícios a longo prazo dos empregados. O custo de serviços passados pode ser ou positivo (quando os benefícios sejam introduzidos ou melhorados) ou negativo (quando os benefícios existentes sejam reduzidos).

Custo do serviço corrente: é o aumento no valor presente da obrigação de benefícios definidos resultante do serviço do empregado no período corrente.

Ganhos e perdas actuariais: compreendem:

- (a) ajustamentos de experiência (os efeitos de diferenças entre os anteriores pressupostos actuariais e aquilo que realmente ocorreu); e
- (b) os efeitos de alterações nos pressupostos actuariais.

Justo valor: é a quantia pela qual um activo pode ser trocado ou um passivo liquidado, entre partes conhecedoras e dispostas a isso, numa transacção em que não exista relacionamento entre elas.

Outros benefícios a longo prazo dos empregados: são benefícios dos empregados (que não sejam benefícios pós-emprego, benefícios de cessação de emprego e benefícios de remuneração em capital próprio) que não se vençam na totalidade dentro de doze meses após o final do período em que os empregados prestam o respectivo serviço.

Planos de benefícios definidos: são planos de benefícios pós emprego que não sejam planos de contribuição definida.

Planos de benefícios pós emprego: são acordos formais ou informais pelos quais uma entidade proporciona benefícios pós emprego a um ou mais empregados.

Planos de contribuição definida: são planos de benefícios pós emprego pelos quais uma entidade paga contribuições fixadas a uma entidade separada (um fundo) e não terá obrigação legal ou

construtiva de pagar contribuições adicionais se o fundo não detiver activos suficientes para pagar todos os benefícios dos empregados relativos ao serviço dos empregados no período corrente e em períodos anteriores.

Planos de remuneração em capital próprio: são acordos formais ou informais pelos quais uma entidade proporciona benefícios de remuneração em capital próprio para um ou mais empregados.

Planos multi-empregador: são planos de contribuição definida (que não sejam planos estatais) ou planos de benefícios definidos (que não sejam planos estatais) que:

- (a) ponham em conjunto activos contribuídos por várias entidades que não estejam sob controlo comum; e
- (b) usem esses activos para proporcionar benefícios aos empregados de mais de uma entidade, na base de que os níveis de contribuições e de benefícios são determinados não olhando à identidade da entidade que emprega os empregados em questão.

Retorno dos activos do plano: é o juro, dividendos e outro rédito proveniente dos activos do plano, juntamente com ganhos ou perdas nos activos do plano realizados e não realizados, menos quaisquer custos de administrar o plano e menos qualquer imposto a pagar pelo próprio plano.

Valor presente de uma obrigação de benefícios definidos: é o valor presente, sem a dedução de quaisquer activos do plano, dos pagamentos futuros esperados necessários para liquidar a obrigação resultante do serviço do empregado nos períodos corrente e anteriores.

## **Benefícios a curto prazo dos empregados (§§ 9 a 23)**

9. Os benefícios a curto prazo de empregados incluem itens tais como:

- (a) salários, ordenados e contribuições para a segurança social;
- (b) ausências permitidas a curto prazo (tais como licença anual paga e licença por doença paga) em que se espera que as faltas ocorram dentro de doze meses após o final do período em que os empregados prestam o respectivo serviço;
- (c) participação nos lucros e gratificações pagáveis dentro de doze meses após o final do período em que os empregados prestam o respectivo serviço; e
- (d) benefícios não monetários (tais como cuidados médicos, alojamento, automóvel e bens ou serviços gratuitos ou subsidiados) para os empregados correntes.

10. A contabilização dos benefícios a curto prazo dos empregados é geralmente linear porque não são necessários pressupostos actuariais para mensurar a obrigação ou o custo e não há possibilidade de qualquer ganho ou perda actuarial. Além do mais, as obrigações dos benefícios dos empregados a curto prazo são mensuradas numa base não descontada.

### **Reconhecimento e mensuração (§§ 11 a 23)**

#### **Todos os Benefícios a Curto Prazo de Empregados (§ 11)**

11. Quando um empregado tenha prestado serviço a uma entidade durante um período contabilístico, a entidade deve reconhecer a quantia não descontada de benefícios a curto prazo de empregados que espera ser paga em troca desse serviço:
- (a) como um passivo (gasto acrescido), após dedução de qualquer quantia já paga. Se a quantia já paga exceder a quantia não descontada dos benefícios, uma entidade deve reconhecer esse excesso como um activo (gasto pré-pago) na extensão de que o pré-pagamento conduzirá, por exemplo, a uma redução em futuros pagamentos ou a uma restituição de dinheiro; e
  - (b) como um gasto, salvo se outra Norma Contabilística e de Relato Financeiro exigir ou permitir a inclusão dos benefícios no custo de um activo (ver, por exemplo, NCRF 18 - Inventários e a NCRF 7 - Activos Fixos Tangíveis).

Os parágrafos 12, 15 e 18 explicam como uma entidade deve aplicar este requisito a benefícios a curto prazo dos empregados na forma de ausências permitidas e de planos de participações nos lucros e de gratificações.

#### **Ausências permitidas a curto prazo (§§ 12 a 17)**

12. Uma entidade deve reconhecer o custo esperado de benefícios a curto prazo de empregados na forma de ausências permitidas segundo o parágrafo 11 como segue:
- (a) no caso de ausências permitidas acumuláveis quando os empregados prestam serviço que aumente o seu direito a ausências permitidas futuras; e
  - (b) no caso ausências permitidas não acumuláveis, quando as faltas ocorrerem.
13. Uma entidade pode remunerar empregados por ausência por variadas razões incluindo férias, doença e incapacidade a curto prazo, maternidade ou paternidade, serviço dos tribunais e serviço militar. O direito a ausências permitidas subdivide-se em duas categorias:
- (a) acumuláveis; e
  - (b) não acumuláveis.

14. Ausências permitidas não gozadas acumuláveis são as que sejam reportáveis e possam ser usadas em períodos futuros se o direito do período corrente não for usado totalmente. As ausências permitidas não gozadas acumuláveis podem ser ou adquiridas (por outras palavras, os empregados têm direito a um pagamento em dinheiro quanto ao direito não utilizado ao saírem da entidade) ou não adquiridas (quando os empregados não têm direito a um pagamento a dinheiro pelo direito não utilizado ao saírem). Surge uma obrigação à medida que os empregados prestam serviço que aumente o seu direito a ausências permitidas futuras. A obrigação existe, e é reconhecida mesmo se as ausências permitidas não gozadas forem não adquiridas, embora a possibilidade de os empregados poderem sair antes de utilizarem direito acumulado não adquirido afecte a mensuração dessa obrigação.
15. Uma entidade deve mensurar o custo esperado de ausências permitidas não gozadas acumuláveis como a quantia adicional que a entidade espera pagar em consequência do direito não utilizado que tenha acumulado à data do balanço.
16. O método especificado no parágrafo anterior mensura a obrigação como a quantia dos pagamentos adicionais que se espera que surjam exclusivamente do facto de o benefício acumular. Em muitos casos pode não necessitar de fazer cálculos pormenorizados para estimar que não existe obrigação material quanto às ausências permitidas não utilizadas. Por exemplo uma obrigação de licença por doença só é provável ser material se existir o entendimento formal ou informal de que a licença por doença paga e não utilizada pode ser tomada como férias pagas.
17. As ausências permitidas não acumuláveis não se transportam: elas ficam perdidas se o direito do período corrente não for totalmente usado e não dão aos empregados o direito de um pagamento a dinheiro por direitos não utilizados quando saírem da entidade. Isto é normalmente o caso dos pagamentos por doença (na medida em que os direitos passados não utilizados não aumentam os direitos futuros), licença por maternidade ou paternidade ou ausências permitidas por serviço nos tribunais ou serviço militar. Uma entidade não reconhece passivo nem gasto até ao momento da falta, porque o serviço do empregado não aumenta a quantia do benefício.

### **Planos de participação nos lucros e de gratificações (§§ 18 a 23)**

18. Uma entidade deve reconhecer o custo esperado dos pagamentos de participação nos lucros e gratificações segundo o parágrafo 11 quando, e só quando:
  - (a) a entidade tenha uma obrigação presente legal ou construtiva de fazer tais pagamentos em consequência de acontecimentos passados; e
  - (b) possa ser feita uma estimativa fiável da obrigação.

Existe uma obrigação presente quando, e só quando, a entidade não tem alternativa realista senão a de fazer os pagamentos.



19. Segundo alguns planos de participação nos lucros, os empregados só recebem uma parte do lucro se permanecerem na entidade durante um período especificado. Tais planos criam uma obrigação construtiva à medida que os empregados prestam serviço que aumenta a quantia a ser paga se permanecerem ao serviço até ao final do período especificado. A mensuração de tais obrigações construtivas reflecte a possibilidade de alguns empregados poderem sair sem receberem pagamentos de participação nos lucros.
20. Uma entidade pode não ter obrigação legal de pagar uma gratificação. Não obstante, em alguns casos, uma entidade tem a prática de pagar gratificações. Em tais casos, a entidade tem uma obrigação construtiva porque não tem alternativa realista senão de pagar a gratificação. A mensuração da obrigação construtiva deve reflectir a possibilidade de alguns empregados poderem sair sem receberem a gratificação.
21. Uma entidade pode fazer uma estimativa fiável da sua obrigação legal ou construtiva segundo um plano de participação nos lucros ou de gratificações quando, e só quando:
- (a) os termos formais do plano contenham uma fórmula para determinar a quantia do benefício;
  - (b) a entidade determine as quantias a serem pagas antes das demonstrações financeiras serem aprovadas para emissão; ou
  - (c) a prática passada dê evidência clara da quantia da obrigação construtiva da entidade.
22. Uma obrigação segundo planos de participação nos lucros e de gratificações resulta do serviço dos empregados e não de uma transacção com os proprietários da entidade. Por conseguinte, uma entidade reconhece o custo de planos de participação nos lucros e de gratificações não como uma distribuição do lucro líquido mas como um gasto.
23. Se os pagamentos de participação nos lucros e de gratificações não se vencerem totalmente dentro de doze meses após o final do período em que os empregados prestam o respectivo serviço, esses pagamentos são benefícios a longo prazo dos empregados.

## **Benefícios pós-emprego: distinção entre planos de contribuição definida e planos de benefícios definidos (§§ 24 a 37)**

24. Os benefícios pós emprego incluem por exemplo:
- (a) benefícios de reforma, tais como pensões; e
  - (b) outros benefícios pós emprego, tais como seguros de vida pós emprego e cuidados médicos pós emprego.

Os acordos pelos quais uma entidade proporciona benefícios pós emprego são planos de benefícios pós emprego. Uma entidade aplica esta Norma a todos os acordos que envolvam o estabelecimento de uma entidade separada para receber as contribuições e pagar os benefícios.

25. Os planos de benefício pós emprego classificam-se como planos de contribuição definida ou como planos de benefícios definidos, dependendo da substância económica do plano que resulte dos seus principais termos e condições. Pelos planos de contribuição definida:

- (a) a obrigação legal ou construtiva da entidade é limitada à quantia que ela aceita contribuir para o fundo. Assim, a quantia dos benefícios pós emprego recebidos pelo empregado é determinada pela quantia de contribuições pagas por uma entidade (e, se for caso, também pelo empregado) para um plano de benefícios pós emprego ou para uma entidade de seguros, juntamente com os retornos do investimento provenientes das contribuições; e
- (b) em consequência, o risco actuarial (que os benefícios possam vir a ser inferiores aos esperados) e o risco de investimento (que os activos investidos possam vir a ser insuficientes para satisfazer os benefícios esperados) recaem no empregado.

26. São exemplos de casos em que uma obrigação de uma entidade não é limitada à quantia que concorda contribuir para o fundo quando a entidade tenha uma obrigação legal ou construtiva por meio de:

- (a) uma fórmula de benefícios do plano que não esteja exclusivamente ligada à quantia das contribuições;
- (b) uma garantia, seja indirectamente através de um plano ou directamente, de um retorno especificado nas contribuições; ou
- (c) aquelas práticas informais que dão origem a uma obrigação construtiva. Por exemplo, pode surgir uma obrigação construtiva quando uma entidade tem um passado de benefícios crescentes para antigos empregados para se manter a par com a inflação mesmo quando não existe obrigação legal de o fazer.

27. Pelos planos de benefícios definidos:

- (a) a obrigação da entidade é a de proporcionar os benefícios acordados com os empregados correntes e antigos; e
- (b) o risco actuarial e o risco de investimento recaem, na substância, na entidade. Se a experiência actuarial ou de investimento forem piores que o esperado, a obrigação da entidade pode ser aumentada.

### ***Planos multi-empregador (§§ 28 a 30****Error! Reference source not found.*)

28. Uma entidade deve classificar um plano multi-empregador como um plano de contribuição definida ou como um plano de benefícios definidos segundo os termos do plano (incluindo qualquer obrigação construtiva que vá para além dos termos formais). Sempre que um plano multi-empregador for um plano de benefícios definidos, uma entidade deve contabilizar a sua parte proporcional da obrigação de benefícios definidos, dos activos do plano e do custo associado ao plano da mesma forma como qualquer outro plano de benefícios definidos.
29. Quando não estiver disponível informação suficiente para utilizar a contabilização de benefícios definidos de um plano multi-empregador que seja um plano de benefícios definidos, uma entidade deve contabilizar o plano como se fosse um plano de contribuição definida.
30. Um exemplo de um plano multi-empregador de benefícios definidos é um em que:
- (a) o plano é financiado numa base «pay as you go» tal que: as contribuições são fixadas ao nível que se espera ser suficiente para pagar os benefícios que se vençam num mesmo período; e benefícios futuros obtidos durante o período corrente serão pagos de futuras contribuições; e
  - (b) os benefícios dos empregados são determinados pela duração do seu serviço e as entidades participantes não têm meio realista de se retirarem do plano sem pagarem uma contribuição pelos benefícios obtidos pelos empregados até à data da retirada.

Tal plano cria risco actuarial para a entidade: se o custo final dos benefícios já ganhos à data do balanço for maior do que o esperado, a entidade terá de ou aumentar as suas contribuições ou de persuadir os empregados a aceitar uma redução dos benefícios.

### ***Planos Estatais (§§ 31 a 33)***

31. Uma entidade deve contabilizar um plano estatal da mesma maneira que um plano multi-empregador (ver parágrafos 28 e 29).
32. Os planos estatais são estabelecidos pela legislação para cobrir todas as entidades (ou todas as entidades numa particular categoria, por exemplo um sector específico) e são operados por um governo nacional ou local ou por outra organização (por exemplo, uma agência autónoma criada especificamente para esta finalidade) que não está sujeita a controlo ou influência pela entidade que relata. Alguns planos estabelecidos por uma entidade proporcionam não só benefícios obrigatórios que são substitutos dos benefícios que de outra forma seriam cobertos por um plano estatal bem como benefícios voluntários adicionais. Tais planos não são planos estatais.
33. Os planos estatais são caracterizados como de natureza de benefícios definidos. Muitos planos estatais são contribuídos numa base de «pay as you go»: as contribuições são fixadas a um nível

que se espera ser suficiente para pagar os benefícios requeridos que se vençam no mesmo período; benefícios futuros obtidos durante o período corrente serão pagos com contribuições futuras. Contudo, na maioria dos planos estatais, a entidade não tem obrigação legal ou construtiva de pagar esses futuros benefícios: a sua única obrigação é a de pagar as contribuições à medida que se vencem e se a entidade deixar de empregar membros do plano estatal, não terá obrigação de pagar os benefícios obtidos pelos seus próprios empregados em anos anteriores. Por esta razão, os planos estatais são normalmente planos de contribuição definida. Porém, em casos raros quando um plano estatal for um plano de benefícios definidos, uma entidade aplica o tratamento prescrito nos parágrafos 28 e 29.

### **Benefícios segurados (§§ 34 a 37)**

34. Uma entidade pode pagar prémios de seguro para contribuir para o fundo de um plano de benefícios pós-emprego. A entidade deve tratar tal plano como um plano de contribuição definida salvo se a entidade venha a ter (quer directamente, quer indirectamente através do plano) uma obrigação legal ou construtiva de:

- (a) pagar os benefícios dos empregados directamente quando se vencem; ou
- (b) pagar contribuições adicionais se o segurador não pagar todos os benefícios futuros do empregado relativos ao serviço do empregado no período corrente e em anteriores.

Se a entidade retiver tal obrigação legal ou construtiva, a entidade deve tratar o plano como um plano de benefícios definidos.

35. Os benefícios segurados por um contrato de seguro não precisam de ter um relacionamento directo ou automático com a obrigação da entidade quanto aos benefícios dos empregados. Os planos de benefícios pós-emprego que envolvam contratos de seguro estão sujeitos à mesma distinção entre contabilização e contribuição para o fundo como outros planos com fundo.

36. Quando uma entidade financia uma obrigação de benefícios pós-emprego ao contribuir para uma apólice de seguro pela qual a entidade (quer directamente quer indirectamente através do plano, através dum mecanismo de fixação de futuros prémios quer através de um relacionamento de parte relacionada com o segurador) retém uma obrigação legal ou construtiva, o pagamento dos prémios não corresponde a um acordo de contribuição definida. Em consequência a entidade contabiliza uma apólice de seguro elegível como um activo de plano.

37. Quando uma apólice de seguro estiver no nome de um especificado participante do plano ou de um grupo de participantes do plano e a entidade não tiver qualquer obrigação legal ou construtiva para cobrir qualquer perda na apólice, a entidade não tem obrigação de pagar benefícios aos empregados e o segurador tem a responsabilidade exclusiva de pagar os benefícios. Pagamento de prémios

fixados segundo tais contratos é, em substância, a liquidação da obrigação de benefícios do empregado e não um investimento para satisfazer a obrigação. Consequentemente, a entidade deixa de ter um activo ou um passivo. Portanto, a entidade trata tais pagamentos como contribuições para um plano de contribuição definida.

## **Benefícios pós-emprego: planos de contribuição definida (§§ 38 a 41)**

38. A contabilização dos planos de contribuição definida é linear porque a obrigação da entidade que relata relativamente a cada período é determinada pelas quantias a serem contribuídas relativas a esse período. Consequentemente, não são necessários pressupostos actuariais para mensurar a obrigação ou o gasto e não há possibilidade de qualquer ganho ou perda actuarial. Além disso, as obrigações são mensuradas numa base não descontada, excepto quando não se vençam completamente dentro de doze meses após o final do período em que os empregados prestam o respectivo serviço.

### ***Reconhecimento e mensuração (§§ 39 e 40)***

39. Quando um empregado tiver prestado serviço a uma entidade durante um período, a entidade deve reconhecer a contribuição a pagar para um plano de contribuição definida em troca desse serviço:

- (a) como um passivo (gasto acrescido), após dedução de qualquer contribuição já paga. Se a contribuição já paga exceder a contribuição devida relativo ao serviço antes da data de balanço, uma entidade deve reconhecer esse excesso como um activo (gasto pré-pago) na medida em que o pré-pagamento conduzirá, por exemplo a uma redução em futuros pagamentos ou numa restituição de dinheiro; e
- (b) como um gasto, salvo se outra Norma Contabilística e de Relato Financeiro exigir ou permitir a inclusão da contribuição no custo de um activo (ver, por exemplo, a NCRF 18 - Inventários, e a NCRF 7 - Activos Fixos Tangíveis).

40. Quando as contribuições para um plano de contribuição definida não se vençam completamente dentro de doze meses após o final do período em que os empregados prestam o respectivo serviço, elas devem ser descontadas.

## **Benefícios pós-emprego: planos de benefícios definidos (§ 41)**

41. A contabilização dos planos de benefícios definidos é complexa porque são necessários pressupostos actuariais para mensurar a obrigação e o gasto e existe a possibilidade de ganhos e perdas actuariais. Além disso, as obrigações são mensuradas numa base descontada porque elas

podem ser liquidadas muitos anos após os empregados prestarem o respectivo serviço. Orientação sobre esta matéria é facultada pela IAS 19 – Benefícios de Empregados.

## **Outros benefícios a longo prazo dos empregados (§§ 42 a 46)**

42. Outros benefícios a longo prazo dos empregados incluem, por exemplo:

- (a) ausências permitidas de longo prazo tais como licença por serviços duradouros ou sabática;
- (b) benefícios de jubileu ou por outro serviço duradouro;
- (c) benefícios a longo prazo de incapacidade;
- (d) participação nos lucros e gratificações pagáveis doze meses ou mais após o fim do período no qual os empregados prestam o respectivo serviço; e
- (e) remunerações diferidas pagas doze meses ou mais após o fim do período no qual seja obtida.

43. A mensuração de outros benefícios a longo prazo dos empregados não é geralmente sujeita ao mesmo grau de incerteza que a mensuração de benefícios pós-emprego. Além disso, a introdução de, ou alterações a, outros benefícios a longo prazo dos empregados raramente dá origem a uma quantia material de custo dos serviços passados. Por estas razões, esta Norma exige um método simplificado de contabilização para outros benefícios a longo prazo dos empregados. Este método difere da contabilização exigida para benefícios pós-emprego como segue:

- (a) ganhos e perdas actuariais são imediatamente reconhecidos e não se aplica o «*corridor*»; e
- (b) todo o custo dos serviços passados é imediatamente reconhecido.

## **Reconhecimento e mensuração (§§ 44 a 46)**

44. A quantia reconhecida como um passivo relativa a outros benefícios a longo prazo dos empregados deve ser o total líquido das seguintes quantias:

- (a) o valor presente da obrigação de benefícios definidos à data do balanço;
- (b) menos o justo valor à data do balanço dos activos do plano (se os houver) dos quais as obrigações devem ser liquidadas directamente.

45. Para outros benefícios a longo prazo dos empregados, uma entidade deve reconhecer o total líquido das seguintes quantias como gasto ou rendimento, excepto na medida em que outra NCRF exija ou permita a sua inclusão no custo de um activo.

- (a) custo dos serviços correntes;
  - (b) custo de juros;
  - (c) o retorno esperado em quaisquer activos do plano e sobre qualquer direito de reembolso reconhecido como um activo;
  - (d) ganhos e perdas actuariais, que devem ser todos imediatamente reconhecidos;
  - (e) custo dos serviços passados, que deve ser todo imediatamente reconhecido; e
  - (f) o efeito de quaisquer cortes ou liquidações.
46. Uma forma de outros benefícios a longo prazo do empregado é benefício de incapacidade de longo prazo. Se o nível do benefício depende da duração do serviço, uma obrigação surge quando o serviço é prestado. A mensuração dessa obrigação reflecte a probabilidade desse pagamento ser obrigatório e a duração do tempo durante o qual se espera que o pagamento seja feito. Se o nível do benefício for o mesmo para qualquer empregado inválido independentemente dos anos de serviço, o custo esperado desses benefícios é reconhecido quando ocorre um acontecimento que cause uma incapacidade de longo prazo.

## **Benefícios de cessação de emprego (§§ 47 a 55)**

47. Esta Norma trata de benefícios de cessação de emprego em separado de outros benefícios de empregados devido a que o acontecimento que dá origem a uma obrigação é a cessação em vez do serviço do empregado.

### **Reconhecimento (§§ 48 a 53)**

48. Uma entidade deve reconhecer benefícios de cessação de emprego como um passivo e um gasto quando, e somente quando, a entidade esteja comprometida de uma forma demonstrável, quer a:
- (a) cessar o emprego de um empregado ou grupo de empregados antes da data normal de reforma; ou
  - (b) proporcionar benefícios de cessação como resultado de uma oferta feita a fim de encorajar a saída voluntária.
49. Uma entidade está demonstravelmente comprometida a uma cessação de emprego quando, e somente quando, a entidade tem um plano formal pormenorizado para a cessação e não exista possibilidade realista de retirada. O plano detalhado deve incluir, como mínimo:

- (a) a localização, a função, e o número aproximado de empregados cujos serviços estão para ser cessados;
  - (b) o benefício de cessação para cada classificação ou função de emprego; e
  - (c) momento em que o plano será implementado. A implementação deve começar com a maior brevidade possível e o período de tempo para completar a implementação deve ser tal que não sejam prováveis alterações materiais para o plano.
50. Uma entidade pode estar comprometida, pela legislação, por acordos contratuais ou outros com empregados ou os seus representantes ou por uma obrigação construtiva baseada na prática da entidade, costume ou um desejo de agir com equidade, a fazer pagamentos (ou proporcionar outros benefícios) aos empregados quando dá por cessado o seu emprego. Tais pagamentos são benefícios de cessação. Benefícios de cessação de emprego são tipicamente pagamentos de quantia única, mas por vezes também incluem:
- (a) um alargamento de benefícios de reforma ou de outros benefícios pós-emprego, quer indirectamente através de um plano de benefícios do empregado ou directamente; e
  - (b) ordenados até ao final de um período de aviso especificado se o empregado não prestar mais serviço adicional que proporcione benefícios económicos para a entidade.
51. Alguns benefícios dos empregados são pagáveis independentemente da razão para a saída do empregado. O pagamento de tais benefícios é certo (sujeito a quaisquer requisitos de aquisição ou de serviço mínimo) mas a tempestividade do seu pagamento é incerta. Embora tais benefícios sejam descritos nalguns países como indemnizações de cessação de emprego, ou liberalidades de cessação de emprego, eles são benefícios pós-emprego, em vez de benefícios de cessação de emprego e uma entidade contabiliza-os como benefícios pós-emprego. Algumas entidades proporcionam um nível mais baixo de benefícios para cessação voluntária de emprego a pedido do empregado (em substância, um benefício pós-emprego) do que para cessação involuntária de emprego a pedido da entidade. O benefício adicional a pagar da cessação involuntária é um benefício de cessação de emprego.
52. Os benefícios de cessação de emprego não proporcionam a uma entidade futuros benefícios económicos e são reconhecidos como um gasto imediatamente.
53. Quando uma entidade reconheça benefícios de cessação, a entidade pode também ter necessidade de contabilizar um corte de benefícios de reforma ou outros benefícios dos empregados.



### **Mensuração (§§ 54 e 55)**

54. Sempre que benefícios de cessação de emprego se vençam a mais de 12 meses após a data do balanço, eles devem ser descontados.
55. No caso de uma oferta feita para encorajar a saída voluntária, a mensuração dos benefícios de cessação de emprego deve basear-se no número de empregados que se espera que aceitem a oferta.

### **Divulgação (§§ 56 a 60)**

#### ***Divulgação de benefícios a curto prazo de empregados (§ 56)***

56. Embora esta Norma não exija divulgações específicas acerca dos benefícios a curto prazo dos empregados, outras Normas podem exigir divulgações. Por exemplo, a NCRF 5 - Divulgações de Partes Relacionadas exige divulgações acerca de benefícios dos empregados para o pessoal chave da gerência. A NCRF 1 – Estrutura e Conteúdo das Demonstrações Financeiras, exige a divulgação de gastos com os benefícios dos empregados.

#### ***Divulgação de benefícios pós-emprego: planos de contribuição definida (§§ 57 e 58)***

57. Uma entidade deve divulgar a quantia reconhecida como um gasto no que respeita a planos de contribuição definida.
58. Sempre que exigido pela NCRF 5 - Divulgações de Partes Relacionadas, uma entidade divulga informação acerca de contribuições para planos de contribuição definida relativamente ao principal pessoal de gerência.

#### ***Divulgação de outros benefícios a longo prazo de empregados (§ 59)***

59. Para cada categoria de outros benefícios a longo prazo que uma entidade proporcione aos seus empregados, a entidade deve divulgar a natureza dos benefícios, a quantia das suas obrigações e o nível de cobertura das responsabilidades à data do relato, bem como a quantia de quaisquer ganhos ou perdas actuariais no período corrente e as políticas contabilísticas para tais ganhos ou perdas actuariais.

### ***Divulgação de benefícios de cessação de emprego (§ 60)***

60. Para cada categoria de benefícios de cessação de emprego que uma entidade proporcione aos seus empregados, a entidade deve divulgar a natureza dos benefícios, a política contabilística adoptada, a quantia das suas obrigações e o nível de cobertura das responsabilidades à data do relato. Quando existir uma incerteza acerca do número de empregados que aceitarão uma oferta de benefícios de cessação de emprego, existe um passivo contingente. Como exigido pela NCRF 21 - Provisões, Passivos Contingentes e Activos Contingentes, uma entidade divulga informação acerca do passivo contingente salvo se a possibilidade de qualquer exfluxo na liquidação for remota.

### **Data de eficácia (§ 61)**

61. Uma entidade deve aplicar esta Norma a partir do primeiro período que se inicie em ou após 1 de Janeiro de 2008.