

b) Um gasto quando a entidade consumir o benefício econômico proveniente do serviço proporcionado por um empregado em troca dos benefícios dos empregados.

Âmbito

2 — Esta Norma deve ser aplicada por um empregador na contabilização dos benefícios dos empregados.

3 — Os benefícios dos 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 multiempregador; ou

c) Pelas práticas informais que deem 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 bônus (se pagáveis dentro de doze meses após o final do período) e benefícios não monetários (tais como cuidados médicos, habitação, 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 por serviço prolongado ou licença sabática, jubilação ou outros benefícios por serviço prolongado, 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, bônus 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 diretamente 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, eventual ou temporária. Para os fins desta Norma, os empregados incluem diretores e outro pessoal de gerência.

7 — Esta Norma não trata do relato dos planos de benefícios dos empregados.

Definições

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

Ativos detidos por um fundo de benefícios a longo prazo dos empregados: são ativos (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:

i) Os restantes ativos do fundo sejam suficientes para satisfazer todas as respetivas obrigações de benefícios dos empregados do plano ou da entidade que relata; ou

ii) Os ativos sejam devolvidos à entidade que relata para a reembolsar relativamente a benefícios dos empregados já pagos.

Ativos do plano: compreendem:

a) Ativos detidos por um fundo de benefícios a longo prazo dos empregados; e

b) Apólices de seguros elegíveis.

Norma Contabilística e de Relato Financeiro 28

Benefícios dos Empregados

Objetivo

1 — O objetivo desta Norma Contabilística e de Relato Financeiro é o de prescrever a contabilização dos benefícios dos empregados. A Norma exige que uma entidade reconheça:

a) Um passivo quando um empregado tiver prestado serviços em troca de benefícios dos empregados a serem pagos no futuro; e

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:
 - i) O produto represente ativos excedentários que não sejam necessários para a apólice satisfazer todas as respetivas obrigações de benefícios dos empregados; ou
 - ii) O produto seja devolvido à entidade que relata para a reembolsar de benefícios dos 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 respetivo 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) A 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 do serviço inclui:

- a) Custo do serviço corrente, que é o aumento no valor presente de uma obrigação de benefícios definidos resultante do serviço do empregado no período corrente;
- b) Custo do serviço passado, que é a variação do valor presente da obrigação de benefícios definidos pelo serviço do empregado em períodos anteriores, resultante de uma alteração do plano (introdução, revogação ou alteração de um plano de benefícios definidos) ou de um corte (uma redução significativa, por parte da entidade, do número de empregados abrangidos pelo plano); e
- c) Qualquer ganho ou perda quando da liquidação.

Ganhos e perdas atuariais: são variações do valor presente da obrigação de benefícios definidos resultantes de:

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

Juro líquido sobre o passivo (ativo) líquido de benefícios definidos: é a variação, durante o período, do passivo (ativo) líquido de benefícios definidos que resulta da passagem do tempo.

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

Limite máximo dos ativos: é o valor presente de eventuais benefícios económicos disponíveis na forma de restituições do plano ou de reduções em futuras contribuições para o plano.

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 respetivo serviço.

Passivo (ativo) líquido de benefícios definidos: é o défice ou excedente, ajustado em função de qualquer efeito da limitação de um ativo líquido de benefícios definidos ao limite máximo dos ativos.

O défice ou excedente é:

- a) Valor presente da obrigação de benefícios definidos, menos

- b) Justo valor dos ativos do plano (caso existam).

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 ativos 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 multiempregador: 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 ativos contribuídos por várias entidades que não estejam sob controlo comum; e
- b) Usem esses ativos 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.

Remensuração do passivo (ativo) líquido de benefícios definidos inclui:

- a) Ganhos e perdas atuariais;
- b) Retorno dos ativos do plano, excluindo as quantias incluídas no juro líquido sobre o passivo (ativo) líquido de benefícios definidos; e
- c) Qualquer variação do efeito do limite máximo de ativos, excluindo as quantias incluídas no juro líquido sobre o passivo (ativo) líquido de benefícios definidos.

Retorno dos ativos do plano: é o juro, dividendos e outro rédito proveniente dos ativos do plano, juntamente com ganhos ou perdas nos ativos do plano realizados e não realizados, menos:

- a) Quaisquer custos de gestão dos ativos do plano; e
- b) Qualquer imposto a pagar pelo próprio plano, com exceção dos impostos incluídos nos pressupostos atuariais usados para mensurar o valor presente da obrigação de benefícios definidos.

Valor presente de uma obrigação de benefícios definidos: é o valor presente, sem a dedução de quaisquer ativos 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 — Os benefícios a curto prazo dos 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 respetivo serviço;
- c) Participação nos lucros e bónus pagáveis dentro de doze meses após o final do período em que os empregados prestam o respetivo serviço; e
- d) Benefícios não monetários (tais como cuidados médicos, habitação, automóvel e bens ou serviços gratuitos ou subsidiados) para os empregados correntes.

10 — Uma entidade não precisa de reclassificar um benefício a curto prazo dos empregados se as suas previsões quanto à data de liquidação se alterarem temporariamente. Todavia, se as características do benefício se alterarem (por exemplo, quando um benefício não acumulável passa a ser um benefício acumulável) ou se a alteração das previsões quanto à data de liquidação não for temporária, a entidade deve considerar se o benefício ainda corresponde à definição de benefício a curto prazo dos empregados.

Reconhecimento e mensuração

Todos os benefícios a curto prazo dos empregados

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 dos empregados que espera pagar em troca desse serviço:

a) Como um passivo (acréscimo de gasto), 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 ativo (gasto antecipado) 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 ativo (ver, por exemplo, NCRF 18 — Inventários e a NCRF 7 — Ativos 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 bônus.

Ausências remuneradas a curto prazo

12 — Uma entidade deve reconhecer o custo esperado de benefícios a curto prazo dos empregados na forma de ausências remuneradas segundo o parágrafo 11 como segue:

a) No caso de ausências remuneradas acumuláveis quando os empregados prestam serviço que aumente o seu direito a ausências permitidas futuras; e

b) No caso de ausências remuneradas não acumuláveis, quando as faltas ocorram.

13 — Uma entidade pode remunerar empregados por ausência por variadas razões incluindo férias, doença e incapacidade a curto prazo, parentalidade, serviço dos tribunais e serviço militar. O direito a ausências permitidas subdivide-se em duas categorias:

a) Acumuláveis; e

b) Não acumuláveis.

14 — Ausências remuneradas 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 remuneradas 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 remuneradas futuras. A obrigação existe, e é reconhecida mesmo se as ausências remuneradas não gozadas forem não adquiridas, embora a possibilidade de os empregados poderem sair antes de utilizarem direito acumulado não adquirido afete a mensuração dessa obrigação.

15 — Uma entidade deve mensurar o custo esperado de ausências remuneradas 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 remuneradas 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 remuneradas 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 parentalidade ou ausências remuneradas 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 bônus

18 — Uma entidade deve reconhecer o custo esperado dos pagamentos de participação nos lucros e bônus 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 reflete 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 bônus. 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 refletir 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 bônus 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 bônus resulta do serviço dos empregados e não de uma transação com os proprietários da entidade. Por conseguinte, uma entidade reconhece o custo de planos de participação nos lucros e de bônus não como uma distribuição do lucro líquido mas como um gasto.

23 — Se os pagamentos de participação nos lucros e de bônus não se vencerem totalmente dentro de doze meses após o final do período em que os empregados prestam o respetivo 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 — 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 o 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 atuarial (que os benefícios possam vir a ser inferiores aos esperados) e o risco de investimento (que os ativos 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 indiretamente através de um plano ou diretamente, seja através 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 atuarial e o risco de investimento recaem, na substância, na entidade. Se a experiência atuarial ou de investimento forem piores que o esperado, a obrigação da entidade pode ser aumentada.

Planos multiempregador

28 — Uma entidade deve classificar um plano multiempregador 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 multiempregador for um plano de benefícios definidos, uma entidade deve contabilizar a sua parte proporcional da obrigação de benefícios definidos, dos ativos 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 multiempregador 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 multiempregador 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 os 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 atuarial 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 — Uma entidade deve contabilizar um plano estatal da mesma maneira que um plano multiempregador (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 setor 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 — 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 — 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 diretamente, quer indiretamente através do plano) uma obrigação legal ou construtiva de:

a) Pagar os benefícios dos empregados diretamente 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 reter 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 direto 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 diretamente quer indiretamente 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:

a) Contabiliza uma apólice de seguro elegível como um ativo de plano; e

b) Reconhece outras apólices de seguro como direitos de reembolso.

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 dos empregados e não um investimento para satisfazer a obrigação. Consequentemente, a entidade deixa de ter um ativo 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 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 atuariais para mensurar a obrigação ou o gasto e não há possibilidade de qualquer ganho ou perda atuarial. Além disso, as obrigações são mensuradas numa base não descontada, exceto quando não se vençam completamente dentro de doze meses após o final do período em que os empregados prestam o respetivo serviço.

Reconhecimento e mensuração

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 ativo (gasto antecipado) 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 Relatório Financeiro exigir ou permitir a inclusão da contribuição no custo de um ativo (ver, por exemplo, a NCRF 18 e a NCRF 7).

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 respetivo serviço, elas devem ser descontadas usando a taxa de desconto especificada no parágrafo 69.

Benefícios pós-emprego: planos de benefícios definidos

41 — A contabilização dos planos de benefícios definidos é complexa porque são necessários pressupostos atuariais para mensurar a obrigação e o gasto e existe a possibilidade de ganhos e perdas atuariais. Além disso, as obrigações são mensuradas numa base descontada porque elas podem ser liquidadas muitos anos após os empregados prestarem o respetivo serviço.

Reconhecimento e mensuração

42 — Os planos de benefícios definidos podem não ter financiamento constituído, ou podem ser total ou parcialmente financiados pelas contribuições de uma entidade, e algumas vezes dos seus empregados, para uma entidade, ou fundo, legalmente separada da entidade que relata e a partir da qual são pagos os benefícios dos empregados. O pagamento dos benefícios financiados quando se vencem depende não somente da posição financeira e do desempenho dos investimentos do fundo mas também da capacidade e vontade da entidade para suprir qualquer carência dos ativos do fundo. Portanto, a entidade está, em substância, a assumir os riscos atuariais e de investimento associados ao plano.

Consequentemente, o gasto reconhecido relativo a um plano de benefícios definidos não é necessariamente a quantia da contribuição devida relativa ao período.

43 — A contabilização por uma entidade dos planos de benefícios definidos envolve os seguintes passos:

a) Determinar o déficit ou excedente. Isso implica:

i) Usar uma técnica atuarial, o método da unidade de crédito projetada, para fazer uma estimativa fiável do custo final que representa para a entidade o benefício que os empregados obtiveram em troca do seu serviço no período em curso e em períodos anteriores (ver parágrafos 53-55). Isto exige que uma entidade determine quanto benefício é atribuível aos períodos atual e anteriores (ver parágrafos 56-60) e faça estimativas (pressupostos atuariais) de variáveis demográficas (tais como a rotação dos empregados e a mortalidade) e de variáveis financeiras (tais como os futuros aumentos nos ordenados e nos custos médicos) que afetarão o custo do benefício (ver parágrafos 61-84);

ii) Descontar esse benefício de modo a determinar o valor presente da obrigação de benefícios definidos e do custo do serviço corrente (ver parágrafos 53-55 e 69-72);

iii) Deduzir o justo valor de quaisquer ativos do plano (ver parágrafos 99-101) do valor presente da obrigação de benefícios definidos;

b) Determinar a quantia do passivo (ativo) líquido de benefícios definidos, que corresponde ao déficit ou excedente determinado em conformidade com a alínea a), ajustado em função do eventual efeito de limitação de um ativo líquido de benefícios definidos ao limite máximo dos ativos (ver parágrafo 50);

c) Determinar as quantias a reconhecer nos resultados:

i) Custo do serviço corrente (ver parágrafos 56-60);

ii) Qualquer custo passado do serviço e perdas ou ganhos aquando da liquidação (ver parágrafos 85-98);

iii) Juro líquido sobre o passivo (ativo) líquidos de benefícios definidos (ver parágrafos 109-112);

d) Determinar a remensuração do passivo (ativo) líquido de benefícios definidos, a reconhecer diretamente no capital próprio, incluindo:

i) Os ganhos e perdas atuariais (ver parágrafos 114 e 115);

ii) O retorno dos ativos do plano, excluindo as quantias incluídas no juro líquido sobre o passivo (ativo) líquido de benefícios definidos (ver parágrafo 116); e

iii) Qualquer variação do efeito do limite máximo dos ativos (ver parágrafo 50), excluindo as quantias incluídas no juro líquido sobre o passivo (ativo) líquido de benefícios definidos.

Quando uma entidade tiver mais de um plano de benefícios definidos, aplica estes procedimentos separadamente a cada um dos planos que seja material.

44 — Uma entidade deve determinar o passivo (ativo) líquido de benefícios definidos com suficiente regularidade a fim de que as quantias reconhecidas nas demonstrações financeiras não difiram materialmente das quantias que seriam determinadas no fim do período de relato.

45 — Esta Norma encoraja, mas não exige, que uma entidade envolva um atuário qualificado na mensuração de todas as obrigações materiais de benefícios pós-emprego. Por razões práticas, uma entidade pode pedir a um atuário qualificado que leve a efeito uma avaliação pormenorizada da obrigação antes do fim do período de relato. Contudo, os resultados dessa avaliação são atualizados no seguimento de quaisquer transações materiais e outras alterações materiais nas circunstâncias (incluindo alterações nos preços de mercado e nas taxas de juro) até ao fim do período de relato.

46 — Nalguns casos, as estimativas, as médias e as simplificações de cálculo podem proporcionar uma aproximação credível dos cálculos pormenorizados ilustrados nesta Norma.

Contabilização da obrigação construtiva

47 — Uma entidade deve contabilizar não somente a sua obrigação legal segundo os termos formais de um plano de benefícios definidos, mas também qualquer obrigação construtiva que decorra das práticas informais da entidade. As práticas informais dão origem a uma obrigação construtiva quando a entidade não tiver outra alternativa realista senão a de pagar os benefícios dos empregados. São exemplo de uma obrigação construtiva os casos em que uma alteração nas práticas informais da entidade causaria um dano inaceitável no seu relacionamento com os empregados.

48 — Os termos formais de um plano de benefícios definidos podem permitir que uma entidade dê por terminada a sua obrigação prevista no plano. Contudo, costuma ser muito difícil para uma entidade dar por terminada a sua obrigação prevista no plano (sem pagamento) se

os empregados são para ser mantidos. Portanto, na falta de prova em contrário, a contabilização dos benefícios pós-emprego pressupõe que uma entidade que esteja atualmente a prometer tais benefícios continuará a fazê-lo durante a vida de trabalho restante dos empregados.

Balanço

49 — Uma entidade deve reconhecer o passivo (ativo) líquido de benefícios definidos no balanço.

50 — Sempre que uma entidade tenha um excedente num plano de benefícios definidos, deve mensurar o ativo líquido de benefícios definidos como o mais baixo dos seguintes valores:

a) O excedente no plano de benefícios definidos; e

b) O limite máximo de ativos, determinado usando a taxa de desconto especificada no parágrafo 69.

51 — Um ativo líquido de benefícios definidos pode surgir quando um plano de benefícios definidos tenha sido financiado em excesso ou quando tiverem ocorrido ganhos atuariais. Uma entidade reconhece um ativo líquido de benefícios definidos em tais casos, porque:

a) A entidade controla um recurso, que é a capacidade de usar o excedente para gerar benefícios futuros;

b) Esse controlo é o resultado de acontecimentos passados (contribuições pagas pela entidade e serviço prestado pelo empregado); e

c) Estão disponíveis benefícios económicos futuros para a entidade na forma de uma redução em contribuições futuras ou de uma restituição de dinheiro, quer diretamente para a entidade quer indiretamente para outro plano em déficit. O limite máximo de ativos é o valor presente desses benefícios futuros.

Reconhecimento e mensuração: valor presente das obrigações de benefícios definidos e custo do serviço corrente

52 — O custo final de um plano de benefícios definidos pode ser influenciado por muitas variáveis, tais como ordenados finais, rotação dos empregados e mortalidade, contribuições dos empregados e evolução dos custos médicos. O custo final do plano é incerto e esta incerteza persistirá provavelmente durante um longo período de tempo. A fim de mensurar o valor presente das obrigações de benefícios pós-emprego e o respetivo custo de serviço corrente é necessário:

a) Aplicar um método de avaliação atuarial (ver parágrafos 53-55);

b) Atribuir benefício aos períodos de serviço (ver parágrafos 56-60); e

c) Fazer pressupostos atuariais (ver parágrafos 61-84).

Método de avaliação atuarial

53 — Uma entidade deve usar o método da unidade de crédito projetada para determinar o valor presente das suas obrigações de benefícios definidos e respetivo custo do serviço corrente e, quando aplicável, o custo do serviço passado.

54 — O método da unidade de crédito projetada (também conhecido como método de benefícios acrescidos *pro rata* dos serviços ou como método benefício/anos de serviço) vê cada período de serviço como dando origem a uma unidade adicional de direito ao benefício (ver parágrafos 56-60) e mensura cada unidade separadamente para construir a obrigação final (ver parágrafos 61-84).

55 — Uma entidade desconta a totalidade de uma obrigação de benefícios pós-emprego, mesmo que seja de esperar que parte dessa obrigação seja liquidada até doze meses após o período de relato.

Atribuição do benefício aos períodos de serviço

56 — Na determinação do valor presente das suas obrigações de benefícios definidos, do respetivo custo do serviço corrente e, quando aplicável, do custo do serviço passado, uma entidade deve atribuir o benefício aos períodos de serviço de acordo com a fórmula de benefícios do plano. Porém, se o serviço de um empregado nos anos mais recentes conduzir a um nível materialmente mais elevado de benefícios do que em anos mais antigos, uma entidade deve atribuir o benefício numa base de linha reta desde:

a) A data em que o serviço do empregado dá lugar pela primeira vez a benefícios segundo o plano (quer os benefícios estejam ou não condicionados por serviço futuro), até

b) À data em que o futuro serviço de um empregado não dará lugar a uma quantia material de benefícios adicionais segundo o plano, para além dos provenientes de novos aumentos de ordenado.

57 — O método da unidade de crédito projetada exige que uma entidade atribua benefício ao período corrente (a fim de determinar o

custo do serviço corrente) e aos períodos em curso e anteriores (a fim de determinar o valor presente das obrigações de benefícios definidos). Uma entidade atribui benefício aos períodos em que surge a obrigação de proporcionar benefícios pós-emprego. Essa obrigação vai surgindo à medida que os empregados prestam serviços em compensação de benefícios pós-emprego que a entidade espera pagar em futuros períodos de relato. As técnicas atuariais permitem que uma entidade mensure essa obrigação com fiabilidade suficiente para justificar o reconhecimento de um passivo.

58 — O serviço do empregado dá origem a uma obrigação segundo um plano de benefícios definidos mesmo que os benefícios estejam condicionados a um futuro emprego (por outras palavras, não estejam adquiridos). O serviço dos empregados antes da data de aquisição do direito ao benefício dá origem a uma obrigação construtiva porque no fim de cada período de relato sucessivo se reduz a quantidade de serviço futuro que um empregado tem de prestar antes de ter direito ao benefício. Ao mensurar a sua obrigação de benefícios definidos, uma entidade considera a probabilidade de que alguns empregados possam não satisfazer quaisquer requisitos de aquisição do direito ao benefício. De forma semelhante, embora determinados benefícios pós-emprego, por exemplo médicos, apenas se tornem pagáveis se ocorrer um acontecimento especificado quando o empregado já não está empregado, cria-se uma obrigação quando o empregado presta serviço que lhe proporcionará direito ao benefício se ocorrer o acontecimento especificado. A probabilidade de que o acontecimento especificado ocorra afeta a mensuração da obrigação, mas não determina se a obrigação existe ou não.

59 — A obrigação aumenta até à data em que o serviço adicional prestado pelo empregado deixe de dar lugar a uma quantia material de benefícios futuros. Portanto, todo o benefício é atribuído aos períodos que terminem em ou antes dessa data. O benefício é atribuído a períodos contabilísticos individuais segundo a forma de benefício do plano. Porém, se o serviço do empregado em anos posteriores conduzir a um nível materialmente mais elevado de benefício do que nos anos iniciais, uma entidade atribui o benefício numa base de linha reta até à data em que o serviço adicional do empregado deixe de dar lugar a uma quantia material de benefícios futuros. Isto deve-se a que o serviço do empregado durante a totalidade do período dará em última análise lugar a um benefício a esse nível mais alto.

60 — Quando a quantia de um benefício é uma proporção constante do ordenado final relativo a cada ano de serviço, os aumentos futuros dos ordenados afetarão a quantia necessária para liquidar a obrigação que existe relativamente ao serviço antes do fim do período de relato, mas não criam uma obrigação adicional. Portanto:

a) Para efeitos do parágrafo 56 b), os aumentos de ordenado não conduzem a benefícios adicionais, embora a quantia dos benefícios seja dependente do ordenado final; e

b) A quantia do benefício atribuído a cada período é uma proporção constante do ordenado ao qual o benefício está ligado.

Pressupostos atuariais

61 — Os pressupostos atuariais devem ser neutros e mutuamente compatíveis.

62 — Os pressupostos atuariais são as melhores estimativas da entidade das variáveis que determinarão o custo final de proporcionar benefícios pós-emprego. Os pressupostos atuariais compreendem:

a) Pressupostos demográficos acerca das características futuras dos atuais e antigos empregados (e seus dependentes) que sejam elegíveis para os benefícios. Os pressupostos demográficos tratam matérias como:

- i) A mortalidade (ver parágrafos 67 e 68);
- ii) As taxas de rotação, de incapacidade e de reforma antecipada dos empregados;
- iii) A proporção dos membros do plano com dependentes que serão elegíveis para os benefícios;
- iv) A proporção dos membros do plano que irão escolher cada opção de pagamento disponível nos termos do plano; e
- v) As taxas de utilização dos planos médicos;

b) Pressupostos financeiros, que tratam matérias como:

- i) A taxa de desconto (ver parágrafos 69-72);
- ii) Os níveis de benefícios, excluindo quaisquer custos dos benefícios a suportar pelos empregados, e os ordenados futuros (ver parágrafos 73-81);
- iii) No caso de benefícios médicos, os custos médicos futuros, incluindo os custos de tratamento dos pagamentos (ou seja, os custos que serão incorridos no processamento e resolução dos pedidos de pagamento, incluindo honorários de advogados e peritos) (ver parágrafos 82-84); e

iv) Os impostos a pagar pelo plano sobre as contribuições relativas a serviços anteriores à data de relato ou sobre benefícios decorrentes desses serviços.

63 — Os pressupostos atuariais são neutros se não forem nem imprudentes nem excessivamente conservadores.

64 — Os pressupostos atuariais são mutuamente compatíveis se refletirem os relacionamentos económicos entre fatores como a inflação, as taxas de aumento dos ordenados e as taxas de desconto. Por exemplo, todos os pressupostos que dependem de um dado nível de inflação (tais como pressupostos sobre taxas de juro e aumentos de ordenados e de benefícios) em qualquer dado período futuro pressupõem o mesmo nível de inflação nesse período.

65 — Uma entidade determina a taxa de desconto e outros pressupostos financeiros em termos nominais (declarados), salvo se forem mais credíveis estimativas em termos reais (ajustadas pela inflação), por exemplo, numa economia hiperinflacionária ou quando o benefício está indexado e existe um mercado ativo de obrigações indexadas da mesma moeda e prazo.

66 — Os pressupostos financeiros devem basear-se nas expectativas de mercado, no fim do período de relato, relativamente ao período durante o qual as obrigações deverão ser liquidadas.

Pressupostos atuariais: mortalidade

67 — Uma entidade deve determinar os seus pressupostos de mortalidade com base na sua melhor estimativa da mortalidade dos membros do plano durante e após o emprego.

68 — Para calcular o custo final do benefício, a entidade tem em consideração as variações previstas da mortalidade, por exemplo alterando as tabelas de mortalidade-padrão com estimativas quanto à melhoria das taxas de mortalidade.

Pressupostos atuariais: taxa de desconto

69 — A taxa usada para descontar as obrigações de benefícios pós-emprego (financiadas ou não financiadas) deve ser determinada por referência aos rendimentos de mercado no fim do período de relato para obrigações de alta qualidade de empresas. Nos países em que não haja um mercado estabelecido dessas obrigações, devem ser usados os rendimentos de mercado (no fim do período de relato) para as obrigações estatais. A moeda e o prazo das obrigações de empresas ou das obrigações estatais devem ser consistentes com a moeda e o prazo esperados das obrigações de benefícios pós-emprego.

70 — Um pressuposto atuarial que tem um efeito material é a taxa de desconto. A taxa de desconto reflete o valor temporal do dinheiro mas não o risco atuarial ou de investimento. Além disso, a taxa de desconto não reflete o risco de crédito específico da entidade suportado pelos seus credores, nem o risco de que a experiência futura possa diferir dos pressupostos atuariais.

71 — A taxa de desconto reflete o calendário estimado dos pagamentos de benefícios. Na prática, uma entidade consegue muitas vezes esse objetivo aplicando uma única taxa de desconto média ponderada que reflita o calendário e a quantia estimada dos pagamentos de benefícios e a moeda em que os benefícios vão ser pagos.

72 — Nalguns casos, não existe um mercado estabelecido para obrigações com uma maturidade suficientemente longa para corresponder com a maturidade estimada de todos os pagamentos de benefício. Em tais casos, uma entidade usa taxas de mercado correntes com o prazo apropriado para descontar pagamentos a prazos mais curtos, e estima a taxa de desconto para vencimentos mais longos extrapolando taxas de mercado correntes ao longo da curva de rendimentos. O valor presente total de uma obrigação de benefícios definidos não deverá ser particularmente sensível à taxa de desconto aplicada à porção dos benefícios pagável para além da maturidade final das obrigações de empresas ou das obrigações estatais disponíveis.

Pressupostos atuariais: ordenados, benefícios e custos médicos

73 — Uma entidade deve mensurar as suas obrigações de benefícios definidos numa base que reflita:

- a) Os benefícios estabelecidos nos termos do plano (ou que resultem de qualquer obrigação construtiva que vá para além desses termos) no fim do período de relato;
- b) Quaisquer aumentos estimados dos ordenados futuros que afetem os benefícios a pagar;
- c) O efeito de qualquer limite na participação do empregador no custo dos benefícios futuros;
- d) As contribuições dos empregados ou de partes terceiras que reduzam o custo final que esses benefícios representam para a entidade; e

e) Alterações futuras estimadas no nível de quaisquer benefícios estatais que afetem os benefícios pagáveis segundo um plano de benefícios definidos, se, e só se:

i) Essas alterações forem decretadas antes do fim do período de relato; ou

ii) Os dados históricos, ou outra evidência credível, indicarem que esses benefícios estatais se alterarão de forma previsível, por exemplo em linha com alterações futuras nos níveis gerais de preços ou dos ordenados.

74 — Os pressupostos atuariais refletem alterações em benefícios futuros que estejam estabelecidas nos termos formais do plano (ou de uma obrigação construtiva que vá para além desses termos) no fim do período de relato. Este é o caso quando, por exemplo:

a) A entidade tem um passado histórico de benefícios crescentes, por exemplo para mitigar os efeitos da inflação, e não existe indicação de que esta prática se alterará no futuro;

b) A entidade é obrigada, seja pelos termos formais de um plano (ou de uma obrigação construtiva que vá para além desses termos) ou pela legislação, a usar qualquer excedente do plano em benefício dos participantes do plano [ver parágrafo 94 c)]; ou

c) Os benefícios variam em função de objetivos de desempenho ou de outros critérios. Por exemplo, os termos do plano podem estabelecer que serão pagos benefícios reduzidos ou exigidas contribuições adicionais aos empregados se os ativos do plano forem insuficientes. A mensuração da obrigação reflete a melhor estimativa do efeito do objetivo de desempenho ou de outros critérios.

75 — Os pressupostos atuariais não refletem alterações em benefícios futuros que não estejam estabelecidas nos termos formais do plano (ou de uma obrigação construtiva) no fim do período de relato. Tais alterações resultarão em:

a) Custo do serviço passado, na medida em que alterem benefícios relativos ao serviço antes da alteração; e

b) Custo do serviço corrente para os períodos após a alteração, na medida em que alterem benefícios relativos a serviços após a alteração.

76 — As estimativas de aumentos de ordenados futuros tomam em conta a inflação, a experiência, as promoções e outros fatores relevantes, tais como a oferta e procura no mercado de emprego.

77 — Alguns planos de benefícios definidos limitam as contribuições exigidas a uma entidade. O custo final dos benefícios tem em conta o efeito de um tal limite das contribuições. O efeito de um limite das contribuições é determinado ao longo do mais curto dos seguintes períodos:

a) Duração estimada da entidade; e

b) Duração estimada do plano.

78 — Alguns planos de benefícios definidos exigem que os empregados ou partes terceiras contribuam para o custo do plano. As contribuições dos empregados reduzem o custo dos benefícios para a entidade. Uma entidade examina se as contribuições de partes terceiras reduzem o custo dos benefícios para a entidade, ou constituem um direito de reembolso conforme descrito no parágrafo 102. As contribuições dos empregados ou de partes terceiras encontram-se estabelecidas nos termos formais do plano (ou resultam de uma obrigação construtiva que vá para além desses termos), ou são discricionárias. As contribuições discricionárias dos empregados ou de partes terceiras reduzem o custo do serviço após o pagamento dessas contribuições para o plano.

79 — As contribuições dos empregados ou de partes terceiras estabelecidas nos termos formais do plano reduzem o custo do serviço (se estiverem associadas ao serviço) ou reduzem a remensuração do passivo (ativo) líquido de benefícios definidos (p. ex.: se forem necessárias contribuições para reduzir o défice resultante de perdas dos ativos do plano ou de perdas atuariais). As contribuições dos empregados ou de partes terceiras que digam respeito a serviços são atribuídas aos períodos de serviço como benefício negativo, de acordo com o parágrafo 56 (ou seja, o benefício líquido é atribuído de acordo com esse parágrafo).

80 — As alterações das contribuições dos empregados ou de partes terceiras que digam respeito a serviços resultam em:

a) Custo do serviço corrente e passado (se as alterações das contribuições dos empregados não estiverem estabelecidas nos termos formais de um plano e não resultarem de uma obrigação construtiva); e

b) Ganhos e perdas atuariais (se as alterações das contribuições dos empregados estiverem estabelecidas nos termos formais de um plano ou resultarem de uma obrigação construtiva).

81 — Alguns benefícios pós-emprego estão ligados a variáveis tais como o nível de benefícios das reformas estatais ou dos cuidados médicos

estatais. A mensuração de tais benefícios reflete a melhor estimativa de tais variáveis, com base em dados históricos e outros elementos credíveis.

82 — Os pressupostos acerca de custos médicos devem tomar em conta as alterações futuras estimadas no custo dos serviços médicos, resultantes não só da inflação como de alterações específicas nos custos médicos.

83 — A mensuração de benefícios médicos pós-emprego exige pressupostos acerca do nível e da frequência de futuros pedidos de pagamento e do custo de satisfazer esses pedidos. Uma entidade estima os custos médicos futuros com base em dados históricos acerca da própria experiência da entidade, suplementada sempre que necessário por dados históricos de outras entidades, de empresas de seguros, de fornecedores de serviços médicos ou de outras fontes. As estimativas dos custos médicos futuros consideram o efeito dos avanços tecnológicos, das alterações na utilização dos cuidados de saúde ou dos modelos de prestação desses cuidados e das alterações nas condições de saúde dos participantes do plano.

84 — O nível e a frequência dos pedidos de pagamento são particularmente sensíveis à idade, às condições de saúde e sexo dos empregados (e dos seus dependentes) e podem ser sensíveis a outros fatores, tais como a localização geográfica. Por conseguinte, os dados históricos são ajustados na medida em que o conjunto demográfico da população seja diferente do da população usada como base para esses dados. São também ajustados sempre que existam indícios credíveis de que as tendências históricas não continuarão a verificar-se.

Custo do serviço passado e ganhos e perdas aquando da liquidação

85 — Antes de determinar o custo do serviço passado, ou um ganho ou perda aquando da liquidação, uma entidade deve reavaliar o passivo (ativo) líquido de benefícios definidos usando o justo valor atual dos ativos do plano e pressupostos atuariais atuais (incluindo as taxas de juro de mercado correntes e outros preços de mercado correntes) que sejam reflexo dos benefícios oferecidos pelo plano antes da sua alteração, cancelamento antecipado ou liquidação.

86 — Uma entidade não precisa de distinguir entre o custo do serviço passado resultante de uma alteração ou de um cancelamento antecipado do plano e um ganho ou perda aquando da liquidação, se essas transações ocorrerem em conjunto. Em certos casos, uma alteração do plano ocorre antes da liquidação, nomeadamente quando uma entidade altera os benefícios de um plano e liquida os benefícios alterados mais tarde. Nesses casos, a entidade reconhece o custo do serviço passado antes de qualquer ganho ou perda aquando da liquidação.

87 — Ocorre uma liquidação juntamente com uma alteração do plano ou com um cancelamento antecipado se um plano for terminado de forma tal que a obrigação é liquidada e o plano deixa de existir. Porém, o término de um plano não é uma liquidação se o plano for substituído por um novo plano que ofereça benefícios que, em substância, sejam idênticos.

Custo do serviço passado

88 — O custo do serviço passado é a variação do valor presente da obrigação de benefícios definidos resultante de uma alteração ou do cancelamento antecipado do plano.

89 — Uma entidade deve reconhecer o custo do serviço passado como um gasto na mais antiga das seguintes datas:

a) Quando ocorre a alteração ou o cancelamento antecipado do plano; e
b) Quando a entidade reconhece os custos de reestruturação relacionados (ver NCRF 21) ou os benefícios de cessação (ver parágrafo 124).

90 — Uma alteração do plano ocorre quando uma entidade introduz ou retira um plano de benefícios definidos ou altera os benefícios a pagar ao abrigo de um plano de benefícios definidos existente.

91 — Um cancelamento antecipado ocorre quando uma entidade reduz significativamente o número de empregados cobertos por um plano. Um cancelamento antecipado pode decorrer de um evento isolado, como o encerramento de uma fábrica, a interrupção de uma operação ou a cessação ou suspensão de um plano.

92 — O custo do serviço passado pode ser positivo (quando os benefícios são introduzidos ou modificados de tal forma que o valor presente da obrigação de benefício definido aumente) ou negativo (quando os benefícios existentes são modificados de tal forma que o valor presente da obrigação de benefício definido diminua).

93 — Quando uma entidade reduz os benefícios a pagar segundo um plano de benefícios definidos existente e, ao mesmo tempo, aumenta outros benefícios a pagar segundo o plano para os mesmos empregados, a entidade trata a alteração como uma alteração líquida única.

94 — O custo do serviço passado exclui:

a) O efeito de diferenças entre os aumentos de ordenados reais e os anteriormente pressupostos na obrigação de pagar benefícios relativos ao serviço em anos anteriores (não há custo do serviço passado porque os pressupostos atuariais contemplam ordenados projetados);

b) As estimativas por defeito e por excesso de aumentos discricionários das pensões quando uma entidade tem uma obrigação construtiva de conceder tais aumentos (não há custo do serviço passado porque os pressupostos atuariais têm em conta tais aumentos);

c) As estimativas de melhorias de benefícios que resultem de ganhos atuariais ou do retorno dos ativos do plano que já foram reconhecidos nas demonstrações financeiras se a entidade estiver obrigada, quer pelos termos formais de um plano (ou por uma obrigação construtiva que vá para além desses termos) quer pela legislação, a usar qualquer excedente no plano em benefício dos seus participantes, mesmo se o aumento dos benefícios não tiver ainda sido formalmente concedido (não há custo do serviço passado porque o aumento resultante da obrigação é uma perda atuarial, ver parágrafo 74); e

d) O aumento de benefícios adquiridos (ou seja, benefícios não condicionados a futuro emprego, ver parágrafo 58) quando, na ausência de benefícios novos ou melhorados, os empregados satisfaçam os requisitos de aquisição do direito (não há custo do serviço passado porque a entidade reconheceu o custo estimado dos benefícios como custo do serviço corrente à medida que o serviço foi sendo prestado).

Ganhos e perdas aquando da liquidação

95 — O ganho ou perda aquando de uma liquidação é a diferença entre:

a) O valor presente da obrigação de benefícios definidos a liquidar, conforme determinado à data da liquidação; e

b) O preço da liquidação, incluindo quaisquer ativos do plano transferidos e quaisquer pagamentos efetuados diretamente pela entidade no âmbito da liquidação.

96 — Uma entidade deve reconhecer um ganho ou perda aquando da liquidação de um plano de benefícios definidos na data em que ocorrer a liquidação.

97 — Ocorre uma liquidação quando uma entidade celebra uma transação que elimina todas as futuras obrigações legais ou construtivas relativamente a parte ou a todos os benefícios proporcionados por um plano de benefícios definidos (com exceção de um pagamento de benefícios feito a, ou a favor de, empregados de acordo com os termos do plano e incluído nos pressupostos atuariais). Considera-se uma liquidação, por exemplo, uma transferência pontual de obrigações significativas do empregador segundo o plano para uma empresa de seguros através da aquisição de uma apólice de seguros; não se considera uma liquidação um pagamento único em dinheiro feito, nos termos do plano, aos participantes do plano, em troca dos seus direitos a receber determinados benefícios pós-emprego.

98 — Em alguns casos, uma entidade adquire uma apólice de seguros para financiar alguns ou todos os benefícios dos empregados relativos ao serviço dos empregados nos períodos corrente e anteriores. A aquisição de tal apólice não é uma liquidação se a entidade mantiver uma obrigação legal ou construtiva (ver parágrafo 34) de efetuar pagamentos adicionais se o segurador não pagar os benefícios dos empregados especificados na apólice de seguros. Os parágrafos 102-105 tratam do reconhecimento e mensuração dos direitos de reembolso de acordo com as apólices de seguros que não sejam ativos do plano.

Reconhecimento e mensuração: ativos do plano

Justo valor dos ativos do plano

99 — O justo valor de quaisquer ativos do plano é deduzido do valor presente da obrigação de benefícios definidos aquando da determinação do défice ou do excedente. Quando não estiver disponível um preço de mercado, o justo valor dos ativos do plano é estimado, por exemplo descontando os fluxos de caixa futuros esperados usando uma taxa de desconto que seja reflexo não só do risco associado aos ativos do plano como da maturidade ou data de alienação esperada desses ativos (ou, se não tiverem maturidade, ao período esperado até à liquidação da respetiva obrigação).

100 — Os ativos do plano excluem contribuições não pagas devidas ao fundo de financiamento pela entidade que relata, bem como quaisquer instrumentos financeiros não transferíveis emitidos pela entidade e detidos pelo fundo. Os ativos do plano são reduzidos de quaisquer passivos do fundo que não se relacionem com os benefícios dos empregados, por exemplo valores a pagar, comerciais ou outros, e passivos resultantes de instrumentos financeiros derivados.

101 — Quando os ativos do plano incluírem apólices de seguro elegíveis que correspondam exatamente à quantia e ao calendário de alguns

ou de todos os benefícios a pagar segundo o plano, o justo valor dessas apólices de seguro é considerado equivalente ao valor presente das respetivas obrigações (sob reserva de qualquer redução necessária se as quantias a receber segundo as apólices de seguro não forem recuperáveis na totalidade).

Reembolsos

102 — Quando, e só quando, for virtualmente certo que uma outra parte reembolsará alguns ou todas as despesas necessárias para liquidar uma obrigação de benefícios definidos, uma entidade deve:

a) Reconhecer o seu direito ao reembolso como um ativo separado. A entidade deve mensurar o ativo pelo justo valor;

b) Desagregar e reconhecer as variações no justo valor do seu direito ao reembolso da mesma maneira que as variações no justo valor dos ativos do plano (ver parágrafos 110 e 111). Os componentes do custo dos benefícios definidos reconhecido de acordo com o parágrafo 106 podem ser reconhecidos líquidos das quantias relativas às variações na quantia escriturada do direito ao reembolso.

103 — Por vezes, uma entidade está em condições de pedir que uma outra parte, tal como uma seguradora, pague parte ou a totalidade das despesas necessárias para liquidar uma obrigação de benefícios definidos. As apólices de seguros elegíveis, como definidas no parágrafo 8, são ativos do plano. Uma entidade contabiliza as apólices de seguros elegíveis da mesma maneira que os outros ativos do plano e o parágrafo 102 não se aplica (ver parágrafos 34-37 e 101).

104 — Quando uma apólice de seguro detida por uma entidade não for uma apólice de seguro elegível, não é um ativo do plano. Nesses casos, aplica-se o parágrafo 102: a entidade reconhece o seu direito ao reembolso de acordo com a apólice de seguro como um ativo separado e não como uma dedução ao determinar o défice ou excedente do benefício definido.

105 — Se o direito ao reembolso decorrer de uma apólice de seguros que corresponda exatamente à quantia e à data de todos ou de alguns dos benefícios a pagar segundo um plano de benefícios definidos, o justo valor do direito ao reembolso é considerado equivalente ao valor presente da respetiva obrigação (sob reserva de qualquer redução necessária se o reembolso não for recuperável na totalidade).

Componentes do custo dos benefícios definidos

106 — Uma entidade deve reconhecer os componentes do custo dos benefícios definidos como se segue, salvo na medida em que outra NCRF exija ou permita a sua inclusão no custo de um ativo:

a) O custo do serviço (ver parágrafos 52-98) nos resultados;

b) O juro líquido sobre o passivo (ativo) líquido de benefícios definidos (ver parágrafos 109-112) nos resultados; e

c) A remensuração do passivo (ativo) líquido de benefícios definidos (ver parágrafos 113-116) diretamente no capital próprio.

107 — Outras NCRF exigem a inclusão de determinados custos de benefícios dos empregados no custo dos ativos, tais como inventários ou ativos fixos tangíveis (ver NCRF 18 — Inventários e a NCRF 7 — Ativos Fixos Tangíveis). Quaisquer custos de benefícios pós-emprego incluídos no custo de tais ativos incluem a proporção apropriada dos componentes enumerados no parágrafo 106.

108 — A remensuração do passivo (ativo) líquido de benefícios definidos reconhecida diretamente no capital próprio não deve ser reclatificada nos resultados em períodos subsequentes. Contudo, a entidade pode transferir essas quantias reconhecidas diretamente no capital próprio dentro do âmbito do capital próprio.

Juro líquido sobre o passivo (ativo) líquido de benefícios definidos

109 — O juro líquido sobre o passivo (ativo) líquido de benefícios definidos obtém-se multiplicando o passivo (ativo) líquido de benefícios definidos pela taxa de desconto especificada no parágrafo 69, ambos determinados no início do período de relato anual, tendo em conta qualquer variação do passivo (ativo) líquido de benefícios definidos durante o período em consequência do pagamento de contribuições e benefícios.

110 — O juro líquido sobre o passivo (ativo) líquido de benefícios definidos pode ser considerado como incluindo os juros recebidos sobre os ativos do plano, os juros pagos sobre a obrigação de benefícios definidos e os juros referentes ao efeito do limite máximo de ativos referido no parágrafo 50.

111 — Os juros recebidos sobre os ativos do plano são um componente do retorno dos ativos do plano e obtém-se multiplicando o justo valor dos ativos do plano pela taxa de desconto especificada no parágrafo 69,

ambos determinados no início do período de relato anual, tendo em conta qualquer variação do passivo (ativo) líquido de benefícios definidos durante o período em consequência do pagamento de contribuições e benefícios. A diferença entre os juros recebidos sobre os ativos do plano e o retorno dos ativos do plano é incluída na remensuração do passivo (ativo) líquido de benefícios definidos.

112 — Os juros referentes ao efeito do limite máximo de ativos fazem parte da variação total do efeito do limite máximo de ativos e obtêm-se multiplicando o efeito do limite máximo de ativos pela taxa de desconto especificada no parágrafo 69, ambos determinados no início do período de relato anual. A diferença entre esse valor e a variação total do efeito do limite máximo de ativos é incluída na remensuração do passivo (ativo) líquido de benefícios definidos.

Remensuração do passivo (ativo) líquido de benefícios definidos

113 — A remensuração do passivo (ativo) líquido de benefícios definidos inclui:

- a) Os ganhos e perdas atuariais (ver parágrafos 114 e 115);
- b) O retorno dos ativos do plano (ver parágrafo 116), excluindo as quantias incluídas no juro líquido sobre o passivo (ativo) líquido de benefícios definidos (ver parágrafo 111); e
- c) Qualquer variação do efeito do limite máximo de ativos, excluindo as quantias incluídas no juro líquido sobre o passivo (ativo) líquido de benefícios definidos (ver parágrafo 112).

114 — Os ganhos e perdas atuariais resultam de aumentos ou diminuições no valor presente de uma obrigação de benefícios definidos em consequência de alterações nos pressupostos atuariais e de ajustamentos de experiência. As causas de ganhos e perdas atuariais incluem, por exemplo:

- a) Taxas inesperadamente altas ou baixas de rotação dos empregados, de reformas antecipadas ou de mortalidade ou de aumentos em ordenados, em benefícios (se os termos formais ou construtivos de um plano proporcionarem aumentos de benefícios inflacionários) ou custos médicos;
- b) O efeito de alterações nos pressupostos relativos às opções de pagamento dos benefícios;
- c) O efeito de alterações nas estimativas da futura rotação dos empregados, das reformas antecipadas ou da mortalidade ou dos aumentos em ordenados, em benefícios (se os termos formais ou construtivos de um plano proporcionarem aumentos de benefícios inflacionários) ou custos médicos; e
- d) O efeito de alterações na taxa de desconto.

115 — Os ganhos e perdas atuariais não incluem as alterações do valor presente da obrigação de benefícios definidos que resultem da introdução, alteração, cancelamento antecipado ou liquidação do plano de benefícios definidos, ou de alterações dos benefícios a pagar ao abrigo do plano de benefícios definidos. Essas alterações resultam em custos de serviços passados ou em ganhos ou perdas aquando da liquidação.

116 — Para determinar o retorno dos ativos do plano, a entidade deduz os custos de gestão dos ativos do plano e quaisquer impostos a pagar pelo próprio plano que não sejam impostos incluídos nos pressupostos atuariais usados para mensurar a obrigação de benefícios definidos (parágrafo 62). Os outros custos administrativos não são deduzidos do retorno dos ativos do plano.

Apresentação

Compensação

117 — Uma entidade deve compensar um ativo relativo a um plano com um passivo relativo a outro plano quando, e só quando, a entidade:

- a) Tiver um direito legalmente executável de usar um excedente de um plano para liquidar obrigações do outro plano; e
- b) Pretender liquidar as obrigações numa base líquida ou realizar o excedente de um plano e liquidar a sua obrigação de acordo com o outro plano em simultâneo.

Componentes do custo dos benefícios definidos

118 — O parágrafo 106 exige que uma entidade reconheça o custo do serviço e o juro líquido sobre o passivo (ativo) líquido de benefícios definidos nos resultados. Esta Norma não especifica de que modo uma entidade deve apresentar o custo do serviço corrente e o juro líquido sobre o passivo (ativo) líquido do benefício definido.

Outros benefícios a longo prazo dos empregados

119 — 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 jubilação ou por outro serviço duradouro;
- c) Benefícios a longo prazo de incapacidade;
- d) Participação nos lucros e bónus pagáveis doze meses ou mais após o fim do período no qual os empregados prestam o respetivo serviço; e
- e) Remunerações diferidas pagas doze meses ou mais após o fim do período no qual seja obtida.

120 — 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. Por estas razões, esta Norma exige um método simplificado de contabilização para outros benefícios a longo prazo dos empregados. Contrariamente à contabilização exigida para os benefícios pós-emprego, este método não reconhece a remensuração diretamente no capital próprio.

Reconhecimento e mensuração

121 — 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 ativos do plano (se o houver) dos quais as obrigações devem ser liquidadas diretamente.

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

- a) Custo dos serviços;
- b) Custo de juros;
- c) Remensuração do passivo (ativo) líquido dos outros benefícios a longo prazo;
- d) Ganhos e perdas atuariais, que devem ser todos imediatamente reconhecidos;
- e) Custo do serviço passado, que deve ser todo imediatamente reconhecido; e
- f) Efeito de quaisquer cortes ou liquidações.

123 — Uma forma de outros benefícios a longo prazo dos empregados é o 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 reflete 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

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

Reconhecimento

125 — Uma entidade deve reconhecer um passivo e um gasto relativo aos benefícios de cessação de emprego na mais antiga das seguintes datas:

- a) Quando a entidade já não pode retirar a oferta de tais benefícios; e
- b) Quando a entidade reconhece os custos de uma reestruturação que se inscreve no âmbito da NCRF 21 e que implica o pagamento de benefícios de cessação de emprego.

126 — No caso dos benefícios de cessação pagáveis em consequência da decisão de uma entidade cessar o emprego de um empregado, a entidade deixa de poder retirar a oferta a partir do momento em que comunica aos empregados visados um plano de cessação que cumpra todos os seguintes critérios:

- a) As medidas necessárias para executar o plano tornam improvável que o plano venha a sofrer alterações significativas;

b) O plano identifica o número de empregados cujo emprego se pretende cessar, as respetivas categorias profissionais ou funções e a sua localização (mas o plano não tem de identificar cada empregado individual), bem como a data de execução prevista;

c) O plano estipula os benefícios de cessação que os empregados irão receber com um grau de detalhe suficiente para permitir aos empregados determinar o tipo e a quantia dos benefícios que irão receber quando o seu emprego cessar.

127 — 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

128 — Uma entidade deve mensurar os benefícios de cessação de emprego no reconhecimento inicial, e deve mensurar e reconhecer as alterações subsequentes de acordo com a natureza do benefício do empregado, mas se os benefícios de cessação forem um alargamento dos benefícios pós-emprego, a entidade deve aplicar os requisitos dos benefícios pós-emprego. Caso contrário:

a) Se for de esperar que os benefícios de cessação sejam liquidados na totalidade até doze meses após o fim do período de relato anual em que o benefício de cessação é reconhecido, a entidade deve aplicar os requisitos dos benefícios a curto prazo dos empregados;

b) Se não for de esperar que os benefícios de cessação sejam liquidados na totalidade até doze meses após o fim do período de relato anual em que o benefício de cessação é reconhecido, a entidade deve aplicar os requisitos dos outros benefícios a longo prazo dos empregados.

Uma vez que os benefícios de cessação não são concedidos em troca de um serviço, os parágrafos 56 a 60 relativos à atribuição do benefício aos períodos de serviço não se aplicam.

Data de eficácia

129 — Uma entidade deve aplicar esta Norma a partir do primeiro período que se inicie em ou após 1 de janeiro de 2016.

130 — No período que se inicie em ou após 1 de janeiro de 2016, aquando da utilização desta Norma, as entidades deverão proceder à aplicação prospetiva a que se referem os parágrafos 22 e 24 da NCRF 4 — Políticas Contabilísticas — Alterações nas Estimativas Contabilísticas e Erros, e divulgar no Anexo as quantias que não sejam comparáveis.

131 — Esta Norma substitui a NCRF — 28 Benefícios dos Empregados, constante do Aviso n.º 15655/2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 173, de 7 de setembro de 2009.

Apêndice

Exemplo ilustrativo dos parágrafos 15 e 16

Uma entidade tem 100 empregados, cada um dos quais tem direito a cinco dias úteis de baixa por doença paga em cada ano. As baixas por doença não utilizadas podem ser reportadas durante um ano de calendário. As baixas por doença são retiradas em primeiro lugar do direito do ano em curso e em seguida de qualquer saldo reportado do ano anterior (uma base LIFO). Em 31 de dezembro de 20X1, o direito não utilizado médio é de dois dias por empregado. A entidade espera, com base na experiência passada que se mantenha, que 92 empregados não tirarão mais de cinco dias de baixa por doença paga em 20X2 e que os restantes oito empregados tirarão uma média de seis dias e meio cada um.

A entidade espera pagar um adicional de 12 dias de baixa por doença em consequência do direito não utilizado acumulado em 31 de dezembro de 20X1 (um dia e meio cada, para oito empregados). Por conseguinte, a entidade reconhece um passivo igual ao pagamento de 12 dias de baixa por doença.

Exemplo ilustrativo do parágrafo 19

Um plano de participação nos lucros exige que uma entidade pague uma proporção especificada do seu lucro anual aos empregados que a serviram durante o ano. Se nenhum dos empregados sair durante o ano, o total dos pagamentos de participação nos lucros será de 3 % do lucro. A entidade estima que a rotação de pessoal reduzirá os pagamentos a 2,5 % do lucro. A entidade reconhece um passivo e um gasto de 2,5 % do lucro.

Exemplo ilustrativo do parágrafo 54

Um benefício de quantia única é pagável na cessação de serviço e igual a 1 % do ordenado final por cada ano de serviço. O ordenado no ano 1 é de 10 000 UM e presume-se um aumento anual de 7 % (composto). A taxa de desconto utilizada é de 10 % ao ano. A tabela que se segue mostra como a obrigação se constitui para um empregado cuja saída está prevista no final do ano 5, pressupondo que não há alterações nos pressupostos atuariais. Por razões de simplificação, este exemplo ignora o ajustamento adicional necessário para refletir a probabilidade de o empregado deixar a entidade mais cedo ou mais tarde do que o previsto.

Ano	1 UM	2 UM	3 UM	4 UM	5 UM
Benefício atribuído a					
Anos anteriores	0	131	262	393	524
Ano em curso (1 % do ordenado final)	131	131	131	131	131
Anos em curso e anteriores	131	262	393	524	655
Obrigação inicial	-	89	196	324	476
Juro a 10 %	-	9	20	33	48
Custo do serviço corrente	89	98	108	119	131
Obrigação final	89	196	324	476	655

Notas

1 — A obrigação inicial é o valor presente do benefício atribuído a anos anteriores.

2 — O custo do serviço corrente é o valor presente do benefício atribuído ao ano em curso.

3 — A obrigação final é o valor presente do benefício atribuído aos anos em curso e anteriores.

Exemplos ilustrativos do parágrafo 57

1 — Um plano de benefícios definidos proporciona um benefício de quantia única de 100 UM pagável no momento da reforma por cada ano de serviço. É atribuído um benefício de 100 UM a cada ano. O custo do serviço corrente tem o valor presente de 100 UM. O valor presente da obrigação de benefício definido é o valor presente de 100 UM, multiplicado pelo número de anos de serviço até ao fim do período de relato. Se o benefício for pagável imediatamente quando o empregado deixa a entidade, o custo do serviço corrente e o valor presente da obrigação de benefício definido refletem a data em que se prevê a saída do empregado. Assim, devido ao efeito de desconto, essas quantias são inferiores às quantias que seriam determinadas se o empregado saísse no fim do período de relato.

2 — Um plano proporciona uma pensão mensal de 0,2 % do ordenado final por cada ano de serviço. A pensão é pagável a partir dos 65 anos. É atribuído a cada ano de serviço um benefício igual ao valor presente, à data prevista de reforma, de uma pensão mensal de 0,2 % do ordenado final estimado, pagável a partir da data prevista de reforma e até à data prevista de morte. O custo do serviço corrente é o valor presente desse benefício. O valor presente da obrigação de benefício definido é o valor presente dos pagamentos mensais da pensão de 0,2 % do ordenado final, multiplicado pelo número de anos de serviço até ao fim do período de relato. O custo do serviço corrente e o valor presente da obrigação de benefício definido são descontados porque os pagamentos da pensão só começam aos 65 anos.

Exemplos ilustrativos do parágrafo 58

1 — Um plano paga um benefício de 100 UM por cada ano de serviço. Os benefícios adquirem-se após 10 anos de serviço. É atribuído um benefício de 100 UM a cada ano. Em cada um dos dez primeiros anos o custo do serviço corrente e o valor presente da obrigação refletem a probabilidade de que o empregado possa não completar 10 anos de serviço.

2 — Um plano paga um benefício de 100 UM por cada ano de serviço, excluindo o serviço antes dos 25 anos de idade. Os benefícios adquirem-se imediatamente. Nenhum benefício é atribuído ao serviço antes dos 25 anos porque o serviço antes dessa data não dá lugar a benefícios (condicionados ou não condicionados). É atribuído um benefício de 100 UM a cada ano subsequente.

Exemplos ilustrativos do parágrafo 59

1 — Um plano paga um benefício de quantia única de 1 000 UM que se adquire após 10 anos de serviço. O plano não prevê qualquer benefício adicional para o serviço subsequente. Um benefício de 100 UM

(1 000 UM a dividir por dez) é atribuído a cada um dos primeiros 10 anos. O custo do serviço corrente em cada um dos 10 primeiros anos reflete a probabilidade de que o empregado não complete 10 anos de serviço. Nenhum benefício é atribuído a anos subsequentes.

2 — Um plano paga um benefício de reforma de quantia única de 2 000 UM a todos os empregados que ainda estejam empregados aos 55 anos após vinte anos de serviço, ou que ainda estejam empregados aos 65, independentemente da duração do seu serviço. Para os empregados que sejam admitidos antes dos 35, o serviço começa a dar lugar aos benefícios segundo o plano aos 35 anos (um empregado pode sair com 30 anos e regressar aos 33 sem efeito na quantia ou calendário dos benefícios). Esses benefícios estão condicionados a serviço futuro. O serviço para além dos 55 também não dará lugar a uma quantia material de benefícios futuros. Para estes empregados, a entidade atribui um benefício de 100 UM (2 000 UM a dividir por 20) a cada ano entre os 35 e os 55 anos de idade. Para os empregados que sejam admitidos entre os 35 e os 45 anos, o serviço para além de 20 anos não dará lugar a qualquer quantia material de benefícios adicionais. Para esses empregados, a entidade atribui um benefício de 100 (2 000 a dividir por 20) a cada um dos primeiros 20 anos. Para um empregado que seja admitido aos 55, o serviço para além de 10 anos não dará lugar a qualquer quantia material de benefícios futuros. Para este empregado, a entidade atribui um benefício de 200 UM (2 000 UM a dividir por 10) a cada um dos 10 primeiros anos. Para todos os empregados, o custo do serviço corrente e o valor presente da obrigação refletem a probabilidade de que o empregado possa não completar o necessário período de serviço.

3 — Um plano médico pós-emprego reembolsa 40 % dos custos médicos pós-emprego de um empregado se o mesmo sair depois de mais de dez e menos de vinte anos de serviço e 50 % desses custos se o empregado sair após vinte ou mais anos de serviço. Segundo a fórmula de benefícios do plano, a entidade atribui 4 % do valor presente dos custos médicos esperados (40 % a dividir por dez) a cada um dos primeiros 10 anos e 1 % (10 % a dividir por 10) a cada um dos segundos 10 anos. O custo do serviço corrente em cada ano reflete a probabilidade de que o empregado possa não completar o período de serviço necessário para obter parte ou a totalidade dos benefícios. Para os empregados que se espera venham a sair passados menos de dez anos, nenhum benefício é atribuído.

4 — Um plano médico pós-emprego reembolsa 10 % dos custos médicos pós-emprego de um empregado se um empregado sair depois de mais de dez e menos de vinte anos de serviço e 50 % desses custos se o empregado sair após vinte ou mais anos de serviço. O serviço em anos posteriores conduzirá a um nível de benefícios materialmente mais elevado do que em anos recentes. Portanto, para os empregados que se espera venham a sair após vinte ou mais anos, a entidade atribui o benefício numa base de linha reta segundo o parágrafo 57. O serviço para além de vinte anos não dará lugar a qualquer quantia material de benefícios futuros. Portanto, o benefício atribuído a cada um dos primeiros vinte anos é de 2,5 % do valor presente dos custos médicos esperados (50 % a dividir por vinte). Para os empregados que se espere venham a sair entre os dez e vinte anos, o benefício atribuído a cada um dos primeiros 10 anos é de 1 % do valor presente dos custos médicos esperados. Para estes empregados, nenhum benefício é atribuído ao serviço entre o final do décimo ano e a data estimada de saída. Para os empregados que se espera venham a sair passados menos de dez anos, nenhum benefício é atribuído.

Exemplo ilustrativo do parágrafo 60

Os empregados têm direito a um benefício de 3 % do ordenado final por cada ano de serviço antes dos 55 anos. O benefício de 3 % do ordenado final estimado é atribuído a cada ano até aos 55. Esta é a data em que o serviço adicional prestado pelo empregado não dará lugar a qualquer quantia material de benefícios adicionais segundo o plano. Nenhum benefício é atribuído ao serviço após essa idade.

Exemplo ilustrativo dos parágrafos 124-128

Contexto

Na sequência de uma aquisição recente, uma entidade planeia encerrar uma fábrica dentro de dez meses e, nessa altura, cessar o emprego de todos os empregados remanescentes dessa fábrica. Uma vez que a entidade necessita das competências dos empregados da fábrica para terminar alguns contratos, anuncia um plano de cessação nos seguintes termos. Cada empregado que permanecer na empresa e prestar serviço até ao encerramento da fábrica receberá, à data da cessação do emprego, um pagamento em dinheiro de 30 000 UM. Os empregados que saírem antes do encerramento da fábrica receberão 10 000 UM. A fábrica tem 120 empregados. À data em que anuncia o plano, a entidade espera que 20 dos empregados saiam antes do encerramento da fábrica. Assim, o

total dos fluxos de saída de caixa previstos nos termos do plano ascende a 3 200 000 UM (ou seja, $20 \times 10\,000\text{ UM} + 100 \times 30\,000\text{ UM}$). Conforme exigido no parágrafo 160, a entidade contabiliza os benefícios concedidos em troca da cessação de emprego como benefícios de cessação e contabiliza os benefícios concedidos em troca de serviços como benefícios a curto prazo dos empregados.

Benefícios de cessação de emprego

O benefício concedido em troca da cessação de emprego é de 10 000 UM. Esta é a quantia que uma entidade teria de pagar pela cessação do emprego, independentemente de os empregados continuarem a prestar serviço até ao encerramento da fábrica ou saírem antes do encerramento. Ainda que os empregados possam sair antes do encerramento, a cessação do emprego de todos os empregados é consequência da decisão tomada pela entidade de encerrar a fábrica e de cessar o seu emprego (ou seja, todos os empregados cessarão o emprego quando a fábrica encerrar). Por isso, a entidade reconhece um passivo de 1 200 000 UM (isto é, $120 \times 10\,000\text{ UM}$) relativo aos benefícios de cessação concedidos de acordo com o plano de benefícios dos empregados, à data em que o plano de cessação é anunciado ou à data em que a entidade reconhece os custos de reestruturação associados ao encerramento da fábrica, consoante o que ocorrer primeiro.

Benefícios concedidos em troca de serviço

Os benefícios adicionais que os empregados receberão se prestarem serviço durante o período completo de dez meses são concedidos em troca dos serviços prestados durante esse período. A entidade contabiliza-os como benefícios a curto prazo dos empregados, porque espera liquidá-los até doze meses após o fim do período de relato anual. Neste exemplo, não se exige o desconto, pelo que é reconhecido um gasto de 200 000 UM (isto é, $2\,000\,000\text{ UM} \div 10$) em cada mês durante o período de serviço de dez meses, com um aumento correspondente da quantia escriturada do passivo.