

NCP 19 — Benefícios dos Empregados

1 — Objetivo

1 — O objetivo desta Norma é prescrever a contabilização e divulgação dos benefícios dos empregados. A Norma exige que uma entidade reconheça:

(a) Um passivo quando um empregado prestou serviços em troca de benefícios dos empregados a pagar no futuro; e

(b) Um gasto quando a entidade consumir os benefícios económicos ou o potencial de serviço decorrente dos serviços prestados em troca de benefícios dos empregados.

2 — Âmbito

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

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

4 — Os benefícios dos empregados a que esta Norma se aplica incluem os proporcionados:

(a) Segundo planos formais ou outros acordos formais entre uma entidade e empregados individuais, grupos de empregados ou seus representantes; ou

(b) Segundo requisitos legais, ou através de acordos setoriais, pelos quais se exige que as entidades contribuam para planos nacionais, setoriais ou outros.

5 — Os benefícios dos empregados incluem:

(a) Benefícios de curto prazo, tais como salários, ordenados e contribuições para a Caixa Geral de Aposentações ou Segurança Social, férias anuais pagas e ausências por doença pagas, gratificações e outros prémios associados a resultados ou desempenho (se pagáveis dentro de 12 meses após a data de relato) e benefícios não monetários

(tais como cuidados médicos, alojamento, automóveis e bens ou serviços grátis ou subsidiados) a empregados correntes.

(b) Benefícios pós-emprego, tais como pensões, outros benefícios de reforma, seguros de vida pós-emprego e cuidados médicos pós-emprego;

(c) Outros benefícios a longo prazo dos empregados, que podem incluir licença por serviço prolongado ou licença sabática, por jubilação ou outros benefícios por serviço prolongado, benefícios por incapacidade prolongada e, se não forem pagáveis totalmente dentro de 12 meses após a data de relato, gratificações e outros prémios associados a resultados ou desempenho; e

(d) Benefícios de cessação de emprego.

Porque cada categoria anteriormente identificada nas alíneas (a) a (d) tem características diferentes, a Norma estabelece requisitos separados para cada uma delas.

6 — Os benefícios dos empregados incluem os benefícios proporcionados quer aos empregados, quer aos seus dependentes e podem ser liquidados através de pagamentos (ou através do fornecimento de bens ou serviços) feitos diretamente aos empregados, aos respetivos cônjuges, filhos ou outros dependentes, ou a outros, tais como companhias de seguros.

7 — Um empregado pode prestar serviços a uma entidade numa base de tempo integral, parcial, permanente, eventual ou temporário. Para a finalidade desta Norma, os empregados compreendem pessoas chave da gestão como definido na NCP20 — Divulgações de Partes Relacionadas.

3 — Definições

8 — Os seguintes termos são usados nesta Norma com os significados indicados:

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

(a) Ajustamentos de experiência (efeitos das diferenças entre os pressupostos atuariais anteriores e o que realmente ocorreu); e

(b) Os efeitos de alterações nos pressupostos atuariais.

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 (um fundo) que esteja legalmente separada da entidade que relata e exista exclusivamente para pagar ou financiar benefícios dos empregados; e

(b) Estejam disponíveis para serem usados exclusivamente para pagar ou financiar os benefícios dos empregados, não estejam disponíveis para os credores da entidade que relata (mesmo em caso de falência), e não possam ser devolvidos à entidade que relata a menos que:

(i) Os ativos remanescentes do fundo sejam suficientes para satisfazer todas as obrigações relacionadas com benefícios dos empregados do plano ou da entidade que relata; ou

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

Custo do serviço inclui:

(a) Custo do serviço corrente que é o aumento no valor presente da obrigação de benefícios definidos resultante do serviço do empregado no período corrente.

(b) Custo dos serviços passados que é a alteração no valor presente da obrigação de benefícios definidos relativa a serviço dos empregados de 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).

(c) Qualquer ganho ou perda aquando da liquidação.

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

Planos de contribuição definida são planos de benefícios pós-emprego segundo os quais uma entidade paga contribuições fixas para uma entidade separada (um fundo) e não terá qualquer obrigação legal ou construtiva de pagar contribuições adicionais se o fundo não tiver ativos suficientes para pagar todos os benefícios dos empregados relativos aos serviços que prestaram no período corrente e em períodos anteriores.

Benefícios dos empregados são todas as formas de retribuição dada por uma entidade em troca dos serviços prestados pelos empregados.

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

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.

Passivo (ativo) líquido de benefícios definidos é o défice (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) O valor presente da obrigação de benefícios definidos, menos

(b) O justo valor dos ativos do plano (caso existam).

Outros benefícios a longo prazo dos empregados são benefícios dos empregados (que não sejam benefícios pós-emprego e benefícios de cessação de emprego) que não se vencem integralmente dentro de 12 meses após a data de relato em que os empregados prestam o respetivo serviço

Ativos do plano compreendem:

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

(b) Apólices de seguro que se qualifiquem.

Benefícios pós-emprego são benefícios dos empregados (que não sejam benefícios de cessação de emprego) que sejam pagáveis após o término do emprego.

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

Valor presente de uma obrigação de benefícios definidos é o valor presente, sem deduzir quaisquer ativos do plano, dos pagamentos futuros que se espera sejam exigidos para

liquidar a obrigação resultante do serviço dos empregados no período corrente e nos períodos anteriores.

Uma apólice de seguro que se qualifica é uma apólice de seguro emitida por uma seguradora que não seja uma parte relacionada da entidade que relata, se os rendimentos da apólice:

(a) Só puderem ser usados para pagar ou financiar benefícios dos empregados segundo um plano de benefícios definidos; e

(b) Não estiverem disponíveis para os credores da entidade que relata (mesmo no caso de falência) e não puderem ser pagos à entidade que relata, salvo se:

(i) Os rendimentos representarem ativos excedentários que não são necessários para a apólice satisfazer todas as obrigações de benefícios dos empregados relacionadas; ou

(ii) Os rendimentos forem devolvidos à entidade que relata para a reembolsar de benefícios dos empregados já pagos.

O retorno dos ativos do plano compreende os juros, dividendos e outros rendimentos derivados dos ativos do plano, juntamente com os ganhos ou perdas realizados e não realizados dos ativos do plano, menos quaisquer custos de gestão dos ativos do plano (que não sejam os incluídos nos pressupostos atuariais usados para mensurar a obrigação de benefícios definidos) e menos qualquer imposto a pagar pelo próprio plano.

Benefícios de curto prazo dos empregados são benefícios dos empregados (que não sejam benefícios de cessação de emprego) que se vencem dentro de 12 meses após a data de relato em que os empregados prestam o respetivo serviço.

Benefícios de cessação de emprego são benefícios dos empregados a pagar em resultado:

(a) De uma decisão da entidade para cessar o emprego do empregado antes da data normal de reforma; ou

(b) De uma decisão do empregado para aceitar uma saída voluntária em troca desses benefícios.

Benefícios adquiridos pelos empregados são benefícios dos empregados que não estão condicionados ao seu emprego futuro.

4 — Benefícios de curto prazo dos empregados

9 — Os benefícios de curto prazo dos empregados incluem itens tais como:

(a) Salários, ordenados e contribuições para a segurança social;

(b) Ausências permitidas de curto prazo remuneradas (tais como férias anuais pagas e baixas por doença pagas) em que a compensação pelas ausências ocorre dentro de 12 meses após a data de relato em que os empregados prestam o respetivo serviço;

(c) Gratificações relacionadas com o desempenho e participações nos resultados a pagar dentro de 12 meses após a data de relato em que os empregados prestam o respetivo serviço; e

(d) Benefícios não monetários (tais como cuidados médicos, alojamento, automóvel e bens ou serviços grátis ou subsidiados) dos atuais empregados.

10 — A contabilização de benefícios de curto prazo dos empregados é geralmente linear porque não são

necessários pressupostos atuariais para mensurar a obrigação ou o custo e não há possibilidade de qualquer ganho ou perda atuarial. Além disso, as obrigações de benefícios de curto prazo dos empregados são mensuradas numa base não descontada.

11 — 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.

4.1 — Reconhecimento e mensuração

4.1.1 — Todos os benefícios de curto prazo dos empregados

12 — Quando um empregado tiver prestado serviços a uma entidade durante um período contábilístico, a entidade deve reconhecer a quantia não descontada dos benefícios de curto prazo dos empregados que se espera pagar em troca desse serviço:

(a) Como um passivo (acréscimo de gastos), 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 em que o pré-pagamento conduza, por exemplo, a uma redução em pagamentos futuros ou numa devolução de dinheiro; e

(b) Como um gasto, a menos que outra Norma exija ou permita a inclusão dos benefícios no custo de um ativo (ver, por exemplo, a NCP 10 — Inventários e a NCP 5 — Ativos Fixos Tangíveis).

Os parágrafos 13, 16 e 19 explicam como uma entidade deve aplicar este requisito a benefícios de curto prazo dos empregados na forma de ausências remuneradas e de planos de gratificações relacionadas com o desempenho e participações nos resultados.

4.1.2 — Ausências de curto prazo remuneradas

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

(a) No caso de ausências remuneradas acumuladas, quando o empregado prestar serviço que aumente o seu direito a futuras ausências remuneradas;

(b) No caso de ausências remuneradas não acumuladas, quando ocorrer a ausência.

14 — Uma entidade pode remunerar empregados por ausência por várias razões incluindo férias, doença e incapacidade a curto prazo, parentalidade, serviço em tribunal e serviço militar. O direito a ausências remuneradas subdivide-se em duas categorias:

- (a) Acumuláveis; e
- (b) Não acumuláveis.

15 — As ausências remuneradas acumuláveis são as que são transportadas e podem ser usadas em períodos futuros, se o direito do período corrente não for usado

na totalidade. As ausências remuneradas acumuláveis podem ser adquiridas (ou seja, os empregados têm direito a um pagamento a dinheiro pelos direitos não utilizados ao deixarem a entidade) ou não adquiridas (quando os empregados não têm direito a um pagamento a dinheiro quando deixarem a entidade). À medida que os empregados prestam serviço que aumente o seu direito a ausências remuneradas futuras surge uma obrigação. A obrigação existe, e é reconhecida, mesmo que as ausências remuneradas sejam não adquiridas, embora a possibilidade de os empregados poderem sair antes de usarem um direito não adquirido acumulado afete a mensuração dessa obrigação.

16 — Uma entidade deve mensurar o custo esperado de ausências remuneradas acumuláveis como a quantia adicional que a entidade espera pagar em consequência do direito não utilizado que tenha acumulado à data de relato.

17 — O método especificado no parágrafo anterior mensura a obrigação como a quantia dos pagamentos adicionais que se espera que surjam devido exclusivamente ao facto de os benefícios acumularem. Em muitos casos, uma entidade pode não necessitar de fazer cálculos detalhados para estimar que não existe obrigação material para ausências remuneradas não utilizadas. Por exemplo, uma obrigação de baixa por doença só é provável ser material se existir um conhecimento formal ou informal de que a baixa por doença não utilizada possa ser tomada como férias.

18 — As ausências remuneradas não acumuláveis não se transportam. Elas expiram se o direito do período corrente não for usado totalmente e não dão o direito aos empregados a um pagamento a dinheiro pelo direito não utilizado quando deixarem a entidade. É este geralmente o caso do pagamento por doença (na medida em que o direito passado não utilizado não aumenta futuros direitos), licença de parentalidade e ausências remuneradas por serviço em tribunal ou por serviço militar. Uma entidade não reconhece qualquer passivo ou gasto até o momento da falta, porque o serviço do empregado não aumenta a quantia de benefício.

4.1.3 — Gratificações relacionadas com o desempenho e participações nos resultados

19 — Uma entidade deve reconhecer o custo esperado de pagamentos de gratificações relacionadas com o desempenho e participações nos resultados segundo o parágrafo 12 quando, e apenas quando:

(a) A entidade tenha uma obrigação 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 apenas quando, não houver alternativa realista senão fazer os pagamentos.

20 — Algumas entidades públicas podem ter planos de gratificações que estejam relacionados com objetivos de prestação de serviço ou de desempenho. Segundo tais planos, os empregados recebem quantias especificadas, dependentes de uma avaliação da sua contribuição para a consecução dos objetivos da entidade ou de um segmento da entidade. Em alguns casos, tais planos podem ser aplicáveis a grupos de empregados, nomeadamente

quando o desempenho é avaliado para todos ou para alguns empregados de um determinado segmento, em vez de ser numa base individual. Devido aos objetivos das entidades públicas, os planos de participação nos resultados são menos comuns neste setor do que nas entidades orientadas para o lucro. Algumas entidades públicas podem não ter esquemas de participação nos resultados, mas podem avaliar o desempenho face a dados de base financeira tais como a geração de fluxos de rendimentos e a consecução de metas orçamentais.

21 — Alguns planos de gratificações podem acarretar pagamentos a todos os empregados que prestaram serviços num período de relato, mesmo que tenham deixado a entidade antes da data de relato. Porém, segundo outros planos, os empregados só recebem pagamentos se permanecerem na entidade durante um período especificado, por exemplo, se prestarem serviço durante a totalidade do período de relato. Tais planos criam uma obrigação construtiva visto que os empregados prestam serviços que aumentam a quantia a pagar se permanecerem em serviço até a data de relato especificado. A mensuração de tais obrigações construtivas reflete a possibilidade de que alguns empregados possam sair sem receber pagamentos de participação nos resultados.

22 — O parágrafo 24 proporciona mais condições que têm de ser satisfeitas antes de uma entidade poder reconhecer o custo esperado de pagamentos baseados no desempenho, pagamentos de gratificações e pagamentos de participação nos resultados.

23 — Uma entidade pode não ter uma obrigação legal de pagar uma gratificação. Apesar de tudo, em alguns casos, uma entidade tem uma prática de pagar gratificações. Nestes casos, a entidade tem uma obrigação construtiva porque a entidade não tem alternativa realista senão pagar a gratificação. A mensuração da obrigação construtiva reflete a possibilidade de alguns empregados poderem sair sem receber uma gratificação.

24 — Uma entidade pode fazer uma estimativa fiável da sua obrigação legal ou construtiva segundo um esquema de pagamentos de gratificações relacionadas com o desempenho e participações nos resultados se, e apenas se:

(a) Os termos formais do plano contiverem uma fórmula para determinar a quantia do benefício;

(b) A entidade tiver determinado as quantias a pagar antes das demonstrações financeiras serem autorizadas para emissão; ou

(c) A prática passada der clara evidência da quantia da obrigação construtiva da entidade.

25 — Uma obrigação segundo pagamentos de gratificações relacionadas com o desempenho e participações nos resultados decorre do serviço de empregados e é reconhecida como um gasto nos resultados.

26 — Se os pagamentos de gratificações relacionadas com o desempenho e participações nos resultados não forem totalmente devidos dentro de 12 meses após a data de relato em que os empregados prestam o respetivo serviço, esses pagamentos são benefícios a longo prazo dos empregados.

5 — Benefícios pós-emprego — Distinção entre planos de contribuição definida e planos de benefícios definidos

27 — Os benefícios pós-emprego incluem, por exemplo:

(a) Benefícios de reforma, tais como pensões; e

(b) Outros benefícios pós-emprego, tais como seguro 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, quer envolvam ou não o estabelecimento de uma entidade separada, tal como um esquema de pensões, um esquema de depósito ou um esquema de benefícios de reforma, para receber contribuições e pagar benefícios.

28 — Os planos de benefícios pós-emprego são classificados como planos de contribuição definida ou como planos de benefícios definidos, dependendo da substância económica do plano de acordo com os seus principais termos e condições. Para um plano de benefícios pós-emprego ser classificado como um plano de contribuição definida é necessário que a entidade pague contribuições fixas para uma entidade separada. Pelos planos de contribuição definida:

(a) A obrigação legal ou construtiva da entidade é limitada à quantia que concorda contribuir para o fundo. Assim, a quantia de benefícios pós-emprego recebidos pelo empregado é determinada pela quantia de contribuições pagas pela entidade (e possivelmente também pelo empregado quando aplicável) para um plano de benefícios pós-emprego ou para uma companhia de seguros, juntamente com os retornos do investimento decorrentes das contribuições; e

(b) Em consequência, o risco atuarial (de que os benefícios possam vir a ser inferiores aos esperados) e o risco de investimento (de que os ativos investidos possam vir a ser insuficientes para satisfazer os benefícios esperados) recaem no empregado.

29 — São exemplos de casos em que a obrigação de uma entidade não está limitada à quantia que concorda contribuir para o fundo, quando a entidade tem uma obrigação legal ou construtiva através de:

(a) Uma fórmula de benefícios do plano que não está exclusivamente ligada à quantia da contribuição;

(b) Uma garantia, quer indiretamente através de um plano, quer diretamente, de um retorno especificado sobre as contribuições; ou

(c) As práticas informais que dão origem a uma obrigação construtiva. Por exemplo, pode surgir uma obrigação construtiva quando uma entidade tem historicamente aumentado os benefícios aos ex-empregados para os manter a par da inflação mesmo quando não existe obrigação de o fazer.

30 — Pelos planos de benefícios definidos:

(a) A obrigação da entidade é a de proporcionar os benefícios acordados aos atuais e ex empregados; e

(b) O risco atuarial (de que os benefícios possam custar mais que o esperado) e o risco de investimento recaem, em substância, na entidade. Se a experiência atuarial ou de investimento forem piores que o esperado, a obrigação da entidade pode ser aumentada.

31 — Ao contrário dos planos de contribuição definida, o estabelecimento de um plano de benefícios definidos não exige o pagamento de contribuições para uma entidade separada. Os parágrafos 32 a 39 adiante explicam a

distinção entre planos de contribuição definida e planos de benefícios definidos no contexto de planos estatais, e benefícios segurados.

5.1 — Planos estatais

32 — Os planos estatais são estabelecidos por legislação para cobrir todas as entidades (ou todas as entidades de uma dada categoria, por exemplo, um setor específico) e são operados por um governo nacional, regional ou local ou por um outro organismo (por exemplo, uma agência criada especificamente para esta finalidade). Esta Norma só trata de benefícios dos empregados da entidade e não trata da contabilização de quaisquer obrigações segundo planos estatais relativos a empregados e ex-empregados de entidades que não sejam controladas pela entidade que relata. Embora os governos possam estabelecer planos estatais e proporcionar benefícios a empregados de entidades do setor privado e ou indivíduos por conta própria, as obrigações decorrentes de tais planos não são tratadas nesta Norma.

33 — Muitos planos estatais são financiados numa base pay-as-you-go: as contribuições são estabelecidas num nível que se espera ser suficiente para pagar os benefícios necessários que se vençam no mesmo período e os benefícios futuros ganhos durante o período corrente serão pagos a partir de contribuições futuras. As entidades cobertas por planos estatais contabilizam esses planos ou como planos de contribuição definida ou como planos de benefícios definidos. O tratamento contabilístico depende de a entidade ter ou não uma obrigação legal ou construtiva de pagar benefícios futuros. Se a única obrigação da entidade é a de pagar as contribuições à medida que se vencem e a entidade não tem obrigação de pagar benefícios futuros, contabiliza esse plano estatal como um plano de contribuição definida.

34 — Uma entidade deve classificar um plano estatal como um plano de contribuição definida ou um plano de benefícios definidos segundo os termos do plano (incluindo qualquer obrigação construtiva que vá além dos termos formais). Quando um plano estatal for um plano de benefícios definidos, uma entidade deve contabilizar a sua quota-parte proporcional da obrigação de benefícios definidos, dos ativos do plano e do custo associado ao plano da mesma forma de qualquer outro plano de benefícios definidos; e

35 — Quando não estiver disponível informação suficiente para usar a contabilização de benefícios definidos para um plano estatal que seja um plano de benefícios definidos, uma entidade deve contabilizar o plano como se fosse um plano de contribuição definida.

5.2 — Benefícios segurados

36 — Uma entidade pode pagar prémios de seguro para financiar um plano de benefícios pós-emprego. A entidade deve tratar tal plano como um plano de contribuição definida salvo se a entidade tiver (quer direta quer indiretamente através do plano) uma obrigação legal ou construtiva de:

- (a) Pagar os benefícios dos empregados diretamente quando se vencem; ou de
- (b) Pagar quantias adicionais se a seguradora não pagar todos os benefícios futuros de empregados nos período corrente e anteriores.

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

37 — Os benefícios segurados por um contrato de seguro não necessitam de ter um relacionamento direto ou automático com a obrigação da entidade relativa aos benefícios dos empregados. Os planos de benefícios pós-emprego que envolvam contratos de seguro estão sujeitos à mesma distinção entre contabilização e financiamento como outros planos financiados.

38 — Quando uma entidade financia uma obrigação de benefícios pós-emprego contribuindo para uma apólice de seguro na base da qual a entidade (seja direta, seja indiretamente por meio do plano, através do mecanismo de fixação de prémios futuros ou através de um relacionamento com parte relacionada com a seguradora) retém uma obrigação legal ou construtiva, o pagamento dos prémios não é igual a um acordo de contribuição definida. Em consequência a entidade:

- (a) Contabiliza uma apólice de seguro que se qualifica como um ativo do plano; e
- (b) Reconhece outras apólices de seguro como direitos de reembolso (se as apólices satisfizerem os critérios de reembolso do parágrafo 103).

39 — Quando uma apólice de seguro estiver em nome de um dado participante do plano ou de um grupo de participantes do plano e a entidade não tiver qualquer obrigação legal ou construtiva de cobrir qualquer perda na apólice, a entidade não tem obrigação de pagar benefícios aos empregados e a seguradora tem a exclusiva responsabilidade de pagar os benefícios. O pagamento de prémios fixos 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 ativo ou um passivo. Por isso, uma entidade trata tais pagamentos como contribuições para um plano de contribuição definida.

6 — Benefícios pós-emprego — Planos de contribuição definida

40 — A contabilização de planos de contribuição definida é linear porque a obrigação da entidade que relata relativa a cada período é determinada pelas quantias a contribuir 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 vencem integralmente no período de 12 meses após a data de relato em que os empregados prestam o respetivo serviço.

6.1 — Reconhecimento e mensuração

41 — Quando um empregado tiver prestado serviços a uma entidade durante um período, a entidade deve reconhecer as contribuições a pagar para um plano de contribuição definida em troca desses serviços:

- (a) Como um passivo (acréscimo de gastos), após dedução de qualquer contribuição já paga. Se a contribuição já paga exceder a contribuição devida pelos serviços antes da data de relato, uma entidade deve reconhecer esse excesso como um ativo (gasto antecipado) na medida em que o

pré-pagamento conduza, por exemplo, a uma redução em pagamentos futuros ou numa devolução de dinheiro; e

(b) Como um gasto, a menos que outra Norma exija ou permita a inclusão da contribuição no custo de um ativo (ver, por exemplo, a NCP 10 — Inventários e a NCP 5 — Ativos Fixos Tangíveis).

42 — Quando as contribuições para um plano de contribuição definida não se vençam integralmente dentro de 12 meses após a data de relato em que os empregados prestam os respetivos serviços, devem ser descontadas usando a taxa de desconto especificada no parágrafo 70.

7 — Benefícios pós-emprego — Planos de benefícios definidos

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

7.1 — Reconhecimento e mensuração

44 — Os planos de benefícios definidos podem não ter um fundo afeto, ou podem ser total ou parcialmente financiados por contribuições de uma entidade, e algumas vezes pelos seus empregados, para outra entidade ou fundo, que é legalmente separada da entidade que relata e a partir da qual os benefícios dos empregados são pagos. O pagamento de benefícios com fundo afeto na data do vencimento, depende não só da posição financeira e do desempenho dos investimentos do fundo mas também da capacidade (e vontade) da entidade cobrir qualquer falta nos ativos do fundo. Por isso, a entidade está, em substância, a subscrever 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.

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

(a) Determinar o défice ou o excedente, o que envolve:

(i) Usar técnicas atuariais para fazer uma estimativa fiável da quantia de benefícios que os empregados ganharam em retorno do seu serviço nos períodos corrente e anteriores. Isto exige que uma entidade determine quanto do benefício é atribuível ao período corrente e aos períodos anteriores (ver parágrafos 57 a 61) e faça estimativas (pressupostos atuariais) acerca de variáveis demográficas (tais como rotação dos empregados e mortalidade) e variáveis financeiras (tais como aumento em ordenados e custos médicos futuros) que influenciarão o custo do benefício (ver parágrafos 62 a 85);

(ii) Descontar esse benefício usando o Método da Unidade de Crédito Projetada a fim de determinar o valor presente da obrigação de benefícios definidos e do custo do serviço corrente (ver parágrafos 54 a 56);

(iii) Deduzir o justo valor de quaisquer ativos do plano (ver parágrafos 100 a 102) ao valor presente da obrigação de benefícios definidos.

(b) Determinar a quantia do passivo (ativo) líquido de benefícios definidos, que corresponde ao défice 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 51);

(c) Determinar as quantias a reconhecer nos resultados:

(i) Custo do serviço corrente (ver parágrafos 57 a 61);

(ii) Qualquer custo passado do serviço e perdas ou ganhos aquando da liquidação (ver parágrafos 86 a 99);

(iii) Juro líquido sobre o passivo (ativo) líquido de benefícios definidos (ver parágrafos 110 a 113);

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

(i) Os ganhos e perdas atuariais (ver parágrafos 115 e 116);

(ii) O retorno dos ativos do plano, excluindo as quantias incluídas no juro líquido sobre o passivo (ativo) líquido de benefícios definidos (ver parágrafo 117); e

(iii) Qualquer variação do efeito do limite máximo dos ativos (ver parágrafo 51), 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, a entidade aplica estes procedimentos a cada plano separadamente.

46 — 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.

47 — Em alguns casos, as estimativas, as médias e cálculos simplificados podem proporcionar uma aproximação fiável dos cálculos detalhados ilustrados nesta Norma.

7.1.1 — Contabilização da obrigação construtiva

48 — Uma entidade deve contabilizar não só 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 alternativa realista senão pagar benefícios dos empregados. Um exemplo de uma obrigação construtiva é quando uma alteração nas práticas informais da entidade causaria dano inaceitável no seu relacionamento com os empregados.

49 — Os termos formais de um plano de benefícios definidos podem permitir que uma entidade cesse a obrigação segundo o plano. Apesar de tudo, é geralmente difícil para uma entidade cancelar um plano se quiser reter os empregados. Por isso, na ausência de prova em contrário, a contabilização de benefícios pós-emprego assume que uma entidade que esteja a prometer atualmente esses benefícios continuará a fazê-lo durante a restante vida de trabalho dos empregados.

7.1.2 — Balanço

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

51 — Quando uma entidade tiver um excedente num plano de benefícios definidos, deve mensurar o ativo lí-

quido 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 70.

52 — Pode surgir um ativo líquido de benefícios definidos 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 controle 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.

7.2 — Reconhecimento e mensuração — Valor presente das obrigações de benefícios definidos e custo de serviço corrente

53 — 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 do serviço corrente, é necessário:

- (a) Aplicar um método de avaliação atuarial (ver parágrafos 54 a 56);
- (b) Atribuir o benefício a períodos de serviço (ver parágrafos 57 a 61); e
- (c) Fazer pressupostos atuariais (ver parágrafos 62 a 85).

7.2.1 — Método de avaliação atuarial

54 — Uma entidade deve usar o Método da Unidade de Crédito Projetada para determinar o valor presente das suas obrigações de benefícios definidos e o respetivo custo do serviço corrente, e quando aplicável, o custo dos serviços passados.

55 — O Método da Unidade de Crédito Projetada (algumas vezes também conhecido como o método do benefício acrescido pelo rateio do serviço ou como o método de benefício/anos de serviço) vê cada período de serviço como dando origem a uma unidade adicional de direito ao benefício e mensura cada unidade separadamente para construir a obrigação final (ver parágrafos 62 a 85).

56 — Uma entidade desconta a totalidade da obrigação de benefícios pós-emprego, mesmo que se espere que parte dessa obrigação seja liquidada até 12 meses após a data de relato.

7.2.2 — Atribuição do benefício aos períodos de serviço

57 — Na determinação do valor presente das suas obrigações de benefícios definidos e do custo do serviço corrente relacionado e, quando aplicável, do custo dos

serviços passados, uma entidade deve atribuir o benefício aos períodos de serviço segundo a fórmula de benefícios do plano. Porém, se o serviço de um empregado nos anos mais recentes conduzir a um nível de benefício material mais elevado do que nos anos mais antigos, uma entidade deve atribuir o benefício numa base linear a partir:

- (a) Da data em que o serviço do empregado conduz pela primeira vez a benefícios segundo o plano (quer os benefícios estejam condicionados a serviço futuro ou não); até
- (b) À data em que o futuro serviço do empregado conduzir a uma quantia sem materialidade de benefícios adicionais segundo o plano, que não sejam os de aumentos adicionais de ordenados.

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

59 — O serviço do empregado dá origem a uma obrigação segundo um plano de benefícios definidos mesmo que os benefícios estejam condicionados ao emprego futuro (ou seja, não estejam adquiridos). O serviço dos empregados antes da data de aquisição do direito dá origem a uma obrigação construtiva porque, em cada data sucessiva de relato, se reduz a quantidade de serviço futuro que um empregado terá de prestar antes de ter o 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. De forma semelhante, embora determinados benefícios pós-emprego, por exemplo, benefícios médicos pós-emprego, se tornem apenas pagáveis se ocorrer um acontecimento especificado quando o empregado deixou de estar empregado, cria-se uma obrigação quando o empregado presta serviço que dará direito ao benefício se o acontecimento especificado ocorrer. A probabilidade de o acontecimento especificado vir a ocorrer afeta a mensuração da obrigação, mas não determina se a obrigação existe ou não.

60 — A obrigação aumenta até à data em que o serviço futuro do empregado não conduz a quantia material de benefícios adicionais. Portanto, todo o benefício é atribuído a períodos contabilísticos que findem em ou antes dessa data. O benefício é atribuído a períodos contabilísticos individuais segundo a fórmula de benefícios do plano. Porém, se o serviço do empregado nos anos mais recentes vai conduzir a um nível materialmente mais elevado de benefício que nos anos mais antigos, uma entidade atribui o benefício numa base linear até à data em que não conduza a qualquer quantia material de benefícios adicionais. Isto deve-se ao facto do serviço do empregado ao longo de todo o período conduzir no final a um benefício a esse nível mais elevado.

61 — Quando a quantia de um benefício for uma proporção constante do ordenado final de cada ano de ser-

viço, os futuros aumentos de ordenados afetarão a quantia necessária para liquidar a obrigação que exista relativa ao serviço antes da data de relato, mas não criam uma obrigação adicional. Assim:

(a) Para a finalidade do parágrafo 57, alínea (b), os aumentos de ordenado não conduzem a benefícios adicionais, mesmo que a quantia dos benefícios esteja dependente do ordenado final; e

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

7.2.3 — Pressupostos atuariais

62 — Os pressupostos atuariais devem ser isentos de enviesamentos e ser mutuamente compatíveis.

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

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

(i) Mortalidade (ver parágrafos 68 e 69);

(ii) Taxas de rotação, de invalidez e reforma antecipada dos empregados;

(iii) A proporção de membros do plano com dependentes que serão elegíveis para benefícios; e

(iv) Taxas de reclamação segundo planos médicos.

(b) Pressupostos financeiros, tratando de itens tais como:

(i) A taxa de desconto (ver parágrafos 70 a 73);

(ii) Níveis de benefícios, excluindo quaisquer custos dos benefícios a suportar pelos empregados, e ordenados futuros (ver parágrafos 74 a 82);

(iii) No caso de benefícios médicos, os custos médicos futuros, incluindo os custos de administrar os pedidos de pagamentos (ou seja, os custos que serão suportados no processamento e resolução dos pedidos de pagamento, incluindo honorários de advogados e peritos) (ver parágrafos 83 a 85); 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.

64 — Os pressupostos atuariais estão isentos de enviesamentos se não forem nem imprudentes nem excessivamente conservadores.

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

66 — 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) ou quando o

benefício estiver indexado e existir um mercado ativo de obrigações indexadas da mesma moeda e prazo.

67 — Os pressupostos financeiros devem ser baseados em expectativas de mercado, à data de relato, relativamente ao período durante o qual as obrigações devem ser liquidadas.

7.2.4 — Pressupostos atuariais — Mortalidade

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

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

7.2.5 — Pressupostos atuariais — Taxa de desconto

70 — A taxa usada para descontar as obrigações de benefícios pós emprego (financiadas ou não financiadas) deve ser determinada por referência a rendimentos de mercado no fim do período de relato para obrigações de alta qualidade de empresas. No caso de não haver 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.

71 — 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. Para além disso, a taxa de desconto não reflete o risco de crédito específico da entidade assumido pelos seus credores, nem reflete o risco da experiência futura poder diferir dos pressupostos atuariais.

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

73 — Nalguns casos, não existe um mercado estabelecido para obrigações com uma maturidade suficientemente longa para corresponder à maturidade estimada de todos os pagamentos de benefícios. Nestes casos, uma entidade deve usar taxas de mercado correntes com o prazo apropriado para descontar pagamentos a prazos mais curtos, e estimar 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 parte dos benefícios a pagar para além da maturidade final das obrigações de empresas ou das obrigações estatais disponíveis.

7.2.6 — Pressupostos atuariais — Salários, benefícios e custos médicos

74 — As obrigações de benefícios pós-emprego devem ser mensuradas numa base que reflita:

(a) Os benefícios estabelecidos nos termos do plano (ou resultantes de qualquer obrigação construtiva para além desses termos) na data de relato;

- (b) Aumentos estimados futuros de ordenados;
- (c) O efeito de qualquer limite na participação do empregador no custo dos benefícios futuros;
- (d) As contribuições dos empregados ou de terceiros 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 a pagar segundo um plano de benefícios definidos, se, e apenas 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.

75 — 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; 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.

76 — 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.

77 — As estimativas de aumentos de ordenados futuros devem tomar em conta a inflação, a senioridade, as promoções e outros fatores relevantes, tais como a oferta e a procura no mercado de emprego.

78 — Alguns planos de benefícios definidos limitam as contribuições que uma entidade deve pagar. O custo final dos benefícios deve ter em conta o efeito de tal limite de contribuições. O efeito de um limite de contribuições é determinado ao longo do mais curto dos seguintes períodos:

- (a) Duração estimada da entidade; e

- (b) Duração estimada do plano.

79 — Alguns planos de benefícios definidos exigem que os empregados ou outros contribuam para o custo do

plano. As contribuições dos empregados reduzem o custo dos benefícios para a entidade. Uma entidade avalia se as contribuições de terceiros reduzem o custo dos benefícios para a entidade, ou constituem um direito de reembolso conforme descrito no parágrafo 103. As contribuições dos empregados ou de terceiros encontram-se estabelecidas ou 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 terceiros reduzem o custo do serviço após o pagamento dessas contribuições para o plano.

80 — As contribuições dos empregados ou de terceiros 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 (por exemplo, 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 terceiros que digam respeito a serviços são atribuídas aos períodos de serviço como benefício negativo, de acordo com o parágrafo 57.

81 — As alterações das contribuições dos empregados ou de terceiros 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); ou

- (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).

82 — 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.

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

84 — 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 prestadores de serviços médicos ou de outras fontes. As estimativas dos custos médicos futuros devem considerar 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.

85 — 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.

7.2.7 — Custo do serviço passado e ganhos e perdas aquando da liquidação

86 — Antes de determinar o custo dos serviços passados, ou um ganho ou perda aquando da liquidação, uma entidade deve remensurar o passivo (ativo) líquido de benefícios definidos usando o justo valor atual dos ativos do plano e pressupostos atuariais correntes (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 ou liquidação.

87 — Uma entidade não precisa de distinguir entre o custo do serviço passado resultante de uma alteração ou de um cancelamento 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 de uma 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.

88 — Ocorre uma liquidação juntamente com uma alteração do plano ou com um cancelamento 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.

7.2.8 — Custo dos serviços passados

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

90 — Uma entidade deve reconhecer o custo do serviço passado como um gasto na mais antiga entre as seguintes datas:

(a) Quando ocorre a alteração ou o cancelamento do plano; e

(b) Quando a entidade reconhece os custos de reestruturação relacionados (ver NCP 15) ou os benefícios de cessação.

91 — 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.

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

93 — 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 aumenta) ou negativo (quando os benefícios são retirados ou modificados de tal forma que o valor presente da obrigação de benefício definido diminuiu).

94 — 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 única alteração.

95 — 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 a projeção de ordenados);

(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 contemplam 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 da obrigação é uma perda atuarial; e

(d) O aumento de benefícios adquiridos (ou seja, benefícios não condicionados a futuro emprego 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).

7.2.9 — Ganhos e perdas aquando da liquidação

96 — 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.

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

98 — 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.

99 — 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 de efetuar pagamentos adicionais se o segurador não pagar os benefícios dos empregados especificados na apólice de seguros.

7.3 — Reconhecimento e mensuração — Ativos do plano

7.3.1 — Justo valor dos ativos do plano

100 — 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.

101 — Os ativos do plano excluem contribuições por pagar devidas ao fundo 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 se não relacionem com os benefícios dos empregados, por exemplo, dívidas comerciais a pagar e outras e passivos que resultem de instrumentos financeiros derivados.

102 — Quando os ativos do plano incluírem apólices de seguro elegíveis que correspondam exatamente à quantia e momento de alguns ou todos os benefícios a pagar segundo o plano, o justo valor dessas apólices de seguro é considerado equivalente ao valor presente das respetivas obrigações (sujeito a qualquer redução necessária se as quantias a receber segundo as apólices de seguro não forem totalmente recuperáveis).

7.3.2 — Reembolsos

103 — Quando, e apenas quando, for quase certo que uma outra parte reembolsará algum ou todo o dispêndio necessário 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; e

(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 112 e 113). Os componentes do custo dos benefícios definidos reconhecido de acordo com o parágrafo 107 podem ser reconhecidos líquidos das quantias relativas às variações na quantia escriturada do direito ao reembolso.

104 — Algumas vezes, uma entidade está em condições de solicitar a uma outra parte, tal como uma seguradora, que pague parte ou a totalidade do dispêndio necessário para liquidar uma obrigação de benefícios definidos. As apólices de seguro que se qualificam, conforme definido no parágrafo 8, são ativos do plano. Uma entidade contabiliza as apólices de seguro elegíveis da mesma forma que todos os outros ativos do plano e o parágrafo anterior não se aplica.

105 — Quando uma apólice de seguros não é uma apólice de seguros que se qualifica, essa apólice de seguros não é um ativo do plano. O parágrafo 103 trata de tais casos: a entidade reconhece o seu direito ao reembolso segundo a apólice de seguros como um ativo separado, e não como uma dedução na determinação do défice ou excedente do benefício definido.

106 — Se o direito ao reembolso decorrer de uma apólice de seguros ou de um acordo legalmente vinculativo que corresponda exatamente à quantia e momento de alguns ou todos os benefícios a pagar segundo um plano de benefícios definidos, o justo valor desse direito ao reembolso é considerado equivalente ao valor presente da respetiva obrigação (sujeito a qualquer redução necessária se o reembolso não for recuperável na totalidade).

7.4 — Componentes do custo dos benefícios definidos

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

(a) O custo do serviço (ver parágrafos 53 a 99) nos resultados;

(b) O juro líquido sobre o passivo (ativo) líquido de benefícios definidos (ver parágrafos 110 a 113) nos resultados; e

(c) A remensuração do passivo (ativo) líquido de benefícios definidos (ver parágrafos 114 a 117) diretamente no património líquido.

108 — Outras NCP exigem a inclusão de determinados custos de benefícios dos empregados no custo dos ativos, tais como inventários ou ativos fixos tangíveis. Quaisquer custos de benefícios pós emprego incluídos no custo de tais ativos incluem a proporção apropriada dos componentes enumerados no parágrafo anterior.

109 — A remensuração do passivo (ativo) líquido de benefícios definidos reconhecida diretamente no património líquido não deve ser reclassificada nos resultados em períodos subsequentes. Contudo, a entidade pode transferir essas quantias reconhecidas no património líquido dentro das rubricas do património líquido.

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

110 — 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 70, 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.

111 — 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 51.

112 — Os juros recebidos sobre os ativos do plano são um componente do retorno dos ativos do plano e são determinados multiplicando o justo valor dos ativos do plano pela taxa de desconto referida no parágrafo 70. 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.

113 — Os juros referentes ao efeito do limite máximo de ativos fazem parte da variação total do efeito do limite máximo de ativos são determinados multiplicando o justo valor dos ativos do plano pela taxa de desconto referida no parágrafo 70. 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.

7.4.2 — Remensuração do passivo (ativo) líquido de benefícios definidos

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

- (a) Os ganhos e perdas atuariais (ver parágrafos 115 e 116);
- (b) O retorno dos ativos do plano (ver parágrafo 117), excluindo as quantias incluídas no juro líquido sobre o passivo (ativo) líquido de benefícios definidos (ver parágrafo 112); 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 113).

115 — 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 por efeitos da inflação) 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 por efeitos da inflação) ou custos médicos; e
- (d) O efeito de alterações na taxa de desconto.

116 — Os ganhos e perdas atuariais não incluem as alterações do valor presente da obrigação de benefícios definidos que resultem da introdução, alteração, cancelamento 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.

117 — 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. Os outros custos administrativos não são deduzidos do retorno dos ativos do plano.

7.5 — Apresentação

7.5.1 — Compensação

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

- (a) Tiver um direito legalmente executável de usar um excedente num plano para liquidar obrigações do outro plano; e

- (b) Pretender ou liquidar a obrigação numa base líquida, ou realizar o excedente de um plano e liquidar a obrigação do outro plano simultaneamente.

8 — Outros benefícios a longo prazo dos empregados

119 — Outros benefícios dos empregados de longo prazo podem incluir, por exemplo:

- (a) Ausências de longo prazo remuneradas tais como de licença por serviço prolongado ou licença sabática;
- (b) Benefícios por jubilação ou outros benefícios por serviço prolongado;
- (c) Benefícios por incapacidade de longo prazo; e
- (d) Gratificações e outros prémios associados a resultados ou desempenho a pagar 12 meses ou mais após a data de relato em que o empregado prestar o respetivo serviço.

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 património líquido.

8.1 — Reconhecimento e mensuração

121 — No reconhecimento e mensuração do excedente ou défice de um plano de outros benefícios a longo prazo dos empregados, uma entidade deve aplicar os parágrafos 44 a 85 e 100 a 102. Uma entidade deve aplicar os parágrafos 103 a 106 no reconhecimento e mensuração de qualquer direito de reembolso.

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

- (a) Custo dos serviços (ver parágrafos 53 a 99);
- (b) Juro líquido sobre o passivo (ativo) líquido de benefícios definidos (ver parágrafos 110 a 113); e
- (c) Remensuração do passivo (ativo) líquido dos benefícios definidos (ver parágrafos 114 a 117).

123 — Uma forma de benefícios a longo prazo dos empregados é o benefício por incapacidade de longo prazo. Se o nível de benefício depender da duração do serviço, surge uma obrigação quando o serviço é prestado. A mensuração dessa obrigação reflete a probabilidade desse pagamento ser exigido e o período de tempo durante o qual se espera que o pagamento seja feito. Se o nível de benefício for o mesmo para qualquer empregado incapacitado independentemente dos anos de serviço, o custo esperado desses benefícios é reconhecido quando ocorrer um acontecimento que cause uma incapacidade de longo prazo.

9 — Benefícios de cessação de emprego

124 — Esta Norma trata os benefícios de cessação de emprego separadamente de outros benefícios dos empregados porque o acontecimento que dá origem a uma

obrigação é a cessação do emprego e não o serviço do empregado.

9.1 — 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 NCP 15 e que implique o pagamento de benefícios de cessação de emprego.

126 — No caso dos benefícios de cessação de emprego a pagar em consequência da decisão de um empregado aceitar uma oferta de benefícios em troca da cessação, a data em que a entidade não pode retirar a oferta dos benefícios da cessação de emprego é a mais antiga entre as seguintes datas:

(a) Quando o empregado aceita a oferta; e

(b) Quando se torna efetiva uma restrição (legal, regulamentar, contratual ou outra) à capacidade da entidade em retirar a oferta.

127 — No caso dos benefícios de cessação a pagar 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.

128 — Quando uma entidade reconhecer benefícios de cessação de emprego, pode também ter necessidade de contabilizar um ajustamento ao plano de benefícios de reforma ou um corte de outros benefícios dos empregados.

9.2 — Mensuração

129 — 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 12 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 de curto prazo dos empregados;

(b) Se não for de esperar que os benefícios de cessação sejam liquidados na totalidade até 12 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.