



OTOC
ORDEM DOS TÉCNICOS
OFICIAIS DE CONTAS

NORMA CONTABILÍSTICA E DE RELATO FINANCEIRO 28

BENEFÍCIOS DOS EMPREGADOS DIS 3211

Módulo 1

ANA CRISTINA PINTO FERREIRA

Nota Prévia

O presente trabalho foi elaborado expressamente para as acções de formação eventual da OTOC, assim, não pretende ser um ponto de chegada, mas apenas um ponto de partida, constituindo a procura de alguma consistência na forma como o tema será abordado ao longo do País.

A OTOC promoveu um conjunto alargado de formações relacionadas com o Sistema de Normalização Contabilística, sendo que este trabalho trata de uma pequena parte daquele tema.

As fontes de pesquisa, designadamente a legislação consultada, encontram-se expressas nas notas de rodapé que incluem este trabalho, e nas referências bibliográficas.

Não é permitida a utilização deste trabalho, para qualquer outro fim que não as acções de formação da OTOC, sem autorização prévia e por escrito da OTOC, entidade a quem foram cedidos os direitos de autor.

NORMA CONTABILÍSTICA E DE RELATO FINANCEIRO 28

BENEFÍCIOS DOS EMPREGADOS

PROGRAMA

1. Introdução	4
2. Benefícios dos empregados	8
2.1. Benefícios a curto prazo dos empregados	10
2.1.1. Salários, ordenados e contribuições para a segurança social	11
2.1.2. Licença anual paga e licença por doença paga	12
2.1.3. Participação nos lucros e bónus	15
2.1.4. Benefícios não monetários	17
2.2. Benefícios pós-emprego	18
2.2.1. Benefícios definidos	22
2.2.1.1. Planos multi-empregador	25
2.2.1.2. Planos Estatais	26
2.2.1.3. Benefícios segurados	27
2.2.2. Planos de contribuição definida	27
2.3. Outros benefícios a longo prazo dos empregados	28
2.4. Benefícios de cessação de emprego	29
2.5. Benefícios de remuneração em capital próprio	30
3. Código de Contas	31
Referências Legislativas e Bibliográficas	39

NORMA CONTABILÍSTICA E DE RELATO FINANCEIRO 28

BENEFÍCIOS DOS EMPREGADOS

1. Introdução

Com a aprovação em 13 de Julho de 2009 (Decreto-Lei158/2009, 13 de Julho de 2009) do **Sistema da Normalização Contabilística**, e com a posterior publicação de toda a legislação directamente relacionada com aquele normativo, designadamente:

- Estrutura Conceptual - Aviso 15.652/2009, de 07 de Setembro;
- Código de Contas – Portaria 1.011/2009, de 09 de Setembro;
- Modelos de Demonstrações Financeiras – Portaria 986/2009, de 07 de Setembro;
- Normas Contabilísticas e de Relato Financeiro - Aviso 15.655/2009, de 07 de Setembro;
- Norma Contabilística e de Relato Financeiro para Pequenas Entidades - Aviso 15.654/2009, de 07 de Setembro;
- Normas Interpretativas - Aviso 15.653/2009, de 07 de Setembro;

o modo de pensar a contabilidade vai ser profundamente alterado.

Surge assim, a necessidade de iniciar um processo de aprendizagem sobre:

- ✓ novos conceitos, todos reflectidos na Estrutura Conceptual e nas Normas;
- ✓ novas formas de reconhecimento e mensuração das operações, de acordo com o disposto nas Normas Contabilísticas e de Relato Financeiro;
- ✓ novos modelos de apresentação e divulgação das informações que fazem parte das Demonstrações Financeiras, conforme modelos aprovados.

Esta necessidade vai de encontro ao objectivo deste manual, que pretende esclarecer o tema tratado na **Norma Contabilística e de Relato Financeiro 28 – Benefícios dos Empregados**.

Esta Norma Contabilística e de Relato Financeiro, publicada, juntamente com todas as restantes, no Aviso 15.655/2009, de 07 de Setembro, tem por base a Norma Internacional de Contabilidade IAS 19 — Benefícios dos Empregados, adoptada pelo texto original do Regulamento (CE) n.º 1126/2008 da Comissão, de 3 de Novembro. Este enquadramento será importante nos casos em que existam alterações às normas internacionais.

Assim, no caso de as normas internacionais terem sido alvo de alterações, estas alterações poderão ser acolhidas em Portugal, logo que as correspondentes normas também sejam alteradas.

Prevê-se que o Sistema de Normalização Contabilística mantenha uma actualização constante face aos normativos internacionais, por forma a promover a harmonização contabilística e a comparabilidade das demonstrações financeiras das entidades. Esta actualização deverá ser concretizada pela publicação, no futuro de NCRF “revistas”, ou “actualizadas”.

Ora, no que respeita aos Benefícios aos Empregados, a Norma Internacional de Contabilidade IAS 19 — Benefícios dos Empregados, adoptada pelo texto original do Regulamento (CE) n.º 1126/2008 da Comissão, de 3 de Novembro, não teve ainda qualquer alteração, estando prevista unicamente a publicação de uma IFRS na primeira metade do ano de 2011¹.

¹ Conforme “Work Plan for IFRS” disponível no site do iasb
<http://www.iasb.org/Current+Projects/IASB+Projects/Post-employment>

De referir também que sempre que na presente NCRF existam remissões para as normas internacionais de contabilidade², entende -se que estas se referem às adoptadas pela União Europeia, nos termos do Regulamento (CE) n.º 1606/2002 do Parlamento Europeu e do Conselho de 19 de Julho e, em conformidade com o texto original do Regulamento (CE) n.º 1126/2008 da Comissão, de 3 de Novembro.

O tratamento deste tema constava dos diversos capítulos do Plano Oficial de Contabilidade, em vigor até 31 de Dezembro de 2009, desde os critérios valorimétricos até às Directrizes Contabilísticas (DC 19). Com a aprovação do SNC, todos os assuntos relacionados com os Empregados foram aglutinados nesta norma.

Com a NCRF 28, pretende-se prescrever a contabilização e a divulgação dos benefícios dos empregados.

Assim, ao longo deste manual tentaremos enquadrar e definir os Benefícios dos Empregados.

Posteriormente iremos verificar as contas do Código das Contas que estão relacionadas com os movimentos dos Benefícios dos Empregados.

As regras de reconhecimento e mensuração serão explanadas por tipo de benefício, recorrendo sempre que possível a exemplificação por recurso aos lançamentos contabilísticos a realizar. Não sendo o âmbito deste trabalho, iremos fazer breves referências às alterações fiscais associadas a este tema.

As divulgações a efectuar, quer por estarem referidas nesta norma, quer as que sejam exigidas por outras normas, designadamente a NCRF 5 – Divulgações de Partes Relacionadas, serão também abordadas neste trabalho.

² Na NCRF 28, o tratamento prescrito para os benefícios pós-emprego de benefícios definidos remete para esta versão da IAS 19.

Em jeito de conclusão, iremos apresentar as diferenças entre o Plano Oficial de contabilidade, em vigor até 31 de Dezembro de 2009, e o Sistema de Normalização Contabilística, no que se refere ao tema em causa.

Esta norma não trata dos direitos dos empregados. Estes estão legislados no Código do Trabalho³. Esta norma define como reconhecer e mensurar os direitos e montantes atribuídos pela legislação específica.

Assim, ao longo deste manual, irão ser feitas algumas referências ao Código do Trabalho, principalmente quanto ao enquadramento dos benefícios.

³ Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro

2. Benefícios aos empregados

Genericamente, esta Norma aplica-se a **uma entidade empregadora** na contabilização dos benefícios dos empregados.

Os Benefícios dos empregados são todas as formas de remuneração dadas por uma entidade em troca do serviço prestado pelos empregados. Ou seja, neste conceito lato, os Benefícios dos empregados incluem:

- todas as compensações pelo serviço prestado pelos empregados, sejam estas em dinheiro, ou em espécie, referentes ao período em que o empregado está em funções ou posteriores a este período;
- as contribuições para a segurança social, ou outros regimes sociais (Caixa Geral de Aposentações.....);
- outros valores a pagar aos empregados, por obrigações assumidas pela entidade relacionadas com os seus empregados;
- outros valores a pagar a terceiros, por exigência legal, ou obrigações assumidas pela entidade (Exemplo: Seguros de acidentes de trabalho).

Assim, 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 multi-empregador; ou

- c) Pelas práticas informais que dêem origem a uma obrigação construtiva⁴. Neste caso, a entidade pode estar impedida de alterar as suas práticas informais, não por exigência legal, mas porque a alteração dessas práticas iria causar um dano inaceitável no seu relacionamento com os empregados.

Estes benefícios incluem os benefícios proporcionados quer a empregados quer aos seus dependentes e podem ser liquidados por pagamentos feitos quer directamente aos empregados, aos seus cônjuges, filhos ou outros dependentes quer a outros, tais como empresas de seguros.

Um empregado usufrui dos benefícios tratados nesta norma porque proporciona serviços à entidade, sejam estes serviços executados numa base de tempo completo, de tempo parcial, permanente, acidental ou temporária.

Para os fins desta Norma, os empregados incluem também directores e outro pessoal de gerência/administração, sejam estes detentores do capital ou não.

Os benefícios aos empregados assumem as seguintes formas:

- Benefícios a curto prazo dos empregados;
- Benefícios pós-emprego;
- Outros benefícios a longo prazo dos empregados;
- Benefícios de cessação de emprego;
- Benefícios de remuneração em capital próprio.

⁴ Por definição da NCRF 21, uma **Obrigação construtiva** é uma obrigação que decorre das acções de uma entidade em que:

(a) por via de um modelo estabelecido de práticas passadas, de políticas publicadas ou de uma declaração corrente suficientemente específica, a entidade tenha indicado a outras partes que aceitará certas responsabilidades; e

(b) em consequência, a entidade tenha criado uma expectativa válida nessas outras partes de que cumprirá com essas responsabilidades.

2.1. Benefícios a curto prazo dos empregados

Por definição da norma (§ 8), para um benefício dos empregados ser qualificado como de curto prazo, são necessárias duas condições simultâneas:

- não sejam benefícios de cessação de emprego e benefícios de compensação em capital próprio;
- que se vençam na totalidade dentro de doze meses após o final do período em que os empregados prestem o respectivo serviço.

De salientar que estes benefícios já são benefícios adquiridos, uma vez que não se encontram condicionados ao futuro.

Os benefícios a curto prazo dos empregados incluem:

- Salários e Ordenados;
- Contribuições para a segurança social;
- Ausências permitidas a curto prazo em que se espera que as faltas ocorram dentro de doze meses após o final do período em que os empregados prestam o respectivo serviço, por exemplo: Licença anual paga e licença por doença paga;
- Participação nos lucros e bónus (se pagáveis dentro de doze meses do final do período em que os empregados prestam o respectivo serviço);
- Benefícios não monetários (tais como cuidados médicos, habitação, automóveis e bens ou serviços gratuitos ou subsidiados)⁵,

relativos aos empregados correntes, ou seja relativos aos empregados em exercício de funções na empresa.

⁵ Devem ser incluídos no contrato de trabalho do funcionário, e com implicações fiscais no âmbito do IRS dos funcionários, uma vez que irão ser tributados como rendimentos em espécie usufruídos pelos titulares.

2.1.1. Salários, ordenados e contribuições para a segurança social

Nos gastos com pessoal, deverão ser incluídas as retribuições a pagar aos empregados, ou seja os valores recebidos pelos empregados como pagamento do serviço prestado, ou do exercício das suas funções.

A legislação laboral⁶ estabelece como **retribuição** a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho. Esta retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

Ainda no âmbito da legislação laboral, designadamente de acordo com o código de trabalho, o artigo 260º refere que não se consideram retribuição:

- a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respectivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador; Aplica-se, com as necessárias adaptações, ao abono para falhas e ao subsídio de refeição;
- b) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;
- c) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respectivos, não esteja antecipadamente garantido;

⁶ Artigo 258º do Código do Trabalho

- d) A participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho.

No entanto para efeito do cálculo dos gastos com o pessoal, aos quais se refere esta norma, o conceito é mais abrangente, uma vez que para além das retribuições, também são considerados como gastos com o pessoal situações que o código de trabalho exclui daquele conceito, e situações que nem sequer são tratadas naquele código⁷.

Assim, os gastos com pessoal incluem os salários, ordenados, subsídio de alimentação, outros subsídios, prémios de produtividade, outros prémios, comissões pagas aos funcionários, pagamento de trabalho complementar, ajudas de custo, bem como as contribuições para a segurança social.

Ou seja todos os valores, cujo pagamento será por recurso meios monetários, que a empresa assume no momento em que celebra um contrato de trabalho com cada empregado.

2.1.2. Licença anual paga e licença por doença paga

A legislação laboral refere que as faltas podem ser justificadas ou injustificadas. Sendo que as faltas injustificadas implicam sempre a perda de retribuição. O valor da retribuição a pagar definido no ponto anterior já estará afectado destas faltas.

Quanto às faltas justificadas, o Código de trabalho refere as seguintes:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim;

⁷ Legislação da Segurança Social (a partir de 1 de Janeiro de 2011, o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de Setembro).

- c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;
- d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador;
- a) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
- f) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores;
- g) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- h) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
- i) A que por lei seja como tal considerada.

As faltas referidas acima, determinam a perda de retribuição nas seguintes situações:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) Por motivo de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;
- d) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

Assim, vão existir situações de licenças, faltas e dispensas que não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição. Estas licenças, faltas e dispensas, para efeito do valor dos benefícios dos empregados vão deduzir ao montante da retribuição do funcionário.

No entanto, há várias situações em que uma entidade remunera os empregados mesmo quando estes não se encontram no exercício das suas funções por ausência, tais como:

- Férias;
- Doença e incapacidade a curto prazo;
- Maternidade ou paternidade;
- Serviço dos tribunais;
- Serviço militar.

O direito a ausências permitidas subdivide -se em duas categorias:

- a) Acumuláveis;

As Ausências permitidas não gozadas acumuláveis são as que são reportáveis e possam ser usadas em períodos futuros se o direito do período corrente não for usado totalmente.

Nestes casos, se não forem gozadas, podem ser adquiridas, ou seja, os empregados têm direito a um pagamento em dinheiro quanto ao direito não utilizado ao saírem da entidade, ou não adquiridas, sendo que neste caso, os empregados não têm direito a um pagamento a dinheiro pelo direito não utilizado ao saírem.

Assim, surge uma obrigação à medida que os empregados prestam serviço que aumente o seu direito a ausências permitidas futuras.

b) Não acumuláveis.

As ausências permitidas não acumuláveis não são possíveis de transferir para outros períodos temporais. Elas esgotam-se no momento em que deveriam ser gozadas, ou seja, 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.

A título de exemplo, temos os pagamentos por doença (na medida em que os direitos passados não utilizados não aumentam os direitos futuros), licença por maternidade ou paternidade ou ausências permitidas por serviço nos tribunais ou serviço militar.

2.1.3. Participação nos lucros e bônus

Conforme referido acima, os lucros das sociedades podem, mediante deliberação em Assembleia Geral de sócios/accionistas, ser distribuídos aos detentores de capital e aos trabalhadores (inclui órgão de gestão), mediante o pagamento de gratificações.

Estas gratificações estão excluídas do conceito de retribuição constante no artigo 260º do Código do Trabalho.

Foi sendo prática, na medida em que tal é permitido pelos resultados obtidos, as entidades atribuírem, por deliberação em Assembleia Geral, gratificações, quer aos administradores e gerentes, quer aos funcionários.

Uma entidade pode não ter obrigação legal⁸ de pagar uma gratificação, uma vez que estes pagamentos dependem unicamente de propostas do órgão de gestão das

⁸ Por definição da NCRF21, “uma obrigação legal: é uma obrigação que deriva de:

(a) um contrato (por meio de termos explícitos ou implícitos);
(b) legislação; ou

entidades, que deverão ser aprovados em Assembleia Geral de Accionistas/Sócios, e não são derivados da lei.

No entanto, o pagamento de tais gratificações e bónus, pela prática das entidades, por vezes implica que as entidades se vejam com a obrigação de satisfazer as expectativas dos empregados.

Nestes casos, a entidade tem uma obrigação construtiva, isto porque não tem alternativa realista senão de pagar a gratificação.

De acordo com a NCRF 21 – Provisões, Passivos Contingentes e Activos Contingentes, uma obrigação construtiva é uma obrigação que decorre das acções de uma entidade em que:

- a) por via de um modelo estabelecido de práticas passadas, de políticas publicadas ou de uma declaração corrente suficientemente específica, a entidade tenha indicado a outras partes que aceitará certas responsabilidades; e
- b) em consequência, a entidade tenha criado uma expectativa válida nessas outras partes de que cumprirá com essas responsabilidades

Em POC, estas gratificações nunca eram registadas, como um custo, sendo que eram uma redução ao impacto que os resultados tinham no capital próprio da empresa. Assim, o resultado que permanecia na empresa, resultante da aplicação dos resultados proposta ou não pelo órgão de gestão, estava afectado do montante que tinha sido distribuído aos trabalhadores e detentores do capital.

As gratificações pagas quer aos administradores/gerentes, quer aos trabalhadores, eram tratadas como sendo uma aplicação dos resultados. No entanto, com aplicação desta norma, as gratificações a pagar deverão ser reconhecidas nos gastos do exercício em que o serviço foi prestado à entidade.

(c) outra operação da lei.”

A estimativa das gratificações, reconhecidas como gasto, deverão ser objecto de aprovação em Assembleia Geral, sendo que o resultado líquido a aprovar já tem considerado o efeito dos gastos provenientes das gratificações.

No que respeita aos lucros distribuídos aos detentores do capital, que não sejam trabalhadores da empresa, mantém-se um direito do detentor do capital, conforme dispõe o artigo 21º do Código das Sociedades Comerciais⁹. Nestes casos, esta distribuição de lucros não assume a forma de gratificação, e não deverá ser considerada como as prescritas nesta norma.

Estas gratificações, ou participações nos lucros e bónus, são consideradas benefícios dos empregados de curto prazo, sempre e só se forem pagáveis nos 12 meses após o fim do período. Nos casos em que o período económico coincide com o ano civil, estas deverão ser pagas durante o ano seguinte.

2.1.4. Benefícios não monetários

Os empregados de uma entidade podem beneficiar, para além das retribuições pagas em dinheiro, de benefícios não monetários, tais como, por exemplo:

- Habitação
- Automóvel
- Seguros de saúde
- Outros seguros
- Viagens de Férias
-

⁹ Artigo 21º CSC “1- Todo o sócio tem direito:

- a) A quinhonar nos lucros;
- b)

Nestes casos os empregados usufruem de outros meios e bens, como retribuição pela prestação do serviço na entidade.

Convém referir que o Código do Trabalho estabelece limitações ao pagamento de retribuições em espécie, e refere, no artigo 259º que:

- a) A prestação retributiva não pecuniária deve destinar-se à satisfação de necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família...
- b) O valor das prestações retributivas não pecuniárias não pode exceder o da parte em dinheiro, salvo o disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2.2. Benefícios pós-emprego

A relação laboral que se estabelece entre a entidade e o empregado, cessa nas seguintes situações:

- a) Caducidade do contrato
- b) Despedimento¹⁰
- c) Resolução ou denúncia do contrato pelo trabalhador

As causas de caducidade do contrato de trabalho são:

- a) Verificando-se o seu termo, para os contratos a prazo, este caduca no fim do prazo;
- b) Por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber, tais como o caso de morte do empregado, extinção de pessoa colectiva ou encerramento de empresa;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

¹⁰ De acordo com o Código do trabalho, pode existir despedimento por facto imputável ao trabalhador, despedimento colectivo, despedimento por extinção de posto de trabalho ou despedimento por inadaptação.

Nos casos de reforma do empregado, por velhice ou invalidez, este poderá beneficiar de benefícios pós-emprego, sempre que a entidade, por opção proporcione esses benefícios. Nestes casos estamos a falar de pagamentos após a reforma do empregado a título de:

- Pensões
- Outros benefícios de reforma
- Seguro de vida pós-emprego
- Cuidados médicos pós-emprego

A atribuição destes benefícios aos empregados, normalmente está precedida de negociações entre a entidade e as comissões de trabalhadores, ou os representantes dos trabalhadores, nas quais são definidos os planos de benefícios pós-emprego e são elaborados acordos formais ou informais pelos quais uma entidade proporciona benefícios pós - emprego a um ou mais empregados.

Não existe, assim qualquer obrigação legal¹¹, para a entidade, de atribuir estes benefícios aos seus empregados, podendo existir uma obrigação construtiva decorrente da prática da entidade e das expectativas que foram criadas aos empregados. A existência de um plano de benefícios pós-emprego, só por si, já cria fundadas expectativas aos empregados, de que irão usufruir deste benefício.

Estes benefícios não são benefícios de cessação de emprego, ainda que sejam pagáveis após a conclusão do emprego.

Existem vários tipos de benefícios pós-emprego, com níveis de responsabilidade diferentes para a entidade e regalias diversas para os empregados.

¹¹ Conforme nota de rodapé 8

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

A norma em análise estabelece as seguintes categorias de benefícios pós-emprego:

- Benefícios definidos
 - Planos multi-empregador
 - Planos estatais
 - Benefícios segurados
- Planos de contribuição definida

Uma entidade deve aplicar esta Norma a todos os acordos de benefícios pós-emprego, que envolvam o estabelecimento de uma entidade separada para receber as contribuições e pagar os benefícios.

Assim, esta norma aplica-se unicamente às situações em que existe intervenção de seguradoras ou fundos próprios, que recebem os prémios pagos pela entidade, e que procedem ao pagamento dos benefícios aos beneficiários.

Os activos de um plano de benefícios pós-emprego compreendem:

- a) Activos detidos por um fundo de benefícios a longo prazo de empregados; e
- b) Apólices de seguros elegíveis, sendo que nesta situação o produto da apólice tem as mesmas condições dos activos.

Um fundo de benefícios a longo prazo de empregados, detém activos e/ou apólices de seguros elegíveis (desde que sejam emitidas por uma seguradora, que não seja uma parte relacionada da entidade que relata), e que:

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

Assim, os activos do plano, bem como as apólices de seguro elegíveis, têm que ser detidos por uma entidade legalmente separada da que contribui para o plano, e só podem ser utilizados para o fim a que se destinam, ou seja pagar aos empregados os correspondentes benefícios.

No caso de a entidade ter um fundo com gestão própria, não se aplica o disposto nesta norma, mas sim a NCRF 21 – Provisões, Activos e Passivos Contingentes para efeitos de quantificação e registo das responsabilidades assumidas pela entidade.

2.2.1. Benefícios definidos

Inicialmente a norma define os planos de benefícios definidos, por exclusão do conceito dos planos de contribuição definida. Assim, a norma refere que os planos de benefícios definidos são planos de benefícios pós-emprego que não sejam planos de contribuição definida.

Nos casos dos planos de benefícios definidos, a entidade define e estabelece quais os benefícios que pretende atribuir aos empregados, e assume a responsabilidade de que estes usufruam desses benefícios na reforma. A título de exemplo, nos casos em que a reforma estabelecida por lei não corresponda à totalidade do vencimento do empregado no activo, a entidade pode decidir acordar com os trabalhadores que lhes irá complementar o vencimento para a totalidade.

O que fica acordado entre a entidade e o trabalhador, é o benefício que este usufrui, e não o montante a pagar pela entidade pelo benefício atribuído aos empregados. Este montante depende de estudos complexos e específicos, e cálculos que poderão ser efectuados por actuários. Estes cálculos incluem vários factores de incerteza e pressupostos, designados como pressupostos actuariais, conforme ponto 4.2.1..

Assim, nos planos de benefícios definidos:

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

A entidade necessita de várias informações para poder reconhecer o plano de benefícios definidos, normalmente constantes relatórios emitidos pelos fundos, elaborados com base em estudos actuariais, tais como:

- a) **Custo dos serviços correntes**, como sendo o aumento no valor presente da obrigação de benefícios definidos resultante do serviço do empregado no período corrente.
- b) **Custo de juros**, que corresponde ao aumento durante um período no valor presente de uma obrigação de benefícios definidos que surge porque o benefício a pagar está um ano mais próximo da sua liquidação.
- c) **Retorno esperado em quaisquer activos do plano** e sobre qualquer direito de reembolso reconhecido como um activo, ou seja o juro, dividendos e outro rédito proveniente dos activos do plano, juntamente com ganhos ou perdas nos activos do plano realizados e não realizados, menos quaisquer custos de administrar o plano e menos qualquer imposto a pagar pelo próprio plano.
- d) **Ganhos e perdas actuariais**, que devem ser todos imediatamente reconhecidos, e que compreendem:
 - Ajustamentos de experiência (os efeitos de diferenças entre os anteriores pressupostos actuariais e aquilo que realmente ocorreu); e
 - Os efeitos de alterações nos pressupostos actuariais¹². Os pressupostos actuariais a serem usados na determinação do custo de benefícios de

¹²Pressupostos actuariais normalmente usados na determinação do custo para a empresa de proporcionar benefícios de reforma:

- a **taxa de desconto** presumida na determinação do valor actuarial presente dos benefícios de reforma prometidos, com respeito a serviços prestados até à data de valorização, reflecte as taxas de longo prazo ou uma aproximação a elas, pela qual se espera que sejam liquidadas tais obrigações;
- os activos do plano são valorizados pelo **justo valor**. Quando tais justos valores sejam estimados ao descontar os fluxos de caixa futuros, a taxa de retorno a longo prazo reflecte a taxa média de proveito total (juros, dividendos e mais valias) que se espera que seja obtida nos activos do plano durante o período de tempo até que os benefícios sejam pagos;
- quando os benefícios de reforma sejam baseados nos ordenados futuros, como é o caso no ordenado final e planos de carreira média, os aumentos de ordenados à data do terminus reflectem factores tais como inflação, promoções e recompensas de mérito;

reforma deverão ser pressupostos apropriados e compatíveis, incorporando níveis de ordenados projectados à data da reforma.

- e) **Custo do serviço passado**, ou seja o aumento no valor presente da obrigação de benefícios definidos quanto ao serviço de empregados em períodos anteriores, resultantes no período corrente da introdução de, ou alterações a, benefícios pós-emprego ou outros benefícios a longo prazo dos empregados. O custo do serviço passado pode ser ou positivo (quando os benefícios sejam introduzidos ou melhorados) ou negativo (quando os benefícios existentes sejam reduzidos);
- f) O efeito de quaisquer **cortes** ou **liquidações**.

Nestes planos, a obrigação da entidade não está limitada à quantia que concorda contribuir para o fundo, podendo a responsabilidade da entidade exceder as contribuições que são feitas anualmente para o fundo.

No caso destes Planos de benefícios definidos, a principal incógnita que as entidades têm que estimar é o montante a pagar aos empregados pela atribuição destes benefícios. Isto porque este valor depende de vários factores, tais como a rotação dos empregados na empresa (estes benefícios são calculados no pressuposto de que todos os empregados no activo se manterão até à idade da reforma), eventuais falecimentos de empregados no activo, alterações de vencimentos dos empregados, inflação, os montantes da reforma a pagar pela segurança social¹³, valorização e composição dos activos do plano, entre outras situações.

-
- são tomados em consideração aumentos automáticos de benefícios de reforma, tais como ajustamentos do custo de vida. Quando na ausência de exigências formais para aumentar os benefícios, seja a prática da empresa ou o plano a conceder tais aumentos numa base regular, presume-se que os aumentos continuarão.

¹³ Assunto objecto de discussão política recente.

Para além do referido anteriormente, a responsabilidade da entidade pode superar as contribuições efectuadas, nos casos de a entidade assumir uma obrigação legal ou construtiva por meio de:

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

2.2.1.1. Planos multi-empregador

Os planos multi-empregador podem ser planos de benefícios definidos ou de contribuição definida, desde que não sejam planos estatais que:

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

Nestes planos multi-empregador, uma entidade adere a um fundo, eventualmente já existente, para proporcionar benefícios aos seus empregados. Este fundo conta também com a adesão de outras várias entidades, sem qualquer relacionamento entre elas.

Assim previamente ao reconhecimento destes planos, a entidade deverá conseguir classificar o plano como sendo de benefícios definidos, ou de contribuição definida.

2.2.1.2. Planos Estatais

Tal como os planos multi-empregador, os planos estatais podem ser planos de benefícios definidos ou de contribuição definida.

Os planos estatais são estabelecidos pela legislação para cobrir todas as entidades (ou todas as entidades numa particular categoria, por exemplo um sector específico) e são operados por um governo nacional ou local ou por outra organização (por exemplo, uma agência autónoma criada especificamente para esta finalidade) que não está sujeita a controlo ou influência pela entidade que relata.

Alguns planos estabelecidos por uma entidade proporcionam não só benefícios obrigatórios que são substitutos dos benefícios que de outra forma seriam cobertos por um plano estatal bem como benefícios voluntários adicionais. Tais planos não são planos estatais.

Os planos estatais são caracterizados como de natureza de benefícios definidos. Muitos planos estatais são contribuídos numa base de «*pay as you go*», ou seja, as contribuições são fixadas a um nível que se espera ser suficiente para pagar os benefícios requeridos que se vençam no mesmo período. Por outro lado, os 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. Desta forma, 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, sendo casos raros os planos estatais de benefícios definidos.

2.2.2. Benefícios segurados

Nos benefícios segurados a entidade pode acordar com os funcionários pagar prémios de seguro para contribuir para o fundo de um plano de benefícios pós emprego.

Na generalidade das situações, estes planos são planos de contribuição definida, excepto se a entidade assumir outras obrigações com os empregados, tais como:

- a) Pagar os benefícios dos empregados directamente quando se vencem;
- b) Pagar contribuições adicionais se o segurador não pagar todos os benefícios futuros dos empregados.

2.2.3. Planos de contribuição definida

De acordo com a definição da norma, os planos de contribuição definida são planos de benefícios pós emprego pelos quais uma entidade paga contribuições fixadas a uma entidade separada (um fundo) e não terá obrigação legal ou construtiva de pagar contribuições adicionais se o fundo não detiver activos suficientes para pagar todos os benefícios dos empregados relativos ao serviço destes no período corrente e em períodos anteriores.

Assim, a responsabilidade da entidade resume-se ao pagamento do prémio acordado com a seguradora ou fundo, e fica limitada ao valor destas contribuições.

Os riscos associados ao fundo (relacionados com questões actuariais ou de investimento) recaem no empregado, uma vez que os montantes a receber dependem dos activos disponíveis no fundo.

Desta forma, nos planos de contribuição definida:

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

2.3. Outros benefícios a longo prazo dos empregados

Os outros benefícios a longo prazo dos empregados incluem benefícios tais como:

- Licença de longo serviço ou licença sabática
- Jubileu
- Outros benefícios de longo serviço
- Benefícios de invalidez a longo prazo
- A participação nos lucros e bónus (se não forem pagáveis completamente dentro de doze meses após o final do período)
- Remunerações diferidas pagas doze meses ou mais após o fim do período no qual seja obtida

Estes benefícios não são benefícios pós-emprego, nem benefícios de cessação de emprego, mas vencem-se a mais de 12 meses após o final do período em que os empregados prestam o respectivo serviço, e como tal só são pagáveis naquela altura.

Para além do facto de o seu vencimento ser a mais de 12 meses após o final do período em que os empregados prestam o respectivo serviço, não existem outras diferenças entre estes benefícios e os de curto prazo.

2.4. Benefícios de cessação de emprego

Já foram referidas no ponto 2.2. as causas de cessação da relação laboral. Nos benefícios de cessação de emprego, estamos perante situações de despedimento.

Nalguns casos, conforme legislação laboral e acordos entre entidade patronal e trabalhadores, a cessão da relação laboral, poderá dar origem ao direito a uma compensação a pagar ao empregado.

Estes Benefícios por cessação de emprego¹⁴, 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
- b) Decisão de um empregado de aceitar a saída voluntária em troca desses benefícios.

Um exemplo destas situações são as compensações e indemnizações pagas aos empregados pela cessação da relação laboral, por iniciativa da entidade.

¹⁴ Ou seja, de *terminus* da relação laboral

2.5. Benefícios de remuneração em capital próprio

Estamos perante situações de benefícios de remuneração em capital próprio sempre que existem 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.

Estes benefícios podem estar subordinados a planos de remuneração em capital próprio, que são acordos formais ou informais pelos quais uma entidade proporciona benefícios de remuneração em capital próprio para um ou mais empregados.

Nestes casos, os empregados recebem, por exemplo, acções da entidade, como retribuição pelo serviço prestado na entidade.

3. Código de Contas

O DL 158/2009, de 13 de Julho, que aprova o SNC, refere que irá ser publicado por portaria um código de contas, que não será um documento exaustivo.

Com a Portaria 1.011/2009, de 9 de Setembro, foi publicado o código de contas que inclui:

- 1) Quadro síntese de contas;
- 2) Código de contas; e
- 3) Notas de enquadramento

Assim, as contas a ter em consideração, no reconhecimento e mensuração dos benefícios dos empregados são as seguintes contas a pagar/receber:

23 Pessoal

231 Remunerações a pagar

2311 Aos órgãos sociais

2312 Ao pessoal

232 Adiantamentos

2321 Aos órgãos sociais

2322 Ao pessoal

... ..

237 Cauções

2371 Dos órgãos sociais

2372 Do pessoal

238 Outras operações

2381 Com os órgãos sociais

2382 Com o pessoal

239 Perdas por imparidade acumuladas

Convém ter em atenção a definição remuneração constante, quer na NCRF 28, quer na NCRF 5 – Divulgação de Partes Relacionadas, que é bastante lata.

Assim, para efeito das normas a remuneração inclui todos os benefícios dos empregados sob todas as formas de retribuição paga, a pagar ou proporcionada pela entidade, ou em nome da entidade, em troca de serviços prestados à entidade.

Também inclui as retribuições pagas em nome da empresa -mãe da entidade com respeito aos serviços prestados à entidade. Neste conceito alargado, a remuneração inclui:

- a) Benefícios de curto prazo de empregados no activo;
- b) Benefícios pós-emprego;
- c) Outros benefícios de longo prazo dos empregados;
- d) Benefícios por cessação de emprego; e
- e) Pagamento com base em acções.

Desta forma, na conta 23 – Pessoal, deverão ser reconhecidos todos os activos e passivos relacionados com as remunerações.

24 Estado e outros entes públicos

.....

242 Retenção de impostos sobre rendimentos¹⁵

.....

245 Contribuições para a Segurança Social

¹⁵ Conforme nota de enquadramento deverá ser subdividida de acordo com a natureza dos rendimentos que estão na origem desta retenção.

No que respeita à utilização do regime do acréscimo, o reconhecimento dos benefícios dos empregados implica movimentos contabilísticos nas contas:

27 Outras contas a receber e a pagar

... ..

272 Devedores e credores por acréscimos (periodização económica)

... ..

2722 Credores por acréscimos de gastos

... ..

273 Benefícios pós-emprego

Por outro lado, principalmente em situações do reconhecimento de valores descontados, pela utilização do regime do acréscimo, poderão ter que ser utilizadas contas de diferimentos, designadamente:

28 Diferimentos

281 Gastos a reconhecer

... ..

Nas contas de Gastos, os benefícios dos empregados são reconhecidos nas seguintes contas:

63 Gastos com o pessoal

631 Remunerações dos órgãos sociais

632 Remunerações do pessoal

633 Benefícios pós-emprego

6331 Prémios para pensões

6332 Outros benefícios

- 634 Indemnizações
- 635 Encargos sobre remunerações
- 636 Seguros de acidentes no trabalho e doenças profissionais
- 637 Gastos de acção social
- 638 Outros gastos com o pessoal

De acordo com o plano de contas publicado, e que foi transcrito acima, as contas a receber/pagar têm alguma desagregação, mas consoante a informação que a entidade pretenda, estas contas poderão ser subdividas de várias formas.

Ainda nas contas a receber/pagar, mas no que respeita a outras contas a receber, para facilitar a verificação e análise daqueles saldos, sugerimos uma subdivisão por valor a tipo de valor a pagar:

27 Outras contas a receber e a pagar

272 Devedores e credores por acréscimos (periodização económica)

2722 Credores por acréscimos de gastos

27221 Pessoal¹⁶

272211 Encargos com férias

272212 Gratificações a pagar

272213

No que respeita aos diferimentos, o código de contas apenas se refere uma conta para todos os gastos a reconhecer. Assim, e para melhorar a análise da informação da entidade e possibilitar maior informação aos serviços da empresa, sugerimos também uma desagregação desta conta, de acordo com o tipo de gasto a reconhecer.

¹⁶ Nomenclatura de acordo com o nome da conta 23 do código de contas. Também poderia ser, por exemplo benefícios dos empregados.

Assim, no que se reporta aos benefícios dos empregados, sugerimos uma subdivisão para o pessoal (nomenclatura associada à conta 23 do código de contas):

28 Diferimentos

281 Gastos a reconhecer

2811 Pessoal

No entanto, no que respeita às contas de gastos, o código de contas apenas inclui as contas principais. Assim, e de acordo com a entidade, o plano de contas a utilizar deverá conter todas as subcontas necessárias ao bom entendimento e compreensibilidade dos valores reconhecidos como gastos com pessoal. Nesta desagregação deverá ser tida em consideração quer os programas informáticos utilizados, quer a informação que a Gestão das entidades necessita, proveniente dos registos contabilísticos, sintetizados num balancete.

A título de sugestão, as contas de pessoal poderão ser desagregadas da seguinte forma:

- as contas 631 - Remunerações dos órgãos sociais e 632 - Remunerações do pessoal:
 - 63*01 – Remunerações
 - 63*02 – Subsídio de Alimentação
 - 63*03 – Prémios
 - 63*04 – Gratificações
 - 63*05 – Ajudas de Custo
 - 63*06 – Encargos com férias
 - 63*07– Outros Benefícios dos empregados
 -
 - 63*09 – Benefícios não monetários

- as contas 635 - Encargos sobre remunerações:

6351 – Contribuições para a Segurança Social

63511 – Órgãos Sociais

63512 - Pessoal

6352 – ADSE

63521 – Órgãos Sociais

63522 - Pessoal

6353 – Caixa Geral de Aposentações

63531 – Órgãos Sociais

63532 - Pessoal

.....

As contas de 636 - Seguros de acidentes no trabalho e doenças profissionais, 637 Gastos de acção social, 638 Outros gastos com o pessoal, poderão ser desagregadas entre Órgãos Sociais e Pessoal, bem como em todos os gastos que sejam relevantes para a informação a prestar à Gestão das entidades.

No que respeita às notas de enquadramento, o Código de Contas aprovado nesta portaria, e que será utilizado pelas entidades sujeitas ao SNC, e cuja utilização é aconselhada a sua utilização pelas entidades não abrangidas pelo SNC¹⁷, não tem muitas explicações à utilização e movimentação das contas.

¹⁷ Conforme dispõe o DL 158/2009, de 13 de Julho, no art.º 4º estão sujeitas à aplicação do SNC:

- a) as entidades cujos valores mobiliários estejam admitidos à negociação num mercado regulamentado **devem elaborar as suas contas consolidadas em conformidade com as normas internacionais de contabilidade** adoptadas nos termos do artigo 3.º do Regulamento (CE) n.º 1606/2002, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de Julho.
- b) As entidades obrigadas a aplicar o SNC, que não sejam abrangidas pelo disposto no número anterior, **podem optar por elaborar as respectivas contas consolidadas em conformidade com as normas internacionais de contabilidade adoptadas** nos termos do artigo 3.º do Regulamento (CE) n.º 1606/2002, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de Julho, desde que as suas demonstrações financeiras sejam objecto de certificação legal das contas.
- c) As entidades cujas contas sejam consolidadas de acordo a alínea a) **devem elaborar as respectivas contas individuais em conformidade com as normas internacionais de contabilidade adoptadas** nos termos do artigo 3.º do Regulamento (CE) n.º 1606/2002, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de Julho, ficando as suas demonstrações financeiras sujeitas a certificação legal das contas.

Aliás, todo o SNC está elaborado com base no pressuposto de que as regras e procedimentos contabilísticos associados ao reconhecimento e mensuração, estão prescritos nas correspondentes Normas Contabilísticas e de Relato Financeiro, e não nas notas explicativas incluídas no código de contas.

No entanto, apesar do que foi atrás referido, o Código de contas aprovado inclui, nas contas a movimentar associadas aos benefícios dos empregados algumas notas de enquadramento, bem como sugestões de lançamentos a efectuar.

Assim, o código das contas refere notas de enquadramento para as seguintes contas relacionadas com o reconhecimento dos benefícios dos empregados.

“231 — Remunerações a pagar

O movimento desta conta insere-se no seguinte esquema normalizado:

1.ª fase — pelo processamento dos ordenados, salários e outras remunerações, dentro do mês a que respeitem: débito, das respectivas subcontas de 63 — Gastos com o pessoal, por crédito de 231, pelas quantias líquidas apuradas no processamento e normalmente das contas 24 — Estado e outros entes públicos (nas respectivas subcontas), 232 — Adiantamentos e 278 — Outros devedores e credores, relativamente aos sindicatos, consoante as entidades credoras dos descontos efectuados (parte do pessoal);

2.ª fase — pelo processamento dos encargos sobre remunerações (parte patronal), dentro do mês a que respeitem: débito da respectiva rubrica em 635 — Gastos com o pessoal — Encargos sobre remunerações, por crédito das subcontas de 24 — Estado e outros entes públicos a que respeitem as contribuições patronais;

3.ª fase — Pelos pagamentos ao pessoal e às outras entidades: debitam-se as contas 231, 24 e 278, por contrapartida das contas da classe 1.

242 — Retenção de impostos sobre rendimentos

Esta conta movimenta a crédito o imposto que tenha sido retido na fonte relativamente a rendimentos pagos a sujeitos passivos de IRC ou de IRS, podendo ser subdividida de acordo com a natureza dos rendimentos.

272 — Devedores e credores por acréscimos

Estas contas registam a contrapartida dos rendimentos e dos gastos que devam ser reconhecidos no próprio período, ainda que não tenham documentação vinculativa, cuja receita ou despesa só venha a ocorrer em período ou períodos posteriores.

273 — Benefícios pós -emprego

Regista as responsabilidades da entidade perante os seus trabalhadores ou perante a sociedade gestora de um fundo autónomo.

6331 — Prémios para pensões

Respeita aos prémios da natureza em epígrafe destinados a entidades externas, a fim de que estas venham a suportar oportunamente os encargos com o pagamento de pensões ao pessoal.”

Conforme já foi referido, no SNC, as regras e procedimentos de reconhecimento e mensuração não se esgotam nas notas de enquadramento, sendo que estas apenas dão algumas (ou poucas indicações), sobre um processo de reconhecimento e mensuração que se encontra prescrito em cada norma.

Referências Legislativas e Bibliográficas

Sistema de Normalização Contabilística aprovado pelo DL 158/2009, de 13 de Julho

Estrutura Conceptual, Aviso 15.652/2009, de 07 de Setembro

Código de Contas, Portaria 1.011/2009, de 09 de Setembro

Modelos de Demonstrações Financeiras, Portaria 986/2009, de 07 de Setembro

Normas Contabilísticas e de Relato Financeiro, Aviso 15.655/2009, de 07 de Setembro, designadamente:

NCRF 1 – Estrutura e Conteúdo das Demonstrações Financeiras

NCRF 5 – Divulgações de Partes Relacionadas

NCRF 4 – Políticas Contabilísticas, Alterações nas Estimativas Contabilísticas e Erros

NCRF 12 – Imparidades de Activos

NCRF 21 – Provisões, Passivos Contingentes e Activos Contingentes

Norma 24 – Acontecimentos após a data do Balanço NCRF 28 – Benefícios dos Empregados

IAS 19 — Benefícios dos Empregados, adoptada pelo texto original do Regulamento (CE) n.º 1126/2008 da Comissão, de 3 de Novembro

Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro

Legislação da Segurança Social em vigor

Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de Setembro

Sistema de Normalização contabilística explicado, João Rodrigues

Sistema de Normalização contabilística explicado, Rui M.P.Almeida, Ana Isabel Dias, Fernando Carvalho

Documento “Envio e publicação dos documentos de prestação de contas anuais relativos ao exercício de 2005, previstos no artigo 245.º do Código dos Valores Mobiliários e artigo 8.º do Regulamento da CMVM n.º 4/2004

Obrigações de longo prazo e obrigações indexadas à inflação, Pedro Machado Pires, ISP