



OTOC
ORDEM DOS TÉCNICOS
OFICIAIS DE CONTAS

NORMA CONTABILÍSTICA E DE RELATO FINANCEIRO 28

BENEFÍCIOS DOS EMPREGADOS DIS 3211

Módulo 2

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

4. Reconhecimento e Mensuração	4
4.1. Benefícios a curto prazo dos empregados	4
4.1.1. Salários, ordenados e contribuições para a segurança social	4
4.1.2. Licença anual paga e licença por doença paga	10
4.1.3. Participação nos lucros e bónus	12
4.1.4. Benefícios não monetários	16
4.2. Benefícios pós-emprego	20
4.2.1. Benefícios definidos	20
4.2.1.1. Planos multi-empregador	36
4.2.1.2. Planos Estatais	37
4.2.1.3. Benefícios segurados	37
4.2.2. Planos de contribuição definida	38
4.3. Outros benefícios a longo prazo dos empregados	40
4.4. Benefícios de cessação de emprego	42
4.5. Benefícios de remuneração em capital próprio	45
5. Apresentação e Divulgação	46
6. Principais diferenças face ao POC	66
Referências Legislativas e Bibliográficas	58

NORMA CONTABILÍSTICA E DE RELATO FINANCEIRO 28

BENEFÍCIOS DOS EMPREGADOS

4. Reconhecimento e Mensuração

Como regra geral, a norma dos benefícios dos empregados requer que uma entidade reconheça:

- a) **Um passivo** quando um empregado tiver prestado serviços em troca de benefícios de empregados a serem pagos no futuro; e
- b) **Um gasto** quando a entidade consumir o benefício económico proveniente do serviço proporcionado por um empregado em troca dos benefícios do empregado.

Transpondo esta regra geral para o código de contas, então teremos que reconhecer, como passivo numa conta a pagar: 23- Pessoal, os montantes a pagar aos empregados por retribuição do seu serviço prestado, cujo pagamento irá ocorrer no futuro. Associados a este reconhecimento, também estão reflectidos os valores a pagar ao estado e outros entes públicos decorrentes, quer por retenções na fonte de IRS efectuadas aos funcionários, quer por contribuições a pagar pela entidade.

Por outro lado, sempre que a entidade utilizar ou consumir o benefício correspondente aos serviços prestados pelos empregados, deverá ser reconhecido o gasto correspondente em contas de gastos com pessoal.

4.1. Benefícios a curto prazo dos empregados

Estes benefícios deverão ser contabilizados como gasto no período em que o empregado prestou o serviço na entidade. Assim, existe uma correlação perfeita entre o gasto incorrido com os empregados, e os benefícios do serviço prestado (por exemplo a produção, venda....).

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

4.1.1. Salários, ordenados e contribuições para a segurança social

Refere a norma que quando um empregado tenha prestado serviço a uma entidade durante um período contabilístico, a entidade deve reconhecer a quantia **não descontada** de benefícios a curto prazo dos empregados que espera ser paga em troca desse serviço:

- a) Como um **passivo (gasto acrescido)**, após dedução de qualquer quantia já paga, a título de adiantamento, por exemplo.
- b) Como um **gasto**, salvo se outra Norma Contabilística e de Relato Financeiro exigir ou permitir a inclusão dos benefícios no custo de um activo (como um custo de produção, ver, por exemplo, NCRF 18 — Inventários e a NCRF 7 — Activos Fixos Tangíveis).

Nos casos em que a quantia já paga exceder a quantia não descontada dos benefícios, uma entidade deve reconhecer esse excesso como um activo (gasto pré-pago), ou seja a subconta da conta 23-Pessoal poderá manter saldos devedores. A existência destas situações é que induz à necessidade de existir na conta de pessoal uma conta de “239 - Perdas por imparidade acumuladas”. Ou seja, existindo saldos devedores, deverá ser aferida a probabilidade desse montante vir a ser descontado em valores a pagar ao pessoal no futuro.¹

Exemplo 1 – Processamento de vencimentos dos Órgãos Sociais do mês de Fevereiro

Órgãos Sociais	
<i>Valor dos vencimentos de mês de Fevereiro de 2010</i>	<i>10.000,00</i>
<i>Subsídio de alimentação (nos limites legais definidos em portaria)</i>	<i>350,00</i>
<i>Ajudas de custo (nos limites legais definidos em portaria)</i>	<i>1.500,00</i>
<i>Contribuições para a Segurança Social (21,25%)</i>	<i>2.125,00</i>
<i>Retenção na fonte de IRS (20%)</i>	<i>2.000,00</i>
<i>Quotizações Segurança Social (10%)</i>	<i>1.000,00</i>
<i>Valor a pagar</i>	<i>8.850,00</i>

Lançamentos a efectuar:

Processamento dos ordenados

Órgãos Sociais	Débito	Crédito
63101 – Gastos Pessoal - Remunerações	10.000,00	
63102 – Gastos Pessoal - Subsídio de Alimentação	350,00	
63105 – Gastos Pessoal - Ajudas de Custo	1.500,00	
6351 – Gastos Pessoal Contribuições para a Segurança Social	2.125,00	
2421 – Estado - Retenção na fonte de IRS dependentes		2.000,00
2451 – Contribuições Segurança Social		1.000,00
2451 – Contribuições Segurança Social		2.125,00
2311 – Pessoal – Remunerações a pagar aos Órgãos Sociais		8.850,00
	13.975,00	13.975,00

¹ Ver NCRF 12 – Imparidade de Activos

Pagamento das remunerações:

Órgãos Sociais	Débito	Crédito
2311 – Pessoal – Remunerações a pagar aos Órgãos Sociais	8.850,00	
12 – Depósitos à ordem		8.850,00
	8.850,00	8.850,00

De acordo com a legislação em vigor, designadamente o artigo 237º do Código do Trabalho², os empregados ganham o direito às férias e ao subsídio de férias, no dia 01 de Janeiro de cada ano, por terem prestado serviços numa entidade durante o ano (ou parte do ano) anterior.

Assim a entidade deverá reconhecer esta responsabilidade assumida com os empregados como gasto do ano em que estes prestaram serviço, e ganharam o direito a férias e a receber o respectivo subsídio. A contrapartida desta responsabilidade será uma conta de passivo 2722 – Outras contas a receber e a pagar – Devedores por acréscimos de gastos.

Exemplo 2 – Estimativa com as férias a pagar no ano seguinte (em 2011)

Estimativa dos encargos com férias do Pessoal (em 2010)	
Estimativa do valor a pagar pelas férias e subsídio de férias em 2011	150.000,00
Contribuições para a Segurança Social (23,75%)	35.625,00
Retenção na fonte de IRS (12,5%)	-
Quotizações Segurança Social (11%)	-

² Art.º 237º do Código do Trabalho

“1 - O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de Janeiro.

2 — O direito a férias, em regra, reporta -se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.”

Valores pagos de encargos com férias do Pessoal (em 2011)	
Valor pago pelas férias e subsídio de férias em 2011	152.075,00
Contribuições para a Segurança Social (23,75%)	36.117,00
Retenção na fonte de IRS (12,5%)	19.009,00
Quotizações Segurança Social (11%)	16.728,00

Lançamentos a efectuar:

Estimativa dos encargos com as férias dos empregados (em Dezembro de 2010)

Pessoal	Débito	Crédito
63206 – Gastos Pessoal - Encargos com férias	150.000,00	
6351 – Gastos Pessoal Contribuições para a Segurança Social	35.625,00	
27221 – Outras contas a receber e a pagar - Credores por acréscimos de gastos – Encargos com férias ³		185.625,00
	185.625,00	185.625,00

No ano seguinte, no momento do pagamento do mês de férias, bem como do subsídio de férias, depois de fazer o processamento dos valores a pagar (encargos com férias pagos 152.075,00 euros). Uma vez que a estimativa dos encargos com as férias ascendia a 150.000,00 euros, acrescida dos encargos para a segurança social, deverá ser considerada nos gastos do exercício a alteração desta estimativa.

³ Para melhorar a informação dos analistas, internos à empresa, por recurso a balancetes, a conta de credores por acréscimos de gastos deverá ser repartida de acordo com a natureza do gasto. Assim, sugere-se a criação de várias subcontas, uma para encargos com férias.

Assim a sugere-se o seguinte lançamento - **Processamento dos encargos com férias**

Órgãos Sociais	Débito	Crédito
27221 – Outras contas a receber e a pagar - Credores por acréscimos de gastos – Encargos com férias	185.625,00	
63206 – Gastos Pessoal - Encargos com férias (152.075-150.000)	2.075,00	
6351 – Gastos Pessoal Contribuições para a Segurança Social (2.075*23,75%)	493,00	
2421 – Estado - Retenção na fonte de IRS - dependentes (152.075 * 12,50%)		19.009,00
2451 – Contribuições Segurança Social (152.075 * 23,75%)		36.117,00
2451 – Contribuições Segurança Social (152.075 * 11,00%)		16.728,00
2312 – Pessoal – Remunerações a pagar ao Pessoal		116.339,00
	188.193,00	188.193,00

Pagamento das remunerações:

Órgãos Sociais	Débito	Crédito
2312 – Pessoal – Remunerações a pagar ao Pessoal	116.339,00	
12 – Depósitos à ordem		116.339,00
	116.339,00	116.339,00

Conforme disposto na NCRF 4 – Políticas Contabilísticas, Alterações nas Estimativas Contabilísticas e Erros, o efeito de alteração da uma estimativa (que no momento em que foi efectuada foi tido em consideração todo o conhecimento disponível, sendo que aquela era a melhor estimativa possível, de acordo com os dados e conhecimento no momento) terá efeitos no próprio exercício.

Por outro lado, os gastos com o pessoal podem, de acordo com o prescrito nas normas NCRF 18 — Inventários e NCRF 7 — Activos Fixos Tangíveis, ser incluídos nos custos dos activos.

Neste caso, para além do lançamento referido no **exemplo 1**, as entidades vão considerar estes gastos no cálculo do custo de produção/construção dos activos, quer de inventários, quer de activos tangíveis. Desta forma, o gasto com pessoal será incluído no custo do activo, sendo reconhecido como gasto no momento em que este activo seja vendido, ou em função da produção/utilização.

4.1.2. Licença anual paga e licença por doença paga

Existindo situações de ausências permitidas, a entidade deve reconhecer o **custo esperado** de benefícios a curto prazo de empregados. Ou seja, no caso de ausências permitidas:

- a) acumuláveis quando os empregados prestam serviço que aumente o seu direito a ausências permitidas futuras;
- b) não acumuláveis, quando as faltas ocorram.

No processamento das remunerações de cada mês em que o empregado beneficia (goza) das ausências permitidas (faltas sem qualquer desconto de remuneração), não vão ser considerados quaisquer deduções à remuneração, pelo que o gasto com as ausências permitidas é reconhecido naquele mês. Não existe qualquer movimento contabilístico a efectuar, uma vez que este gasto vai ser reconhecido com o processamento das remunerações do mês em causa, conforme **exemplo 1**.

Nas situações em que as ausências permitidas não são gozadas pelos empregados, então, deverá ser tido em consideração o tipo de ausência, de acordo com o seguinte:

- a) **acumuláveis não gozadas**, a entidade deve mensurar o seu custo esperado como a quantia adicional que a entidade espera pagar em consequência do direito não

utilizado que tenha acumulado à data do balanço. (Por exemplo, férias não gozadas, e que por acordo com a entidade deverão ser pagas ao empregado).

Neste caso a obrigação da entidade são os pagamentos adicionais que se espera que surjam exclusivamente do facto de o benefício acumular.

Exemplo 3 – Ausências permitidas acumuláveis, não gozadas, a pagar no ano seguinte (em 2011)

Pessoal	
Estimativa do valor a pagar, em 2011, pelas ausências permitidas acumuláveis, não gozadas	10.000,00
Contribuições para a Segurança Social (23,75%)	2.375,00
Retenção na fonte de IRS (5,5%)	550,00
Quotizações Segurança Social (11%)	1.100,00

Lançamentos a efectuar:

Reconhecimento dos gastos com ausências permitidas a pagar no ano seguinte

Pessoal	Débito	Crédito
63207 – Gastos Pessoal – Outros benefícios dos empregados	10.000,00	
6351 – Gastos Pessoal Contribuições para a Segurança Social	2.375,00	
27221 – Outras contas a receber e a pagar - Credores por acréscimos de gastos – Outros Benefícios ⁴		12.375,00
	12.375,00	12.375,00

⁴ Para melhorar a informação dos analistas, internos à empresa, por recurso a balancetes, a conta de credores por acréscimos de gastos deverá ser repartida de acordo com a natureza do gasto. Assim, sugere-se a criação de várias subcontas, uma para encargos com férias.

No ano seguinte, no momento do pagamento destas ausências permitidas, depois de fazer o processamento dos valores a pagar, deverá ser efectuado o seguinte lançamento:

Pessoal	Débito	Crédito
27221 – Outras contas a receber e a pagar - Credores por acréscimos de gastos – Outros Benefícios	12.375,00	
2421 – Estado - Retenção na fonte de IRS dependentes		550,00
2451 – Contribuições Segurança Social		2.375,00
2451 – Contribuições Segurança Social		1.100,00
2312 – Pessoal – Remunerações a pagar ao Pessoal		8.350,00
	12.375,00	12.375,00

Pagamento das remunerações:

Órgãos Sociais	Débito	Crédito
2312 – Pessoal – Remunerações a pagar ao Pessoal	8.350,00	
12 – Depósitos à ordem		8.350,00
	8.350,00	8.350,00

- b) **não acumuláveis não gozadas**, a entidade não reconhece qualquer passivo ou gasto até ao momento da falta, porque o serviço do empregado não aumenta a quantia do benefício.

4.1.3. Participação nos lucros e bónus

No que respeita ao reconhecimento da participação nos lucros de uma entidade, esta deve reconhecer o custo esperado dos pagamentos de participação nos lucros e bónus, só quando:

- a) A entidade tenha uma obrigação presente legal ou construtiva de fazer tais pagamentos em consequência de acontecimentos passados; e

- b) Possa ser feita uma estimativa fiável da obrigação.

Em resumo, uma entidade pode fazer uma estimativa fiável da sua obrigação legal ou construtiva segundo um plano de participação nos lucros ou de bónus quando, e só quando:

- a) Os termos formais do plano contenham uma fórmula para determinar a quantia do benefício;
- b) A entidade determine as quantias a serem pagas antes das demonstrações financeiras serem aprovadas para emissão; ou
- c) A prática passada dê evidência clara da quantia da obrigação construtiva da entidade.

A existência de planos de participação nos lucros, pode ser um factor que facilite a estimativa dos valores a pagar aos empregados a título de distribuição dos resultados, bem como o momento desse pagamento.

No entanto deverá ser tido em consideração que, nestes planos, os empregados só recebem uma parte do lucro se permanecerem na entidade durante um período especificado. Tais planos criam uma obrigação construtiva à medida que os empregados prestam serviço que aumenta a quantia a ser paga se permanecerem ao serviço até ao final do período especificado. Assim, a mensuração de tais obrigações construtivas reflecte a possibilidade de alguns empregados poderem sair sem receberem pagamentos de participação nos lucros.

Esta informação poderá ser consultada no Relatório de Gestão a apresentar aos sócios/accionistas, por aquele órgão da entidade. Se historicamente a Assembleia Geral sempre aprovou a aplicação dos resultados sugerida no Relatório de gestão, e não existem indícios que no exercício em causa tal não aconteça, este valor deverá ser considerado nos gastos do exercício.

Se o departamento de contabilidade da entidade apenas tomou conhecimento desta distribuição pelo Relatório de Gestão, então, de acordo com o disposto na Norma 24 – Acontecimentos após a data do Balanço, (§ 5), então entidade deve ajustar as quantias reconhecidas nas suas demonstrações financeiras para reflectir os acontecimentos após a data do balanço que dão lugar a ajustamentos, que são aqueles que proporcionem prova de condições que existiam à data do balanço.

Ora, se a entidade nunca distribuiu resultados, nem existem perspectivas de que estes sejam distribuídos, ou se não é possível estimar com fiabilidade os resultados e serem distribuídos, a entidade não está em condições de considerar este gasto.

Mas, por outro lado, se historicamente a entidade sempre distribuiu resultados, de tal forma os empregados têm fundadas expectativas do recebimento das gratificações, então as entidades podem ver-se perante a obrigação de satisfazer as expectativas dos empregados.

De acordo com esta norma, uma entidade deve reconhecer o custo de planos de participação nos lucros e de bónus não como uma distribuição do lucro líquido mas como um gasto.

Exemplo 4 – - O órgão de gestão propõe gratificações aos empregados no montante de 100.000,00 euros. Historicamente, Assembleia Geral da entidade sempre aprovou a distribuição proposta pela Gestão

Pessoal	
Estimativa do valor a pagar em 2011 pelas gratificações aos empregados	100.000,00
Contribuições para a Segurança Social	⁵
Retenção na fonte de IRS (12,5%)	13.125,00
Quotizações Segurança Social (11%)	⁶

Lançamentos a efectuar:

Estimativa das Gratificações a pagar nos próximos 12 meses

Pessoal	Débito	Crédito
63204 – Gastos Pessoal – Gratificações	100.000,00	
27221 – Outras contas a receber e a pagar - Credores por acréscimos de gastos – Gratificações ⁷		100.000,00
	100.000,00	100.000,00

Nos 12 meses seguintes ao fim do período, ou seja durante o ano seguinte, no momento do pagamento das gratificações, depois de fazer o processamento dos valores a pagar

⁵ Actualmente para efeitos de segurança social as gratificações têm um carácter não recorrente, e como tal não estarão incluídas na base de remunerações sujeitas aquela contribuição. No entanto, com a aplicação do novo código contributivo, a partir de Janeiro de 2011, esta situação poderá, nalguns casos, passar a ter um tratamento diferente (art.º 46º r), uma vez que estão sujeitos a segurança social os montantes pagos aos trabalhadores a título de participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador não seja assegurada uma remuneração certa, variável ou mista adequada ao seu trabalho.

⁶ Ver nota anterior

⁷ Para melhorar a informação dos analistas, internos à empresa, por recurso a balancetes, a conta de credores por acréscimos de gastos deverá ser repartida de acordo com a natureza do gasto. Assim, sugere-se a criação de várias subcontas, uma para gratificações a pagar.

(podemos considerar que a Assembleia Geral deliberou pagar 105.000,00 euros de gratificações), então deverá ser efectuado o seguinte lançamento:

Pessoal	Débito	Crédito
27221 – Outras contas a receber e a pagar - Credores por acréscimos de gastos – Gratificações	100.000,00	
63204 – Gastos Pessoal – Gratificações	5.000,00	
2421 – Estado - Retenção na fonte de IRS dependentes (105.000,00*12,5%)		13.125,00
2312 – Pessoal – Remunerações a pagar ao Pessoal		91.875,00
	105.000,00	105.000,00

Pagamento das remunerações:

Pessoal	Débito	Crédito
2312 – Pessoal – Remunerações a pagar ao Pessoal	91.875,00	
12 – Depósitos à ordem		91.875,00
	91.875,00	91.875,00

Dada a alteração de reconhecimento das gratificações com o SNC, o CIRC também foi alterado em consonância (vd. m) e n) do n.º 1 art.º 42º do CIRC). Assim, no quadro 07 da declaração de rendimentos a apresentar em Maio de 2011, reportada ao de 2010, os valores não aceites como custo deverão ser acrescidos.

Assim, deixa de existir montantes máximos a considerar como variação patrimonial negativa, passando a existir custos que no caso de excederem o limite aceite fiscalmente, deverão ser acrescidos em linha própria do quadro 07.

4.1.4. Benefícios não monetários

Os benefícios não monetários dos empregados, sendo formas de retribuição de um serviço prestado, devem ser reconhecidos no período em que o serviço foi prestado, tal como acontece com os salários, ordenados e contribuições para a segurança social.

Assim, uma entidade que pague a um empregado a renda da casa, deverá considerar este pagamento como sendo um rendimento em espécie do empregado, e reconhecer este gasto nos gastos com pessoal:

Exemplo 5 - Atribuição de habitação a um funcionário – director (renda de uma casa), no montante de 750,00 euros, por mês

Pessoal	
Valor a pagar pelas rendas da habitação atribuída aos trabalhadores	750,00
Contribuições para a Segurança Social (23,75%)	178,00
Retenção na fonte de IRS (8,0%)	60,00
Quotizações Segurança Social (11%)	82,50

Lançamentos a efectuar:

Processamento das Remunerações em espécie - Renda

Pessoal	Débito	Crédito
63209 – Gastos Pessoal – Benefícios não monetários	750,00	
2421 – Estado - Retenção na fonte de IRS Prediais		112,50
278 – Outros devedores e Credores		637,50
	750,00	750,00

Processamento das Remunerações em espécie – Descontos e Encargos

Pessoal	Débito	Crédito
63209 – Gastos Pessoal – Benefícios não monetários ⁸	142,50	
6351 - Gastos Pessoal Contribuições para a Segurança Social (750*23,75%)	178,00	
2421 – Estado - Retenção na fonte de IRS dependentes		60,00
2451 – Contribuições Segurança Social		178,00
2451 – Contribuições Segurança Social		82,50
	320,50	320,50

Pagamento da renda ao Senhorio

	Débito	Crédito
278 – Outros devedores e Credores	637,50	
12 – Depósitos à ordem		637,50
	637,50	637,50

Exemplo 6 - Pagamento de seguros de saúde para a generalidade dos funcionários, e com as mesmas condições para todos os empregados, ou seja isentos de IRS (não é um seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais)

Pessoal	
Prémio de Seguro de Saúde a pagar para a generalidade dos trabalhadores (Sem IRS)	3.000,00

⁸ Corresponde ao valor dos descontos efectuados ao funcionário (82,50 + 60,00). O valor da renda é o montante líquido a “pagar” ao empregado. Assim, nos gastos, deverá ter que ser considerado o valor dos descontos e efectuar ao trabalhador.

Lançamentos a efectuar:

Reconhecimento do gasto com o prémio do seguro

Pessoal	Débito	Crédito
63209 – Gastos Pessoal – Benefícios não monetários	3.000,00	
278 – Outros devedores e Credores		3.000,0
	3.000,00	3.000,00

Pagamento do Prémio do Seguro

	Débito	Crédito
278 – Outros devedores e Credores	3.000,00	
12 – Depósitos à ordem		3.000,00
	3.000,00	3.000,00

Exemplo 7 - Pagamento de seguros de saúde só para gerentes/administradores

Órgãos Sociais	
Prémio de Seguro de Saúde a pagar unicamente para os Órgãos Sociais	4.000,00
Retenção na fonte de IRS (11,0%)	440,00

Lançamentos a efectuar:

Processamento das Remunerações em espécie - Seguro

Órgãos Sociais	Débito	Crédito
63109 – Gastos Pessoal – Benefícios não monetários	4.000,00	
278 – Outros devedores e Credores		4.000,00
	4.000,00	4.000,00

Processamento das Remunerações em espécie – Descontos e Encargos

Órgãos Sociais	Débito	Crédito
63109 – Gastos Pessoal – Benefícios não monetários	440,00	
2421 – Estado - Retenção na fonte de IRS dependentes		440,00
	440,00	440,00

Pagamento do prémio do seguro

	Débito	Crédito
278 – Outros devedores e Credores	4.000,00	
12 – Depósitos à ordem		4.000,00
	4.000,00	4.000,00

4.2. Benefícios pós-emprego

O reconhecimento e mensuração dos benefícios pós emprego depende do tipo de benefício, iremos tratar cada um destes benefícios separadamente.

4.2.1. Benefícios definidos (inclui planos multi-empregador e os planos estatais)

A contabilização dos planos de benefícios definidos é complexa porque são necessários pressupostos actuariais para mensurar a obrigação e o gasto, podendo existir a possibilidade de ganhos e perdas actuariais.

Além disso, as obrigações são mensuradas numa base descontada porque elas podem ser liquidadas muitos anos após os empregados prestarem o respectivo serviço.

As entidades que necessitem de efectuar a contabilização deste tipo de planos devem seguir o previsto na IAS 19 — Benefícios de Empregados, adoptada pelo texto original do Regulamento (CE) n.º 1126/2008 da Comissão, de 3 de Novembro.

Desta forma, para contabilizar os planos de benefícios definidos, teremos que nos socorrer das disposições da IAS 19, que também reconhece a complexidade dos cálculos actuariais necessários para determinação dos montantes a reconhecer.

A IAS 19 encoraja, mas não exige, que uma entidade envolva um actuário qualificado na mensuração de todas as obrigações materiais de benefícios pós-emprego.

Refere assim a IAS 19 que a contabilização, por uma entidade, dos planos de benefícios definidos envolve os seguintes passos:

- a) **usar técnicas actuariais** para fazer uma estimativa credível da quantia de benefício que os empregados obtiveram em paga do seu serviço no período corrente e nos anteriores.

Isto exige que uma entidade determine quanto benefício é atribuível aos períodos corrente e anteriores e fazer estimativas (pressupostos actuariais) acerca de variáveis demográficas (tais como rotação e mortalidade dos empregados) e variáveis financeiras (tais como aumentos futuros nos ordenados e nos custos médicos) que influenciarão o custo do benefício;

- b) **descontar** esse benefício usando o Método da Unidade de Crédito Projectada a fim de determinar o valor presente da obrigação de benefícios definidos e do custo de serviço corrente;
- c) determinar o **justo valor** de quaisquer activos do plano;
- d) determinar a quantia total dos **ganhos e perdas actuariais** e a quantia dos ganhos e perdas actuariais a serem reconhecidos;
- e) quando tenha sido **introduzido** ou **alterado um plano**, determinar o custo do serviço passado resultante; e
- f) quando um **plano** tenha sido **cortado ou liquidado**, determinar o ganho ou perda resultante .

Passivo

A quantia a reconhecer como um **passivo** de benefícios definidos, ou seja as responsabilidades que terão ser assumidas pela entidade, no caso de os activos do plano não serem suficientes para assumir as obrigações, deve ser o total líquido das seguintes quantias:

- a) o valor **presente da obrigação** de benefícios definidos à data do balanço;
- b) **mais** quaisquer **ganhos actuariais** (**menos** quaisquer **perdas actuariais**) não reconhecidos;
- c) **menos** qualquer **custo do serviço passado** ainda não reconhecido;
- d) **menos o justo valor** à data do balanço dos activos do plano (se os houver) dos quais as obrigações devem ser liquidadas directamente.

Activo

Esta quantia pode ser negativa, ou seja um **activo**, nos casos em que o justo valor dos activos do plano excede o valor presente das obrigações que a entidade assumiu com os empregados.

Uma entidade deve mensurar o activo resultante pelo mais baixo entre:

- a) a quantia determinada pelo $[(\text{valor presente das obrigações}) + ((\text{ganhos} - \text{perdas}) \text{ actuariais não reconhecidos}) + (\text{menos o custo do serviço passado}) - (\text{justo valor dos activos do plano})]$; e
- b) o total de:
 - I. quaisquer perdas actuariais e custo do serviço passado acumulados, líquidos e não reconhecidos, e

- II. o valor presente de quaisquer benefícios económicos disponíveis na forma de reembolsos do plano ou reduções em contribuições futuras para o plano.

Um activo pode surgir quando um plano de benefícios definidos tenha tido contribuições em excesso ou em certos casos quando sejam reconhecidos ganhos actuariais.

Uma entidade reconhece um activo nestes casos porque:

- a) a entidade controla um recurso, que é a capacidade de usar o excesso para gerar benefícios futuros;
- b) esse controlo é o resultado de acontecimentos passados (contribuições pagas pela entidade e serviço prestado pelo empregado); e
- c) estão disponíveis benefícios económicos futuros para a entidade na forma de uma redução em contribuições futuras ou de uma restituição de dinheiro, quer directamente para a entidade, quer indirectamente para outro plano em défice.

Gastos e ganhos do exercício

Nos **gastos do exercício (ou ganhos do exercício)**, uma entidade deve reconhecer o total líquido das seguintes quantias nos lucros ou prejuízos, excepto na medida em que outra norma exija ou permita a sua inclusão no custo de um activo:

- a) **custo do serviço corrente;**
- b) **custo de juros;**
- c) o **retorno esperado de quaisquer activos do plano** e sobre quaisquer direitos de reembolso;
- d) **ganhos e perdas actuariais**, tal como exigido de acordo com a política contabilística da entidade;

- e) **custo do serviço passado;**
- f) **o efeito de quaisquer cortes ou liquidações.**

Valor presente das obrigações de benefícios definidos e custo do serviço corrente

Relembramos que o custo final de um plano de benefícios definidos pode ser influenciado por muitas variáveis, tais como ordenados finais, rotação dos empregados e taxas de mortalidade, tendências de custos médicos e, relativamente a um plano com fundo constituído, os resultados de investimento nos activos do plano.

O custo final do plano é incerto e esta incerteza é provável que persista durante um longo período de tempo.

A fim de mensurar o valor presente das obrigações de benefício pós-emprego e o respectivo custo de serviço corrente é necessário:

- a) aplicar um método de valorização actuarial;

Uma entidade deve usar o **Método da Unidade de Crédito Projectada** para determinar o valor presente das suas obrigações de benefícios definidos e respectivo custo do serviço corrente e, quando aplicável, o custo do serviço passado.

De acordo com este método (também conhecido como **método de benefícios acrescidos com pró-rata do serviço** ou como **método benefício/anos de serviço**), cada período de serviço vai dando origem a uma unidade adicional do direito do benefício e cada unidade é mensurada separadamente para construir a obrigação final.

Uma entidade desconta o total de uma obrigação de benefícios pós-emprego, mesmo se parte da obrigação se vencer dentro de doze meses da data do balanço.

b) atribuir benefício aos períodos de serviço;

Na determinação do valor presente das suas obrigações de benefícios definidos e do respectivo custo do serviço corrente e, quando aplicável, do custo do serviço passado, uma entidade deve atribuir os benefícios a períodos de serviço de acordo com a fórmula de benefícios do plano.

Porém, se o serviço de um empregado nos últimos anos conduzir a um nível materialmente mais elevado de benefício que em anos anteriores, uma entidade deve atribuir benefício numa base de linha recta:

- I. desde a data em que o serviço do empregado dá lugar pela primeira vez a benefícios segundo o plano (quer os benefícios estejam, quer não condicionados por serviço futuro);
- II. até a data em que o futuro serviço de um empregado não dará lugar a uma quantia material de benefícios adicionais segundo o plano, que não sejam provenientes de novos aumentos de ordenado.

O Método da Unidade de Crédito Projectada 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 benefício aos períodos em que surge a obrigação de proporcionar benefícios pós-emprego. Essa obrigação surge à medida que os empregados prestam serviços em compensação de os benefícios pós-emprego

que a entidade espera pagar em futuros períodos de relato. As técnicas actuariais permitem que uma entidade mensure essa obrigação com credibilidade suficiente para justificar o reconhecimento de um passivo.

c) fazer pressupostos actuariais.

Os **pressupostos actuariais** não devem ser preconceituosos⁹ e devem ser mutuamente compatíveis¹⁰.

Os pressupostos actuariais devem ter em consideração as características da população abrangida (tábua de mortalidade, tabela de invalidez e rotação), a sua política de crescimento da massa salarial e das pensões, a estimativa de aumento dos custos com cuidados médicos (quando são também incluídos), a remuneração esperada do fundo de pensões e a taxa técnica de desconto

Os pressupostos actuariais compreendem:

- a) **pressupostos demográficos** acerca das características futuras de empregados (e seus dependentes), tais como:
- I. mortalidade, tanto durante como após o emprego;
 - II. taxas de rotação, de incapacidade e de reforma antecipada dos empregados;
 - III. a proporção dos membros do plano quando dependentes que sejam elegíveis para os benefícios; e
 - IV. taxas de reivindicação segundo os planos médicos.

⁹ Ou seja, os pressupostos actuariais não devem ser nem imprudentes nem excessivamente conservadores

¹⁰ Ou seja, devem reflectir os relacionamentos económicos entre factores tais como inflação, taxas de aumento dos ordenados, taxa de retorno dos activos do plano e de desconto

- b) **pressupostos financeiros**, tratando de itens tais como:
- I. a taxa de desconto;
 - II. níveis de ordenados futuros e de benefícios;
 - III. no caso de benefícios médicos, custos médicos futuros incluindo, quando material, o custo de administrar reivindicações e pagamentos de benefícios;
 - IV. taxa esperada de retorno dos activos do plano.

Taxa de Desconto

Um pressuposto actuarial que tem um efeito material é a **taxa de desconto**.

A taxa de desconto reflecte o valor temporal do dinheiro mas não o risco actuarial ou de investimento.

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

Os pressupostos financeiros devem basear-se em expectativas de mercado, à data do balanço, relativamente ao período durante o qual se liquidam as obrigações.

A taxa usada para descontar as obrigações de benefícios pós-emprego (com fundo ou sem fundo) deve ser determinada por referência aos rendimentos do mercado à data do balanço em obrigações de alta qualidade de sociedades,

devendo a moeda e o prazo das obrigações das sociedades ser consistentes com a moeda e o prazo esperado das obrigações de benefícios pós-emprego.

Níveis de ordenados futuros e de benefícios

As obrigações de benefícios pós-emprego devem ser mensuradas numa base que reflecta, e devem considerar:

- a) aumentos estimados de ordenados futuros;
- b) os benefícios estabelecidos nos termos do plano (ou que resultem de qualquer obrigação construtiva que vá para além desses termos) à data de balanço; e
- c) alterações futuras estimadas no nível de quaisquer benefícios estatais que afectem os benefícios pagáveis segundo um plano de benefícios definido, se, e só se forem decretadas antes da data do balanço, ou o passado histórico, ou outra evidência credível, indiciem que esses benefícios estatais se alterarão de uma maneira de algum modo previsível, por exemplo, em linha com alterações futuras nos níveis gerais de preços ou níveis gerais de ordenado.

Ganhos e perdas actuariais

Os **pressupostos actuariais** não reflectem alterações em benefícios futuros que não estejam estabelecidas nos termos formais do plano (ou de uma obrigação construtiva) à data do balanço. No entanto, essas alterações poderão resultar do:

- a) custo do serviço passado, na medida em que alterem benefícios relativos ao serviço antes da alteração; e
- b) custo do serviço corrente relativo a períodos após a alteração na medida em que eles alterem benefícios relativos a serviços após a alteração.

Ao mensurar o seu passivo de benefícios definidos uma entidade deve reconhecer uma porção dos seus ganhos e perdas actuariais como rendimento ou gasto se o líquido acumulado dos ganhos e perdas actuariais não reconhecidos no final do período de relato anterior **exceder** o maior de:

- a) 10% do valor presente da obrigação de benefícios definidos nessa data (antes da dedução dos activos do plano); e
- b) 10% do justo valor de quaisquer activos do plano nessa data.

A porção de ganhos e perdas actuariais a ser reconhecida relativamente a cada plano de benefício definido é o excesso determinado de acordo com o parágrafo anterior, dividido pelas médias esperadas das restantes vidas de trabalho dos empregados participantes nesse plano.

No entanto, uma entidade pode adoptar qualquer método sistemático que resulte num acelerado reconhecimento dos ganhos e perdas actuariais, na condição de que a mesma base seja aplicada tanto a ganhos como a perdas e que a base seja aplicada consistentemente de período para período. Uma entidade pode aplicar tais métodos sistemáticos aos ganhos e perdas actuariais mesmo se eles estiverem dentro dos limites especificados .

A IAS 19 prevê um regime de opção no reconhecimento de ganhos e perdas actuariais no período em que ocorram. Assim, estes podem ser reconhecidos fora dos lucros ou prejuízos (fora dos resultados), ou apresenta-los nos capitais próprios, desde que o faça para todos os seus planos de benefícios definidos, e todos os seus ganhos e perdas actuariais.

Os ganhos e perdas actuariais podem resultar de aumentos ou diminuições seja no valor presente de uma obrigação de benefícios definidos seja no justo valor

de quaisquer activos do plano relacionados. Algumas das causas de ganhos e perdas actuariais são, por exemplo:

- a) taxas inesperadamente altas ou baixas de rotação dos empregados, de reformas antecipadas ou de mortalidade ou de aumentos em ordenados, em benefícios (se os termos formais ou construtivos de um plano proporcionarem aumentos de benefícios inflacionários) ou custos médicos;
- b) o efeito de alterações nas estimativas de futuras rotações dos empregados, de reformas antecipadas ou de mortalidade ou de aumentos em ordenados, em benefícios (se os termos formais ou construtivos de um plano proporcionarem aumentos de benefícios inflacionários) ou custos médicos;
- c) o efeito de alterações na taxa de desconto; e
- d) diferenças entre o retorno real dos activos do plano e o retorno esperado dos activos do plano.

A longo prazo, os ganhos e perdas actuariais podem compensar-se uns com os outros. Por conseguinte, as estimativas das obrigações de benefícios pós-emprego podem ser vistas como um intervalo (ou "*corridor*") à volta da melhor estimativa.

De referir que é permitido, ainda que não seja exigido que uma entidade reconheça ganhos e perdas actuariais que caiam dentro desse intervalo.

A IAS 19, e como consequência a NCRF 28, exigem que uma entidade reconheça, como mínimo, uma porção especificada dos ganhos e perdas actuariais que caiam fora de um "*corridor*" de mais ou menos 10%.

É permitido também métodos sistemáticos de reconhecimento acelerado, na condição de que esses métodos. Tais métodos permitidos incluem, por exemplo, o reconhecimento imediato de todos os ganhos e perdas actuariais, tanto dentro como fora do "*corridor*".

Custo do serviço passado

Ao mensurar o passivo de benefícios reconhecer o **custo do serviço passado** como um gasto numa base de linha recta durante o período médio até que os benefícios se tornem adquiridos. Na medida em que os benefícios já estão adquiridos imediatamente a seguir à introdução de, ou alterações a, um plano de benefícios definidos, uma entidade deve reconhecer o custo do serviço passado imediatamente.

O custo do serviço passado surge quando uma entidade introduz um plano de benefícios definidos ou altera os benefícios a pagar sobre um plano de benefícios definidos existente. Tais alterações são paga do serviço dos empregados durante o período até os respectivos benefícios serem adquiridos, ou seja os serviços prestados anteriormente pelos empregados.

Por conseguinte, o custo do serviço passado é reconhecido durante esse período, independentemente do facto de o custo se referir ao serviço dos empregados em períodos anteriores.

O custo do serviço passado é mensurado como uma alteração no passivo.

O custo do serviço passado exclui:

- a) o efeito de diferenças entre aumentos de ordenados (não há custo do serviço passado porque os pressupostos actuariais contemplam ordenados projectados);
- b) estimativas por defeito e por excesso de aumentos discricionários de pensão quando uma entidade tem uma obrigação construtiva de conceder tais aumentos (não há custo do serviço passado porque os pressupostos actuariais contemplam tais aumentos);
- c) estimativas de melhorias de benefícios que resultem de ganhos actuariais que já foram reconhecidos nas demonstrações financeiras se a entidade estiver obrigada quer pelos termos formais de um plano (ou de uma obrigação construtiva que vá para além desses termos) ou pela legislação, para usar qualquer excedente no plano para o benefício dos participantes do plano, mesmo se o aumento de benefício não tiver ainda sido formalmente concedido;
- d) o aumento em benefícios adquiridos quando, na ausência de benefícios novos ou melhorados, os empregados completem requisitos de aquisição (não há custo do serviço passado porque o custo estimado dos benefícios foi reconhecido como custo do serviço corrente à medida que o serviço foi prestado); e
- e) o efeito de emendas do plano que reduzam os benefícios relativos a serviço futuro (um corte).

Quando uma entidade **reduz os benefícios a pagar** segundo um plano de benefícios existente, a redução resultante no passivo de benefícios definidos é reconhecida como custo do serviço passado (negativo) durante o período médio até que a porção reduzida dos benefícios se torna adquirida.

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

Activos do plano

Justo valor dos activos do plano

O **justo valor**¹¹ de quaisquer activos do plano é deduzido na determinação da quantia reconhecida como passivo por benefícios definidos.

Quando não estiver disponível o preço de mercado, o justo valor dos activos do plano é estimado, por exemplo, descontando os fluxos de caixa futuros esperados usando uma taxa de desconto que reflecta não só o risco associado aos activos do plano e a maturidade ou data de alienação esperada desses activos (ou, se não tiverem maturidade, o período esperado até à liquidação da respectiva obrigação).

Os activos do plano excluem contribuições não pagas devidas para o fundo pela entidade que relata, bem como quaisquer instrumentos financeiros não transferíveis emitidos pela entidade e detidos pelo fundo.

Os activos do plano são reduzidos por quaisquer passivos do fundo que não se relacionem com os benefícios dos empregados, por exemplo, contas a pagar e passivos comerciais e activos resultantes de instrumentos financeiros derivados.

¹¹ Justo valor: é a quantia pela qual um activo pode ser trocado ou um passivo liquidado, entre partes conhecedoras e dispostas a isso, numa transacção em que não exista relacionamento entre elas.

Quando os activos do plano incluírem apólices de seguro elegíveis que exactamente balanceiam a quantia e a tempestividade de alguns ou todos os benefícios a pagar segundo o plano, o justo valor dessas apólices de seguro é considerado ser o valor presente das respectivas obrigações.

Quando, e só quando, for virtualmente certo que uma outra parte irá proceder ao **reembolso** alguns ou todos os dispêndios necessários para liquidar uma obrigação de benefícios definidos, uma entidade deve reconhecer o seu direito ao reembolso como um activo separado.

A entidade deve mensurar o activo ao justo valor. Em todos ou outros aspectos, uma entidade deve tratar esse activo do mesmo modo que os activos do plano. Na demonstração dos resultados, o gasto relativo a um plano de benefícios definidos deve ser apresentado líquido da quantia reconhecida de um reembolso.

Algumas vezes, uma entidade está em condições de pedir que uma outra parte, tal como uma seguradora, pague parte ou a totalidade do dispêndio necessário para liquidar uma obrigação de benefícios definidos.

Se o direito ao reembolso provier segundo uma apólice de seguros que balanceie exactamente a quantia e a data de todos ou alguns dos benefícios a pagar segundo um plano de benefícios definidos, o justo valor do direito de reembolso considera-se ser o valor presente da respectiva obrigação.

Retorno esperado dos activos do plano

O **retorno esperado dos activos do plano** é uma componente do gasto reconhecido na demonstração dos resultados.

A diferença entre o retorno esperado dos activos do plano e o retorno real dos activos do plano é um ganho ou perda actuarial. Deste modo, está incluída nos ganhos e perdas actuariais da obrigação de benefícios definidos ao determinar a quantia líquida que é comparada com os limites do "corridor" de 10% especificado anteriormente.

O retorno esperado dos activos do plano baseia-se em expectativas do mercado, no começo do período, relativas a retornos durante a vida inteira da respectiva obrigação. O retorno esperado dos activos do plano reflecte alterações no justo valor dos activos do plano durante o período em consequência das contribuições reais pagas para o fundo e benefícios reais pagos do fundo.

Ao determinar o retorno real e esperado dos activos do plano, uma entidade deduz os custos esperados de administração, que não sejam os incluídos nos pressupostos actuariais usados para mensurar a obrigação.

Normalmente todos os valores e estimativas para calcular quer o gasto, quer o passivo, são parte integrante de relatórios emitidos pelos fundos, que têm por base estudos actuarias. Estes relatórios normalmente, também indicam o justo valor dos activos do plano ou fundo.

Exemplo 8 – Reconhecimento do passivo e gastos de benefícios dos empregados, num fundo de pensões de benefícios definidos de uma entidade

	31.12.N	31.12.N+1
Valor Presente da Obrigação 31 de Dezembro	16.336.000,00	20.520.000,00
Evolução do Fundo		
Valor do Fundo em 01.01	11.687.000,00	12.762.000,00
Contribuições da entidade efectuada no ano	600.000,00	640.000,00
Benefícios pagos a reformados	-470.000,00	-705.000,00
Retorno esperado dos activos do Plano	945.000,00	1.050.000,00
Valor do Fundo em 31.12	12.762.000,00	13.747.000,00
Passivo benefícios Definidos	3.574.000,00	6.773.000,00
Acréscimo Responsabilidade (passivo)		3.199.000,00

	31.12.N	31.12.N+1
Custo dos serviços correntes	654.000,00	520.000,00
Custos dos juros	951.000,00	1.070.000,00
Ganhos e perdas actuariais reconhecidas	1.235.000,00	638.000
Justo valor dos activos do plano	-945.000,00	-1.050.000,00
Gasto a reconhecer	1.895.000,00	1.178.000,00

Lançamentos a efectuar:

Pagamento da contribuição para o plano/fundo em 31.12.N+1

Pessoal	Débito	Crédito
6331 – Gastos Pessoal – Benefícios pós emprego - Prémios para pensões (contribuição)	640.000,00	
12 – Depósitos à Ordem		640.000,00
	640.000,00	640.000,00

Responsabilidades assumidas com o plano benefícios definidos em 31.12.N+1

Pessoal	Débito	Crédito
6331 – Gastos Pessoal – Benefícios pós emprego - Prémios para pensões	3.199.000,00	
273 – Benefícios pós-emprego		3.199.000,00
	3.199.000,00	3.199.000,00

4.2.1.1. Planos multi-empregador

Uma entidade deve classificar um plano multi-empregador como um plano de contribuição definida ou como um plano de benefícios definidos segundo os termos do plano (incluindo qualquer obrigação construtiva que vá para além dos termos formais).

Sempre que um plano multi-empregador for um plano de benefícios definidos, uma entidade deve contabilizar a sua parte proporcional da obrigação de benefícios

definidos, dos activos do plano e do custo associado ao plano da mesma forma como qualquer outro plano de benefícios definidos.

Quando não estiver disponível informação suficiente para utilizar a contabilização de benefícios definidos de um plano multi-empregador que seja um plano de benefícios definidos, uma entidade deve contabilizar o plano como se fosse um plano de contribuição definida.

4.2.1.2. Planos Estatais

Uma entidade deve contabilizar um plano estatal da mesma maneira que um plano multi-empregador.

4.2.1.3. Benefícios segurados

Uma entidade pode pagar prémios de seguro para contribuir para o fundo de um plano de benefícios pós-emprego.

A entidade deve tratar tal plano como um plano de contribuição definida salvo se a entidade venha a ter (quer directamente, quer indirectamente através do plano) uma obrigação legal ou construtiva de:

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

A entidade assume o pagamento dos prémios das apólices de seguro, não tendo qualquer activo ou passivo.

Portanto, a entidade trata tais pagamentos como contribuições para um plano de contribuição definida.

4.2.2. Planos de contribuição definida

A contabilização dos planos de contribuição definida é linear porque a obrigação da entidade que relata, relativamente a cada período, é determinada pelas quantias a serem contribuídas relativas a esse período.

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

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

Exemplo 9 - Pagamento de um prémio a um fundo de pensões, no caso de ser contribuição definida, pago em Dezembro de 2010

Pessoal e Órgãos Sociais	
Prémio a pagar ao Fundo	60.000,00

Lançamentos a efectuar:

Reconhecimento do Prémio a pagar

Pessoal e Órgãos Sociais	Débito	Crédito
6331 – Gastos Pessoal – Benefícios pós emprego – Prémios para pensões	60.000,00	
278 – Outros devedores e Credores		60.000,00
	60.000,00	60.000,00

Pagamento do prémio do seguro (contribuição para o fundo)

Pessoal e Órgãos Sociais	Débito	Crédito
278 – Outros devedores e Credores	60.000,00	
12 – Depósitos à ordem		60.000,00
	60.000,00	60.000,00

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

Exemplo 10 - Pagamento de um prémio a um fundo de pensões, no caso de ser contribuição definida e as contribuições para o plano não se vençam completamente dentro de doze meses após o final do período em que os empregados prestam o respectivo serviço,

Pessoal e Órgãos Sociais	
Prémio a pagar ao Fundo	500.000,00
Taxa de Desconto de Obrigações de alta qualidade	2%
Pagamento da contribuição ao Fundo	31-12-2012
Valor a pagar em 31-12-2012	500.000,00
Valor descontado em 31-12-2011 ($500.000,00/(1,02)$)	490.196,00
Valor descontado em 31-12-2010 ($500.000,00/(1,02)^2$)	480.584,00

Lançamentos a efectuar:

Reconhecimento do Prémio a pagar

Pessoal e Órgãos Sociais	Débito	Crédito
6331 – Gastos Pessoal – Benefícios pós emprego – Prémios para pensões	480.584,00	
281 – Gastos a Reconhecer	19.416,00	
278 – Outros devedores e Credores		500.000,00
	500.000,00	500.000,00

Reconhecimento dos gastos em 2011

Pessoal e Órgãos Sociais	Débito	Crédito
6331 – Gastos Pessoal – Benefícios pós emprego – Prémios para pensões	9.612,00	
281 – Gastos a Reconhecer		9.612,00
	9.612,00	9.612,00

4.3. Outros benefícios a longo prazo dos empregados

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.

A Norma exige um método simplificado de contabilização para outros benefícios a longo prazo dos empregados.

Este método difere da contabilização exigida para benefícios pós-emprego como segue:

- a) Ganhos e perdas actuariais são imediatamente reconhecidos e não se aplica o «corridor»; e
- b) Todo o custo do serviço passado é imediatamente reconhecido.

A quantia reconhecida como um **passivo** relativa a outros benefícios a longo prazo dos empregados representa a responsabilidade da empresa com o pagamento destes benefícios, e deve ser o total líquido das seguintes quantias:

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

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

- a) Custo dos serviços correntes;
- b) Custo de juros;
- c) Retorno esperado em quaisquer activos do plano e sobre qualquer direito de reembolso reconhecido como um activo;
- d) Ganhos e perdas actuariais, que devem ser todos imediatamente reconhecidos;
- e) Custo do serviço passado, que deve ser todo imediatamente reconhecido; e
- f) Efeito de quaisquer cortes ou liquidações.

Se o nível do benefício depende da duração do serviço, a obrigação surge quando o serviço é prestado. A mensuração dessa obrigação reflecte a probabilidade desse pagamento ser obrigatório e a duração do tempo durante o qual se espera que o pagamento seja feito. Se o nível do benefício for o mesmo para qualquer empregado inválido independentemente dos anos de serviço, o custo esperado desses benefícios é reconhecido quando ocorre um acontecimento que cause uma incapacidade de longo prazo.

Exemplo 11 – Estimativa de um benefício a longo prazo do empregado por incapacidade de longo prazo (sem plano associado)

	31.12.N
Valor Presente da Obrigação 31 de Dezembro	155.000,00
Evolução do Fundo	
Valor do plano em 01.01	0,00
Passivo benefícios Definidos	155.000,00

Lançamentos a efectuar:

Estimativa de um benefício a longo prazo

Pessoal	Débito	Crédito
6332 – Gastos Pessoal – Benefícios pós emprego – Outros Benefícios	155.000,00	
2382 – Pessoal – Outras Operações – Com o pessoal ¹²		155.000,00
	155.000,00	155.000,00

4.4. Benefícios de cessação de emprego

Uma entidade deve reconhecer benefícios de cessação de emprego como um **passivo e um gasto** quando, e somente quando, a entidade esteja comprometida de uma forma demonstrável, quer a:

- Cessar o emprego de um empregado ou grupo de empregados antes da data normal de reforma; ou
- Proporcionar benefícios de cessação como resultado de uma oferta feita a fim de encorajar a saída voluntária.

¹² Eventualmente a entidade poderá optar por utilizar uma outra subconta na conta 23 de pessoal, aberta especialmente para este efeito. A conta 273 reporta-se unicamente às responsabilidades a assumir pela empresa no caso de benefícios pós-emprego.

Uma entidade está comprometida de forma demonstrável a uma cessação de emprego quando, e somente quando, a entidade tem um plano formal pormenorizado para a cessação e não exista possibilidade realista de retirada. Estamos, por exemplo perante situações de reestruturação empresarial, ou situações de mobilização de unidades fabris.

O plano detalhado, ou seja um plano formal pormenorizado para a cessação, deve incluir, como mínimo:

- a) A localização, a função, e o número aproximado de empregados cujos serviços estão para ser cessados;
- b) O benefício de cessação para cada classificação ou função de emprego; e
- c) Momento em que o plano será implementado. A implementação deve começar com a maior brevidade possível e o período de tempo para completar a implementação deve ser tal que não sejam prováveis alterações materiais para o plano.

Quando uma entidade reconheça benefícios de cessação, a entidade pode também ter necessidade de contabilizar um corte de benefícios de reforma ou outros benefícios dos empregados.

As responsabilidades da empresa, pelo pagamento de pensões aos funcionários podem ser reduzidas, o que terá que ter impacto nos valores registados até aqui.

Os benefícios de cessação de emprego não proporcionam a uma entidade futuros benefícios económicos e são reconhecidos como um gasto imediatamente.

Exemplo 12 – Pagamento a funcionário pela cessação de contrato de trabalho, acordada em Dezembro de 2010 (sem IRS)

	31.12.N
Valor da Indemnização a pagar	130.000,00
Data de pagamento	20-12-2010

Lançamentos a efectuar:

Processamento da indemnização a pagar

Pessoal	Débito	Crédito
634 – Indemnizações	130.000,00	
2312 – Pessoal - Remunerações a pagar – Ao Pessoal		130.000,00
	130.000,00	130.000,00

Pagamento da Indemnização

Pessoal	Débito	Crédito
2312 – Pessoal - Remunerações a pagar – Ao Pessoal	130.000,00	
12 – Depósitos à Ordem		130.000,00
	130.000,00	130.000,00

Sempre que benefícios de cessação de emprego se vençam a mais de 12 meses após a data do balanço, estes devem ser descontados.

Exemplo 13 – Pagamento a funcionário pela cessação de contrato de trabalho, acordada em Outubro de 2010 (sem IRS a pagar 50% em Outubro de 2011 e 50% em Outubro de 2012)

	31.12.N
Valor da Indemnização a pagar	250.000,00
Pagamento	20-12-2010
Em Outubro de 2011	125.000,00
Em Outubro de 2012	125.000,00
Taxa de desconto	3,5%
Prestações:	
1ª Prestação	125.000,00
2ª Prestação Descontada	116.688,84

Lançamentos a efectuar:

Processamento da indemnização a pagar

Pessoal	Débito	Crédito
634 – Indemnizações (125.000,00 + 116.688,84)	241.688,84	
281 – Gastos a Reconhecer	8.311,16	
2312 – Pessoal - Remunerações a pagar – Ao Pessoal		250.000,00
	250.000,00	250.000,00

Pagamento da Indemnização em Outubro de 2011

Pessoal	Débito	Crédito
2312 – Pessoal - Remunerações a pagar – Ao Pessoal	125.000,00	
12 – Depósitos à Ordem		125.000,00
	125.000,00	125.000,00

No caso de uma oferta feita para encorajar a saída voluntária, a mensuração dos benefícios de cessação de emprego deve basear -se no número de empregados que se espera que aceitem a oferta.

4.5. Benefícios de remuneração em capital próprio

A NCRF 28 não prescreve qualquer critério de reconhecimento, mensuração, apresentação e divulgação desses benefícios.

5. Apresentação e Divulgação

Na face do **balanço**, activos e passivos relacionados com benefícios dos empregados serão apresentados nas seguintes linhas:

Entidade:

BALANÇO (INDIVIDUAL OU CONSOLIDADO) EM XX DE YYYYYYYYY DE 200N

UNIDADE
MONETÁRIA

RUBRICAS	NOTAS	DATAS	
		31 XXX N	31 XXX N-1
ACTIVO			
.....			
Activo Corrente			
Outras Contas a Receber			
Diferimentos			
Total do Ativo			
.....			
PASSIVO			
.....			
Passivo Corrente			
Outras Contas a Pagar			
Total do Passivo			

Conforme dispõe a NCRF 1 – Estrutura e Conteúdo das Demonstrações Financeiras, a portaria 986/2009, de 7 de Setembro, inclui a informação mínima a apresentar. Assim, linhas de itens adicionais, títulos e sub-totais podem ser apresentados na face do balanço quando tal apresentação for relevante para uma melhor compreensão da posição financeira da entidade.

Por outro lado, uma entidade deve divulgar, ou na face do balanço ou no anexo, outras subclassificações das linhas de itens apresentadas, classificadas de uma forma apropriada para as operações da entidade.

Já na **Demonstração dos Resultados**, os gastos com pessoal terão a seguinte apresentação

Entidade:

DEMONSTRAÇÃO (INDIVIDUAL OU CONSOLIDADO) DOS RESULTADOS POR NATUREZA

PERÍODO FINDO EM XX DE YYYYYYY DE 200N

UNIDADE
MONETÁRIA

RENDIMENTOS E GASTOS	NOTAS	DATAS	
		31 XXX N	31 XXX N-1
..... Gastos com Pessoal			
.... Resultado antes de depreciações, gastos de financiamento e impostos			
.....			

Do mesmo modo, que é referido para o balanço, a NCRF 1, refere que a portaria 986/2009, de 7 de Setembro, inclui a informação mínima a apresentar. Desta forma, linhas de itens adicionais, títulos e sub-totais podem ser apresentados na face da demonstração dos resultados, quando tal apresentação for relevante para uma melhor compreensão do desempenho financeiro da entidade.

Nas **Notas** às contas, a NCRF 28, refere que as entidades deverão proceder às seguintes divulgações:

Divulgação de benefícios a curto prazo de empregados

- Não existem divulgações específicas nesta norma para divulgação dos benefícios a curto prazo dos empregados.
- A distribuição dos resultados por gratificação, a pagar aos empregados, deverá manter-se como informação a constar da proposta a apresentar no relatório de gestão, para deliberação em Assembleia Geral

Divulgação de benefícios pós -emprego: planos de benefícios definidos (conforme IAS 19)

Uma entidade deve divulgar a seguinte informação sobre planos de benefícios definidos:

- a política contabilística da entidade para reconhecer ganhos e perdas actuariais;
- uma descrição geral do tipo de plano. Tal descrição distingue, por exemplo, planos de pensões de ordenado nivelado de planos de pensões de ordenado final e de planos médicos pós-emprego. A descrição do plano deve incluir práticas informais que dêem origem a obrigações construtivas incluídas na mensuração da obrigação de benefícios definidos;
- uma reconciliação dos saldos de abertura e de fecho do valor presente da obrigação de benefícios definidos mostrando separadamente, se aplicável, os efeitos durante o período atribuíveis a cada um dos seguintes:
 - custo do serviço corrente;
 - custo de juros;
 - contribuições de participantes do plano;
 - ganhos e perdas actuariais;

- alterações cambiais nos planos mensurados numa moeda diferente da moeda de apresentação da entidade;
 - benefícios pagos;
 - custo do serviço passado;
 - concentrações de actividades empresariais;
 - cortes; e
 - liquidações.
- uma análise da obrigação de benefícios definidos por quantias resultantes de planos que estão totalmente sem fundo e por quantias resultantes de planos que estão total ou parcialmente com fundo constituído;
 - uma reconciliação dos saldos de abertura e de fecho do justo valor dos activos do plano e dos saldos de abertura e de fecho de qualquer direito de reembolso reconhecido como activo, mostrando separadamente, se aplicável, os efeitos durante o período atribuíveis a cada um dos seguintes:
 - retorno esperado dos activos do plano;
 - ganhos e perdas actuariais;
 - alterações cambiais nos planos mensurados numa moeda diferente da moeda de apresentação da entidade;
 - contribuições do empregador;
 - contribuições de participantes do plano;
 - benefícios pagos;
 - concentrações de actividades empresariais; e
 - liquidações.
 - uma reconciliação do valor presente da obrigação de benefícios definidos e do justo valor dos activos do plano com os activos e passivos reconhecidos no balanço, mostrando pelo menos:
 - os ganhos ou perdas actuariais líquidos não reconhecidos no balanço;
 - o custo do serviço passado não reconhecido no balanço;
 - qualquer quantia não reconhecida como um activo;

- o justo valor à data do balanço de qualquer direito de reembolso reconhecido como um activo ; e
 - as outras quantias reconhecidas no balanço.
- o gasto total reconhecido nos lucros ou prejuízos para cada um dos elementos seguintes, e a linha de item na qual estão incluídos:
 - custo do serviço corrente;
 - custo de juros;
 - retorno esperado dos activos do plano;
 - o retorno esperado de qualquer direito de reembolso reconhecido como activo;
 - ganhos e perdas actuariais;
 - custo do serviço passado; e
 - o efeito de qualquer corte ou liquidação;
- para entidades que reconhecem ganhos e perdas actuariais na demonstração de rendimentos e gastos, a quantia cumulativa de ganhos e perdas actuariais reconhecidos na demonstração de rendimentos e gastos reconhecidos;
- para cada categoria principal de activos do plano, que devem incluir, entre outros, instrumentos de capital próprio, instrumentos de dívida, propriedade, e todos os outros activos, a percentagem ou quantia de cada categoria principal constituindo o justo valor do total dos activos do plano;
- as quantias incluídas no justo valor dos activos do plano para:
 - cada categoria dos próprios instrumentos financeiros da entidade; e
 - qualquer propriedade ocupada, ou outros activos utilizados, pela entidade;
- uma descrição narrativa da base usada para determinar a taxa esperada global de retorno dos activos, incluindo o efeito das principais categorias de activos do plano.
- o retorno real dos activos do plano, bem como o retorno real sobre qualquer direito de reembolso reconhecido;
- os principais pressupostos actuariais usados à data do balanço, incluindo, quando aplicável:
 - as taxas de desconto;

- as taxas esperadas do retorno em quaisquer activos do plano para os períodos apresentados nas demonstrações financeiras;
- as taxas esperadas de retorno relativas aos períodos apresentados nas demonstrações financeiras sobre qualquer direito de reembolso reconhecido como um activo;
- as taxas esperadas de aumentos de ordenado (e de alterações num índice ou outra variável especificada nos termos de um plano formal ou construtivo como a base para futuros aumentos de benefícios);
- taxas de tendência dos custos médicos;
- quaisquer outros pressupostos actuariais materiais usados;
- Uma entidade deve divulgar cada pressuposto actuarial em termos absolutos (por exemplo, como uma percentagem absoluta) e não apenas como uma margem entre diferentes percentagens ou outras variáveis;
- as quantias do período anual corrente e dos quatro períodos anuais anteriores de:
 - o valor presente da obrigação de benefícios definidos, o justo valor dos activos do plano e o excedente ou défice do plano, e
 - os ajustamentos de experiência resultantes do seguinte:
 - os passivos do plano expressos quer como (1) uma quantia quer como (2) uma percentagem dos passivos do plano à data do balanço; e
 - os activos do plano expressos quer como (1) uma quantia quer como (2) uma percentagem dos activos do plano à data do balanço;
- a melhor estimativa do empregador, assim que possa ser razoavelmente determinada, das contribuições que se espera que sejam pagas ao plano durante o período anual que começa após a data de balanço.
- Quando uma entidade tenha mais do que um plano de benefícios definidos, podem ser feitas divulgações em total, separadamente para cada plano, ou agrupadas como sejam considerados como sendo o mais útil.
- Pode ser útil para distinguir agrupamentos por critérios tais como os seguintes:
 - a localização geográfica dos planos, por exemplo distinguindo planos domésticos de planos estrangeiros; ou

- se os planos estão sujeitos a riscos materialmente diferentes, por exemplo, distinguindo planos de pensões de ordenado nivelado de planos de pensões de ordenado final e de planos médicos pós-emprego.
- Quando uma entidade proporciona divulgações pelo total para um agrupamento de planos, tais divulgações são fornecidas sob a forma de média ponderada ou de intervalos relativamente estreitos.

Divulgação de benefícios pós -emprego: planos de contribuição definida

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

Divulgação de outros benefícios a longo prazo de empregados

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

Divulgação de benefícios de cessação de emprego

- Para cada categoria de benefícios de cessação de emprego que uma entidade proporcione aos seus empregados, a entidade deve divulgar:

- a natureza dos benefícios,
 - a política contabilística adoptada,
 - a quantia das suas obrigações
 - e o nível de cobertura das responsabilidades à data do relato.
- Quando existir uma incerteza acerca do número de empregados que aceitarão uma oferta de benefícios de cessação de emprego, existe um passivo contingente, de deverá ser divulgado de acordo com a NCRF 21 — Provisões, Passivos Contingentes e Activos Contingentes, salvo se a possibilidade de qualquer exfluxo na liquidação for remota.. Assim, deverá ser divulgado para este passivo contingente:
 - Uma estimativa do seu efeito financeiro;
 - Uma indicação das incertezas que se relacionam com a quantia ou momento de ocorrência de qualquer exfluxo; e
 - Possibilidade de qualquer reembolso.,

Divulgações Para além das divulgações constantes nesta norma, a NCRF 5 – Partes Relacionadas

- Uma entidade deve divulgar a remuneração do pessoal chave da gestão¹³ no total e para cada uma das seguintes categorias:
 - Benefícios de curto prazo dos empregados;
 - Benefícios pós -emprego;
 - Outros benefícios de longo prazo;
 - Benefícios por cessação de emprego; e
 - Pagamento com base em acções.
- Se tiver havido transacções com o Pessoal chave da gestão da entidade (ou da respectiva entidade-mãe), uma entidade deve divulgar a natureza desse

¹³ Pessoal chave de gestão: são as pessoas que têm autoridade e responsabilidade pelo planeamento, direcção e controlo das actividades da entidade, directa ou indirectamente, incluindo qualquer administrador (executivo ou outro) dessa entidade.

relacionamento, assim como informação sobre as transacções e saldos pendentes, necessária para a compreensão do potencial efeito do relacionamento nas demonstrações financeiras. No mínimo, as divulgações devem incluir:

- A quantia das transacções;
- A quantia dos saldos pendentes;
- Ajustamentos de dívidas de cobrança duvidosa relacionados com a quantia dos saldos pendentes; e
- Os gastos reconhecidos durante o período a respeito de dívidas incobráveis ou de cobrança duvidosa de partes relacionadas.

6. Principais diferenças face ao POC

No SNC, no reconhecimento, mensuração, apresentação e divulgação dos benefícios dos empregados existem algumas diferenças face ao POC.

Conceitos

Logo à partida, a linguagem e conceitos utilizados diferem bastante dos conceitos do POC.

Código de Contas

Por outro lado, as contas do Código de contas também diferem das contas que eram utilizadas no POC, sendo que a autonomização da conta de pessoal para uma conta principal, será a maior diferença a salientar.

Benefícios a Curto Prazo

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.

Benefícios Pós - Emprego

- a) Não estando expresso na norma, mas pelo facto desta norma se remeter para a IAS 19, então aceita o método do corredor relativamente aos ganhos e perdas actuariais.

De acordo com este método, os ganhos e perdas actuariais só devem ser reconhecidos se o líquido dos ganhos e perdas acumulado dos ganhos e perdas actuariais não reconhecidos exceder o maior de 10% do valor presente da obrigação e 10% do Justo valor dos activos do plano e os ganhos e perdas actuariais não reconhecidos devem ser adicionados ou deduzidos ao valor do passivo de benefícios definidos.

Convém referir que este método não era aceite na DC 19, o que irá implicar algumas alterações dos valores associados aos benefícios-pós emprego.

Convém também alertar para os efeitos que esta alteração poderá ter num balanço de abertura de uma entidade que tenha benefícios aos empregados.

- b) O valor do custo dos serviços passados ainda não reconhecido como gasto deverá ser compensado com o passivo de benefícios definidos, contrariamente à DC 19, que não previa esta compensação.
- c) O resultado do exercício de incluir o retorno esperado dos activos do plano. De acordo com a DC 19, era considerado o retorno real do activo.
- d) A taxa de desconta a utilizar deixa de ser a das obrigações de longo prazo, a passa a ser a de obrigações de alta qualidade.
- e) Distinção no tratamento entre benefícios já adquiridos e benefícios não adquiridos, que na DC 19 não existia.
- f) Transição do POC para SNC: quando um passivo em SNC(na transição) excede o passivo que teria sido reconhecido na mesma data em POC, então o diferencial deverá ser reconhecido como um gasto imediatamente (NCRF 4 alterações de estimativas), ou é reconhecido como um gasto numa linha recta até 5 anos.

Benefícios de cessação de emprego

Definidos critérios de reconhecimento dos custos com benefícios de cessação do contrato de trabalho.

Apresentação e Divulgações

No balanço as dividas a pagar ao pessoal estão apresentadas em conjunto com a estimativa dos encargos para férias e gratificações a pagar, na linha de Outras Contas a Pagar.

Os activos relacionados com o pessoal serão apresentados em Outras Contas a receber, em conjunto com outras situações.

Já no que respeita à Demonstração dos Resultados, a desagregação de informação que existia em POC deixa de existir, passando a informação a estar apresentada numa única linha designada Gastos com Pessoal.

A NCRF 1 – Estrutura e Conteúdo das Demonstrações Financeiras, refere que a informação aprovada na portaria (e constante dos parágrafos anteriores) é a informação mínima, podendo ser apresentadas linhas e itens adicionais sempre que esta informação seja relevante para uma melhor compreensão das demonstrações financeiras.

As notas a divulgar são mais extensas das informações exigidas no POC.

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