

# DIRECTRIZ CONTABILÍSTICA Nº 19

## BENEFÍCIOS ATRIBUÍDOS A EMPREGADOS POR MOTIVOS DE REFORMA

### Índice

1. [Objectivo](#)
2. [Âmbito](#)
3. [Definições](#)
4. [Fundos de benefícios de reforma](#)
5. [Tipos de planos de benefícios de reforma](#)
6. [Benefícios de reforma com contrato de seguro](#)
7. [Custos de benefícios de reforma](#)
8. [Planos de contribuição definida](#)
9. [Planos de benefícios definidos](#)
10. [Tratamento contabilístico](#)
11. [Divulgações](#)
12. [Disposições transitórias](#)
13. [Entrada em vigor](#)
14. [Apêndice – exemplo ilustrativo](#)

### 1 – Objectivo

A presente directriz tem por objectivo a apresentação dos conceitos fundamentais dos planos de benefícios atribuídos a empregados por motivo da sua reforma e que constituam uma parte apreciável do conjunto das remunerações, para que se possa fazer o tratamento contabilístico dos mesmos.

### 2 – Âmbito

Esta directriz deve ser aplicada pelas entidades abrangidas pelo Plano Oficial de Contabilidade (POC), quer os planos de benefícios de reforma estejam, ou não, formalizados ou tenham, ou não, um fundo constituído.

Também se aplica a sistemas complementares de benefícios de reforma, de âmbito nacional ou sectorial.

### 3 – Definições

Benefícios dos empregados – são todas as formas de remuneração atribuídas por uma entidade em troca dos serviços prestados pelos empregados.

Benefícios dos empregados a curto prazo – são os benefícios dos empregados (que não sejam benefícios de termos e de retribuição em títulos de capital próprio) normal e totalmente pagáveis a menos de 12 meses após o fim do período em que os mesmos prestam os respectivos serviços.

Benefício pós-emprego – são os benefícios dos empregados (que não sejam benefícios de termos e de retribuição em títulos de capital próprio) pagáveis após o final do emprego. Incluem, entre outros, os benefícios de reforma.

Benefícios de reforma – são os benefícios tratados na presente directriz que incluem, nomeadamente, as pensões

liquidadas sob a forma de rendas ou em quantia única e os cuidados de saúde.

Plano de benefícios pós-emprego – são os acordos, formais ou informais, pelos quais uma entidade proporciona benefícios pós-emprego aos seus empregados, em, ou após, o final do serviço (quer na forma de uma renda anual, quer na forma de uma quantia única), quando tais benefícios, ou as contribuições de um empregador para os mesmos, possam ser determinados ou estimados antecipadamente à data da reforma, a partir de um documento (plano de reforma) ou das práticas da entidade.

Os dois tipos mais usuais de planos de benefícios pós-emprego são os de contribuição definida e os de benefícios definidos.

Planos de contribuição definida – são planos de benefícios pós-emprego pelos quais uma entidade paga contribuições fixas a uma entidade jurídica separada (um fundo) e não tem nenhuma obrigação previsível, jurídica ou substancial, de pagar contribuições adicionais se o fundo não tiver activos suficientes para pagar todos os benefícios aos empregados relativos ao serviço no período corrente e períodos anteriores.

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

Contribuição para o fundo de benefícios de reforma – é a transferência de activos para uma entidade, o fundo, separada da entidade empregadora, para satisfazer as obrigações do pagamento dos benefícios de reforma.

Valor presente da obrigação de benefícios definidos – é o valor presente, sem a dedução de quaisquer activos do plano, dos pagamentos futuros esperados necessários para liquidar a obrigação resultante dos serviços dos empregados no período corrente e em anteriores.

Custos dos serviços correntes – é o valor presente da obrigação de benefícios definidos resultante dos serviços dos empregados correntes no período corrente.

Custos dos serviços passados – é o valor presente da obrigação de benefícios definidos, respeitante aos serviços dos empregados em períodos anteriores, que surja no período corrente devido à introdução, ou à melhoria, de benefícios pós-emprego.

Custos dos juros – é o aumento do valor presente, durante o período, da obrigação de benefícios definidos que surja devido ao facto de os benefícios estarem um período mais próximo da liquidação.

Ganhos e perdas actuariais – compreendem:

- Os efeitos de diferenças entre os pressupostos actuariais anteriores e o que realmente ocorreu; e
- Os efeitos de alteração nos pressupostos actuariais.

Os ganhos e as perdas actuariais tanto podem provir da obrigação de benefícios definidos como dos activos do plano.

Activos do plano – são activos afectados a um plano de benefícios definidos, que constituem uma entidade jurídica separada (um fundo) e que satisfazem cumulativamente as duas condições seguintes:

- Os activos do fundo serem usados somente para liquidar as obrigações de benefícios dos empregados, não estarem disponíveis para os próprios credores da entidade empregadora e não poderem ser

devolvidos à entidade empregadora (ou só poderem ser devolvidos à entidade empregadora se os activos remanescentes do fundo forem suficientes para satisfazer as suas obrigações e se as disposições legais o permitirem); e

– Até ao ponto em que houver activos suficientes no fundo, a entidade empregadora não ter a obrigação previsível, na forma jurídica ou substancial, de pagar directamente os respectivos benefícios dos empregados.

Retorno dos activos do plano – é constituído pelos juros, dividendos e outros réditos provenientes dos activos do plano, juntamente com ganhos ou perdas nos activos do plano realizados ou não, abatidos de quaisquer custos de administrar os activos do plano e de qualquer imposto a pagar pelo próprio plano.

Valor de mercado – é a quantia que se pode obter a partir da venda de um activo num mercado com actividade.

Justo valor – é a quantia que num plano de benefícios pós-emprego se pode razoavelmente esperar receber de um investimento, numa venda corrente, isto é, que não seja forçada ou para liquidação, entre um comprador e um vendedor interessados.

#### **4 – Fundos de benefícios de reforma**

Em alguns planos de benefícios de reforma a entidade assume a obrigação do pagamento desses benefícios sem criar um fundo específico. Tais planos de benefícios de reforma são descritos como não estando constituídos sob a forma de fundo.

A maior parte dos planos de benefícios de reforma envolve a existência de um fundo separado para o qual o empregador, e por vezes os seus empregados, faz contribuições e a partir dele são feitos os pagamentos, a fim de satisfazer algumas ou todas as obrigações da entidade por benefícios de reforma. Tais fundos são entidades separadas, sendo administrados por outrem, que, podendo ser designado pelo empregador e ou seus empregados, dispõe de autonomia quanto aos investimentos do fundo e ao pagamento dos benefícios.

Normalmente, o empregador assume a obrigação de proporcionar os benefícios de reforma acordados. Em casos excepcionais, o empregador pode transferir essa obrigação para um terceiro, nomeadamente por meio de um contrato de seguro.

#### **5 – Tipos de planos de benefícios de reforma**

Nos planos de contribuição definida, o empregador obriga-se, com referência a cada período, a contribuir para o fundo de benefícios de reforma com uma certa quantia para proporcionar aos seus empregados benefícios de reforma. A contribuição é definida, podendo haver, ou não, contribuições dos empregados (sistema contributivo ou não), sendo a quantia do pagamento dos benefícios de reforma determinada com referência às contribuições pagas para o fundo e aos rendimentos do próprio fundo.

Não há compromisso do empregador quanto aos benefícios a pagar aos empregados, o que significa que estes assumem os riscos e são os beneficiários do plano. A responsabilidade do empregador limita-se a uma contribuição fixada com base numa fórmula.

A contabilização destes planos não oferece qualquer dificuldade, pois a contribuição dos empregados é para estes um custo do período, não dando normalmente ao reconhecimento de activos e passivos (a menos que o custo divirja da quantia paga ou não tenha sido pago).

Nos planos de benefícios definidos, a obrigação da entidade é a de proporcionar benefícios de reforma aos empregados no activo e aos reformados, determinados com referência a uma fórmula normalmente baseada na remuneração dos empregados e ou nos anos de serviço. A entidade quantifica o valor presente dos benefícios de reforma prometidos com o auxílio periódico de um actuário. O actuário pode também avaliar a situação financeira do plano e recomendar os níveis de contribuição futura para o fundo.

Os planos de benefícios definidos podem ter um fundo de benefícios de reforma para satisfazer todas ou algumas das obrigações da entidade empregadora por benefícios de reforma, ou não ter fundo. Todavia, num plano de benefícios definidos, a entidade é obrigada, quer pelo clausulado de um documento (plano de reforma) ou pelas práticas da entidade, a proporcionar os benefícios de reforma prometidos, independentemente dos procedimentos de gestão adoptados pelo fundo de benefícios de reforma. Quando o plano tiver um fundo de benefícios de reforma constituído, o pagamento dos benefícios de reforma, quando se vençam, depende da posição financeira e do rendimento dos investimentos do fundo, assim como da capacidade da entidade para repor qualquer insuficiência nos activos do mesmo. Quando o plano não tiver fundo constituído, o pagamento dos benefícios de reforma depende da capacidade da entidade para satisfazer as obrigações dos benefícios de reforma à medida que se vençam.

Existem vários métodos de cálculo das contribuições, mas, qualquer que ele seja, deve proporcionar meios suficientes, à data da reforma, para satisfazer os benefícios.

Nestes planos os empregadores são os beneficiários imediatos de um plano de benefícios de reforma de benefícios definidos. A finalidade da intervenção de uma terceira entidade é a de salvaguardar os activos do fundo de benefícios de reforma e investi-los de forma que haja dinheiro suficiente para pagar a obrigação do empregador aos empregados. Na substância, os activos do fundo e a responsabilidade pertencem ao empregador, enquanto, na forma, a gestão do fundo está confiada a uma entidade separada. Por conseguinte, tanto quanto o plano prossiga, o empregador é sempre o responsável pelo pagamento dos benefícios, independentemente do que aconteça no fundo.

A contabilização deste tipo de benefícios de reforma é bastante complexa, uma vez que os benefícios definidos em termos de pressupostos futuros incertos e de ter de ser estabelecido um modelo apropriado de constituição de fundo de benefícios de reforma para assegurar que haja activos suficientes, à data da reforma, para satisfazer os benefícios prometidos. O nível a atingir pelo fundo de benefícios de reforma depende de factores diversos, tais como idade dos empregados, rotação destes, mortalidade, duração do serviço do empregado e rendimento dos investimentos.

Os empregados estão perante riscos, pelo que devem estar cientes de que têm de fazer contribuições suficientes para satisfazer o custo dos benefícios definidos no plano de benefícios de reforma.

Alguns planos de benefícios de reforma podem conter características quer de planos de benefícios quer de planos de contribuição definida. Tais planos híbridos consideram-se geralmente como sendo de benefícios definidos para os fins desta directriz. O factor decisivo para a classificação é o de a entidade ser obrigada ou não, pelo clausulado de um documento ou pela prática, a proporcionar os benefícios de reforma acordados.

## **6 – Benefícios de reforma com contrato de seguro**

Quando o fundo de benefícios de reforma tomar a forma de um contrato de seguro e o segurador assumir a totalidade das obrigações da entidade empregadora quanto ao pagamento de benefícios de reforma, esta deve tratar os respectivos prémios como contribuições para planos de contribuição definida. Sempre que o empregador retiver alguma obrigação previsível, jurídica ou substancial, de pagar mais contribuições se o segurador não pagar todos os futuros benefícios aos empregados relativos ao serviço no período corrente e períodos anteriores, os prémios de seguro para o plano de benefícios de reforma devem ser tratados como contribuições para planos de benefícios definidos.

## **7 – Custos de benefícios de reforma**

Os custos para uma entidade de proporcionar benefícios de reforma surgem à medida que os serviços sejam prestados pelos empregados que tenham direito a tais benefícios.

Consequentemente, os custos de benefícios de reforma são reconhecidos como gastos (custos extintos) nos períodos durante os quais os serviços sejam prestados. O reconhecimento dos custos de benefícios de reforma somente quando os empregados se reformarem ou receberem benefícios de reforma implica que não se imputem esses custos aos períodos em que os serviços forem prestados.

No caso de um plano ter um fundo de benefícios de reforma constituído, a quantia contribuída por uma entidade para o fundo durante um período, não é necessariamente igual à quantia reconhecida como gasto do período. É que existe uma clara distinção entre a contribuição para o fundo relativa a benefícios de reforma e a imputação dos custos de proporcionar esses benefícios para fins de reconhecimento do gasto. A contribuição para o fundo de benefícios de reforma é um procedimento financeiro e, ao determinarem-se as quantias periódicas a serem contribuídas para o fundo, a entidade pode ser influenciada por factores tais como a disponibilidade de dinheiro e implicações fiscais. Em contraste, o objectivo do reconhecimento é o de assegurar que os custos dos benefícios de reforma sejam imputados a gastos à medida que os serviços sejam prestados pelos empregados que tenham direito a receber benefícios de reforma.

## **8 – Planos de contribuição definida**

Quando um empregado tenha prestado serviço a uma entidade durante um período contabilístico, esta deve reconhecer a contribuição a pagar para um plano de contribuições definida em troca desses serviços:

- a) Como um gasto, excepto quando o POC ou directriz exija ou permita a inclusão da contribuição no activo; e
- b) Como um passivo após dedução de qualquer contribuição para esse período que já tenha sido paga à data da demonstração do balanço. Se a contribuição já paga exceder a contribuição devida pelos serviços antes daquela data, a entidade deve reconhecer esse excesso como um activo.

## **9 – Planos de benefícios definidos**

### **9.1 – Reconhecimento e mensuração**

A contabilização por uma entidade de um plano de benefícios de reforma definidos envolve geralmente os seguintes passos:

- a) O uso de técnicas actuariais para fazer uma estimativa fiável da quantia de benefícios de reforma que os empregados obtiveram em função dos serviços prestados no período corrente e nos anteriores. Isto exige que a entidade determine quanto benefício é atribuível ao período corrente e aos anteriores e faça estimativas (pressupostos actuariais) acerca de variáveis demográficas, tais como rotação de pessoal e mortalidade, e de variáveis financeiras, como sejam futuros aumentos em ordenados, benefícios e cuidados médicos, que vão influenciar o cálculo do custo do benefício de reforma;
- b) O desconto desse benefício usando o Método de Crédito da Unidade Projectada, a fim de determinar

o valor presente da obrigação de benefícios e do custo dos serviços correntes;

c) A determinação do valor de mercado dos activos do plano;

d) A determinação da quantia total dos ganhos e perdas actuariais a reconhecer na demonstração dos resultados;

e) Quando um plano tenha introduzido ou melhorado, a determinação do conseqüente custo dos serviços passados; e

f) Quando no plano haja término, cortes ou liquidações, a determinação do conseqüente ganho ou perda.

### 9.1.1 – Demonstração do balanço

A quantia a receber como passivo deve ser o valor presente da obrigação de benefícios à data da demonstração do balanço, abatida do valor de mercado, na mesma data, dos activos do plano (se os houver) dos quais as obrigações devem ser directamente liquidadas.

A quantia a receber como activo deve ser o custo dos serviços passados respeitantes a empregados no activo ainda não reconhecido como gasto.

### 9.1.2 – Demonstração dos resultados

A entidade deve reconhecer como gastos (ou como réditos), na medida em que o POC ou uma directriz exija ou permita a sua inclusão no activo, o agregado das quantias seguintes:

- O custo dos serviços correntes;
- O custo dos juros;
- O retorno real dos activos do plano;
- Os ganhos e perdas actuariais;
- O custo dos serviços passados de antigos empregados e, até ao ponto em que seja reconhecido, o custo dos serviços passados dos empregados no activo; e
- O efeito de quaisquer cortes ou liquidações.

## 9.2 – Reconhecimento e mensuração do valor presente da obrigação de benefícios definidos e dos serviços correntes

### 9.2.1 – Métodos de valorização actuarial

A obrigação por parte de um empregador relativa aos benefícios de reforma a pagar, em conformidade com o plano de benefícios de reforma, é a remuneração dos serviços prestados pelos seus empregados. Isto significa que qualquer empregado abrangido pelos benefícios de reforma tem direito a dois tipos de remuneração: uma

corrente e uma diferida com vencimento à data da reforma.

A maioria dos planos de benefícios de reforma prevê um período mínimo de prestação de serviços para que o direito ao benefício seja conferido.

Foram desenvolvidos vários métodos de valorização para estimular a obrigação da entidade de acordo com planos de benefícios definidos. Se bem que estes métodos tivessem sido concebidos primordialmente para calcular as contribuições exigíveis para o fundo, os mesmos também são frequentemente usados para fins contabilísticos para determinar o custo de proporcionar benefícios de reforma e para determinar o gasto a ser reconhecido em cada período.

Ao imputar o custo dos benefícios de reforma aos períodos em que os empregados prestam serviços, é apropriado determinar o valor presente actuarial dos benefícios de reforma prometidos com base em métodos e pressupostos que conduzam a custos dos serviços correntes anuais que traduzam uma relação razoavelmente sistemática com remuneração.

Em conclusão, o valor presente dos benefícios de reforma prometidos é o valor presente dos pagamentos esperados, derivados de um plano de benefícios de reforma, aos empregados no activo e reformados, atribuíveis ao serviço já prestado. O custo reconhecido como gasto em cada período pode variar significativamente em função do método de valorização actuarial adoptado e dos pressupostos relativos às variáveis que afectam os cálculos.

#### 9.2.2 – Método a usar

Num plano de benefícios definidos, a entidade deve usar o Método de Critério da Unidade Projectada para determinar o valor presente da obrigação desses benefícios definidos e o respectivo custo dos serviços correntes e, quando aplicável, o custo dos serviços passados.

Por este método, cada ano de serviço é visto como dando origem a uma unidade adicional de direito ao benefício de reforma, sendo valorizada cada unidade separadamente para estabelecer uma obrigação total de benefícios de reforma.

O custo anual dos serviços correntes é calculado como o valor presente dos benefícios que acrescentarão nos próximos 12 meses (com referência ao número de empregados que prestem serviços nesse ano e as remunerações projectadas para a data da reforma). Por exemplo, se um ano proporcionar benefícios de 20 unidades de moeda por mês de reforma por cada ano de serviço completado, o custo normal de um empregado para os próximos 12 meses é o valor presente de uma anuidade de 20 unidades de moeda por mês calculada com referência à data esperada da reforma e que termina na data esperada da morte. Numa base agregada para todos os empregados, o cálculo toma em consideração a rotação esperada anterior à reforma.

De acordo com este método, o custo dos serviços passados é o valor presente de quaisquer unidades de benefícios futuros creditados a empregados pelos serviços prestados nos períodos prévios ao começo ou à emenda subsequente do plano.

O começo normal anual para uma unidade igual de benefícios aumenta em cada ano porque o período para a reforma do empregado encurta continuamente e a probabilidade de atingir a reforma aumenta.

No exemplo acima, o valor presente da unidade de 20 unidades de moeda aumenta no tempo enquanto o factor de desconto (que representa o número de anos remanescente para a data esperada de reforma e o risco de não atingir a reforma) tende para 1. Para o grupo de empregados no seu todo, porém, o custo que cresce é pouco visível porque os empregados mais velhos que geram o custo anual mais elevado são continuamente substituídos por

novos empregados que geram o custo anual mais baixo. Para um grupo amadurecido de empregados o custo normal tenderá a ser semelhante em cada ano.

O efeito da alteração de um método de valorização actuarial para o método exigido por esta directriz deve ser contabilizado como uma alteração de política contabilística.

### 9.2.3 – Pressupostos actuariais

Na determinação do custo dos benefícios de reforma devem ser usados pressupostos apropriados e mutuamente compatíveis. Estes pressupostos não devem ser imprudentes nem excessivamente conservadores.

A incerteza inerente à projecção das tendências futuras em taxas de inflação, em níveis de ordenados e em ganhos dos investimentos deve ser tomada em consideração nas valorizações actuariais ao usar um conjunto de pressupostos mutuamente compatíveis. Isto pode ser conseguido por pressupostos actuariais que reflectam os relacionamentos económicos a longo prazo entre inflação, taxas de aumentos de ordenados, ganhos dos investimentos detidos como activos do plano e taxas de desconto, se bem que os valores absolutos usados em um ou mais pressupostos possam não reflectir a prática ou experiência correntes. Estes pressupostos são projectados até à data esperada de morte do último pensionista e são, conseqüentemente, de natureza a longo prazo.

Na determinação do custo para a entidade de proporcionar benefícios de reforma são normalmente usados os seguintes pressupostos actuariais:

a) Pressupostos demográficos sobre as características futuras dos empregados no activo e dos ex-empregados que mantenham os seus direitos, e dos seus dependentes, que sejam elegíveis para benefícios de reforma.

Os pressupostos demográficos tratam de matérias tais como:

- Mortalidade quer durante quer após o emprego;
- Taxas de rotação dos empregados, de invalidez, de reforma antecipada e de pré-reforma;
- A proporção de cada sexo no esquema e a proporção dos membros do esquema com dependentes elegíveis para os benefícios; e
- Taxas de utilização dos planos médicos.

b) Pressupostos financeiros, que tratam de rubricas tais como:

- A taxa de desconto;
- A taxa de retorno real dos activos do plano;
- Os níveis futuros de ordenados e de benefícios; e
- Os custos médicos futuros.

A taxa de desconto usada deve ser determinada por referência às taxas de rendimento do mercado, à data do balanço, de obrigações a longo prazo de alta qualidade (com baixo risco). É apropriado usar a taxa de rendimento dos títulos da dívida pública, que reflecte o valor temporal do dinheiro, e não actuariais ou de investimento.

### 9.2.4 – Custo dos juros

Devido ao facto de um benefício de reforma ser consequência de um contrato de remuneração diferida, existe um valor temporal do dinheiro. Por isso, o passivo relativo aos benefícios é registado numa base de valor descontado, crescendo todos os anos como qualquer dívida descontada. Estes juros serão tomados em consideração na

demonstração dos resultados.

O componente custo dos juros é calculado multiplicando a taxa de desconto pelo valor presente da obrigação média de benefícios definidos durante o período, tomando em conta as alterações significativas na obrigação causadas pelo custo dos serviços correntes e pelo pagamento dos benefícios. Esse valor presente difere do passivo evidenciado no balanço, porque está abatido do valor de mercado dos activos do plano.

#### 9.2.5 – Ordenados, benefícios e cuidados médicos

A obrigação de benefícios de reforma deve ser mensurada numa base que tenha em conta:

- a) Os aumentos futuros estimados de ordenados;
- b) Os aumentos futuros estimados de benefícios;
- c) As alterações futuras estimadas no nível de benefícios de qualquer plano estatal que afecte os benefícios a pagar de acordo com o plano de benefícios definidos.

Esta última disposição é quando haja ligação entre o plano da entidade e o estatal (como ocorre com a maioria dos planos em Portugal).

Os pressupostos sobre cuidados médicos devem tomar em conta as alterações futuras no custo dos serviços médicos, resultantes tanto da inflação como de alterações específicas, sobretudo devido aos avanços tecnológicos.

#### 9.2.6 – Ganhos e perdas actuariais

Os ganhos e perdas actuariais podem resultar de aumentos ou diminuições quer do valor presente da obrigação de benefícios definidos quer do valor de mercado dos respectivos activos do plano. Incluem-se entre as causas e perdas actuariais as seguintes:

- a) Taxas inesperadamente altas ou baixas de rotação de empregados, de reformas antecipadas, de mortalidade ou de aumentos de ordenados, em benefícios ou em cuidados médicos;
- b) O efeito de alterações em estimativas de rotação futuras de empregados, de reformas antecipadas, de mortalidade ou de aumentos de ordenados, em benefícios ou em cuidados médicos; e
- c) O efeito de alterações nas taxas de desconto.

#### 9.2.7 – Custos dos serviços passados

##### Empregados no activo

O custo dos serviços passados, com respeito a empregados no activo num plano de benefícios definidos, deve ser reconhecido como um gasto como um crédito de forma imediata ou sistematicamente durante um período que não exceda os anos remanescentes esperados de trabalho desses empregados, excepto nas situações de términos, cortes e liquidações do plano e, no caso de certas emendas ao plano, quando o uso de um período mais curto for necessário para reflectir o recebimento dos benefícios económicos pela entidade.

Na amortização sistemática do custo dos serviços passados deve ser usado o “método dos anos de serviço”, ou outro mais prudente que tenha em consideração o período remanescente de vida útil de trabalho dos empregados e o correspondente valor esperado dos benefícios.

O reconhecimento sistemático assenta no facto de os direitos a benefícios de reforma poderem ser vistos como recompensa dos serviços a prestar pelos empregados no futuro. Assim, a imputação do custo dos serviços passados aos períodos corrente e futuros durante os quais os serviços deverão ser prestados ignora a circunstância de esses serem calculados com referência ao serviço prestado pelos empregados em períodos anteriores.

O custo dos serviços passados provém de:

- Constituição de um plano de benefícios de reforma;
- Melhorias a um plano;
- Elegibilidade de empregados aos benefícios do plano.

Empregados reformados e ex-empregados

Com respeito a empregados reformados e a ex-empregados que mantenham os seus direitos, os efeitos de emendas a um plano de benefícios definidos devem ser mensurados como o valor presente do efeito dos benefícios alterados e reconhecidos como um gasto ou como um rédito no período em que seja feita a emenda ao plano.

Estas orientação resulta do facto de a entidade não receber quaisquer benefícios ulteriores provenientes desses empregados.

### 9.3 – Reconhecimento e mensuração dos activos do plano

Os activos do plano devem ser mensurados pelo valor de mercado, deduzido dos custos de transação para vender o activo.

Quando não estiver disponível o valor de mercado os activos do plano devem ser estimados com base no justo valor.

O retorno real dos activos do plano, acumulado num dado ano, é relevante na mensuração do custo líquido do empregador ao patrocinar um plano de benefícios definidos. Por isso, os custos anuais de benefícios de reforma deverão ser ajustados pelos juros e dividendos que se acumularem no fundo bem como acréscimos e decréscimos no valor de mercado dos activos do fundo.

Os activos dos planos de benefícios definidos são geralmente investimentos financeiros em acções, em obrigações, em outros títulos e em propriedades imobiliárias, tendo como finalidade a obtenção de um rendimento razoável com um risco mínimo. Os activos do plano aumentam pelas contribuições dos empregadores e pelo retorno real desses activos, diminuindo pelos benefícios de reforma pagos durante o ano. Quanto maior for o retorno real dos benefícios do plano de benefícios definidos, menor será a contribuição do empregador e, por isso, mais baixo será o custo de benefícios de reforma que é relatado.

### 9.4 – Cortes e liquidações do plano

Ocorre um corte quando haja uma redução significativa no número de empregados abrangidos pelo plano ou quando se alterarem as cláusulas de um plano de benefícios definidos de tal forma que um componente do serviço futuro dos empregados no activo deixe de ser qualificado para benefícios ou seja qualificado somente para benefícios reduzidos.

Ocorre uma liquidação quando uma entidade se liberte da sua obrigação de atribuir benefícios de reforma. Isto acontece, por exemplo, quando for feito um pagamento único aos participantes do plano em troca dos seus direitos de receber os benefícios de reforma estabelecidos.

Quando ocorram cortes ou liquidações, devem reconhecer-se os ganhos ou perdas daí derivados, que compreendem:

- Qualquer alteração do valor presente do benefícios definido;
- Qualquer alteração no valor de mercado dos activos do plano; e
- Os ganhos e perdas actuariais e os custos dos serviços passados que não tenham sido anteriormente reconhecidos.

## **10 – Tratamento contabilístico**

Para o tratamento contabilístico desta matéria, de acordo com o Plano Oficial de Contabilidade (POC), são relevantes os seguintes aspectos:

- Tratar-se de um plano de contribuição definida ou de um plano de benefícios definidos;
- Haver ou não fundo constituído e, em caso afirmativo, o fundo ser gerido pela própria entidade ou por uma terceira entidade (no caso português, as entidades gestoras de fundos de pensões).

### **10.1 – Planos de contribuição definida**

O movimento a adoptar é semelhante ao indicado no POC para processamento e pagamento ao pessoal:

- a) No momento do reconhecimento, o gasto correspondente às contribuições é debitado na conta 644 – Custos com o pessoal – Benefícios de reforma e prémios para pensões, por contrapartida de uma conta de terceiros apropriada;
- b) Pelo pagamento das contribuições, debita-se a conta de terceiros anteriormente creditada por contrapartida de uma de disponibilidades.

### **10.2 – Plano de benefícios definidos**

O movimento a adoptar é o seguinte:

#### **10.2.1 – Sem fundo constituído**

- a) Aquando da introdução ou melhoria de um plano de benefícios de reforma, o valor presente da obrigação de benefícios definidos é creditado na conta 291 – Provisões para riscos e encargos –

Benefícios de reforma, por débito:

– Da conta 698 – Custos e perdas extraordinárias – Outros custos e perdas extraordinários, no caso do reconhecimento de o gasto ser imediato; ou

– Da conta 2725 – Acréscimos e diferimentos – Custos diferidos – Custos de benefícios de reforma a amortizar, no caso de o reconhecimento do gasto ser sistemático (à medida que os custos forem sendo reconhecidos como gastos, esta conta será creditada no débito da conta 644 – Custos com o pessoal – Benefícios de reforma e prémios para pensões).

b) O gasto do exercício com os benefícios de reforma, como indicado no n.o 9.1.2, excepto para o efeito de quaisquer cortes ou liquidações, é debitado na conta 644 – Custos com o pessoal – Benefícios de reforma e prémios para pensões, por contrapartida da citada conta 291 – Provisões para riscos e encargos – Benefícios de reforma.

c) O efeito de quaisquer cortes ou liquidações deve ser contabilizado no exercício em que ocorra a débito da conta 698 – Custos e perdas extraordinárias – Outros custos e perdas extraordinárias ou a crédito da conta 798 – Proveitos e ganhos extraordinários – Outros proveitos e ganhos extraordinários, devendo também ser reconhecido de imediato qualquer custo relacionado com este efeito que tenha sido diferido ao abrigo da alínea a) anterior.

d) O processamento dos benefícios é feito debitando a conta 291 – Provisões para riscos e encargos – Benefícios de reforma, por contrapartida de uma conta de terceiros apropriada.

10.2.2 – Com fundo constituído, evidenciado no activo e gerido autonomamente

a) Idêntico ao anterior.

b) Idêntico ao anterior

c) Idêntico ao anterior

d) As contribuições para o fundo são debitadas na conta 4154 – Investimentos financeiros – Outras aplicações financeiras – Fundos, por contrapartida das contas relativas aos activos transferidos.

e) O processamento aos beneficiários (a contabilizar pelo fundo) implica o débito da conta 291 – Provisões para riscos e encargos – Benefícios de reforma, por contrapartida da conta 4154.

f) A restante contabilização da conta 4154 – Investimentos financeiros – Outras aplicações financeiras – Fundos segue as regras gerais da contabilização dos “Fundos”, designadamente no que respeita a pagamentos aos beneficiários e a proveitos e custos financeiros e de outra natureza, bem como a mais e menos-valias

10.2.3 – Com fundo constituído, não incluído no activo e gerido por terceira entidade

a) Aquando da introdução ou melhoria de um plano de benefícios de reforma, o valor presente da obrigação de benefícios definidos é creditado na conta 2738 – Acréscimos e diferimentos – Acréscimos de custos – Benefícios de reforma a liquidar, por débito:

– Da conta 698 – Custos e perdas extraordinários – Outros custos e perdas extraordinários, no caso de reconhecimento do gasto ser imediato; ou

– Da conta 2725 – Acréscimos e diferimentos – Custos diferidos – Custos de benefícios de reforma a amortizar, no caso de o reconhecimento do gasto ser sistemático (à medida que os custos forem sendo reconhecidos como gastos esta conta será creditada por débito da conta 644 – Custos com o pessoal – Benefícios de reforma e prémios para pensões).

b) O gasto do exercício com os benefícios de reforma, como indicado no n.º 9.1.2, excepto para o efeito de quaisquer cortes ou liquidações, é debitado à conta 644 – Custos com o pessoal – Benefícios de reforma de pensões, por contrapartida da citada conta 2738 – Acréscimos e diferimentos – Acréscimos de custos – Benefícios de reforma a liquidar.

c) O efeito de quaisquer cortes ou liquidações deve ser contabilizado no exercício em que ocorra, a débito da conta 698 – Custos e perdas extraordinários – Outros custos e perdas extraordinários ou a crédito da conta 798 – Proveitos e ganhos extraordinários – Outros proveitos e ganhos extraordinários, devendo também ser reconhecido de imediato qualquer custo relacionado com este efeito que tenha sido diferido ao abrigo da alínea a) anterior.

d) As contribuições da entidade para o fundo são debitadas na conta 2738 – Acréscimos e diferimentos – Acréscimos de custos – Benefícios de reforma a liquidar, por contrapartida da respectiva conta de activo. O exemplo ilustrado trata esta situação de fundo gerido por terceira entidade, visto ser no momento o caso português.

## 11 – Divulgações

Na nota 31 do anexo ao balanço e à demonstração dos resultados deve ser divulgada a seguinte informação, consoante se trate de um ou outro tipo de planos.

### 11.1 – Planos de contribuição definitiva

- a) Uma descrição geral de cada plano, incluindo os grupos de empregados abrangidos;
- b) A quantia reconhecida como gasto durante o período; e
- c) Quaisquer outros aspectos significativos com os benefícios de reforma que afectem a comparabilidade com os exercícios anteriores.

### 11.2 – Planos de benefícios definidos

- a) Uma descrição de cada plano, incluindo os grupos de empregados abrangidos;
- b) Se o plano tem ou não fundo constituído e qual a forma da sua gestão;
- c) Análise das quantias significativas reconhecidas como activos e passivos no balanço, designadamente:

– O saldo da conta 2725 – Acréscimos e diferimentos – Custos diferidos – Custos de benefícios de reforma a amortizar, com a indicação expressa da política de amortização seguida, se aplicável;

– O saldo da conta 2738 – Acréscimos e diferimentos – Acréscimos de custos – Benefícios de

reforma a liquidar, se o plano tiver fundo constituído, gerido por terceira entidade;

- O valor presente da obrigação dos benefícios de reforma definidos;

- Quando o empregador tiver mais de um plano e daí resultar que haja quer um passivo quer um activo, o passivo e o activo não devem ser compensados entre planos.

d) O valor de mercado dos activos do fundo, se o plano tiver fundo constituído;

e) Indicação da quantia total reconhecida na demonstração dos resultados relativamente a:

- Custos dos serviços correntes;

- Custos dos juros;

- Retorno real dos activos do plano;

- Ganhos e perdas actuariais;

- Custos dos serviços passados; e

- O efeito de qualquer corte ou liquidação.

f) Os principais pressupostos actuariais usados, incluindo:

- As taxas de desconto;

- As taxas reais de retorno dos activos do plano relativas aos períodos apresentados nas demonstrações financeiras;

- As taxas esperadas de aumentos de ordenados e benefícios;

- As taxas de tendências de custos médicos; e

- Quaisquer outros pressupostos actuariais significativos.

g) Quaisquer outros aspectos significativos relacionados com benefícios de reforma que afectem a compatibilidade com o período antecedente.

## **12 – Disposições transitórias**

Estas disposições aplicam-se ao reconhecimento do custo dos serviços passados, ainda reconhecidos como gasto, quando da aplicação, pela primeira vez, desta directriz a entidades que já tenham introduzido planos de benefícios de reforma e não lhes tenham dado tratamento contabilístico similar nesta directriz.

Na citada situação, a entidade deve reconhecer o efeito líquido da alteração. Para esse fim, deverá ser debitada a

conta 59 – Resultados transitados, ou, em alternativa, a conta 2725 – Acréscimos e diferimentos – Custos diferidos – Custos de benefícios de reforma a amortizar, sendo creditada:

- a) A conta 291 – Provisões para riscos e encargos – Benefícios de reforma, para os casos nos n.os 10.2.1 e 10.2.2; ou
- b) A conta 2738 – Acréscimos e diferimentos – Acréscimos de custos – Benefícios de reforma a liquidar, no caso em 10-2-3.

Em relação aos empregados reformados e ex-empregados que mantenham os seus direitos não é de utilizar esta alternativa, de acordo com o n.o 9.2.7.

### 13 – Entrada em vigor

Esta directriz aplica-se aos exercícios que se iniciem em ou após 1 de Janeiro de 1998.

### 14 – Exemplo: Cálculo da amortização anual do custo dos serviços anteriores

ANO	Total anos serviço	Custo ano serviço	Total anos serviço x custo ano serviço = Amortização anual
1993	170	16	2720
1994	130	16	2080
1995	110	16	1760
1996	70	16	1120
1997	20	16	320
TOTAL	500	16	8000

A amortização a registar no ano corrente é assim de 2720.

#### Registos no Diário

Os registos no Diário em 1993 são os seguintes:

Em 1.1.1993:

a 2725 Acréscimos e diferimentos – Custos diferidos – Custos de benefícios de reforma a amortizar  
8000

2738 Acréscimos e diferimentos – Acréscimos de custos – Benefícios de reforma a liquidar 8000

Em 31.12.1993:

644 Custos com o pessoal – Benefícios de reforma e prémios para pensões 4480

a 2725 Acréscimos e diferimentos – Custos diferidos – Custos de benefícios de reforma a amortizar 2420

a 2738 Acréscimos e diferimentos – Acréscimos de custos – Benefícios de reforma a liquidar (950 + 810) 1760

e

2738 Acréscimos e diferimentos – Acréscimos de custos – Benefícios de reforma a liquidar 2000

a 11 Caixa 2000

Mapa de reconciliação – 31.12.1993

Obrigação de benefícios projectados (C)	(21 270)
Activos do plano ao valor de mercado (D)	13 410
Situação do fundo (conta 2738) (C)	7 860
Custos de serviços passados não reconhecidos (conta 2725) (D)	5 280

A reconciliação permite relacionar cada um dos componentes da contabilização dos benefícios de reforma.

Apresenta-se, a seguir a folha de trabalho respeitante ao ano de 1993, com mais uma coluna no registo de memória para registar o custo dos serviços passados.

Folha de trabalho para 1993

Descrição

Empresa Alfa (empregador)

Registo por memória

Movimento do fundo

Custo	Caixa	(2725)	Acr./dif(2738)	Acr./ difPassivo	Activo	serviços	Custo de passados
Saldo inicial 1.1.1993				100C	11200D	11100D	
Custos dos serviços passados			8000D	8000C	8000C		8000D
Saldo inicial corrigido 1.1.1993			8000D	8000C	19200C	11100D	8000D
Custos de serviços correntes	950D			950D	950C		
Custos de juros	1920D			1920C	1920C		
Retorno real dos activos dos serviços passados	1110C			1110D		1110D	
Amortiz. Custo dos serviços passados	2720D		2720C				2720C
Contribuições para fundo		2000C		2000C		2000D	
Pagamento de benefícios					800D	800C	
Resumo dos movimentos contabilísticos	4480D	2000C	2720C	240			
Saldo final	4480D	2000C	5280D	7860D	21270C	13410C	5280D

Este exemplo poderia prosseguir com o tratamento a dar a ganhos e perdas significativos ocorridos nos activos do plano, que podem provocar variações apreciáveis no custo de benefícios de reforma. Trata-se de alterações não controláveis e não esperadas do custo de benefícios de reforma, que podem ser causadas por:

- Alterações bruscas e grandes no valor de mercado dos activos do plano; e
- Alterações nos pressupostos actuariais que afectem a quantia projectada da obrigação de benefícios prometidos.

Dois componentes compreendem este ganho ou perda:

- a) A diferença entre o rendimento real e o rendimento esperado dos activos do plano; e
- b) A amortização de ganhos e perdas não reconhecidas em exercícios anteriores.

Se estes ganhos ou perdas forem de tal ordem que tenham um impacto grande, daí podem resultar flutuações significativas no custo dos benefícios de reforma.

Aprovado pelo Conselho Geral da Comissão de Normalização Contabilística na sua reunião de 21 de Maio de 1997.

O PRESIDENTE DA COMISSÃO DE NORMALIZAÇÃO CONTABILÍSTICA  
António Domingos Henrique Coelho Garcia

[topo](#)