

Este extracto foi preparado pelo pessoal da IASC Foundation e não foi aprovado pelo IASB. Para conhecer os requisitos completos, referência deve ser feita às Normas Internacionais de Relato Financeiro (IFRSs).

## **IAS 19 *Benefícios dos Empregados***

*Benefícios dos empregados* são todas as formas de remuneração dadas por uma entidade em troca do serviço prestado pelos empregados.

O objectivo desta Norma é o de prescrever a contabilização e a divulgação dos benefícios dos empregados. A Norma exige 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 custo quando a entidade consumir o benefício económico proveniente do serviço proporcionado por um empregado em troca dos benefícios do empregado.

Esta Norma deve ser aplicada por um empregador na contabilização de todos os benefícios de empregados, excepto aqueles aos quais se aplica a IFRS 2 *Pagamento com Base em Acções*.

### **Benefícios a curto prazo de empregados**

*Benefícios a curto prazo de empregados* são os benefícios dos empregados (que não sejam benefícios de cessação de emprego) que se vençam na totalidade dentro de doze meses após o final do período em que os empregados prestem o respectivo serviço.

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 de empregados que espera ser paga em troca desse serviço:

- (a) como um passivo (gasto acrescido), após dedução de qualquer quantia já paga. Se a quantia já paga exceder a quantia não descontada dos benefícios, uma entidade deve reconhecer esse excesso como um activo (gasto pré-pago) na extensão de que o pré-pagamento conduzirá, por exemplo, a uma redução em futuros pagamentos ou a uma restituição de dinheiro; e
- (b) como um gasto, salvo se outra Norma exigir ou permitir a inclusão dos benefícios no custo de um activo (ver, por exemplo, IAS 2 *Inventários* e IAS 16 *Activos Fixos Tangíveis*).

### **Benefícios pós-emprego**

*Benefícios pós-emprego* são benefícios dos empregados (que não sejam benefícios de cessação de emprego) que sejam pagáveis após a conclusão do emprego. *Planos de benefícios pós-emprego* são acordos formais ou informais pelos quais uma entidade proporciona benefícios pós-emprego a um ou mais empregados. Os planos de benefício pós-emprego classificam-se como planos de contribuição definida ou como planos de benefícios definidos, dependendo da substância económica do plano que resulte dos seus principais termos e condições.

## **Benefícios pós-emprego: planos de contribuição definida**

*Planos de contribuição definida* são planos de benefícios pós-emprego pelos quais uma entidade paga contribuições fixadas a uma entidade separada (um fundo) e não terá obrigação legal ou construtiva de pagar contribuições adicionais se o fundo não detiver activos suficientes para pagar todos os benefícios dos empregados relativos ao serviço dos empregados no período corrente e em períodos anteriores. Pelos planos de contribuição definida:

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

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 exigir ou permitir a inclusão da contribuição no custo de um activo (ver, por exemplo, IAS 2 *Inventários* e IAS 16 *Activos Fixos Tangíveis*).

## **Benefícios pós-emprego: planos de benefícios definidos**

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

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

A 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 (ver parágrafos 67-71) 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 (ver parágrafos 72-91);
- (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 (ver parágrafos 64-66);
  - (c) determinar o justo valor de quaisquer activos do plano (ver parágrafos 102-104);
  - (d) determinar a quantia total dos ganhos e perdas actuariais e a quantia dos ganhos e perdas actuariais a serem reconhecidos (ver parágrafos 92-95);
  - (e) quando tenha sido introduzido ou alterado um plano, determinar o custo do serviço passado resultante (ver parágrafos 96-101); e
  - (f) quando um plano tenha sido cortado ou liquidado, determinar o ganho ou perda resultante (ver parágrafos 109-115).

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

### **Outros benefícios a longo prazo de empregados**

*Outros benefícios a longo prazo de empregados* são benefícios dos empregados (que não sejam benefícios pós-emprego e benefícios de cessação de emprego) que não se vençam na totalidade dentro de doze meses após o final do período em que os empregados prestam o respectivo serviço.

A Norma exige um método mais simples de contabilizar os benefícios a longo prazo de empregados do que o método para os benefícios pós-emprego: os ganhos e perdas actuariais e o custo do serviço passado são imediatamente reconhecidos.

### **Benefícios de cessação de emprego**

*Benefícios por cessação de emprego (terminus)* são benefícios dos empregados pagáveis em consequência de:

- (a) a decisão de uma entidade cessar o emprego de um empregado antes da data normal da reforma; ou
- (b) a decisão de um empregado de aceitar a redundância voluntária em troca desses benefícios.

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, ou a:

- (a) cessar o emprego de um empregado ou grupo de empregados antes da data normal de reforma; ou
- (b) proporcionar benefícios de cessação como resultado de uma oferta feita a fim de encorajar a redundância voluntária.

Quando os benefícios de cessação de emprego vencerem mais de 12 meses após a data do balanço, eles devem ser descontados.

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