

IAS 19**Benefícios aos Empregados**

Em abril de 2001, o Conselho de Normas Internacionais de Contabilidade (Conselho) adotou a *IAS 19 – Benefícios aos Empregados*, que foi originalmente emitida pelo Comitê de Normas Internacionais de Contabilidade em fevereiro de 1998. A *IAS 19 – Benefícios aos Empregados* substituiu a *IAS 19 – Contabilização de Benefícios de Aposentadoria nas Demonstrações Financeiras de Empregadores* (emitida em janeiro de 1983). A *IAS 19* foi alterada posteriormente em 1993 e renomeada como *IAS 19 – Custos de Benefício de Aposentadoria*.

O Conselho alterou a contabilização de planos multipatrocinados e planos em grupo em dezembro de 2004. Em junho de 2011, o Conselho revisou a *IAS 19*; isso incluiu eliminar uma opção que permitia que uma entidade diferisse o reconhecimento de mudanças no passivo de benefício definido líquido e alterar alguns dos requisitos de divulgação para planos de benefício definido e planos multipatrocinados.

Em novembro de 2013, a *IAS 19* foi alterada por *Planos de Benefício Definido: Contribuições dos Empregados* (Alterações à *IAS 19*). As alterações simplificaram os requisitos para contribuições de empregados ou terceiros para um plano de benefício definido, quando essas contribuições são aplicadas a um plano de contribuição simples vinculado ao serviço.

Outras Normas introduziram pequenas alterações decorrentes à *IAS 19*, incluindo *Melhorias Anuais às IFRS Ciclo 2012–2014* (emitida em setembro de 2014), *Melhorias Anuais às Normas IFRS Ciclo 2014–2016* (emitida em dezembro de 2016), *IFRS 17 – Contratos de Seguro* (emitida em maio de 2017), *Alteração, Redução de Benefícios ou Liquidação de Planos* (Alterações à *IAS 19*) (emitida em fevereiro de 2018) e *Alterações a Referências à Estrutura Conceitual nas Normas IFRS* (emitida em março de 2018).

CONTEÚDO*do parágrafo***NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDADE IAS 19
BENEFÍCIOS AOS EMPREGADOS**

OBJETIVO	1
ALCANCE	2
DEFINIÇÕES	8
BENEFÍCIOS DE CURTO PRAZO AOS EMPREGADOS	9
Reconhecimento e mensuração	11
Divulgação	25
BENEFÍCIOS PÓS-EMPREGO: DISTINÇÃO ENTRE PLANOS DE CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA E PLANOS DE BENEFÍCIO DEFINIDO	26
Planos multipatrocinados	32
Planos de benefício definido que compartilham riscos entre entidades sob controle comum	40
Planos públicos	43
Benefícios segurados	46
BENEFÍCIOS PÓS-EMPREGO: PLANOS DE CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA	50
Reconhecimento e mensuração	51
Divulgação	53
BENEFÍCIOS PÓS-EMPREGO: PLANOS DE BENEFÍCIO DEFINIDO	55
Reconhecimento e mensuração	56
Contabilização da obrigação presumida	61
Demonstração da posição financeira	63
Reconhecimento e mensuração: valor presente das obrigações de benefício definido e custo do serviço corrente	66
Custo do serviço passado e ganhos e perdas na liquidação	99
Reconhecimento e mensuração: ativos do plano	113
Componentes de custo de benefício definido	120
Apresentação	131
Divulgação	135
OUTROS BENEFÍCIOS DE LONGO PRAZO AOS EMPREGADOS	153
Reconhecimento e mensuração	155
Divulgação	158
BENEFÍCIOS RESCISÓRIOS	159
Reconhecimento	165
Mensuração	169
Divulgação	171

TRANSIÇÃO E DATA DE VIGÊNCIA

172

APÊNDICES

A Orientação de Aplicação

B Alterações a outras IFRS

APROVAÇÃO PELO CONSELHO DE *GANHOS E PERDAS ATUARIAIS, PLANOS EM GRUPO E DIVULGAÇÕES* (ALTERAÇÃO À IAS 19) EMITIDA EM DEZEMBRO DE 2004

APROVAÇÃO PELO CONSELHO DA IAS 19 EMITIDA EM JUNHO DE 2011

APROVAÇÃO PELO CONSELHO DE *PLANOS DE BENEFÍCIO DEFINIDO: CONTRIBUIÇÕES DOS EMPREGADOS* (ALTERAÇÕES À IAS 19) EMITIDA EM NOVEMBRO DE 2013

APROVAÇÃO PELO CONSELHO DE *ALTERAÇÃO, REDUÇÃO DE BENEFÍCIOS OU LIQUIDAÇÃO DE PLANOS* (ALTERAÇÕES À IAS 19) EMITIDA EM FEVEREIRO DE 2018

PARA A ORIENTAÇÃO ANEXA INDICADA ABAIXO, CONSULTE A PARTE B DESTA EDIÇÃO

TABELA DE CONCORDÂNCIA

ALTERAÇÕES À ORIENTAÇÃO SOBRE OUTRAS IFRS

PARA A BASE PARA CONCLUSÕES, CONSULTE A PARTE C DESTA EDIÇÃO

BASE PARA CONCLUSÕES

APÊNDICE À BASE PARA CONCLUSÕES

Alterações à Base para Conclusões sobre outras IFRS

OPINIÕES DIVERGENTES

A Norma Internacional de Contabilidade IAS 19 – *Benefícios aos Empregados* (IAS 19) é definida nos parágrafos 1–179 e nos Apêndices A–B. Todos os parágrafos têm igual importância, mas mantêm o formato da Norma do IASC quando adotada pelo IASB. A IAS 19 deve ser lida no contexto de seu objetivo e da Base para Conclusões, do *Prefácio às Normas IFRS* e da *Estrutura Conceitual para Relatório Financeiro*. A IAS 8 – *Políticas Contábeis, Mudanças nas Estimativas Contábeis e Erros* fornece uma base para seleção e aplicação das políticas contábeis na ausência de orientação explícita.

Norma Internacional de Contabilidade IAS 19

Benefícios aos Empregados

Objetivo

- 1 O objetivo desta Norma é prescrever a contabilização e divulgação de benefícios aos empregados. A Norma exige que uma entidade reconheça:
- (a) um passivo, quando um empregado tiver prestado serviço em troca de benefícios aos empregados, a serem pagos no futuro; e
 - (b) uma despesa, quando uma entidade consumir o benefício econômico decorrente do serviço prestado por um empregado em troca de benefícios aos empregados.

Alcance

- 2 **Esta Norma será aplicada por um empregador na contabilização de todos os benefícios aos empregados, com exceção daqueles aos quais se aplica a IFRS 2 – Pagamento Baseado em Ações.**
- 3 Esta Norma não trata do relatório de planos de benefício aos empregados (*vide IAS 26 – Contabilização e Relatório de Planos de Benefícios de Aposentadoria*).
- 4 Os benefícios aos empregados aos quais a Norma se aplica incluem aqueles fornecidos:
- (a) de acordo com planos formais ou outros acordos formais entre uma entidade e empregados individuais, grupos de empregados ou seus representantes;
 - (b) de acordo com requisitos legislativos ou por meio de acordos industriais, pelos quais as entidades são obrigadas a contribuir para planos nacionais, estaduais, industriais ou outros planos multipatrocinados; ou
 - (c) por aquelas práticas informais que dão origem a uma obrigação presumida. As práticas informais dão origem a uma obrigação presumida quando a entidade não tiver alternativa realista a não ser pagar os benefícios aos empregados. Um exemplo de uma obrigação presumida é quando uma mudança nas práticas informais da entidade causaria dano inaceitável ao seu relacionamento com empregados.
- 5 Os benefícios aos empregados incluem:
- (a) benefícios de curto prazo aos empregados, como, por exemplo, os seguintes, se a expectativa é de que eles sejam liquidados integralmente em até doze meses após o final do período de relatório anual em que os empregados prestarem os respectivos serviços:
 - (i) ordenados, salários e contribuições para a seguridade social;
 - (ii) licença anual remunerada e licença médica remunerada;
 - (iii) participação nos lucros e bônus; e
 - (iv) benefícios não monetários (tais como assistência médica, auxílio-moradia, automóveis e bens ou serviços gratuitos ou subsidiados) para empregados atuais;
 - (b) benefícios pós-emprego, como, por exemplo, os seguintes:
 - (i) benefícios de aposentadoria (por exemplo, pensões e pagamentos em valor global por ocasião da aposentadoria); e
 - (ii) outros benefícios pós-emprego, tais como seguro de vida pós-emprego e assistência médica pós-emprego;
 - (c) outros benefícios de longo prazo aos empregados, tais como os seguintes:
 - (i) ausências remuneradas de longo prazo, tais como licenças por tempo de serviço ou sabáticas;
 - (ii) jubileu ou outros benefícios por tempo de serviço; e
 - (iii) benefícios por invalidez de longo prazo; e
 - (d) benefícios rescisórios.

- 6 Os benefícios aos empregados incluem benefícios fornecidos aos empregados ou aos seus dependentes ou beneficiários e podem ser liquidados por pagamentos (ou o fornecimento de produtos ou serviços) feitos diretamente aos empregados, a seus cônjuges, filhos ou outros dependentes ou a outros, tais como seguradoras.
- 7 Um empregado pode prestar serviços a uma entidade em regime integral, de meio período, permanente, ocasional ou temporário. Para os fins desta Norma, empregados incluem diretores e outro pessoal da administração.

Definições

- 8 Os seguintes termos são usados nesta Norma com os significados especificados:

Definições de benefícios aos empregados

Benefícios aos empregados são todas as formas de contraprestação dadas por uma entidade em troca de serviços prestados por empregados ou pela rescisão do contrato de trabalho.

Benefícios de curto prazo aos empregados são benefícios aos empregados (exceto benefícios rescisórios) que se espera que sejam liquidados integralmente em até doze meses após o final do período de relatório anual em que os empregados prestarem o respectivo serviço.

Benefícios pós-emprego são benefícios aos empregados (exceto benefícios rescisórios e benefícios de curto prazo aos empregados) devidos após o término do emprego.

Outros benefícios de longo prazo aos empregados são todos os benefícios aos empregados que não são benefícios de curto prazo aos empregados, benefícios pós-emprego e benefícios rescisórios.

Benefícios rescisórios são benefícios aos empregados fornecidos em troca da rescisão do contrato de trabalho de um empregado como resultado da:

- (a) decisão de uma entidade de dispensar um empregado antes da data normal de aposentadoria; ou
- (b) decisão de um empregado de aceitar uma oferta de benefícios em troca da rescisão do contrato de trabalho.

Definições relativas à classificação de planos

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

Planos de contribuição definida são planos de benefícios pós-emprego nos quais uma entidade paga contribuições fixas a uma entidade separada (um fundo), não tendo nenhuma obrigação legal ou presumida de pagar contribuições adicionais se o fundo não tiver ativos suficientes para pagar todos os benefícios aos empregados referentes aos seus serviços nos períodos corrente e anteriores.

Planos de benefício definido são planos de benefícios pós-emprego que não são planos de contribuição definida.

Planos multipatrocinados são planos de contribuição definida (exceto planos públicos) ou planos de benefício definido (exceto planos públicos) que:

- (a) reúnam os ativos contribuídos por diversas entidades que não estejam sob controle comum; e
- (b) utilizam esses ativos para conceder benefícios aos empregados de mais de uma entidade, onde os níveis de contribuição e de benefícios são determinados sem levar em consideração a identidade da entidade que emprega os empregados.

Definições relativas ao passivo (ativo) de benefício definido líquido

O *passivo (ativo) de benefício definido líquido* é o *deficit* ou *superavit*, ajustado para refletir qualquer efeito da limitação de um ativo de benefício definido líquido ao teto do ativo.

O *deficit* ou *superavit* é:

- (a) o valor presente da obrigação de benefício definido menos
- (b) o valor justo dos ativos do plano (se houver).

O *teto do ativo* é o valor presente de quaisquer benefícios econômicos, disponíveis na forma de restituições do plano ou de reduções nas contribuições futuras para o plano.

O *valor presente de uma obrigação de benefício definido* é o valor presente, sem a dedução de quaisquer ativos do plano, de pagamentos futuros esperados, requeridos para liquidar a obrigação decorrente de serviços de empregados nos períodos corrente e anteriores.

Ativos do plano incluem:

- (a) ativos mantidos por um fundo de benefícios de longo prazo aos empregados; e
- (b) apólices de seguro qualificadas.

Ativos mantidos por um fundo de benefícios de longo prazo aos empregados são ativos (exceto os instrumentos financeiros intransferíveis emitidos pela entidade que reporta) que:

- (a) são mantidos por uma entidade (um fundo) legalmente separada da entidade que reporta e que existe exclusivamente para pagar ou custear benefícios aos empregados; e
- (b) estão disponíveis para serem utilizados somente para pagar ou custear benefícios aos empregados, não se encontram disponíveis para os credores da entidade que reporta (mesmo em caso de falência) e não podem ser devolvidos à entidade, a menos que:
 - (i) os ativos restantes do fundo sejam suficientes para o cumprimento de todas as obrigações de benefícios aos empregados do plano ou da entidade que reporta; ou
 - (ii) os ativos sejam devolvidos à entidade que reporta com o intuito de reembolsá-la por benefícios já pagos aos empregados.

Uma *apólice de seguro qualificada* é uma apólice de seguro¹ emitida por uma seguradora que não é uma parte relacionada (tal como definido na IAS 24 – *Divulgações sobre Partes Relacionadas*) da entidade que reporta, se o produto da apólice:

- (a) puder ser utilizado somente para pagar ou custear benefícios aos empregados, de acordo com um plano de benefício definido; e
- (b) não estiver disponível para os próprios credores da entidade que reporta (mesmo em caso de falência) e não puder ser pago à entidade que reporta, a menos que:
 - (i) o produto represente ativos excedentes que não sejam necessários para que a apólice satisfaça todas as respectivas obrigações de benefícios aos empregados; ou
 - (ii) o produto seja devolvido à entidade que reporta com o intuito de reembolsá-la por benefícios já pagos aos empregados.

Valor justo é o preço que seria recebido pela venda de um ativo ou que seria pago pela transferência de um passivo em uma transação ordenada entre participantes do mercado na data de mensuração. (Vide IFRS 13 – *Mensuração do Valor Justo*.)

Definições relativas ao custo de benefício definido

O *custo do serviço* compreende:

- (a) o *custo do serviço corrente*, que é o aumento no valor presente da obrigação de benefício definido, resultante do serviço prestado pelo empregado no período corrente;
- (b) o *custo do serviço passado*, que é a variação no valor presente da obrigação de benefício definido por serviço prestado por empregados em períodos anteriores, resultante de uma alteração (a introdução ou o cancelamento de um plano de benefício definido ou mudanças em tal plano) ou de uma redução de benefícios (uma redução significativa, pela entidade, no número de empregados cobertos por um plano) no plano; e
- (c) qualquer ganho ou perda na liquidação.

Juros líquidos sobre o passivo (ativo) líquido de benefício definido é a mudança, durante o período, no passivo (ativo) líquido de benefício definido resultante da passagem do tempo.

¹ Uma apólice de seguro qualificada não é necessariamente um contrato de seguro, conforme definido pela IFRS 17 – *Contratos de Seguro*.

Remensurações do passivo (ativo) líquido de benefício definido compreendem:

- (a) ganhos e perdas atuariais;
- (b) o retorno sobre os ativos do plano, excluindo valores incluídos nos juros líquidos sobre o passivo (ativo) líquido de benefício definido; e
- (c) qualquer mudança no efeito do teto do ativo, excluindo valores incluídos nos juros líquidos sobre o passivo (ativo) líquido de benefício definido.

Ganhos e perdas atuariais são mudanças no valor presente da obrigação de benefício definido resultantes de:

- (a) ajustes pela experiência (efeitos das diferenças entre as premissas atuariais anteriores e o que efetivamente ocorreu); e
- (b) os efeitos das mudanças nas premissas atuariais.

O *retorno sobre os ativos do plano* consiste em juros, dividendos e outras receitas derivadas dos ativos do plano, juntamente com ganhos ou perdas realizados e não realizados sobre os ativos do plano, menos:

- (a) quaisquer custos de administração dos ativos do plano; e
- (b) qualquer imposto devido pelo próprio plano, exceto impostos incluídos nas premissas atuariais utilizadas para mensurar o valor presente da obrigação de benefício definido.

Uma *liquidação* é uma transação que elimina todas as obrigações legais ou presumidas restantes em relação à totalidade ou parte dos benefícios oferecidos por um plano de benefício definido, exceto um pagamento de benefícios a empregados ou em seu nome que seja definido nos termos do plano e incluído nas premissas atuariais.

Benefícios de curto prazo aos empregados

- 9 Benefícios de curto prazo aos empregados incluem itens como, por exemplo, os seguintes, se a expectativa é de que eles sejam liquidados integralmente em até doze meses após o final do período de relatório anual em que os empregados prestarem os respectivos serviços:
- (a) ordenados, salários e contribuições para a seguridade social;
 - (b) licença anual remunerada e licença médica remunerada;
 - (c) participação nos lucros e bônus; e
 - (d) benefícios não monetários (tais como assistência médica, auxílio-moradia, automóveis e bens ou serviços gratuitos ou subsidiados) para empregados atuais.
- 10 Uma entidade não precisa reclassificar um benefício de curto prazo aos empregados se as suas expectativas quanto à época da liquidação se modificarem temporariamente. Contudo, se as características do benefício se modificam (como, por exemplo, uma mudança de um benefício não acumulativo para um benefício acumulativo) ou se uma mudança nas expectativas quanto à época da liquidação não é temporária, a entidade considera se o benefício ainda atende à definição de benefício de curto prazo aos empregados.

Reconhecimento e mensuração

Todos os benefícios de curto prazo aos empregados

- 11 Quando um empregado tiver prestado serviço a uma entidade durante um período contábil, a entidade reconhecerá o valor não descontado dos benefícios de curto prazo aos empregados, que se espera sejam pagos em troca desse serviço:
- (a) como um passivo (despesa acumulada), após deduzir qualquer valor já pago. Se o valor já pago exceder o valor não descontado dos benefícios, uma entidade reconhecerá esse excedente como um ativo (despesa paga antecipadamente), na medida em que o pagamento antecipado levar a, por exemplo, uma redução nos pagamentos futuros ou uma restituição de caixa.
 - (b) como uma despesa, exceto se outra IFRS exigir ou permitir a inclusão dos benefícios no custo de um ativo (vide, por exemplo, IAS 2 – *Estoques* e IAS 16 – *Imobilizado*).

- 12 Os parágrafos 13, 16 e 19 explicam como uma entidade aplicará o parágrafo 11 a benefícios de curto prazo aos empregados, na forma de ausências remuneradas e planos de participação nos lucros e bônus.

Ausências remuneradas de curto prazo

- 13 Uma entidade reconhecerá o custo esperado de benefícios de curto prazo aos empregados na forma de ausências remuneradas, de acordo com o parágrafo 11, da seguinte forma:
- (a) no caso de ausências remuneradas acumulativas, quando os empregados prestarem um serviço que aumentar seu direito a ausências remuneradas futuras.
 - (b) no caso de ausências remuneradas não acumulativas, quando as ausências ocorrerem.
- 14 Uma entidade poderá remunerar os empregados por ausência por vários motivos, inclusive feriados, doença e invalidez de curto prazo, maternidade ou paternidade, serviço de júri e serviço militar. O direito a ausências remuneradas se enquadra em duas categorias:
- (a) acumulativas; e
 - (b) não acumulativas.
- 15 Ausências remuneradas acumulativas são aquelas que são diferidas e podem ser utilizadas em períodos futuros, se o direito do período corrente não for exercido integralmente. As ausências remuneradas acumulativas podem ser com direito adquirido (em outras palavras, os empregados têm o direito a um pagamento à vista pelo direito não exercido ao sair da entidade) ou sem direito adquirido (quando os empregados não têm direito a um pagamento à vista pelo direito não exercido ao sair). Uma obrigação surge na medida em que os empregados prestam serviço que aumente seu direito a ausências remuneradas futuras. A obrigação existe e é reconhecida, mesmo se as ausências remuneradas forem sem direito adquirido, embora a possibilidade de que os empregados possam sair antes de utilizar um direito acumulado sem direito adquirido afete a mensuração dessa obrigação.
- 16 Uma entidade mensurará o custo esperado das ausências remuneradas acumulativas como o valor adicional que a entidade espera pagar como resultado do direito não exercido que se acumulou no final do período de relatório.
- 17 O método especificado no parágrafo anterior mensura a obrigação ao valor dos pagamentos adicionais que se espera decorrerem exclusivamente do fato de que o benefício se acumula. Em muitos casos, uma entidade pode não precisar fazer cálculos detalhados para estimar que não existe obrigação relevante para ausências remuneradas não utilizadas. Por exemplo, uma obrigação de licença médica provavelmente será relevante apenas se houver um entendimento formal ou informal de que a licença médica remunerada não exercida pode ser tirada como licença anual remunerada.

Exemplo ilustrando os parágrafos 16 e 17

Uma entidade possui 100 empregados, sendo que cada um deles tem direito a cinco dias de trabalho de licença médica remunerada para cada ano. A licença médica não exercida pode ser diferida por um ano-calendário. A licença médica é tirada primeiro do direito do ano corrente e, a seguir, de qualquer saldo transportado do ano anterior (em regime UEPS). Em 31 de dezembro de 20X1, o direito médio não utilizado é de dois dias por empregado. A entidade espera, com base na experiência que se espera seja mantida, que 92 empregados tirarão, no máximo, cinco dias de licença médica remunerada em 20X2 e que os oito empregados restantes tirarão uma média de seis dias e meio cada.

A entidade espera pagar um adicional de doze dias de auxílio-doença como resultado do direito não utilizado que se acumulou em 31 de dezembro de 20X1 (um dia e meio cada, para oito empregados). Portanto, a entidade reconhece um passivo equivalente a doze dias de auxílio-doença.

- 18 Ausências remuneradas não acumulativas não podem ser diferidas: elas prescrevem se o direito do período corrente não for utilizado integralmente e não dão direito aos empregados a um pagamento à vista pelo direito não utilizado ao deixar a entidade. Isso é normalmente o que acontece no caso de auxílio-doença (na medida em que o direito passado não utilizado não aumenta o direito futuro), licença-maternidade ou paternidade e ausências remuneradas para serviço de júri ou serviço militar. Uma entidade não reconhece nenhum passivo ou despesa até a ocasião da ausência, pois o serviço do empregado não aumenta o valor do benefício.

Planos de participação nos lucros e bônus

19 Uma entidade reconhecerá o custo esperado de pagamentos de participação nos lucros e bônus, de acordo com o parágrafo 11, quando, e somente quando:

- (a) a entidade tiver uma obrigação presente legal ou presumida de fazer esses pagamentos como resultado de eventos passados; e
- (b) uma estimativa confiável da obrigação puder ser feita.

Uma obrigação presente existe quando, e somente quando, a entidade não tem uma alternativa realista a não ser efetuar os pagamentos.

20 De acordo com alguns planos de participação nos lucros, os empregados recebem uma participação no lucro somente se permanecerem na entidade por um período especificado. Esses planos criam uma obrigação presumida na medida em que os empregados prestem um serviço que aumenta o valor a ser pago, se permanecerem na entidade até o final do período especificado. A mensuração dessas obrigações presumidas reflete a possibilidade de que alguns empregados possam deixar a entidade sem receber pagamentos de participação nos lucros.

Exemplo ilustrativo do parágrafo 20

Um plano de participação nos lucros exige que uma entidade pague uma proporção especificada do seu lucro do ano a empregados que trabalharam durante todo o ano. Se nenhum empregado sair durante o ano, os totais de pagamentos de participação nos lucros para o ano serão de 3% do lucro. A entidade estima que a rotatividade de pessoal reduzirá os pagamentos a 2,5% do lucro.

A entidade reconhece um passivo e uma despesa de 2,5% do lucro.

21 Uma entidade pode não ter nenhuma obrigação legal de pagar um bônus. Não obstante, em alguns casos, uma entidade tem uma prática de pagar bônus. Nesses casos, a entidade tem uma obrigação presumida, pois ela não tem uma alternativa realista a não ser pagar o bônus. A mensuração da obrigação presumida reflete a possibilidade de que alguns empregados possam sair sem receber um bônus.

22 Uma entidade pode fazer uma estimativa confiável de sua obrigação legal ou presumida, de acordo com um plano de participação nos lucros ou bônus, quando, e apenas quando:

- (a) os termos formais do plano contiverem uma fórmula para determinar o valor do benefício;
- (b) a entidade determinar os valores a serem pagos antes que as demonstrações financeiras sejam autorizadas para emissão; ou
- (c) a prática passada fornecer evidência clara do valor da obrigação presumida da entidade.

23 Uma obrigação, de acordo com planos de participação nos lucros e bônus, resulta do serviço do empregado e não de uma transação com os sócios da entidade. Portanto, uma entidade reconhece o custo dos planos de participação nos lucros e bônus não como uma distribuição de lucro, mas como uma despesa.

24 Se não se espera que os pagamentos de participação nos lucros e bônus sejam liquidados integralmente em até doze meses após o final do período de relatório anual em que os empregados prestarem o respectivo serviço, esses pagamentos constituem outros benefícios de longo prazo aos empregados (*vide* parágrafos 153–158).

Divulgação

25 Embora esta Norma não exija divulgações específicas sobre benefícios de curto prazo aos empregados, outras IFRS podem exigir divulgações. Por exemplo, a IAS 24 exige divulgações sobre benefícios aos empregados para o pessoal-chave da administração. A IAS 1 – *Apresentação de Demonstrações Financeiras* exige a divulgação das despesas de benefícios aos empregados.

Benefícios pós-emprego: distinção entre planos de contribuição definida e planos de benefício definido

26 Benefícios pós-emprego incluem itens como, por exemplo, os seguintes:

- (a) benefícios de aposentadoria (por exemplo, pensões e pagamentos em valor global por ocasião da aposentadoria); e
- (b) outros benefícios pós-emprego, tais como seguro de vida pós-emprego e assistência médica pós-emprego.

Acordos pelos quais uma entidade fornece benefícios pós-emprego são planos de benefícios pós-emprego. Uma entidade aplica esta Norma a todos os acordos, independentemente de envolverem o estabelecimento de uma entidade separada para receber contribuições e pagar benefícios.

- 27 Os planos de benefícios pós-emprego são classificados como planos de contribuição definida ou planos de benefício definido, dependendo da substância econômica do plano, tal como obtida de seus principais termos e condições.
- 28 Nos planos de contribuição definida, a obrigação legal ou presumida da entidade está limitada ao valor que ela concorda em contribuir ao fundo. Assim, o valor dos benefícios pós-emprego recebidos pelo empregado é determinado pelo valor das contribuições pagas por uma entidade (e, talvez, também pelo empregado) a um plano de benefícios pós-emprego ou a uma companhia seguradora, juntamente com os retornos de investimento decorrentes das contribuições. Em consequência, o risco atuarial (de que os benefícios sejam menores que o esperado) e o risco do investimento (de que os ativos investidos sejam insuficientes para atender aos benefícios esperados) recaem, em sua essência, sobre o empregado.
- 29 Exemplos de casos em que a obrigação de uma entidade não está limitada ao valor que ela concorda em contribuir ao fundo são aqueles quando a entidade tem uma obrigação legal ou presumida por meio de:
- (a) uma fórmula de benefício de plano que não seja ligada exclusivamente ao valor das contribuições e exija que a entidade forneça contribuições adicionais se os ativos forem insuficientes para cobrir os benefícios da fórmula de benefício do plano;
 - (b) uma garantia, seja indiretamente por meio de um plano ou diretamente, de um retorno especificado sobre contribuições; ou
 - (c) práticas informais que dão origem a uma obrigação presumida. Por exemplo, uma obrigação presumida pode surgir quando uma entidade tiver um histórico de benefícios crescentes para ex-empregados para compensar a inflação, mesmo quando não houver a obrigação legal de fazê-lo.
- 30 De acordo com os planos de benefício definido:
- (a) a obrigação da entidade é de fornecer os benefícios pactuados aos atuais e aos ex-empregados; e
 - (b) risco atuarial (de que os benefícios sejam maiores do que o esperado) e risco do investimento recaiam, substancialmente, sobre a entidade. Se a experiência atuarial ou do investimento for pior do que a esperada, a obrigação da entidade pode ser aumentada.
- 31 Os parágrafos 32–49 explicam a distinção entre planos de contribuição definida e planos de benefício definido, no contexto de planos multipatrocinados, planos de benefício definido que compartilham riscos entre entidades sob controle comum, planos públicos e benefícios segurados.

Planos multipatrocinados

- 32 Uma entidade classificará um plano multipatrocinado como um plano de contribuição definida ou um plano de benefício definido, de acordo com os termos do plano (incluindo qualquer obrigação presumida que vá além dos termos formais).
- 33 Se uma entidade participar de um plano de benefício definido multipatrocinado, a menos que o parágrafo 34 seja aplicável, ela:
- (a) contabilizará sua parcela proporcional da obrigação de benefício definido, ativos do plano e custo associado ao plano, da mesma forma que para outro plano de benefício definido; e
 - (b) divulgará as informações exigidas pelos parágrafos 135–148 (excluindo-se o parágrafo 148(d)).
- 34 Quando não estiverem disponíveis informações suficientes para utilizar a contabilização de benefício definido para um plano de benefício definido multipatrocinado, uma entidade:
- (a) contabilizará o plano de acordo com os parágrafos 51 e 52 como se ele fosse um plano de contribuição definida; e
 - (b) divulgará as informações exigidas pelo parágrafo 148.
- 35 Um exemplo de um plano de benefício definido multipatrocinado é aquele em que:

- (a) o plano é financiado em regime de repartição (*pay-as-you-go*): as contribuições são definidas em um nível que se espera ser suficiente para pagar os benefícios que vençam no mesmo período; e os benefícios futuros auferidos durante o período corrente serão pagos das contribuições futuras; e
- (b) os benefícios de empregados são determinados pela duração de seu serviço e as entidades participantes não têm formas realistas de sair do plano sem pagar uma contribuição pelos benefícios auferidos pelos empregados até a data da saída. Esse plano cria um risco atuarial para a entidade: se o custo final dos benefícios já auferidos no final do período de relatório for maior do que o esperado, a entidade terá de aumentar suas contribuições ou persuadir os empregados a aceitarem uma redução nos benefícios. Portanto, esse plano é um plano de benefício definido.
- 36 Quando há informações suficientes disponíveis sobre um plano de benefício definido multipatrocinado, uma entidade contabiliza sua parcela proporcional da obrigação de benefício definido, dos ativos do plano e do custo pós-emprego associados ao plano, da mesma forma que para qualquer outro plano de benefício definido. Entretanto, uma entidade pode não ser capaz de identificar sua parcela da posição financeira e do desempenho do plano com confiabilidade suficiente para fins contábeis. Isso pode ocorrer, se:
- (a) o plano expuser as entidades participantes a riscos atuariais associados a empregados atuais ou ex-empregados de outras entidades, com o resultado de que não haja base consistente e confiável para alocar a obrigação, ativos do plano e custo a entidades individuais que participem do plano; ou
- (b) a entidade não tiver acesso a informações suficientes sobre o plano para atender aos requisitos desta Norma.
- Nesses casos, uma entidade contabiliza o plano como se fosse um plano de contribuição definida e divulga as informações exigidas pelo parágrafo 148.
- 37 Pode haver um acordo contratual, entre o plano multipatrocinado e seus participantes, que determine como o *superavit* do plano será distribuído aos participantes (ou o *deficit* custeado). Um participante em um plano multipatrocinado com esse tipo de acordo que contabilize o plano como um plano de contribuição definida, de acordo com o parágrafo 34, reconhecerá o ativo ou passivo que surgir do acordo contratual e a receita ou despesa resultante em lucro ou prejuízo.

Exemplo ilustrativo do parágrafo 37

Uma entidade participa de um plano de benefício definido de múltiplos empregadores que não prepara avaliações do plano de acordo com a IAS 19. Ela, portanto, contabiliza o plano como se fosse um plano de contribuição definida. Uma avaliação do plano não baseada na IAS 19 mostra um *deficit* de UM 100 milhões^(a) no plano. O plano pactuou em contrato um cronograma de contribuições com os empregadores participantes do plano que eliminará o *deficit* ao longo dos próximos cinco anos. As contribuições totais da entidade conforme o contrato são de UM 8 milhões.

A entidade reconhece um passivo para as contribuições, ajustado pelo valor do dinheiro no tempo, e uma despesa igual em lucro ou prejuízo.

(a) Nesta Norma, os valores monetários são denominados em “unidades de moeda” (UM).

- 38 Os planos multipatrocinados são diferentes dos planos de administração em grupo. Um plano de administração em grupo é meramente uma agregação de planos de empregadores individuais, combinados para permitir que os empregadores participantes reúnam seus ativos para fins de investimento e reduzam os custos de gerenciamento e administração do investimento, mas as reivindicações dos diferentes empregadores são segregadas para o benefício exclusivo de seus próprios empregados. Os planos de administração em grupo não apresentam problemas contábeis específicos, pois as informações estão imediatamente disponíveis para tratá-los da mesma forma que qualquer outro plano de empregador único e porque esses planos não expõem as entidades participantes a riscos atuariais associados aos atuais e ex-empregados de outras entidades. As definições nesta Norma exigem que a entidade classifique um plano de administração em grupo como um plano de contribuição definida ou um plano de benefício definido, de acordo com os termos do plano (inclusive qualquer obrigação presumida que vá além dos termos formais).
- 39 **Ao determinar quando reconhecer e como mensurar um passivo relativo ao encerramento de um plano de benefício definido multipatrocinado ou à saída da entidade de um plano de benefício definido multipatrocinado, uma entidade aplicará a IAS 37 – Provisões, Passivos Contingentes e Ativos Contingentes.**

Planos de benefício definido que compartilham riscos entre entidades sob controle comum

- 40 Os planos de benefício definido que compartilham riscos entre entidades sob controle comum, por exemplo, uma controladora e suas subsidiárias, não são planos multipatrocinados.
- 41 Uma entidade que participe desse plano obterá informações sobre o plano como um todo, mensurado de acordo com esta Norma, com base nas premissas que se aplicam ao plano como um todo. Se houver um acordo contratual ou política declarada para a cobrança a entidades de grupo individuais do custo de benefício definido líquido para o plano como um todo, mensurado de acordo com esta Norma, a entidade reconhecerá o custo de benefício definido líquido assim cobrado em suas demonstrações financeiras separadas ou individuais. Se não houver esse acordo ou política, o custo de benefício definido líquido será reconhecido nas demonstrações financeiras separadas ou individuais da entidade de grupo que seja legalmente o empregador patrocinador para o plano. As outras entidades de grupo reconhecerão um custo igual à sua contribuição a pagar no período em suas demonstrações financeiras separadas ou individuais.
- 42 A participação nesse plano é uma transação com partes relacionadas, para cada entidade do grupo individualmente. Uma entidade, portanto, divulgará as informações exigidas pelo parágrafo 149 em suas demonstrações financeiras separadas ou individuais.

Planos públicos

- 43 **Uma entidade contabilizará um plano público da mesma forma que um plano multipatrocinado (*vide* parágrafos 32–39).**
- 44 Os planos públicos são estabelecidos por legislação, para cobrir todas as entidades (ou todas as entidades de uma categoria em particular, como, por exemplo, um setor específico), operados por um governo nacional ou local, ou por outro órgão (como, por exemplo, uma autarquia criada especificamente para esse fim) que não está sujeito ao controle ou à influência da entidade que reporta. Alguns planos estabelecidos por uma entidade fornecem benefícios compulsórios, em substituição a benefícios que, de outro modo, seriam cobertos por um plano público, e benefícios voluntários adicionais. Esses planos não são planos públicos.
- 45 Os planos públicos são caracterizados como benefício definido ou contribuição definida, dependendo da obrigação da entidade prevista no plano. Muitos planos públicos são custeados em regime de repartição (*pay-as-you-go*): as contribuições são definidas em um nível que se espera ser suficiente para pagar os benefícios necessários que vençam no mesmo período; benefícios futuros auferidos durante o período corrente serão pagos de contribuições futuras. Não obstante, na maioria dos planos públicos a entidade não possui a obrigação legal ou presumida de pagar esses benefícios futuros: sua única obrigação é pagar as contribuições à medida que vençam e, se a entidade deixar de empregar membros do plano público, ela não terá a obrigação de pagar os benefícios auferidos por seus próprios empregados em anos anteriores. Por esse motivo, os planos públicos são normalmente planos de contribuição definida. Contudo, quando um plano público é um plano de benefício definido, uma entidade aplica os parágrafos 32-39.

Benefícios segurados

- 46 **Uma entidade poderá pagar prêmios de seguro para custear um plano de benefícios pós-emprego. A entidade tratará esse plano como um plano de contribuição definida, exceto se ela tiver (seja direta ou indiretamente, por meio do plano) uma obrigação legal ou presumida de:**
- (a) pagar os benefícios aos empregados diretamente quando vencerem; ou
 - (b) pagar outros valores se a seguradora não pagar todos os benefícios futuros aos empregados, referentes a serviços de empregados nos períodos corrente e anteriores.
- Se a entidade reter essa obrigação legal ou presumida, ela tratará o plano como um plano de benefício definido.**
- 47 Os benefícios segurados por uma apólice de seguro não precisam ter um relacionamento direto ou automático com a obrigação da entidade em relação aos benefícios aos empregados. Os planos de benefícios pós-emprego que envolvem apólices de seguro estão sujeitos à mesma distinção entre contabilização e custeio que outros planos custeados.
- 48 Quando uma entidade custear uma obrigação de benefícios pós-emprego, contribuindo para uma apólice de seguro, de acordo com a qual a entidade (direta ou indiretamente, por meio do plano, por meio do mecanismo para definição de prêmios futuros ou por meio de um relacionamento de parte relacionada com a seguradora) retenha uma obrigação legal ou presumida, o pagamento dos prêmios não resulta em um acordo de contribuição definida. Ocorre que a entidade:

- (a) contabiliza uma apólice de seguro qualificada como um ativo do plano (*vide* parágrafo 8); e
 - (b) reconhece outras apólices de seguro como direitos a reembolso (se as apólices atenderem ao critério do parágrafo 116).
- 49 Quando uma apólice de seguro estiver em nome de um participante do plano especificado ou um grupo de participantes do plano e a entidade não tiver a obrigação legal ou presumida de cobrir qualquer perda na apólice, a entidade não tem a obrigação de pagar benefícios aos empregados e a seguradora tem a responsabilidade exclusiva de pagar os benefícios. O pagamento de prêmios fixos sob esses contratos é, em essência, a liquidação da obrigação de benefício ao empregado, em vez de um investimento para atender à obrigação. Consequentemente, a entidade deixa de ter um ativo ou um passivo. Portanto, uma entidade trata esses pagamentos como contribuições para um plano de contribuição definida.

Benefícios pós-emprego: planos de contribuição definida

- 50 A contabilização de planos de contribuição definida é direta, porque a obrigação da entidade que reporta, para cada período, é determinada pelos valores a serem contribuídos para esse período. Consequentemente, não são necessárias premissas atuariais para mensurar a obrigação ou a despesa e não há possibilidade de nenhum ganho ou perda atuarial. Além disso, as obrigações são mensuradas em base não descontada, exceto quando não se espera que sejam liquidadas integralmente em até doze meses após o final do período de relatório anual em que os empregados prestarem o respectivo serviço.

Reconhecimento e mensuração

- 51 Quando um empregado tiver prestado serviço a uma entidade durante um período, a entidade reconhecerá a contribuição a pagar a um plano de contribuição definida em troca desse serviço:
- (a) como um passivo (despesa acumulada), após deduzir qualquer contribuição já paga. Se a contribuição já paga exceder a contribuição devida pelo serviço antes do final do período de relatório, uma entidade reconhecerá esse excedente como um ativo (despesa paga antecipadamente), na medida em que o pagamento antecipado levar a, por exemplo, uma redução nos pagamentos futuros ou uma restituição de caixa.
 - (b) como uma despesa, exceto se outra *IFRS* exigir ou permitir a inclusão da contribuição no custo de um ativo (*vide*, por exemplo, *IAS 2* e *IAS 16*).
- 52 Quando não se espera que as contribuições para um plano de contribuição definida sejam liquidadas integralmente em até doze meses após o final do período de relatório anual em que os empregados prestarem o respectivo serviço, elas são descontadas utilizando a taxa de desconto especificada no parágrafo 83.

Divulgação

- 53 Uma entidade divulgará o valor reconhecido como uma despesa para os planos de contribuição definida.
- 54 Quando exigido pela *IAS 24*, uma entidade divulga informações sobre contribuições para planos de contribuição definida para o pessoal-chave da administração.

Benefícios pós-emprego: planos de benefício definido

- 55 A contabilização de planos de benefício definido é complexa, porque são necessárias premissas atuariais para mensurar a obrigação e a despesa, e há uma possibilidade de ganhos e perdas atuariais. Além disso, as obrigações são mensuradas em base descontada, porque podem ser liquidadas muitos anos após os empregados prestarem o respectivo serviço.

Reconhecimento e mensuração

- 56 Os planos de benefício definido podem ser não custeados ou podem ser total ou parcialmente custeados por contribuições de uma entidade e, em alguns casos, de seus empregados, para uma entidade ou fundo que seja legalmente separado da entidade que reporta, de onde são pagos os benefícios aos empregados. O pagamento de benefícios custeados, quando vencem, depende não só da posição financeira e do desempenho do investimento do fundo, mas também da capacidade, e disposição, da entidade de cobrir

qualquer deficiência nos ativos do fundo. Portanto, a entidade está, em essência, subscrevendo riscos atuariais e de investimento associados ao plano. Consequentemente, a despesa reconhecida para um plano de benefício definido não é necessariamente o valor da contribuição devida para o período.

57 A contabilização de planos de benefício definido por uma entidade envolve os seguintes passos:

- (a) determinar o *deficit* ou *superavit*. Isso envolve:
 - (i) utilizar uma técnica atuarial, o método da unidade de crédito projetada, para fazer uma estimativa confiável do custo final para a entidade do benefício que os empregados auferiram em retorno por seu serviço nos períodos corrente e anteriores (*vide* parágrafos 67–69). Isso exige que uma entidade determine quanto do benefício é atribuível aos períodos corrente e anteriores (*vide* parágrafos 70–74) e faça estimativas (premissas atuariais) sobre variáveis demográficas (tais como rotatividade e mortalidade de empregados) e variáveis financeiras (tais como aumentos futuros nos salários e custos médicos), que afetarão o custo do benefício (*vide* parágrafos 75–98).
 - (ii) descontar esse benefício para determinar o valor presente da obrigação de benefício definido e o custo do serviço corrente (*vide* parágrafos 67–69 e 83–86).
 - (iii) deduzir o valor justo de quaisquer ativos do plano (*vide* parágrafos 113–115) do valor presente da obrigação de benefício definido.
- (b) determinar o valor do passivo (ativo) de benefício definido líquido como o valor do *deficit* ou *superavit* determinado em (a), ajustado para refletir qualquer efeito da limitação de um ativo de benefício definido líquido ao teto do ativo (*vide* parágrafo 64).
- (c) determinar os valores a serem reconhecidos em lucro ou prejuízo:
 - (i) custo do serviço corrente (*vide* parágrafos 70–74 e parágrafo 122A).
 - (ii) qualquer custo do serviço passado e ganho ou perda na liquidação (*vide* parágrafos 99–112).
 - (iii) juros líquidos sobre o passivo (ativo) líquido de benefício definido (*vide* parágrafos 123–126).
- (d) determinar as remensurações do passivo (ativo) líquido de benefício definido, a serem reconhecidas em outros resultados abrangentes, compreendendo:
 - (i) ganhos e perdas atuariais (*vide* parágrafos 128 e 129);
 - (ii) retorno sobre os ativos do plano, excluindo valores incluídos nos juros líquidos sobre o passivo (ativo) líquido de benefício definido (*vide* parágrafo 130); e
 - (iii) qualquer mudança no efeito do teto do ativo (*vide* parágrafo 64), excluindo valores incluídos nos juros líquidos sobre o passivo (ativo) líquido de benefício definido.

Quando uma entidade tiver mais de um plano de benefício definido, ela aplica esses procedimentos para cada plano relevante, separadamente.

58 **Uma entidade determinará o passivo (ativo) de benefício definido líquido com regularidade suficiente de modo que os valores reconhecidos nas demonstrações financeiras não sejam significativamente diferentes dos valores que seriam determinados no final do período de relatório.**

59 Esta Norma incentiva, porém não exige, que uma entidade envolva um atuário qualificado na mensuração de todas as obrigações relevantes de benefícios pós-emprego. Por motivos práticos, uma entidade pode solicitar que um atuário qualificado realize uma avaliação detalhada da obrigação antes do final do período de relatório. Não obstante, os resultados dessa avaliação são atualizados para quaisquer transações relevantes ou outras mudanças significativas nas circunstâncias (inclusive mudanças nos preços de mercado e taxas de juros) até o final do período de relatório.

60 Em alguns casos, as estimativas médias e atalhos computacionais podem fornecer uma aproximação confiável dos cálculos detalhados ilustrados nesta Norma.

Contabilização da obrigação presumida

61 **Uma entidade contabilizará não apenas sua obrigação legal, sob os termos formais de um plano de benefício definido, mas também qualquer obrigação presumida que decorrer das práticas informais da entidade. As práticas informais dão origem a uma obrigação presumida quando a entidade não tiver alternativa realista a não ser pagar os benefícios aos empregados. Um exemplo de uma obrigação presumida é quando uma mudança nas práticas informais da entidade causaria dano inaceitável ao seu relacionamento com empregados.**

- 62 Os termos formais de um plano de benefício definido podem permitir que uma entidade encerre sua obrigação prevista no plano. Não obstante, é normalmente difícil para uma entidade encerrar sua obrigação prevista no plano (sem pagamento) se os empregados tiverem de ser mantidos. Portanto, na ausência de evidência em contrário, a contabilização de benefícios pós-emprego presume que uma entidade que está atualmente prometendo esses benefícios continuará a fazê-lo durante o tempo de trabalho remanescente dos empregados.

Demonstração da posição financeira

- 63 **Uma entidade reconhecerá o passivo (ativo) de benefício definido líquido na demonstração da posição financeira.**
- 64 **Quando uma entidade tem um *superavit* em um plano de benefício definido, ela mensura o ativo de benefício definido líquido como sendo o menor dentre:**
- (a) o *superavit* no plano de benefício definido; e
 - (b) o teto do ativo, determinado utilizando-se a taxa de desconto especificada no parágrafo 83.
- 65 Um ativo de benefício definido líquido pode surgir quando um plano de benefício definido tiver recebido excesso de fundos ou quando tiverem surgido ganhos atuariais. Uma entidade reconhece um ativo de benefício definido líquido nesses casos porque:
- (a) a entidade controla um recurso, que é a capacidade de utilizar o *superavit* para gerar benefícios futuros;
 - (b) esse controle é resultado de eventos passados (contribuições pagas pela entidade e serviços prestados pelo empregado); e
 - (c) os benefícios econômicos futuros estão disponíveis para a entidade na forma de redução nas contribuições futuras ou de uma restituição de caixa, seja diretamente à entidade ou indiretamente a outro plano em *deficit*. O teto do ativo é o valor presente desses benefícios futuros.

Reconhecimento e mensuração: valor presente das obrigações de benefício definido e custo do serviço corrente

- 66 O custo final de um plano de benefício definido pode ser influenciado por muitas variáveis, tais como salários finais, rotatividade e mortalidade de empregados, contribuições de empregados e tendências de custos médicos. O custo final do plano é incerto e essa incerteza provavelmente persistirá por um longo período de tempo. Para mensurar o valor presente das obrigações de benefícios pós-emprego e o respectivo custo do serviço corrente, é necessário:
- (a) aplicar um método de avaliação atuarial (*vide* parágrafos 67–69);
 - (b) atribuir benefício a períodos de serviço (*vide* parágrafos 70–74); e
 - (c) fazer premissas atuariais (*vide* parágrafos 75–98).

Método de avaliação atuarial

- 67 **Uma entidade utilizará o método da unidade de crédito projetada para determinar o valor presente de suas obrigações de benefício definido e o respectivo custo do serviço corrente e, conforme o caso, custo do serviço passado.**
- 68 O método da unidade de crédito projetada (algumas vezes conhecido como o método de benefício acumulado proporcional ao serviço ou como o método de benefício/anos de serviço) considera cada período de serviço como dando origem a uma unidade adicional de direito a benefício (*vide* parágrafos 70–74) e mensura cada unidade separadamente para determinar a obrigação final (*vide* parágrafos 75–98).

Exemplo ilustrativo do parágrafo 68

Um benefício em valor global é devido por ocasião da rescisão do contrato de trabalho e é igual a 1% do salário final para cada ano de serviço. O salário no ano 1 é de UM 10.000 e se presume que aumente a uma taxa de 7% (composta) a cada ano. A taxa de desconto utilizada é de 10% ao ano. A tabela a seguir mostra como a obrigação é determinada para um empregado que se espera que se desligue no final do ano 5, presumindo que não haja mudanças nas premissas atuariais. Para simplicidade, esse exemplo ignora o

Exemplo ilustrativo do parágrafo 68

ajuste adicional necessário para refletir a probabilidade de que o empregado possa deixar a entidade em uma data anterior ou posterior.

Ano	1	2	3	4	5
	UM	UM	UM	UM	UM
<i>Benefício atribuído a:</i>					
– anos anteriores	0	131	262	393	524
– ano corrente (1% do salário final)	131	131	131	131	131
- anos corrente e anteriores	131	262	393	524	655
<i>Obrigação inicial</i>	–	89	196	324	476
<i>Juros a 10%</i>	–	9	20	33	48
<i>Custo do serviço corrente</i>	89	98	108	119	131
<i>Obrigação final</i>	89	196	324	476	655

Observação:

- 1 A obrigação inicial é o valor presente do benefício atribuído aos anos anteriores.
- 2 O custo do serviço corrente é o valor presente do benefício atribuído ao ano corrente.
- 3 A obrigação final é o valor presente do benefício atribuído aos anos corrente e anteriores.

- 69 Uma entidade desconta o total de uma obrigação de benefícios pós-emprego, mesmo que se espere que parte da obrigação seja liquidada em até doze meses após o período de relatório.

Atribuição de benefício a períodos de serviço

- 70 Ao determinar o valor presente de suas obrigações de benefício definido e o respectivo custo do serviço corrente e, conforme o caso, custo do serviço passado, uma entidade atribuirá benefício a períodos de serviço, de acordo com a fórmula de benefício do plano. Entretanto, se o serviço de um empregado em anos posteriores levar a um nível de benefício significativamente maior que nos anos anteriores, uma entidade atribuirá benefícios em bases lineares desde:

- (a) a data em que o serviço do empregado, pela primeira vez, levou a benefícios previstos no plano (sejam ou não os benefícios dependentes de serviço posterior) até
- (b) a data em que o serviço posterior do empregado não levar a um valor relevante de outros benefícios previstos no plano, exceto posteriores aumentos de salário.

- 71 O método da unidade de crédito projetada exige que uma entidade atribua benefício ao período corrente (para determinar o custo do serviço corrente) e aos períodos corrente e anteriores (para determinar o valor presente das obrigações de benefício definido). Uma entidade atribui benefício a períodos em que a obrigação de fornecer benefícios pós-emprego surge. Essa obrigação surge na medida em que os empregados prestam serviços em troca de benefícios pós-emprego que uma entidade espera pagar em períodos de relatório futuros. As técnicas atuariais permitem que uma entidade mensure essa obrigação com confiabilidade suficiente para justificar o reconhecimento de um passivo.

Exemplos ilustrativos do parágrafo 71

- 1 Um plano de benefício definido fornece um benefício em valor global de UM 100, devido por ocasião da aposentadoria, para cada ano de serviço.

Um benefício de UM 100 é atribuído a cada ano. O custo do serviço corrente é o valor presente de UM 100. O valor presente da obrigação de benefício definido é o valor presente de UM 100,

Exemplos ilustrativos do parágrafo 71

multiplicado pelo número de anos de serviço até o final do período de relatório.

Se o benefício é devido imediatamente quando o empregado deixa a entidade, o custo do serviço corrente e o valor presente da obrigação de benefício definido refletem a data em que se espera que o empregado saia. Assim, por causa do efeito do desconto, eles são inferiores aos valores que seriam determinados se o empregado saísse no final do período de relatório.

- 2 Um plano fornece uma pensão mensal de 0,2% do salário final, para cada ano de serviço. A pensão é devida a partir da idade de 65 anos.

Um benefício igual ao valor presente, na data de aposentadoria esperada, de uma pensão mensal de 0,2% do salário final estimado, devido a partir da data esperada de aposentadoria até a data esperada de morte, é atribuído a cada ano de serviço. O custo do serviço corrente é o valor presente desse benefício. O valor presente da obrigação de benefício definido é o valor presente dos pagamentos de pensão mensais, de 0,2% do salário final, multiplicado pelo número de anos de serviço até o final do período de relatório. O custo do serviço corrente e o valor presente da obrigação de benefício definido são descontados porque os pagamentos de pensão começam na idade de 65 anos.

- 72 O serviço do empregado dá origem a uma obrigação de acordo com um plano de benefício definido, mesmo se os benefícios dependerem de emprego futuro (em outras palavras, não têm seus direitos adquiridos). O serviço do empregado, antes da data de aquisição, dá origem a uma obrigação presumida porque, no final de cada período de relatório sucessivo, o valor de serviço futuro que um empregado terá de prestar, antes de obter direito ao benefício, é reduzido. Ao mensurar sua obrigação de benefício definido, uma entidade considera a probabilidade de que alguns empregados possam não atender a quaisquer requisitos de aquisição de direito. Similarmente, embora alguns benefícios pós-emprego, como, por exemplo, benefícios médicos pós-emprego, só se tornem devidos se ocorrer um evento especificado quando um empregado não estiver mais empregado, uma obrigação é criada quando o empregado presta o serviço que dará direito ao benefício se o evento especificado ocorrer. A probabilidade de que o evento especificado ocorra afeta a mensuração da obrigação, mas não determina se a obrigação existe.

Exemplos ilustrativos do parágrafo 72

- 1 Um plano paga um benefício de UM 100 para cada ano de serviço. A aquisição de direito aos benefícios ocorre após dez anos de serviço.

Um benefício de UM 100 é atribuído a cada ano. Em cada um dos primeiros dez anos, o custo do serviço corrente e o valor presente da obrigação refletem a probabilidade de que o empregado possa não concluir dez anos de serviço.

- 2 Um plano paga um benefício de UM 100 para cada ano de serviço, excluindo o serviço antes da idade de 25 anos. A aquisição de direito aos benefícios ocorre imediatamente.

Nenhum benefício é atribuído ao serviço antes da idade de 25 anos, porque o serviço, antes dessa data, não leva a benefícios (condicionais ou incondicionais). Um benefício de UM 100 é atribuído a cada ano subsequente.

- 73 A obrigação aumenta até a data em que o serviço posterior do empregado não levar a nenhum valor relevante dos benefícios posteriores. Portanto, todo o benefício é atribuído aos períodos encerrados até essa data. O benefício é atribuído a períodos contábeis individuais, previstos na fórmula de benefício do plano. Entretanto, se o serviço de um empregado nos anos posteriores levar a um nível de benefícios significativamente maior que nos anos anteriores, uma entidade atribui benefício em base linear, até a data em que um serviço posterior do empregado não levar a nenhum valor relevante de benefícios posteriores. Isso porque o serviço de um empregado, durante todo o período, em última instância, levará o benefício àquele nível maior.

Exemplos ilustrativos do parágrafo 73

- 1 Um plano paga um benefício em valor global de UM 1.000, cuja aquisição de direito ocorre após dez anos de serviço. O plano não fornece outro benefício para serviço subsequente.

Exemplos ilustrativos do parágrafo 73

Um benefício de UM 100 (UM 1.000 dividido por dez) é atribuído a cada um dos primeiros dez anos.

O custo do serviço corrente, em cada um dos primeiros dez anos, reflete a probabilidade de que o empregado possa não concluir os dez anos de serviço. Nenhum benefício é atribuído aos anos subsequentes.

- 2 Um plano paga um benefício de aposentadoria em valor global de UM 2.000 a todos os empregados que ainda estiverem empregados na idade de 55 anos, após vinte anos de serviço ou que ainda estiverem empregados na idade de 65 anos, independentemente de seu tempo de serviço.

Para empregados que entrarem na empresa antes da idade de 35 anos, o serviço primeiro leva a benefícios previstos no plano na idade de 35 anos (um empregado pode sair na idade de 30 anos e voltar na idade de 33 anos, sem nenhum efeito sobre o valor ou prazo dos benefícios). Esses benefícios dependem de serviço posterior. Além disso, o serviço após a idade de 55 anos não levará a um valor relevante de benefícios posteriores. Para esses empregados, a entidade atribui o benefício de UM 100 (UM 2.000 dividido por vinte) para cada ano, desde a idade de 35 até 55 anos.

Para empregados admitidos com idades entre 35 e 45 anos, o serviço após vinte anos não levará a um valor relevante de outros benefícios. Para esses empregados, a entidade atribui o benefício de 100 (2.000 dividido por vinte) a cada um dos primeiros vinte anos.

Para um empregado admitido na idade de 55 anos, o serviço após dez anos não levará a nenhum valor relevante de outros benefícios. Para esse empregado, a entidade atribui o benefício de UM 200 (UM 2.000 dividido por dez), para cada um dos primeiros dez anos.

Para todos os empregados, o custo do serviço corrente e o valor presente da obrigação refletem a probabilidade de que o empregado possa não concluir o período necessário de serviço.

- 3 Um plano médico pós-emprego reembolsa 40% dos custos médicos pós-emprego de um empregado, se o empregado sair após mais de dez e menos de vinte anos de serviço, e 50% desses custos, se o empregado sair após vinte anos ou mais de serviço.

De acordo com a fórmula de benefício do plano, a entidade atribui 4% do valor presente dos custos médicos esperados (40% dividido por dez) a cada um dos primeiros dez anos, e 1% (10% dividido por dez) a cada um dos dez anos subsequentes. O custo do serviço corrente em cada ano reflete a probabilidade de que o empregado possa não concluir o período de serviço necessário para auferir a totalidade ou parte dos benefícios. Para empregados que se espera que saiam dentro de dez anos, não é atribuído nenhum benefício.

- 4 Um plano médico pós-emprego reembolsa 10% dos custos médicos pós-emprego de um empregado, se o empregado sair após mais de dez e menos de vinte anos de serviço, e 50% desses custos, se o empregado sair após vinte anos ou mais de serviço.

O serviço nos últimos anos levará a um nível significativamente maior de benefício que nos anos iniciais. Portanto, para empregados que se espera que saiam após vinte anos ou mais, a entidade atribui benefício em base linear, de acordo com o parágrafo 71. O serviço após vinte anos não levará a nenhum valor relevante de outros benefícios. Portanto, o benefício atribuído a cada um dos primeiros vinte anos é de 2,5% do valor presente dos custos médicos esperados (50% dividido por vinte).

Para empregados que se espera que saiam entre dez e vinte anos, o benefício atribuído a cada um dos primeiros dez anos é de 1% do valor presente dos custos médicos esperados.

Para esses empregados, não é atribuído nenhum benefício ao serviço entre o final do décimo ano e a data estimada de saída.

Para empregados que se espera que saiam dentro de dez anos, não é atribuído nenhum benefício.

74

Quando o valor de um benefício for uma proporção constante do salário final para cada ano de serviço, os futuros aumentos de salário afetarão o valor necessário para liquidar uma obrigação existente pelo serviço antes do final do período de relatório, mas não criam uma obrigação adicional. Portanto:

- (a) para a finalidade do parágrafo 70(b), os aumentos de salário não levam a outros benefícios, mesmo que o valor dos benefícios dependa do salário final; e
- (b) o valor do benefício atribuído a cada período é uma proporção constante do salário ao qual o benefício está vinculado.

Exemplo ilustrativo do parágrafo 74

Os empregados têm direito a um benefício de 3% do salário final para cada ano de serviço antes da idade de 55 anos.

O benefício de 3% do salário final estimado é atribuído a cada ano até a idade de 55 anos. Essa é a data em que o serviço posterior do empregado não levará a um valor relevante de outros benefícios previstos no plano. Nenhum benefício é atribuído ao serviço após essa idade.

Premissas atuariais**75 As premissas atuariais serão imparciais e mutuamente compatíveis.**

76 As premissas atuariais são as melhores estimativas de uma entidade sobre as variáveis que determinarão o custo final de prover benefícios pós-emprego. As premissas atuariais compreendem:

- (a) premissas demográficas sobre as características futuras dos atuais e ex-empregados (e seus dependentes) que são elegíveis aos benefícios. Premissas demográficas tratam de assuntos, tais como:
 - (i) mortalidade (*vide* parágrafos 81 e 82);
 - (ii) taxas de rotatividade de empregados, invalidez e aposentadoria antecipada;
 - (iii) a proporção de membros do plano com dependentes que serão elegíveis aos benefícios;
 - (iv) a proporção de membros do plano que selecionarão cada opção de forma de pagamento disponível de acordo com os termos do plano; e
 - (v) sinistralidade nos planos médicos.
- (b) premissas financeiras que tratam de itens tais como:
 - (i) a taxa de desconto (*vide* parágrafos 83–86);
 - (ii) níveis de benefícios, excluindo qualquer custo dos benefícios a ser arcado pelos empregados, e salário futuro (*vide* parágrafos 87–95);
 - (iii) no caso de benefícios médicos, custos médicos futuros, incluindo custos de tratamento de sinistros (ou seja, os custos que serão incorridos para processar e resolver sinistros, incluindo honorários legais e de reguladores de sinistros) (*vide* parágrafos 96–98); e
 - (iv) impostos devidos pelo plano sobre contribuições relativas a serviços anteriores à data de relatório ou sobre benefícios decorrentes desses serviços.

77 As premissas atuariais são imparciais se não forem imprudentes nem excessivamente conservadoras.

78 As premissas atuariais são mutuamente compatíveis se refletirem os relacionamentos econômicos entre os indicadores, tais como inflação, taxas de aumento de salário e taxas de desconto. Por exemplo, todas as premissas que dependem de um nível de inflação específico (tais como premissas sobre taxas de juro e aumentos de salários e benefícios), em qualquer período futuro determinado, presumem o mesmo nível de inflação nesse período.

79 Uma entidade determina a taxa de desconto e outras premissas financeiras em termos nominais (declarados), exceto se as estimativas em termos reais (ajustadas pela inflação) forem mais confiáveis, por exemplo, em uma economia hiperinflacionária (*vide* IAS 29 – *Relatório Financeiro em Economias Hiperinflacionárias*) ou quando o benefício for indexado e houver um mercado estruturado de títulos de dívida indexados de mesma moeda e prazo.

80 As premissas financeiras serão baseadas nas expectativas do mercado, no final do período de relatório, para o período ao longo do qual as obrigações devem ser liquidadas.

Premissas atuariais: mortalidade

81 Uma entidade determinará suas premissas de mortalidade por referência à sua melhor estimativa da mortalidade dos membros do plano tanto durante quanto após o emprego.

82 A fim de estimar o custo final do benefício, uma entidade leva em consideração as mudanças esperadas na mortalidade, por exemplo, modificando as tabelas-padrão de mortalidade com estimativas de melhorias na mortalidade.

Premissas atuariais: taxa de desconto

- 83 **A taxa utilizada para descontar obrigações de benefícios pós-emprego (tanto custeadas quanto não custeadas) será determinada por referência aos rendimentos do mercado, no final do período de relatório, de títulos de dívida corporativos de alta qualidade. Para moedas para as quais não há mercado estruturado desses títulos de dívida corporativos de alta qualidade, serão utilizados os rendimentos de mercado (no final do período de relatório) de títulos de dívida do governo denominados nessa moeda. A moeda e prazo dos títulos de dívida corporativos ou títulos de dívida do governo serão consistentes com a moeda e prazo estimado das obrigações de benefícios pós-emprego.**
- 84 Uma premissa atuarial que tem um efeito relevante é a taxa de desconto. A taxa de desconto reflete o valor do dinheiro no tempo, mas não o risco atuarial ou o risco do investimento. Além disso, a taxa de desconto não reflete o risco de crédito específico da entidade, incorrido pelos credores da entidade, nem reflete o risco de que a experiência futura possa diferir das premissas atuariais.
- 85 A taxa de desconto reflete os tempos estimados dos pagamentos dos benefícios. Na prática, uma entidade frequentemente atinge isso, aplicando uma taxa de desconto média ponderada única, que reflita a época e valor estimados dos pagamentos de benefícios e a moeda em que os benefícios devem ser pagos.
- 86 Em alguns casos, pode não haver um mercado estruturado de títulos de dívida com vencimento suficientemente longo para atender ao vencimento estimado de todos os pagamentos de benefícios. Nesses casos, uma entidade utiliza as taxas de mercado atuais do prazo apropriado para descontar pagamentos de prazos mais curtos e estima a taxa de desconto para vencimentos mais longos, extrapolando as taxas de mercado atuais ao longo da curva de rendimento. É improvável que o valor presente total de uma obrigação de benefício definido seja particularmente sensível à taxa de desconto aplicada à parcela dos benefícios que é devida após o vencimento final dos títulos de dívida corporativos ou do governo disponíveis.

Premissas atuariais: salários, benefícios e custos médicos

- 87 **Uma entidade mensurará suas obrigações de benefício definido em uma base que reflita:**
- (a) **os benefícios definidos nos termos do plano (ou resultantes de qualquer obrigação presumida que vá além desses termos), no final do período de relatório;**
 - (b) **quaisquer futuros aumentos de salário estimados que afetem os benefícios devidos;**
 - (c) **o efeito de qualquer limite sobre a parcela do empregador do custo dos benefícios futuros;**
 - (d) **contribuições de empregados ou de terceiros que reduzam o custo final desses benefícios para a entidade; e**
 - (e) **as mudanças futuras estimadas no nível de quaisquer benefícios públicos que afetem os benefícios a pagar conforme um plano de benefício definido, se, e apenas se:**
 - (i) **essas mudanças tiverem sido promulgadas antes do final do período de relatório; ou**
 - (ii) **dados históricos ou outras evidências confiáveis indicarem que esses benefícios públicos mudarão de alguma forma previsível, por exemplo, de acordo com mudanças futuras nos níveis gerais de preço ou nos níveis gerais de salário.**
- 88 As premissas atuariais refletem futuras mudanças em benefícios que estejam definidas nos termos formais de um plano (ou uma obrigação presumida que vá além desses termos) no final do período de relatório. Esse é o caso se, por exemplo:
- (a) a entidade tem um histórico de aumentar benefícios, por exemplo, para reduzir os efeitos da inflação e não há indicação de que essa prática mudará no futuro;
 - (b) a entidade está obrigada, seja pelos termos formais de um plano (ou uma obrigação presumida que vá além desses termos) ou pela legislação, a utilizar qualquer *superavit* do plano para o benefício dos participantes do plano (*vide* parágrafo 108(c)); ou
 - (c) os benefícios variam em resposta a uma meta de desempenho ou outros critérios. Por exemplo, os termos do plano podem dispor que ele pagará benefícios reduzidos ou exigirá contribuições adicionais dos empregados se os ativos do plano forem insuficientes. A mensuração da obrigação reflete a melhor estimativa do efeito da meta de desempenho ou outros critérios.
- 89 As premissas atuariais não refletem as mudanças de benefícios futuros que não estejam definidas nos termos formais do plano (ou uma obrigação presumida) no final do período de relatório. Essas mudanças resultarão em:

- (a) custo do serviço passado, na medida em que alterarem os benefícios para serviço antes da mudança; e
 - (b) custo do serviço corrente para períodos após a mudança, na medida em que alterarem os benefícios para serviço após a mudança.
- 90 As estimativas de futuros aumentos de salário levam em consideração a inflação, tempo de serviço, promoção e outros fatores relevantes, tais como oferta e demanda no mercado de trabalho.
- 91 Alguns planos de benefício definido limitam as contribuições que uma entidade está obrigada a pagar. O custo final dos benefícios leva em conta o efeito de um limite sobre as contribuições. O efeito de um limite sobre contribuições é determinado sobre o que for mais curto dentre:
- (a) a vida estimada da entidade; e
 - (b) a vida estimada do plano.
- 92 Alguns planos de benefício definido exigem que os empregados ou terceiros contribuam para o custo do plano. As contribuições dos empregados reduzem o custo dos benefícios para a entidade. Uma entidade considera se contribuições de terceiros reduzem o custo dos benefícios para a entidade ou constituem um direito a reembolso, conforme descrito no parágrafo 116. Contribuições de empregados ou de terceiros são definidas nos termos formais do plano (ou resultam de uma obrigação presumida que vai além desses termos) ou são discricionárias. Contribuições discricionárias de empregados ou de terceiros reduzem o custo do serviço por ocasião do pagamento dessas contribuições para o plano.
- 93 Contribuições de empregados ou de terceiros definidas nos termos formais do plano reduzem o custo do serviço (se estiverem vinculadas ao serviço) ou afetam as remensurações do passivo (ativo) líquido de benefício definido (se não estiverem vinculadas ao serviço). Um exemplo de contribuições não vinculadas ao serviço é quando as contribuições forem necessárias para reduzir um *deficit* decorrente de perdas sobre os ativos do plano ou perdas atuariais. Se as contribuições de empregados ou de terceiros estiverem vinculadas ao serviço, essas contribuições reduzem o custo do serviço conforme abaixo:
- (a) se o valor das contribuições depender do número de anos de serviço, uma entidade atribuirá as contribuições a períodos de serviço utilizando o mesmo método de atribuição requerido pelo parágrafo 70 para o benefício bruto (ou seja, utilizando a fórmula de contribuição do plano ou em base linear); ou
 - (b) se o valor das contribuições for independente do número de anos de serviço, a entidade pode reconhecer essas contribuições como uma redução do custo de serviço no período em que o respectivo serviço é prestado. Exemplos de contribuições que não dependem do número de anos de serviço incluem aquelas que são um percentual fixo do salário do empregado, um valor fixo durante todo o período de serviço ou que dependem da idade do empregado.
- O parágrafo A1 fornece orientação de aplicação sobre esse assunto.
- 94 Para contribuições de empregados ou de terceiros que são atribuídas a períodos de serviço de acordo com o parágrafo 93(a), mudanças nas contribuições resultam em:
- (a) custo do serviço corrente e passado (se essas mudanças não forem definidas nos termos formais de um plano e não resultarem de uma obrigação presumida); ou
 - (b) ganhos e perdas atuariais (se essas mudanças forem definidas nos termos formais de um plano ou resultarem de uma obrigação presumida).
- 95 Alguns benefícios pós-emprego são vinculados a variáveis, tais como o nível de benefícios públicos de aposentadoria ou assistência médica pública. A mensuração desses benefícios reflete a melhor estimativa dessas variáveis, com base nos dados históricos e outras evidências confiáveis.
- 96 As premissas sobre custos médicos levarão em conta as mudanças futuras estimadas no custo de serviços médicos, resultantes tanto da inflação quanto de mudanças específicas nos custos médicos.**
- 97 A mensuração de benefícios médicos pós-emprego exige suposições sobre o nível e a frequência de reivindicações futuras e o custo do atendimento dessas reivindicações. Uma entidade estima os custos médicos futuros com base nos dados históricos sobre a experiência da própria entidade, complementados, quando necessário, por dados históricos provenientes de outras entidades, seguradoras, fornecedoras de serviços médicos ou outras fontes. As estimativas de custos médicos futuros consideram o efeito dos avanços tecnológicos, a mudança no uso de assistência médica ou os padrões de entrega e as mudanças na situação de saúde dos participantes do plano.
- 98 O nível e a frequência de reivindicações são particularmente sensíveis à idade, situação de saúde e sexo dos empregados (e seus dependentes) e podem ser sensíveis a outros fatores, como a localização geográfica. Portanto, os dados históricos são ajustados na medida em que o *mix* demográfico da população difira

daquele da população utilizada como base para os dados. Eles também são ajustados quando há evidência confiável de que as tendências históricas não continuarão.

Custo do serviço passado e ganhos e perdas na liquidação

- 99** Ao determinar o custo do serviço passado ou um ganho ou perda na liquidação, uma entidade remensurará o passivo (ativo) de benefício definido líquido utilizando o valor justo corrente dos ativos do plano e as premissas atuariais correntes, incluindo taxas de juros de mercado correntes e outros preços de mercado correntes, que reflitam:
- (a) os benefícios oferecidos conforme o plano e os ativos do plano antes da alteração, redução de benefícios ou liquidação dos planos; e
 - (b) os benefícios oferecidos conforme o plano e os ativos do plano após a alteração, redução de benefícios ou liquidação nos planos.
- 100** Uma entidade não precisa distinguir entre custo do serviço passado resultante de uma alteração no plano, custo do serviço passado resultante de uma redução de benefícios e um ganho ou perda na liquidação, se essas transações ocorrerem ao mesmo tempo. Em alguns casos, uma alteração no plano ocorre antes de uma liquidação, como, por exemplo, quando uma entidade altera os benefícios conforme o plano e liquida posteriormente os benefícios alterados. Nesses casos, a entidade reconhece o custo do serviço passado antes de qualquer ganho ou perda na liquidação.
- 101** Uma liquidação ocorre ao mesmo tempo que uma alteração e redução de benefícios do plano se o plano for encerrado com o resultado de que a obrigação seja liquidada e o plano deixe de existir. Entretanto, o encerramento de um plano não é uma liquidação se o plano for substituído por um novo plano que ofereça benefícios que sejam substancialmente os mesmos.
- 101A** Quando uma alteração, redução de benefícios ou liquidação dos planos ocorrer, uma entidade reconhecerá e mensurará qualquer custo do serviço passado, ou um ganho ou perda sobre a liquidação, de acordo com os parágrafos 99–101 e parágrafos 102–112. Ao fazer isso, uma entidade não considerará o efeito do teto do ativo. Uma entidade determinará, então, o efeito do teto do ativo após a alteração, redução de benefícios ou liquidação dos planos e reconhecerá qualquer mudança nesse efeito de acordo com o parágrafo 57(d).

Custo do serviço passado

- 102** Custo do serviço passado é a mudança no valor presente da obrigação de benefício definido, resultante de uma alteração ou redução de benefícios no plano.
- 103** Uma entidade reconhecerá o custo do serviço passado como uma despesa na data que ocorrer primeiro dentre as seguintes:
- (a) quando ocorrer a alteração ou redução de benefícios no plano; e
 - (b) quando a entidade reconhecer os custos de reestruturação correspondentes (*vide IAS 37*) ou os benefícios rescisórios (*vide parágrafo 165*).
- 104** Uma alteração no plano ocorre quando uma entidade introduz ou cancela um plano de benefício definido ou altera os benefícios a pagar conforme um plano de benefício definido existente.
- 105** Uma redução de benefícios ocorre quando uma entidade reduz significativamente o número de empregados cobertos por um plano. Uma redução de benefícios pode resultar de um evento isolado, tal como o fechamento de uma fábrica, a descontinuação de uma operação ou o encerramento ou suspensão de um plano.
- 106** O custo do serviço passado pode ser tanto positivo (quando benefícios são introduzidos ou modificados de tal modo que o valor presente da obrigação de benefício definido aumenta) quanto negativo (quando benefícios são cancelados ou modificados de tal modo que o valor presente da obrigação de benefício definido diminui).
- 107** Quando uma entidade reduz benefícios a pagar conforme um plano de benefício definido existente e, ao mesmo tempo, aumenta outros benefícios a pagar segundo o plano para os mesmos empregados, ela trata a mudança como uma única mudança líquida.
- 108** O custo do serviço passado exclui:
- (a) o efeito das diferenças entre os aumentos reais de salário e o anteriormente presumido sobre a obrigação de pagar benefícios referentes a serviços prestados em anos anteriores (não há custo do serviço passado, pois as premissas atuariais permitem salários projetados);

- (b) estimativas, a maior ou a menor, dos aumentos de pensão discricionários, quando uma entidade tiver uma obrigação presumida de conceder esses aumentos (não há custo do serviço passado, pois as premissas atuariais permitem esses aumentos);
- (c) estimativas de melhorias de benefícios resultantes de ganhos atuariais ou do retorno sobre os ativos do plano que tiverem sido reconhecidos nas demonstrações financeiras, se a entidade for obrigada, seja pelos termos formais de um plano (ou de uma obrigação presumida que vá além desses termos) ou pela legislação, a utilizar qualquer *superavit* do plano em benefício dos participantes do plano, mesmo se o aumento de benefício ainda não tiver sido formalmente concedido (não há custo do serviço passado, pois o aumento resultante da obrigação é uma perda atuarial; *vide* parágrafo 88); e
- (d) o aumento de benefícios com direito adquirido (ou seja, benefícios que não dependem de emprego futuro; *vide* parágrafo 72) quando, na ausência de benefícios novos ou melhorados, os empregados atenderem aos requisitos de aquisição de direito (não há custo do serviço passado, pois a entidade reconheceu o custo estimado de benefícios como custo do serviço corrente, conforme o serviço foi prestado).

Ganhos e perdas na liquidação

- 109 O ganho ou perda em uma liquidação é a diferença entre:
- (a) o valor presente da obrigação de benefício definido que estiver sendo liquidada, conforme determinado na data de liquidação; e
 - (b) o preço de liquidação, incluindo quaisquer ativos do plano transferidos e quaisquer pagamentos feitos diretamente pela entidade em relação à liquidação.
- 110 **Uma entidade reconhecerá um ganho ou perda na liquidação de um plano de benefício definido quando ocorrer a liquidação.**
- 111 Uma liquidação ocorre quando uma entidade celebra uma transação que elimina todas as obrigações legais ou presumidas restantes em relação à totalidade ou parte dos benefícios oferecidos por um plano de benefício definido (exceto um pagamento de benefícios a empregados, ou em seu nome, de acordo com os termos do plano e incluído nas premissas atuariais). Por exemplo, uma transferência não recorrente de obrigações significativas do empregador conforme um plano a uma companhia seguradora por meio da aquisição de uma apólice de seguros é uma liquidação; um pagamento à vista em valor global, de acordo com os termos do plano, a participantes do plano em troca de seu direito ao recebimento de benefícios pós-emprego especificados não é.
- 112 Em alguns casos, uma entidade adquire uma apólice de seguro para custear parte ou a totalidade dos benefícios aos empregados, referentes a serviço do empregado nos períodos corrente e anteriores. A aquisição desse tipo de apólice não é uma liquidação se a entidade mantiver uma obrigação legal ou presumida (*vide* parágrafo 46) de pagar outros valores, se a seguradora não pagar os benefícios aos empregados, estabelecidos na apólice de seguro. Os parágrafos 116–119 tratam do reconhecimento e mensuração dos direitos a reembolso previstos nessas apólices de seguro que não são ativos do plano.

Reconhecimento e mensuração: ativos do plano

Valor justo dos ativos do plano

- 113 O valor justo de quaisquer ativos do plano é deduzido do valor presente da obrigação de benefício definido na determinação do *deficit* ou *superavit*.
- 114 Os ativos do plano excluem contribuições não pagas, devidas pela entidade que reporta, ao fundo, assim como quaisquer instrumentos financeiros não transferíveis, emitidos pela entidade e detidos pelo fundo. Os ativos do plano são reduzidos por quaisquer passivos do fundo que não sejam relacionados aos benefícios aos empregados, por exemplo, contas a pagar a fornecedores e outras contas a pagar e passivos resultantes de instrumentos financeiros derivativos.
- 115 Quando os ativos do plano incluem apólices de seguro qualificadas que correspondem exatamente ao valor e prazo de parte ou da totalidade dos benefícios a pagar conforme o plano, o valor justo dessas apólices de seguro é considerado como o valor presente das respectivas obrigações (sujeito a qualquer redução exigida, se os valores a receber de acordo com as apólices de seguro não forem recuperáveis integralmente).

Reembolsos

- 116 Quando, e apenas quando, for praticamente certo que a outra parte reembolsará parte ou a totalidade dos gastos necessários para liquidar uma obrigação de benefício definido, uma entidade:
- (a) reconhecerá seu direito a reembolso como um ativo separado. A entidade mensurará o ativo ao valor justo.
 - (b) desagregará e reconhecerá mudanças no valor justo de seu direito a reembolso da mesma forma que para mudanças no valor justo de ativos do plano (*vide* parágrafos 124 e 125). Os componentes de custo de benefício definido reconhecidos de acordo com o parágrafo 120 podem ser reconhecidos líquidos dos valores relativos a mudanças no valor contábil do direito a reembolso.
- 117 Algumas vezes, uma entidade é capaz de procurar outra parte, como por exemplo, uma seguradora, para pagar parte ou a totalidade dos gastos necessários para liquidar uma obrigação de benefício definido. As apólices de seguro qualificadas, tal como definido no parágrafo 8, são ativos do plano. Uma entidade contabiliza as apólices de seguro qualificadas da mesma forma que todos os outros ativos do plano, e o parágrafo 116 não é relevante (*vide* parágrafos 46–49 e 115).
- 118 Quando uma apólice de seguro detida por uma entidade não é uma apólice de seguro qualificada, essa apólice de seguro não é um ativo do plano. O parágrafo 116 é relevante para tais casos: a entidade reconhece seu direito a reembolso conforme a apólice de seguro como um ativo separado, e não como uma dedução, ao determinar o *deficit* ou *superavit* do benefício definido. O parágrafo 140(b) exige que a entidade divulgue uma breve descrição da relação entre o direito a reembolso e a respectiva obrigação.
- 119 Se o direito a reembolso decorre de uma apólice de seguro que corresponde exatamente ao valor e prazo de parte ou da totalidade dos benefícios a pagar conforme um plano de benefício definido, o valor justo do direito a reembolso é considerado como sendo o valor presente da respectiva obrigação (observada qualquer redução exigida, se o reembolso não for recuperável integralmente).

Componentes de custo de benefício definido

- 120 Uma entidade reconhecerá os componentes de custo de benefício definido da seguinte forma, exceto na medida em que outra *IFRS* exigir ou permitir sua inclusão no custo de um ativo:
- (a) o custo do serviço (*vide* parágrafos 66–112 e parágrafo 122A) em lucro ou prejuízo;
 - (b) os juros líquidos sobre o passivo (ativo) líquido de benefício definido (*vide* parágrafos 123–126) em lucro ou prejuízo; e
 - (c) remensurações do passivo (ativo) líquido de benefício definido (*vide* parágrafos 127–130) em outros resultados abrangentes.
- 121 Outras *IFRS* exigem a inclusão de alguns custos de benefício ao empregado dentro do custo de ativos, tais como estoques e imobilizado (*vide* IAS 2 e IAS 16). Quaisquer custos de benefícios pós-emprego incluídos no custo desses ativos incluem a proporção apropriada dos componentes listados no parágrafo 120.
- 122 Remensurações do passivo (ativo) líquido de benefício definido reconhecidas em outros resultados abrangentes não serão reclassificadas para lucro ou prejuízo em um período subsequente. Contudo, a entidade pode transferir esses valores reconhecidos em outros resultados abrangentes dentro do patrimônio líquido.

Custo do serviço corrente

- 122A Uma entidade determinará o custo do serviço corrente utilizando as premissas atuariais determinadas no início do período de relatório anual. Contudo, se uma entidade remensurar o passivo (ativo) de benefício definido líquido de acordo com o parágrafo 99, ela determinará o custo do serviço corrente para o restante do período de relatório anual após a alteração, redução de benefícios ou liquidação dos planos utilizando as premissas atuariais utilizadas para remensurar o passivo (ativo) de benefício definido líquido de acordo com o parágrafo 99(b).

Juros líquidos sobre o passivo (ativo) líquido de benefício definido

- 123 Uma entidade determinará os juros líquidos sobre o passivo (ativo) líquido de benefício definido multiplicando o passivo (ativo) de benefício definido líquido pela taxa de desconto especificada no parágrafo 83.

123A Para determinar os juros líquidos de acordo com o parágrafo 123, uma entidade utilizará o passivo (ativo) de benefício definido líquido e a taxa de desconto determinada no início do período de relatório anual. Contudo, se uma entidade remensurar o passivo (ativo) de benefício definido líquido de acordo com o parágrafo 99, a entidade determinará os juros líquidos para o restante do período de relatório anual após a alteração, redução de benefícios ou liquidação dos planos utilizando:

- (a) o passivo (ativo) de benefício definido líquido determinado de acordo com o parágrafo 99(b); e
- (b) a taxa de desconto utilizada para remensurar o passivo (ativo) de benefício definido líquido de acordo com o parágrafo 99(b).

Ao aplicar o parágrafo 123A, a entidade também levará em conta quaisquer mudanças no passivo (ativo) de benefício definido líquido durante o período resultante de contribuições ou pagamentos de benefícios.

124 Os juros líquidos sobre o passivo (ativo) líquido de benefício definido podem ser vistos como compreendendo receita de juros sobre ativos do plano, custo de juros sobre a obrigação de benefício definido e juros sobre o efeito do teto do ativo mencionado no parágrafo 64.

125 A receita de juros sobre os ativos do plano é um componente do retorno sobre os ativos do plano, e é determinada multiplicando o valor justo dos ativos do plano pela taxa de desconto especificada no parágrafo 123A. Uma entidade determinará o valor justo dos ativos do plano no início do período de relatório anual. Contudo, se uma entidade remensura o passivo (ativo) de benefício definido líquido de acordo com o parágrafo 99, a entidade determinará a receita de juros para o restante do período de relatório anual após a alteração, redução de benefícios ou liquidação dos planos usando os ativos do plano utilizados para remensurar o passivo (ativo) de benefício definido líquido de acordo com o parágrafo 99(b). Ao aplicar o parágrafo 125, a entidade também levará em conta quaisquer mudanças nos ativos do plano mantidos durante o período resultante de contribuições ou pagamentos de benefícios. A diferença entre a receita de juros sobre ativos do plano e o retorno sobre ativos do plano é incluída na remensuração do passivo (ativo) líquido de benefício definido.

126 Os juros sobre o efeito do teto do ativo são parte da mudança total no efeito do teto do ativo e são determinados multiplicando-se o efeito do teto do ativo pela taxa de desconto especificada no parágrafo 123A. Uma entidade determinará o efeito do teto do ativo no início do período de relatório anual. Contudo, se uma entidade remensura o passivo (ativo) de benefício definido líquido de acordo com o parágrafo 99, a entidade determinará os juros sobre o efeito do teto do ativo para o restante do período de relatório anual após a alteração, redução de benefícios ou liquidação dos planos levando em conta qualquer mudança no efeito do teto do ativo determinado de acordo com o parágrafo 101A. A diferença entre os juros sobre o efeito do teto do ativo e a mudança total no efeito do teto do ativo é incluída na remensuração do passivo (ativo) líquido de benefício definido.

Remensurações do passivo (ativo) líquido de benefício definido

127 Remensurações do passivo (ativo) líquido de benefício definido compreendem:

- (a) ganhos e perdas atuariais (*vide* parágrafos 128 e 129);
- (b) o retorno sobre os ativos do plano (*vide* parágrafo 130), excluindo valores incluídos nos juros líquidos sobre o passivo (ativo) líquido de benefício definido (*vide* parágrafo 125); e
- (c) qualquer mudança no efeito do teto do ativo, excluindo valores incluídos nos juros líquidos sobre o passivo (ativo) líquido de benefício definido (*vide* parágrafo 126).

128 Ganhos e perdas atuariais resultam de aumentos ou reduções no valor presente da obrigação de benefício definido devido a mudanças em premissas atuariais e ajustes pela experiência. As causas de ganhos e perdas atuariais incluem, por exemplo:

- (a) taxas de rotatividade de empregados inesperadamente altas ou baixas, aposentadoria antecipada ou mortalidade ou aumentos nos salários, benefícios (se os termos formais ou presumidos de um plano estabelecerem aumentos de benefícios inflacionários) ou custos médicos;
- (b) o efeito de mudanças nas premissas em relação a opções de pagamento de benefícios;
- (c) o efeito das mudanças nas estimativas de rotatividade futura de empregados, aposentadoria antecipada ou mortalidade, ou de aumentos nos salários, benefícios (se os termos formais ou presumidos de um plano estabelecerem aumentos de benefícios inflacionários) ou custos médicos; e
- (d) o efeito de mudanças na taxa de desconto.

- 129 Os ganhos e perdas atuariais não incluem mudanças no valor presente da obrigação de benefício definido como resultado da introdução, alteração, redução de benefícios ou liquidação do plano de benefício definido ou mudanças nos benefícios a pagar conforme o plano de benefício definido. Essas mudanças resultam em custo do serviço passado ou em ganhos ou perdas na liquidação.
- 130 Ao determinar o retorno sobre os ativos do plano, uma entidade deduz os custos de administração dos ativos do plano e quaisquer impostos devidos pelo próprio plano, exceto impostos incluídos nas premissas atuariais utilizadas para mensurar a obrigação de benefício definido (parágrafo 76). Outros custos de administração não são deduzidos do retorno sobre os ativos do plano.

Apresentação

Compensação

- 131 Uma entidade compensará um ativo referente a um plano contra um passivo referente a outro plano quando, e apenas quando:
- (a) tiver um direito por força de lei de utilizar um *superavit* em um plano para liquidar obrigações previstas em outro plano; e
 - (b) pretender liquidar as obrigações em base líquida ou realizar o *superavit* em um plano e liquidar sua obrigação prevista em outro plano simultaneamente.
- 132 Os critérios de compensação são similares àqueles estabelecidos para instrumentos financeiros na IAS 32 – *Instrumentos Financeiros: Apresentação*.

Segregação circulante/não circulante

- 133 Algumas entidades distinguem ativos e passivos circulantes de ativos e passivos não circulantes. Esta Norma não especifica se uma entidade deve distinguir parcelas circulantes e não circulantes de ativos e passivos decorrentes de benefícios pós-emprego.

Componentes de custo de benefício definido

- 134 O parágrafo 120 exige que uma entidade reconheça o custo do serviço e os juros líquidos sobre o passivo (ativo) líquido de benefício definido em lucro ou prejuízo. Esta Norma não especifica como uma entidade deve apresentar o custo do serviço e os juros líquidos sobre o passivo (ativo) líquido de benefício definido. Uma entidade apresenta esses componentes de acordo com a IAS 1.

Divulgação

- 135 Uma entidade divulgará informações que:
- (a) expliquem as características de seus planos de benefício definido e os riscos a eles associados (*vide* parágrafo 139);
 - (b) identifiquem e expliquem os valores em suas demonstrações financeiras resultantes de seus planos de benefício definido (*vide* parágrafos 140–144); e
 - (c) descrevam como seus planos de benefício definido podem afetar o valor, a época e a incerteza dos fluxos de caixa futuros da entidade (*vide* parágrafos 145–147).
- 136 Para atingir os objetivos do parágrafo 135, a entidade considerará todos os seguintes itens:
- (a) o nível de detalhe necessário para atender aos requisitos de divulgação;
 - (b) quanta ênfase se deve dar a cada um dos diversos requisitos;
 - (c) quanta agregação ou desagregação se deve efetuar; e
 - (d) se os usuários de demonstrações financeiras necessitam de informações adicionais para avaliar as informações quantitativas divulgadas.
- 137 Se as divulgações feitas de acordo com os requisitos desta Norma e de outras *IFRS* forem insuficientes para atingir os objetivos do parágrafo 135, uma entidade divulgará informações adicionais necessárias para atingir esses objetivos. Por exemplo, uma entidade pode apresentar uma análise do valor presente da obrigação de benefício definido que distinga a natureza, as características e os riscos da obrigação. Essa divulgação pode fazer distinção:
- (a) entre valores devidos a membros ativos, membros inativos e pensionistas.

- (b) entre benefícios adquiridos e benefícios acumulados mas sem benefícios adquiridos.
 - (c) entre benefícios condicionais, valores atribuíveis a futuros aumentos de salário e outros benefícios.
- 138 Uma entidade avaliará se a totalidade ou parte das divulgações deve ser desagregada para distinguir planos ou grupos de planos com riscos significativamente diferentes. Por exemplo, uma entidade pode desagregar divulgações sobre planos, mostrando uma ou mais das seguintes características:
- (a) diferentes localizações geográficas.
 - (b) diferentes características, tais como planos de pensão de salário fixo, planos de pensão de salário final ou planos médicos pós-emprego.
 - (c) diferentes ambientes regulatórios.
 - (d) diferentes segmentos de relatório.
 - (e) diferentes acordos de custeio (por exemplo, totalmente não custeado, total ou parcialmente custeado).

Características dos planos de benefício definido e riscos a eles associados

- 139 Uma entidade divulgará:
- (a) informações sobre as características de seus planos de benefício definido, incluindo:
 - (i) a natureza dos benefícios fornecidos pelo plano (por exemplo, plano de benefício definido de salário final ou plano baseado em contribuição com garantia).
 - (ii) uma descrição da estrutura regulatória na qual o plano opera, como, por exemplo, o nível de quaisquer requisitos de custeio mínimo, e qualquer efeito da estrutura regulatória sobre o plano, como, por exemplo, o teto do ativo (*vide* parágrafo 64).
 - (iii) uma descrição de quaisquer outras responsabilidades da entidade pela governança do plano, tais como responsabilidades de depositários (*trustees*) ou conselheiros do plano.
 - (b) uma descrição dos riscos aos quais o plano expõe a entidade, voltada para quaisquer riscos incomuns, específicos da entidade ou específicos do plano, e de quaisquer concentrações de risco significativas. Por exemplo, se os ativos do plano forem investidos principalmente em uma classe de investimentos, como, por exemplo, imóveis, o plano poderá expor a entidade a uma concentração de risco do mercado imobiliário.
 - (c) uma descrição de quaisquer alterações, reduções de benefícios e liquidações do plano.

Explicação de valores das demonstrações financeiras

- 140 Uma entidade fornecerá uma conciliação entre o saldo inicial e o saldo final para cada um dos itens a seguir, se aplicáveis:
- (a) o passivo (ativo) de benefício definido líquido, apresentando conciliações separadas para:
 - (i) ativos do plano.
 - (ii) o valor presente da obrigação de benefício definido.
 - (iii) o efeito do teto do ativo.
 - (b) quaisquer direitos a reembolso. A entidade descreverá também a relação entre qualquer direito a reembolso e a obrigação correspondente.
- 141 Cada conciliação listada no parágrafo 140 apresentará cada um dos itens a seguir, se aplicáveis:
- (a) custo do serviço corrente.
 - (b) receita ou despesa de juros.
 - (c) remensurações do passivo (ativo) líquido de benefício definido, apresentando separadamente:
 - (i) o retorno sobre os ativos do plano, excluindo valores incluídos em juros em (b).
 - (ii) ganhos e perdas atuariais resultantes de mudanças em premissas demográficas (*vide* parágrafo 76(a)).
 - (iii) ganhos e perdas atuariais resultantes de mudanças em premissas financeiras (*vide* parágrafo 76(b)).

- (iv) mudanças no efeito da limitação de um ativo de benefício definido líquido ao teto do ativo, excluindo valores incluídos em juros em (b). Uma entidade divulgará também como determinou o benefício econômico máximo disponível, ou seja, se esses benefícios seriam na forma de restituições, reduções nas contribuições futuras ou uma combinação de ambas.
 - (d) custo do serviço passado e ganhos e perdas resultantes de liquidações. Conforme permitido pelo parágrafo 100, o custo do serviço passado e ganhos e perdas resultantes de liquidações não precisam ser distinguidos se ocorrerem ao mesmo tempo.
 - (e) o efeito de variações cambiais.
 - (f) contribuições para o plano, apresentando separadamente as efetuadas pelo empregador e pelos participantes do plano.
 - (g) pagamentos do plano, apresentando separadamente o valor pago em relação a quaisquer liquidações.
 - (h) os efeitos de combinações de negócios e alienações.
- 142 Uma entidade desagregará o valor justo dos ativos do plano em classes que distingam a natureza e o risco desses ativos, subdividindo cada classe de ativos do plano em aquelas que têm um preço de mercado cotado em um mercado ativo (tal como definido na *IFRS 13 – Mensuração ao Valor Justo*) e aquelas que não tem. Por exemplo, e considerando-se o nível de divulgação discutido no parágrafo 136, uma entidade pode distinguir entre:
- (a) caixa e equivalentes de caixa;
 - (b) instrumentos de patrimônio (segregados por tipo de setor, porte da empresa, geografia, etc.);
 - (c) instrumentos de dívida (segregados por tipo de emitente, qualidade do crédito, geografia, etc.);
 - (d) imóveis (segregados por geografia, etc.);
 - (e) derivativos (segregados por tipo de risco subjacente no contrato, por exemplo, contratos de taxa de juros, contratos de câmbio, contratos de patrimônio, contratos de crédito, *swaps* de longevidade, etc.);
 - (f) fundos de investimento (segregados por tipo de fundo);
 - (g) títulos lastreados em ativos; e
 - (h) dívida estruturada.
- 143 Uma entidade divulgará o valor justo de seus instrumentos financeiros transferíveis mantidos como ativos do plano e o valor justo dos ativos do plano que constituam imóveis ocupados pela entidade ou outros ativos utilizados por ela.
- 144 Uma entidade divulgará as premissas atuariais significativas utilizadas para determinar o valor presente da obrigação de benefício definido (*vide* parágrafo 76). Essa divulgação deverá ser em termos absolutos (por exemplo, como porcentagem absoluta, e não apenas como uma margem entre diferentes porcentagens ou outras variáveis). Quando uma entidade fornecer divulgações no total para um agrupamento de planos, ela fornecerá essas divulgações na forma de médias ponderadas ou de faixas relativamente estreitas.

Valor, época e incerteza de fluxos de caixa futuros

- 145 Uma entidade divulgará:
- (a) uma análise de sensibilidade para cada premissa atuarial significativa (conforme divulgadas de acordo com o parágrafo 144) no final do período de relatório, demonstrando como a obrigação de benefício definido teria sido afetada por mudanças na premissa atuarial pertinente que eram razoavelmente possíveis naquela data.
 - (b) os métodos e premissas utilizados na elaboração das análises de sensibilidade exigidas por (a) e as limitações desses métodos.
 - (c) mudanças, em relação ao período anterior, nos métodos e premissas utilizados na elaboração das análises de sensibilidade e os motivos para essas mudanças.
- 146 Uma entidade divulgará uma descrição de quaisquer estratégias de confrontação de ativos/passivos utilizadas pelo plano ou pela entidade, incluindo o uso de anuidades e outras técnicas, tais como *swaps* de longevidade, para gerenciar o risco.
- 147 Para fornecer uma indicação do efeito do plano de benefício definido sobre os seus fluxos de caixa futuros, uma entidade divulgará:

- (a) uma descrição de quaisquer acordos de custeio e política de custeio que afetem contribuições futuras.
- (b) as contribuições esperadas para o plano para o próximo período de relatório anual.
- (c) informações sobre o perfil de vencimento da obrigação de benefício definido. Isso incluirá a duração média ponderada da obrigação de benefício definido e poderá incluir outras informações sobre a distribuição da época de pagamentos de benefícios, tais como uma análise de vencimentos dos pagamentos de benefícios.

Planos multipatrocinados

148 Se uma entidade participar de um plano de benefício definido multipatrocinado, ela divulgará:

- (a) uma descrição dos acordos de custeio, incluindo o método utilizado para determinar a taxa de contribuições da entidade e quaisquer requisitos de custeio mínimo.
- (b) uma descrição da medida em que a entidade pode ser responsável perante o plano pelas obrigações de outras entidades, de acordo com os termos e condições do plano multipatrocinado.
- (c) uma descrição de qualquer alocação convencionada de um *deficit* ou *superavit* sobre:
 - (i) o encerramento do plano; ou
 - (ii) a saída do plano pela entidade.
- (d) se a entidade contabilizar esse plano como se fosse um plano de contribuição definida de acordo com o parágrafo 34, ela divulgará o seguinte, além das informações exigidas por (a)–(c) e no lugar das informações exigidas pelos parágrafos 139–147:
 - (i) o fato de que o plano é um plano de benefício definido.
 - (ii) o motivo pelo qual informações suficientes não estão disponíveis para permitir que a entidade contabilize o plano como um plano de benefício definido.
 - (iii) as contribuições esperadas para o plano para o próximo período de relatório anual.
 - (iv) informações sobre qualquer *deficit* ou *superavit* no plano que possa afetar o valor de contribuições futuras, incluindo a base utilizada para determinar o *deficit* ou *superavit* e as implicações, se houver, para a entidade.
 - (v) uma indicação do nível de participação da entidade no plano em comparação com outras entidades participantes. Exemplos de medidas que podem fornecer essa indicação incluem a proporção da entidade sobre as contribuições totais para o plano ou a proporção da entidade sobre o número total de membros ativos, membros aposentados e antigos membros com direito a benefícios, se essas informações estiverem disponíveis.

Planos de benefício definido que compartilham riscos entre entidades sob controle comum

149 Se uma entidade participar de um plano de benefício definido que compartilha os riscos entre entidades sob controle comum, ela divulgará:

- (a) o acordo contratual ou política declarada para a cobrança do custo de benefício definido líquido ou o fato de que não há tal política.
- (b) a política para determinação da contribuição a ser paga pela entidade.
- (c) se a entidade contabilizar uma alocação do custo de benefício definido líquido, conforme indicado no parágrafo 41, todas as informações sobre o plano como um todo exigidas pelos parágrafos 135–147.
- (d) se a entidade contabilizar a contribuição a pagar no período, conforme indicado no parágrafo 41, as informações sobre o plano como um todo exigidas pelos parágrafos 135–137, 139, 142–144 e 147(a) e (b).

150 As informações exigidas pelo parágrafo 149(c) e (d) podem ser divulgadas por referência cruzada a divulgações nas demonstrações financeiras de outra entidade de grupo se:

- (a) as demonstrações financeiras dessa entidade de grupo identificarem e divulgarem separadamente as informações exigidas sobre o plano; e

- (b) as demonstrações financeiras dessa entidade do grupo estiverem disponíveis a usuários das demonstrações financeiras sob os mesmos termos que as demonstrações financeiras da entidade e ao mesmo tempo, ou antes, que as demonstrações financeiras da entidade.

Requisitos de divulgação em outras IFRS

- 151 Quando exigido pela IAS 24, uma entidade divulga informações sobre:
- (a) transações com partes relacionadas com planos de benefícios pós-emprego; e
 - (b) benefícios pós-emprego para o pessoal-chave da administração.
- 152 Quando exigido pela IAS 37, uma entidade divulga informações sobre passivos contingentes decorrentes de obrigações de benefícios pós-emprego.

Outros benefícios de longo prazo aos empregados

- 153 Outros benefícios de longo prazo aos empregados incluem itens como, por exemplo, os seguintes, se não se espera que sejam liquidados integralmente em até doze meses após o final do período de relatório anual em que os empregados prestarem os respectivos serviços:
- (a) ausências remuneradas de longo prazo, como, por exemplo, licença por tempo de serviço ou licença sabática;
 - (b) jubileu ou outros benefícios por tempo de serviço;
 - (c) benefícios de invalidez de longo prazo;
 - (d) participação nos lucros e bônus; e
 - (e) remuneração diferida.
- 154 A mensuração de outros benefícios de longo prazo aos empregados não é normalmente objeto do mesmo grau de incerteza que a mensuração de benefícios pós-emprego. Por esse motivo, esta Norma exige um método simplificado de contabilização de outros benefícios de longo prazo aos empregados. Diferentemente da contabilização exigida para benefícios pós-emprego, esse método não reconhece remensurações em outros resultados abrangentes.

Reconhecimento e mensuração

- 155 Ao reconhecer e mensurar o *superavit* ou *deficit* em um outro plano de benefícios de longo prazo aos empregados, uma entidade aplicará os parágrafos 56–98 e 113–115. Uma entidade aplicará os parágrafos 116–119 no reconhecimento e mensuração de qualquer direito a reembolso.
- 156 Para outros benefícios de longo prazo aos empregados, uma entidade reconhecerá o total líquido dos seguintes valores em lucro ou prejuízo, exceto na medida em que outra IFRS exigir ou permitir sua inclusão no custo de um ativo:
- (a) custo de serviço (*vide* parágrafos 66–112 e parágrafo 122A);
 - (b) juros líquidos sobre o passivo (ativo) líquido de benefício definido (*vide* parágrafos 123–126); e
 - (c) remensurações do passivo (ativo) líquido de benefício definido (*vide* parágrafos 127–130).
- 157 Outra forma de benefício de longo prazo aos empregados é o benefício de invalidez de longo prazo. Se o nível de benefício depender do tempo de serviço, uma obrigação surge quando o serviço é prestado. A mensuração dessa obrigação reflete a probabilidade de que o pagamento seja exigido e a duração de tempo pela qual se espera que o pagamento seja feito. Se o nível de benefício for o mesmo para qualquer empregado inválido, independentemente do tempo de serviço, o custo esperado desses benefícios é reconhecido quando ocorrer um efeito que cause uma invalidez de longo prazo.

Divulgação

- 158 Embora esta Norma não exija divulgações específicas sobre outros benefícios de longo prazo aos empregados, outras IFRS podem exigir divulgações. Por exemplo, a IAS 24 exige divulgações sobre benefícios aos empregados para o pessoal-chave da administração. A IAS 1 exige a divulgação das despesas de benefícios aos empregados.

Benefícios rescisórios

- 159 Esta Norma trata de benefícios rescisórios separadamente de outros benefícios aos empregados, porque o evento que dá origem a uma obrigação é a rescisão do contrato de trabalho e não o serviço do empregado. Benefícios rescisórios resultam da decisão de uma entidade de rescindir o contrato de trabalho ou da decisão de um empregado de aceitar uma oferta por parte da entidade de benefícios em troca da rescisão do contrato de trabalho.
- 160 Benefícios rescisórios não incluem benefícios aos empregados resultantes da rescisão do contrato de trabalho a pedido do empregado sem uma oferta da entidade ou como resultado de exigências de aposentadoria locais, uma vez que esses benefícios são benefícios pós-emprego. Algumas entidades fornecem um nível menor de benefício para rescisão do contrato de trabalho a pedido do empregado (substancialmente, um benefício pós-emprego) do que para rescisão do contrato de trabalho a pedido da entidade. A diferença entre o benefício fornecido pela rescisão do contrato de trabalho a pedido do empregado e um benefício maior fornecido a pedido da entidade constitui um benefício rescisório.
- 161 A forma do benefício ao empregado não determina se ele é fornecido em troca de serviço ou em troca da rescisão do contrato de trabalho do empregado. Benefícios rescisórios são tipicamente pagamentos em valor global, mas, algumas vezes, incluem também:
- (a) melhoria de benefícios pós-emprego, seja indiretamente, por meio de um plano de benefícios aos empregados, ou diretamente.
 - (b) salário até o final de um período de notificação especificado, se o empregado não prestar mais serviços que forneçam benefícios econômicos à entidade.
- 162 Indicadores de que um benefício aos empregados é fornecido em troca de serviços incluem os seguintes:
- (a) o benefício depende da prestação de serviços futuros (incluindo benefícios que aumentam se serviços adicionais forem prestados).
 - (b) o benefício é fornecido de acordo com os termos de um plano de benefícios aos empregados.
- 163 Alguns benefícios rescisórios são fornecidos de acordo com os termos de um plano de benefícios aos empregados existente. Por exemplo, eles podem ser especificados por lei, por contrato de trabalho ou por acordo sindical, ou podem ser implícitos como resultado da prática passada da entidade de fornecer benefícios similares. Como outro exemplo, se uma entidade faz uma oferta de benefícios, disponíveis por mais do que um curto período, ou se há mais do que um curto período entre a oferta e a data esperada de efetiva rescisão, a entidade considera se estabeleceu um novo plano de benefícios aos empregados e, assim, se os benefícios oferecidos conforme esse plano são benefícios rescisórios ou benefícios pós-emprego. Benefícios aos empregados fornecidos de acordo com os termos de um plano de benefícios aos empregados são benefícios rescisórios se resultarem da decisão de uma entidade de rescindir o contrato de trabalho de um empregado e não dependerem da prestação de serviços futuros.
- 164 Alguns benefícios aos empregados são fornecidos independentemente do motivo da saída do empregado. O pagamento desses benefícios é certo (sujeito a quaisquer requisitos de aquisição de direito ou de serviço mínimo), mas o momento desse pagamento é incerto. Embora esses benefícios sejam descritos, em algumas jurisdições, como indenizações rescisórias ou gratuidades de rescisão, eles são benefícios pós-emprego, e não benefícios rescisórios, e uma entidade os contabiliza como benefícios pós-emprego.

Reconhecimento

- 165 Uma entidade reconhecerá um passivo e uma despesa para benefícios rescisórios na data que ocorrer antes dentre as seguintes:
- (a) quando a entidade não mais puder cancelar a oferta desses benefícios; e
 - (b) quando a entidade reconhecer os custos para uma reestruturação que estiver dentro do alcance da IAS 37 e envolver o pagamento de benefícios rescisórios.
- 166 Para benefícios rescisórios devidos como resultado da decisão de um empregado de aceitar uma oferta de benefícios em troca da rescisão do contrato de trabalho, a ocasião em que uma entidade não pode mais cancelar a oferta de benefícios rescisórios é a que ocorrer antes dentre:
- (a) quando o empregado aceita a oferta; e
 - (b) quando uma restrição (por exemplo, uma exigência legal, regulatória ou contratual ou outra restrição) sobre a capacidade da entidade de cancelar a oferta passar a produzir efeitos. Isso se daria no momento em que a oferta fosse feita, se a restrição existisse no momento da oferta.

- 167 Para benefícios rescisórios devidos como resultado da decisão de uma entidade de rescindir o contrato de trabalho de um empregado, a entidade não pode mais cancelar a oferta quando tiver comunicado aos empregados afetados um plano de rescisão que atenda a todos os seguintes critérios:
- (a) As medidas necessárias para a conclusão do plano indicam ser improvável que mudanças significativas sejam feitas no plano.
 - (b) O plano identifica o número de empregados cujo contrato de trabalho deve ser rescindido, suas classificações de cargo ou funções e seus locais (mas o plano não precisa identificar cada empregado individualmente) e a data de conclusão esperada.
 - (c) O plano estabelece os benefícios rescisórios que os empregados receberão, em detalhes suficientes para que os empregados possam determinar o tipo e o valor dos benefícios que receberão quando seu contrato de trabalho for rescindido.
- 168 Quando reconhece benefícios rescisórios, a entidade pode ter também de contabilizar uma alteração no plano ou uma redução de benefícios em outros benefícios aos empregados (*vide* parágrafo 103).

Mensuração

- 169 **Uma entidade mensurará benefícios rescisórios no reconhecimento inicial, mensurando e reconhecendo mudanças subsequentes, de acordo com a natureza do benefício aos empregados, ficando ressalvado que se os benefícios rescisórios forem uma melhoria a benefícios pós-emprego, a entidade aplicará os requisitos para benefícios pós-emprego. Do contrário:**
- (a) **se se espera que os benefícios rescisórios sejam liquidados integralmente em até doze meses após o final do período de relatório anual em que o benefício rescisório for reconhecido, a entidade aplicará os requisitos para benefícios de curto prazo aos empregados.**
 - (b) **se não se espera que os benefícios rescisórios sejam liquidados integralmente em até doze meses após o final do período de relatório anual, a entidade aplicará os requisitos para outros benefícios de longo prazo aos empregados.**
- 170 Como benefícios rescisórios não são fornecidos em troca de serviços, os parágrafos 70–74 relativos à atribuição do benefício a períodos de serviço não são relevantes.

Exemplo ilustrativo dos parágrafos 159-170

Contexto

Como resultado de uma aquisição recente, uma entidade planeja fechar uma fábrica em dez meses e, nessa ocasião, rescindir os contratos de trabalho de todos os empregados restantes da fábrica. Como a entidade precisa do conhecimento dos empregados da fábrica para concluir alguns contratos, ela anuncia um plano de rescisão, nos seguintes termos.

Cada empregado que permanecer e prestar serviços até o fechamento da fábrica receberá, na data de rescisão, um pagamento à vista de UM 30.000. Empregados que saírem antes do fechamento da fábrica receberão UM 10.000.

Há 120 empregados na fábrica. Na ocasião do anúncio do plano, a entidade espera que 20 deles saiam antes do fechamento. Portanto, as saídas de caixas totais esperadas conforme o plano são de UM 3.200.000 (ou seja, $20 \times \text{UM } 10.000 + 100 \times \text{UM } 30.000$). Conforme exigido pelo parágrafo 160, a entidade contabiliza benefícios fornecidos em troca da rescisão do contrato de trabalho como benefícios rescisórios e contabiliza benefícios fornecidos em troca de serviços como benefícios de curto prazo aos empregados.

Benefícios rescisórios

O benefício fornecido em troca da rescisão dos contratos de trabalho é de UM 10.000. Esse é o valor que uma entidade teria de pagar para rescindir os contratos de trabalho, independentemente de os empregados permanecerem e prestarem serviços até o fechamento da fábrica ou saírem antes do fechamento. Embora os empregados possam sair antes do fechamento, a rescisão dos contratos de trabalho de todos os empregados é resultado da decisão da entidade de fechar a fábrica e rescindir seus contratos de trabalho (ou seja, todos os empregados deixarão o emprego quando a fábrica for fechada). Portanto, a entidade reconhece um passivo de UM 1.200.000 (ou seja, $120 \times \text{UM } 10.000$) para os benefícios rescisórios fornecidos de acordo com o plano de benefícios aos empregados quando o plano de rescisão for anunciado ou quando a entidade reconhecer os custos de reestruturação associados ao fechamento da fábrica, o que ocorrer antes.

Benefícios fornecidos em troca de serviços

Exemplo ilustrativo dos parágrafos 159-170

Os benefícios adicionais que os empregados receberão se prestarem serviços durante todo o período de dez meses são em troca de serviços prestados ao longo desse período. A entidade os contabiliza como benefícios de curto prazo aos empregados porque espera liquidá-los em até doze meses após o final do período de relatório anual. Neste exemplo, o desconto não é necessário, de modo que uma despesa de UM 200.000 (ou seja, UM 2.000.000 ÷ 10) é reconhecida a cada mês durante o período de serviço de dez meses, com um aumento correspondente no valor contábil do passivo.

Divulgação

- 171 Embora esta Norma não exija divulgações específicas sobre benefícios rescisórios, outras *IFRS* podem exigir divulgações. Por exemplo, a *IAS 24* exige divulgações sobre benefícios aos empregados para o pessoal-chave da administração. A *IAS 1* exige a divulgação das despesas de benefícios aos empregados.

Transição e data de vigência

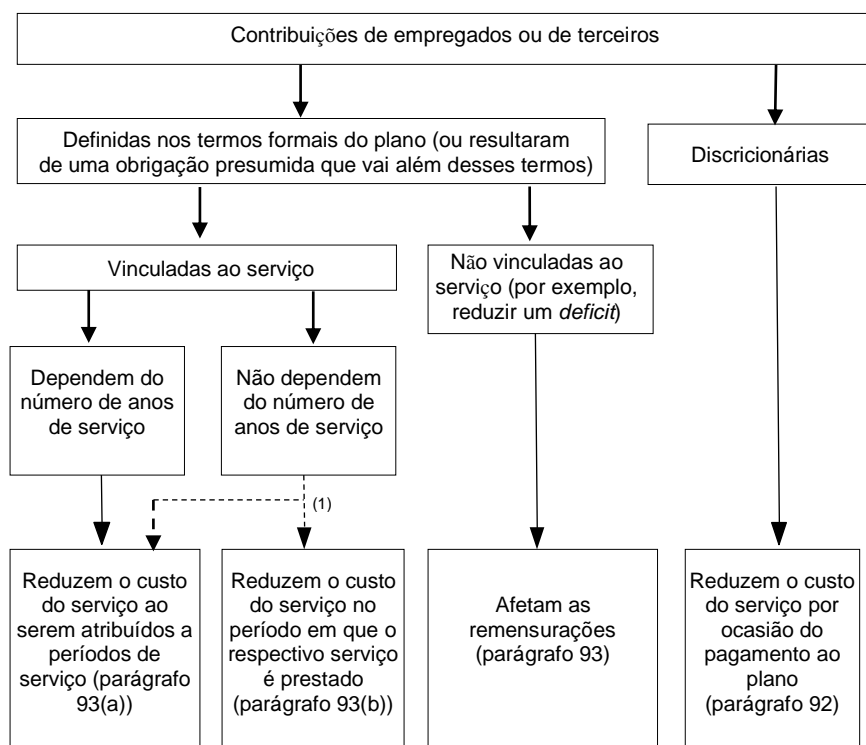
- 172 Uma entidade aplicará esta Norma para períodos anuais iniciados em ou após 1º de janeiro de 2013. A aplicação antecipada é permitida. Se uma entidade aplicar esta Norma para um período anterior, ela divulgará esse fato.
- 173 Uma entidade aplicará esta Norma retrospectivamente, de acordo com a *IAS 8 – Políticas Contábeis, Mudanças nas Estimativas Contábeis e Erros*, exceto que:
- (a) uma entidade não precisa ajustar o valor contábil de ativos não alcançados por esta Norma em relação a mudanças em custos de benefícios aos empregados que foram incluídos no valor contábil antes da data de aplicação inicial. A data de aplicação inicial é o início do período anterior mais antigo apresentado nas primeiras demonstrações financeiras em que a entidade adotar esta Norma.
 - (b) em demonstrações financeiras referentes a períodos anteriores a 1º de janeiro de 2014, uma entidade não precisa apresentar informações comparativas para as divulgações exigidas pelo parágrafo 145 sobre a sensibilidade da obrigação de benefício definido.
- 174 A *IFRS 13*, emitida em maio de 2011, alterou a definição de valor justo do parágrafo 8 e alterou o parágrafo 113. Uma entidade aplicará essas alterações quando aplicar a *IFRS 13*.
- 175 *Planos de Benefício Definido: Contribuições dos Empregados* (Alterações à *IAS 19*) emitida em novembro de 2013, alterou os parágrafos 93–94. Uma entidade aplicará essas alterações para períodos anuais iniciados em ou após 1º de julho de 2014 retrospectivamente de acordo com a *IAS 8 – Políticas Contábeis, Mudanças nas Estimativas Contábeis e Erros*. A aplicação antecipada é permitida. Se uma entidade aplicar essas alterações para um período anterior, ela divulgará esse fato.
- 176 *Melhorias Anuais às IFRS Ciclo 2012–2014*, emitida em setembro de 2014, alterou o parágrafo 83 e acrescentou o parágrafo 177. Uma entidade aplicará essa alteração para períodos anuais iniciados em ou após 1º de janeiro de 2016. A aplicação antecipada é permitida. Se uma entidade aplicar essa alteração para um período anterior, ela divulgará esse fato.
- 177 Uma entidade aplicará a alteração no parágrafo 176 a partir do início do período comparativo mais antigo apresentado nas primeiras demonstrações financeiras em que a entidade aplicar a alteração. Qualquer ajuste inicial resultante da aplicação da alteração será reconhecido em lucros acumulados no início desse período.
- 178 A *IFRS 17*, emitida em maio de 2017, alterou a nota de rodapé do parágrafo 8. Uma entidade aplicará essas alterações quando aplicar a *IFRS 17*.
- 179 *Alteração, Redução de Benefícios ou Liquidação de Planos* (Alterações à *IAS 19*), emitida em fevereiro de 2018, acrescentou os parágrafos 101A, 122A e 123A, e alterou os parágrafos 57, 99, 120, 123, 125, 126 e 156. Uma entidade aplicará essas alterações a alterações, reduções de benefícios ou liquidações de planos ocorridas a partir do início do primeiro período de relatório anual iniciado a partir de 1º de janeiro de 2019. A aplicação antecipada é permitida. Se uma entidade aplicar essas alterações antecipadamente, ela divulgará esse fato.

Apêndice A

Orientação de Aplicação

Este apêndice é parte integrante da IFRS. Ele descreve a aplicação dos parágrafos 92-93 e tem a mesma importância que as demais partes da IFRS.

A1 Os requisitos contábeis para contribuições de empregados ou de terceiros estão ilustrados no diagrama abaixo.



(1) Essa seta indica que uma entidade pode escolher qualquer uma das formas

Apêndice B

Alterações a outras IFRS

Este apêndice apresenta alterações a outras IFRS como consequência da alteração à IAS 19 pelo Conselho em junho de 2011. Uma entidade aplicará essas alterações quando aplicar a IAS 19, tal como alterada. Os parágrafos alterados são apresentados com o novo texto sublinhado e com o texto excluído tachado.

* * * * *

As alterações contidas neste apêndice, quando esta Norma foi alterada em 2011, foram incorporadas nas respectivas IFRS publicadas nesta edição.

Aprovação pelo Conselho de *Ganhos e Perdas Atuariais, Planos em Grupo e Divulgações* (Alteração à IAS 19) emitida em dezembro de 2004

Ganhos e Perdas Atuariais, Planos em Grupo e Divulgações (Alteração à IAS 19) foi aprovada para emissão por doze dos catorze membros do Conselho de Normas Internacionais de Contabilidade (IASB). Os senhores Leisenring e Yamada divergiram. Suas opiniões divergentes são apresentadas após a Base para Conclusões.

Sir David Tweedie

Presidente

Thomas E Jones

Vice-Presidente

Mary E Barth

Hans-Georg Bruns

Anthony T Cope

Jan Engström

Robert P Garnett

Gilbert Gélard

James J Leisenring

Warren J McGregor

Patricia L O'Malley

John T Smith

Geoffrey Whittington

Tatsumi Yamada

Aprovação pelo Conselho da IAS 19 emitida em junho de 2011

A Norma Internacional de Contabilidade *IAS 19 – Benefícios aos Empregados* (tal como alterada em 2011) foi aprovada para emissão por treze dos quinze membros do Conselho de Normas Internacionais de Contabilidade. Os senhores Engström e Yamada divergiram. Suas opiniões divergentes são apresentadas após a Base para Conclusões.

Sir David Tweedie

Presidente

Stephen Cooper

Philippe Danjou

Jan Engström

Patrick Finnegan

Amaro Luiz de Oliveira Gomes

Prabhakar Kalavacherla

Elke König

Patricia McConnell

Warren J McGregor

Paul Pacter

Darrel Scott

John T Smith

Tatsumi Yamada

Wei-Guo Zhang

Aprovação pelo Conselho de *Planos de Benefício Definido: Contribuições dos Empregados* (Alterações à IAS 19) emitida em novembro de 2013

Planos de Benefício Definido: Contribuições dos Empregados foi aprovada para emissão pelos dezesseis membros do Conselho de Normas Internacionais de Contabilidade.

Hans Hoogervorst	Presidente
Ian Mackintosh	Vice-Presidente
Stephen Cooper	
Philippe Danjou	
Martin Edelmann	
Jan Engström	
Patrick Finnegan	
Amaro Luiz de Oliveira Gomes	
Gary Kabureck	
Prabhakar Kalavacherla	
Patricia McConnell	
Takatsugu Ochi	
Darrel Scott	
Mary Tokar	
Chungwoo Suh	
Wei-Guo Zhang	

Aprovação pelo Conselho de *Alteração, Redução de Benefícios ou Liquidação de Planos* (Alterações à IAS 19) emitida em fevereiro de 2018

Alteração, Redução de Benefícios ou Liquidação de Planos (Alterações à IAS 19) foi aprovada para emissão por treze dos catorze membros do Conselho de Normas Internacionais de Contabilidade (Conselho). A Sra. Tarca absteve-se em vista de sua recente nomeação ao Conselho.

Hans Hoogervorst

Presidente

Suzanne Lloyd

Vice-Presidente

Nick Anderson

Martin Edelmann

Françoise Flores

Amaro Luiz de Oliveira Gomes

Gary Kabureck

Jianqiao Lu

Takatsugu Ochi

Darrel Scott

Thomas Scott

Chungwoo Suh

Ann Tarca

Mary Tokar