



Instituto Politécnico de Coimbra
Instituto Superior de Contabilidade
e Administração de Coimbra

COIMBRA BUSINESS SCHOOL

 **iscac**
Politécnico de Coimbra

100
ANOS

NCRF 28 - Benefícios dos empregados - Aspectos Contabilísticos e Fiscais

Catarina Isabel de Aragão Antunes Serra

ISCAC | 2024

Catarina Isabel de Aragão Antunes Serra

**NCRF 28 - Benefícios dos empregados - Aspectos
Contabilísticos e Fiscais**

Coimbra, setembro de 2024



Instituto Politécnico de Coimbra
**Instituto Superior de Contabilidade
e Administração de Coimbra**

Catarina Isabel de Aragão Antunes Serra

NCRF 28 - Benefícios dos empregados - Aspetos Contabilísticos e Fiscais

Relatório de estágio submetida(o) ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Contabilidade e Fiscalidade Empresarial, realizado sob a orientação da Professora Maria de Fátima Rodrigues Cravo e supervisão de Luis Filipe Cancela Caetano.

Coimbra, setembro de 2024

TERMO DE RESPONSABILIDADE

Declaro ser a autora deste relatório de estágio, que constitui um trabalho original e inédito, que nunca foi submetido a outra Instituição de ensino superior para obtenção de um grau acadêmico ou outra habilitação.

Atesto ainda que todas as citações estão devidamente identificadas e que tenho consciência de que o plágio constitui uma grave falta de ética, que poderá resultar na anulação do presente relatório de estágio.

PENSAMENTO

“O meu sentir de viver és tu
És tu que no ventre gerei
E na vida seguirei
Sempre atenta e presente até a luz dos meus olhos se apagar para sempre
Quando essa luz findar
Acredito veemente que do teu lado estarei para te guiar!”
Paula Cristina da Silva Antunes

DEDICATÓRIA

À memória da minha mãe, avó Lulu, avô Antonino e avó Isabel de Aragão.

AGRADECIMENTOS

O presente Relatório de Estágio marca o fim de mais uma etapa do meu percurso académico, o mestrado em Contabilidade e Fiscalidade Empresarial. Desta forma, não poderia deixar de expressar o meu profundo agradecimento para com aqueles que me acompanharam e apoiaram durante todo este percurso, e que, de alguma forma, contribuíram para o meu crescimento pessoal e profissional.

Agradeço à Professora Fátima Cravo, pela orientação no relatório de estágio.

Ao Doutor Luís Cancela agradeço pela oportunidade de estágio.

À Doutora Filomena Cancela e à Doutora Marta Lucas agradeço por toda a disponibilidade, compreensão e simpatia, bem como, pela responsabilidade e confiança em mim depositadas.

A todos os meus colegas, que desde cedo procuraram a minha integração, agradeço por toda a disponibilidade, paciência, ensinamento, cooperação e boa disposição. Entre estes, queria individualizar um obrigada de coração à Cristina Abrantes, pelo acompanhamento diário, pela sua empatia, por todo o seu esforço e pelo seu inigualável profissionalismo, que com certeza, marcou e influenciou o meu percurso como profissional para toda a vida, tanto que relembrarei sempre o que me disse num dos primeiros dias “o arquivo diz muito sobre nós como profissionais”.

Aos meus amigos, aos de sempre e aos que fui colecionando pelo caminho, por estarem sempre presentes e por todo o apoio.

Ao meu pai, que desde que me lembro, sempre me ensinou a não desistir e que a vida mesmo não sendo fácil, temos que superar todas as adversidades e obstáculos que se vão sobrepondo no nosso caminho, pois tudo se torna mais fácil quando o comboio vem no entroncamento e já se sabe o que lá vem dentro.

Por último, deixo o agradecimento mais especial da minha vida. Por tão pouco que não leste estas palavras em vida, e que feliz que ficavas se assim o fosse. Agradeço-te a ti avó, por me acompanhares em maior parte do meu percurso académico, por me teres mostrado, que só não sou capaz, se não quiser e por toda a inspiração e força que sempre me deste, pois era isso que tanto te caracterizava. Espero ser o reflexo do que sempre me ensinaste e que, dessa forma, sejas eternamente a avó mais orgulhosa do mundo.

RESUMO

O presente relatório foi elaborado no âmbito do estágio curricular para a conclusão do Mestrado em Contabilidade e Fiscalidade Empresarial no Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra. O Estágio Curricular teve lugar na empresa Exec, Lda., na área de Contabilidade e de Fiscalidade, entre novembro de 2023 e maio de 2024. No decorrer dos meses foram desenvolvidas diversas atividades, tais como a receção, classificação, arquivo dos documentos, lançamento, processamento de salários e apuramentos de impostos. O objetivo fulcral do estágio era a consolidação e aplicação dos conhecimentos adquiridos no âmbito académico e a aquisição da primeira experiência profissional, contribuindo dessa forma, para uma futura inserção no mundo do trabalho.

A implementação do Sistema de Normalização Contabilístico (SNC) e consequentemente, a aplicação das NCRF (Normas Contabilísticas e de Relato Financeiro), veio determinar um nível mais exigente de cumprimento dos requisitos de divulgação de informação no relato da informação financeira.

O ato de premiar começou a assumir diferentes formas, nomeadamente através da oferta de benefícios. Estes, ganharam voz nos últimos anos, evidenciando a sua importância e o impacto que podem ter na vida dos colaboradores, no ambiente profissional, nas políticas organizacionais e na própria vida da empresa. A relevância dos benefícios dos empregados em vários aspetos, sejam financeiros ou sociais, assenta na teoria que Abraham Maslow desenvolveu em 1943, e afirmou “as pessoas são motivadas pelas suas necessidades”.

A NCRF 28 aborda os benefícios dos empregados, tratando da contabilização e a apresentação dos custos relacionados aos benefícios concedidos aos colaboradores. Esta norma estabelece diretrizes para reconhecer esses custos no período em que os serviços são prestados, garantindo uma representação fiel das obrigações da empresa. Estes aspetos visam garantir a transparência e consistência nas demonstrações financeiras, contribuindo para uma melhor compreensão da situação financeira da empresa em relação aos seus empregados.

O relatório tem como objetivo analisar os vários tipos de benefícios dos empregados - Norma Contabilística de Relato Financeiro, os seus respetivos aspetos contabilísticos como o reconhecimento de custos e a sua mensuração, o tratamento fiscal e os restantes assuntos inerentes a esta matéria.

Palavras-chave: NCRF 28, Benefício dos empregados, reconhecimento, mensuração, carga fiscal.

ABSTRACT

This report was prepared as part of the curricular internship for the conclusion of the Master's Degree in Accounting and Corporate Taxation at the Higher Institute of Accounting and Administration of Coimbra. The Curricular Internship took place at the company Exec, Lda., in the area of Accounting and some Taxation, between November 2023 and May 2024. Over the months, several activities were carried out, such as receiving, classifying, archiving documents, launching, processing payrolls and tax clearances. The main objective was the consolidation and application of the knowledge acquired in the academic field and the acquisition of the first professional experience, thus contributing to a future insertion in the world of work.

The implementation of the Accounting Standardization System (SNC) and, consequently, the application of the Accounting and Financial Reporting Standards (NCRF), has determined a more demanding level of compliance with the disclosure requirements in the reporting of financial information.

The practice of "rewarding" began to take shape and take different forms, namely through the offer of benefits. These have gained voice in recent years, and have given "stage" to their importance and the impact they can have on the lives of users, on the professional environment, on organizational policies and on the life of each company itself. The relevance of employee benefits in various aspects, whether financial or social, is based on the theory that Abraham Maslow developed in 1943, and stated "people are motivated by their needs".

NCRF 28 deals with employee benefits, addresses the accounting and presentation of costs related to benefits granted to employees. The standard establishes guidelines to recognize these costs in the period in which the services are provided, ensuring a faithful representation of the company's obligations. These aspects aim to ensure transparency and consistency in the financial statements, contributing to a better understanding of the company's financial situation in relation to its employees.

The report aims to analyze the various existing types of employee benefits - Financial Reporting Accounting Standard, their respective accounting aspects such as the recognition of costs and their measurement, their tax treatment and other matters inherent to this matter.

Keywords: NCRF 28, Employee Benefits, recognition, measurement, tax burden.

Índice

DEDICATÓRIA..... v

RESUMO..... vii

ABSTRACT..... viii

Índice ix

ÍNDICE DE TABELAS..... xi

ÍNDICE DE FIGURAS xi

Lista de abreviaturas, acrónimos e siglas xii

INTRODUÇÃO 1

PARTE I - ESTÁGIO CURRICULAR 3

 1.1 Entidade de acolhimento..... 3

 1.2 Estratégia, Missão, Visão e Valores 4

 1.3 Objetivos no âmbito do estágio curricular 4

 1.4 Atividades realizadas na entidade de acolhimento..... 5

 1.5 Análise crítica do estágio 8

PARTE II - ENQUADRAMENTO CONTABILÍSTICO 8

2. HARMONIZAÇÃO CONTABILÍSTICA..... 8

 2.1 Harmonização Contabilística a sua respetiva evolução em Portugal 8

 2.2 Harmonização Contabilística da União Europeia..... 9

 2.3 Harmonização Fiscal e a sua respetiva evolução em Portugal 10

PARTE III - NCRF - 28 - BENEFÍCIOS DOS EMPREGADOS..... 11

3. Benefício dos empregados..... 11

 3.1 Objetivos e âmbito da NCRF-28..... 11

 3.2 Importância da NCRF-28 na atualidade..... 11

 3.3 Tipos de benefícios..... 11

 3.4 Aspetos contabilísticos da NCRF-28..... 12

 3.4.1 Reconhecimento e mensuração 12

 3.4.1.1 Benefícios de curto prazo..... 13

 3.4.1.2 Benefícios pós-emprego..... 14

 3.4.1.3 Benefícios de longo prazo 14

 3.4.1.4 Benefícios de cessação de emprego..... 15

 3.5 Aspetos Fiscais da NCRF-28..... 15

 3.5.1 Tratamento Fiscal..... 15

 3.5.1.1 Benefícios a curto prazo 16

 3.5.1.2 Benefícios pós-emprego..... 16

 3.5.1.3 Benefícios a longo prazo 17

 3.5.1.4 Benefícios de cessação de emprego..... 17

 3.5.2 Divulgação dos benefícios dos empregados 17

 3.5.3 Implicações do IRC 19

 3.5.4 Contribuições para a Segurança Social e IRS..... 19

 3.5.5 Provisões e Dedutibilidade Fiscal 20

 3.5.6 Documentação e Justificação..... 20

 3.5.7 Reconhecimento de Passivos e Ativos 21

 3.5.8 Custos dedutíveis 22

CONCLUSÃO 23

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 25

APÊNDICES 27

ANEXOS 28

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Serviços Prestados4

Tabela 2 - Procedimento Interno - Rotina Contabilística11

Tabela 3 - Impacto da divulgação das NCRF em Portugal28

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Organograma5

Figura 2 - Esferas envolventes à conduta da divulgação29

Lista de abreviaturas, acrónimos e siglas

- AT - Autoridade Tributária
- CIRC - Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas
- IAS - Indexante dos Apoios Sociais
- IFRS - International Financial Reporting Standards
- IR - Imposto de Rendimento
- IVA - Imposto sobre o Valor Acrescentado
- IRC - Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas
- IRS - Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares
- NCRF - Norma Contabilística e de Relato Financeiro
- POC - Plano Oficial de Contas
- SGQ - Sistema de Gestão de Qualidade
- SNC - Sistema Nacional de Contabilidade
- TOC - Técnico Oficial de Contas
- UE - União Europeia
- US GAAP - Generally Accepted Accounting Principles

INTRODUÇÃO

O presente relatório resulta do trabalho desenvolvido no âmbito da modalidade de Estágio Curricular, durante 5 meses, na empresa Exec, Lda, mais precisamente no Departamento de Contabilidade.

Nas últimas décadas, temos assistido a uma crescente globalização económica e financeira, fruto do desenvolvimento e melhoria das telecomunicações, das tecnologias de informação e da internet, o que levou as organizações a empenharem-se cada vez mais em maximizar o impacto dos seus programas de benefícios. Fatores como o aumento da atividade económica entre empresas e países, a crescente internacionalização das empresas e a necessidade dos investidores de diversificarem os seus investimentos trouxeram à tona a necessidade de adotar um conjunto de normas contabilísticas aceites mundialmente, de forma a atenuar as diferenças contabilísticas entre os países e os problemas daí decorrentes.

Nesse sentido, foram criados diversos organismos internacionais, destacando-se o International Accounting Standards Board (IASB), responsável por desenvolver um conjunto de normas contabilísticas de alta qualidade aceites em todo o mundo. A União Europeia (UE) tem também vindo a desenvolver esforços nesse sentido, aliando-se ao IASB no processo de harmonização contabilística e impondo, a partir de 2005, que todas as empresas cotadas em bolsa adotassem as normas internacionais do IASB na preparação das suas contas consolidadas (Irina Ribeiro, 2010).

No contexto empresarial atual, marcado por mercados competitivos e pela crescente valorização dos recursos humanos, os benefícios dos empregados assumem um papel fundamental na estratégia de gestão das organizações. Para além do salário, os diversos benefícios oferecidos aos colaboradores tornam-se uma forma eficaz de atrair, reter, motivar talentos, promover o bem-estar no local de trabalho e impulsionar a produtividade. Os benefícios têm impacto na motivação e, sobretudo, o desempenho individual do colaborador. Além de serem vistos como um investimento essencial para o sucesso e a sustentabilidade a longo prazo das empresas, têm também implicações diretas no clima organizacional, na cultura empresarial e até na saúde financeira das entidades.

White e Drucker consideram que a melhoria do desempenho do indivíduo pode ser obtida diretamente através de uma adequada atribuição de benefícios ou ainda derivar do aumento da motivação, do sentimento de segurança do indivíduo e da sensação positiva resultante da preocupação da organização com as preferências dos seus colaboradores (White e Drucker, 2000).

O aumento da motivação não é a única consequência positiva da atribuição de benefícios, há também autores que consideram a satisfação como outra consequência importante. É o caso de Dreher e Bretz em 1998, que, após estudarem documentos e procedimentos de oito empresas, concluíram que a satisfação aumenta proporcionalmente ao aumento da cobertura dos benefícios. Os autores acrescentam que o aumento da cobertura dos benefícios, ao satisfazer necessidades económicas, sociais e de segurança, não só aumenta a satisfação, mas também a lealdade e o compromisso do indivíduo em relação à organização.

A NCRF 28 (Norma Contabilística e de Relato Financeiro) abrange diversos tipos de benefícios, como os benefícios de curto prazo, os benefícios pós-emprego, os benefícios de longo prazo e os benefícios de cessação de emprego. Contudo, consoante o tipo de benefício dos empregados em questão, há um tratamento contabilístico e fiscal diferente, assim como dessemelhanças em termos geográficos.

Estes contrastes em termos contabilísticos podem impactar a forma como as empresas contabilizam, reportam e divulgam os benefícios dos empregados, sendo as IFRS mais rigorosas em termos de reconhecimento e divulgação de passivos futuros.

A cobrança de impostos é transversal a todos os países do mundo, constituindo elementos primordiais na obtenção de receitas. Existem países com políticas fiscais diferentes, uma vez que os cidadãos não são todos idênticos, devendo cada caso ser tratado de forma singular. Em Portugal, existe um sistema fiscal complexo, o que provoca um desconhecimento generalizado das matérias fiscais, traduzindo-se inevitavelmente em custos mais elevados para o contribuinte e para as empresas.

A carga fiscal varia significativamente entre países da UE e fora da UE, devido a diferentes regimes fiscais, sistemas de seguridade social, políticas de bem-estar e estruturas tributárias. A maioria dos países da UE possui sistemas de segurança social rigorosos, financiados por contribuições de empregadores e empregados, sendo as cargas fiscais mais elevadas. Por exemplo, em França, as taxas de segurança social ascendem a 45% do salário bruto (entre empregador e empregado); na Alemanha, é de 38%; e em Portugal, é de 23,75% (a cargo do empregador) e 11% (a cargo do empregado). Já fora da UE, as contribuições para a segurança social podem ser significativamente menores ou até inexistentes em alguns países, como nos Estados Unidos, onde a taxa é de 15,3% (entre empregador e empregado). Em termos de imposto sobre o rendimento dos empregados, na UE as taxas são geralmente mais altas e progressivas. Na UE, aplicam-se escalões de impostos progressivos com taxas elevadas para rendimentos altos; por exemplo, na Suécia, a taxa pode ultrapassar os 60%, em Portugal a taxa máxima é de 48% (para rendimentos superiores a 78.834,00€), e em França pode ultrapassar os 45% para os rendimentos mais elevados. Fora da UE, muitos países apresentam impostos sobre o rendimento mais baixos ou sistemas menos progressivos; por exemplo, nos Estados Unidos, as taxas

variam de 10% a 37% dependendo do rendimento, em Hong Kong a taxa máxima é de 17%, e nos Emirados Árabes Unidos não existe imposto sobre o rendimento (Sarmiento *et al*, nd). Essas mesmas diferenças traduzem-se em custos mais elevados para os empregadores da UE em termos de carga fiscal sobre os benefícios dos empregados, enquanto fora da UE há mais flexibilidade e oportunidades no planeamento tributário, com sistemas menos centralizados e carga fiscal menor.

Neste sentido, surge a motivação para explorar este tema, uma vez que os recursos humanos são, na prática, responsáveis pela experiência do colaborador durante todo o ciclo de vida no emprego, cabendo-lhes, entre outras tarefas, a de recompensar os colaboradores de acordo com o estabelecido (Obedgiu, 2017).

O Relatório de Estágio encontra-se, assim, dividido em três partes (I, II, III). Numa primeira secção, é apresentada a entidade de acolhimento, a sua estratégia, missão, visão, valores, as atividades realizadas na entidade no âmbito do estágio, bem como os seus objetivos e uma breve análise crítica do estágio curricular.

Na segunda secção, realiza-se uma revisão da literatura, que consiste num enquadramento contabilístico e a sua respetiva evolução, na harmonização contabilística da UE e em Portugal, e no enquadramento fiscal e a sua evolução.

Por fim, na terceira e última secção, é apresentada a importância da NCRF 28, abordando os seus objetivos, os diferentes tipos de benefícios dos empregados, os aspetos contabilísticos associados a cada um deles, o reconhecimento e a sua mensuração, bem como os aspetos fiscais pertinentes. Esta secção visa proporcionar uma compreensão abrangente sobre como a norma tem impacto na contabilização e no relato dos benefícios, destacando a sua relevância no contexto empresarial e fiscal atual.

PARTE I - ESTÁGIO CURRICULAR

1.1 Entidade de acolhimento

A Exec, Lda. é uma empresa privada em Coimbra, iniciou a sua atividade em 2011, englobando uma variedade de serviços, com CAE principal 69200 - Atividades de Contabilidade e Auditoria - Consultoria Fiscal.

Ao longo dos anos, esta empresa foi alargando a sua zona de influência, dado foco às mais diversificadas áreas de atividades e zonas geográficas, tendo hoje uma carteira de clientes diversificada, realizando trabalhos distintos e estando presentes em Coimbra, Lisboa e Cabo Verde.

O SGQ (Sistema de Gestão da Qualidade) implementado pela empresa baseia-se na norma NP EN ISQ 9001:2008, relacionando-se com todas as atividades ao nível dos serviços operacionais e de suporte, sendo que a responsabilidade pelo Sistema não é exclusiva da responsabilidade da qualidade, mas sim, repartido por todos os colaboradores.

É uma empresa consciente da sua responsabilidade empresarial e da necessidade de contribuir, a par com outros agentes, para o permanente desenvolvimento da sociedade. Assim sendo, garante a plena satisfação dos clientes e a criação de valor sustentável, a fomentação de uma liderança eficaz, uma tomada de decisão baseada em informação factual, satisfazer as necessidades do mercado e das partes interessadas, fornecer produtos e serviços que cumpram ou excedam os requisitos legais e contratuais, a aplicação de boas práticas de gestão em todas as suas atividades e incluir os objetivos quantificáveis de qualidade nos planos de negócios.

A Exec, Lda. entende que é seu dever assumir o compromisso de melhoria da qualidade dos seus processos e serviços, como uma prioridade da gestão e pilar fundamental na consolidação do seu prestígio, sendo que, deste modo compromete-se a identificar e satisfazer as necessidades dos clientes, a investir no desenvolvimento dos colaboradores, a desenvolver e a manter um relacionamento de estreita colaboração com clientes, a criar uma dinâmica interna de crescimento organização assente num ciclo virtuoso de aprimoramento e comunicação e a medir a performance nos vários domínios da sua atividade, de modo a melhorar continuamente a eficiência do SGQ.

A consequência da multiplicidade de serviços que presta, tais como, na esfera da contabilidade, da consultoria financeira e fiscal, da gestão de recursos humanos, do apoio à recuperação de empresas, do marketing e gestão de operações e o apoio na execução de candidaturas, foi que efetivamente ao longo do tempo esboçou um avultado prestígio em seu redor tendo como grande objetivo afirmar-se como uma instituição de confiança e profissional para todos os seus clientes.

Mais detalhadamente, os serviços prestados por parte da entidade são:

SERVIÇOS PRESTADOS POR PARTE DA ENTIDADE DE ACOLHIMENTO					
Setor específico	Contabilidade, Consultoria Financeira e Fiscal	Gestão de Recursos Humanos	Apoio à recuperação de empresas	Marketing e Gestão de Operações	Apoio na execução de candidaturas
Diversas atividades	- Contabilidade e Reporting para Gestão; - Aconselhamento financeiro e fiscal; - Auditoria Financeira; - Preparação de Dossiers para angariação de crédito; - Serviços de secretariado de apoio à Gestão; - Gestão de Recursos Humanos.	- Serviços de processamento salarial; - Serviços de recrutamento e gestão da formação; - Consultoria no âmbito da legislação laboral.	- Execução de Planos de Recuperação/Revitalização; - Implementação de Sistemas de Controlo de Gestão.	- Planeamento estratégico do negócio; - Apoio ao desenvolvimento de mercado Nacional / Internacional; - Desenvolvimento de Marca e Imagem Corporativa; - Apoio à exportação; - Implementação de metodologias de gestão; - Implementação de Sistemas de Gestão da Qualidade - Preparação para a implementação de Sistemas de Gestão da Qualidade - no âmbito da norma NP EN ISO9001:2015.	- Elaboração de Planos de Negócio; - Elaboração de estudos de viabilidade económica e financeira.

Tabela 1 - Serviços Prestados (Fonte: Empresa Exec)

As suas múltiplas linhas de atuação passam pelo foco ao cliente, sendo que entendem que o cliente é um elemento fundamental na cadeia de valor e são a razão da sua existência como empresa e parceiro de negócios. Além disso, a empresa valoriza a estrutura de suporte, visando manter elevados níveis de motivação dos colaboradores e desenvolver o espírito de equipa, de colaboração e de complementaridade de funções e formação.

A empresa atua através da tecnologia e de sistemas, visto que, se empenham em conhecer os expedientes, ferramentas de gestão e software usados pelos clientes e parceiros, procurando uma atitude proativa que permite responder de forma célebre e efetiva às necessidades de

informação e de soluções de gestão. Além do mais, a empresa afirma que a perfeição é um dogma, pois a técnica, a tecnologia, a legislação e a sociedade em geral estão em permanente mudança, procurando o caminho da simplificação e da eficácia, desta forma, procuram continuamente o caminho do conhecimento, da prática e da formação, com a atitude humilde de quem entende não poder estagnar.

As diversas funções, desempenhadas na empresa, encontram-se descritas em formulário próprio, criado para o efeito e no manual de funções. A empresa encontra-te estruturada de acordo com o Organograma abaixo apresentado:

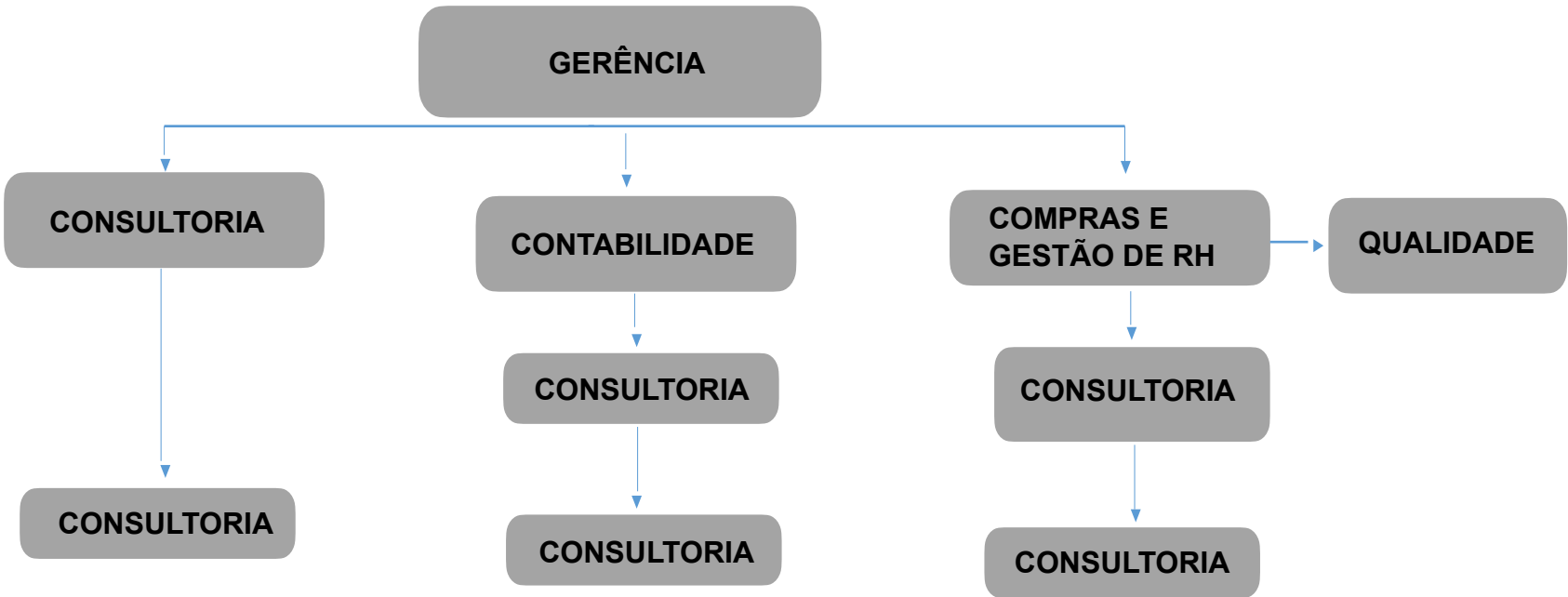


Figura 1 - Organograma (Fonte: Exec)

1.2 Estratégia, Missão, Visão e Valores

A Empresa Exec Lda. tem como missão contribuir de forma firme e sustentada para o bom desempenho das organizações e para o crescimento económico do País, oferecer aos parceiros e clientes soluções cada vez mais completas num tempo de resposta irrepreensível, de acordo com as necessidades dos mesmos e corresponder às expectativas.

A sua visão é utilizar os melhores recursos e competências para, num espírito de contínua melhoria, ser uma referência e um padrão em Portugal no que respeita ao tratamento de informação empresarial e à implementação das melhores práticas de Corporate Governance.

A frase eleita e expressa pela empresa, diz muito sobre ela mesmo *“Que o resultado global do empenho de cada um, seja superior à soma das partes”* (Exec).

Quanto aos valores que a definem: inovadora, competitiva, ambiciosa, singular, grandiosa. Estes são as transversais a todos os profissionais e às várias áreas da organização, mostrando-se determinantes para a evolução da empresa, do seu contínuo êxito e da sua prosperidade.

De forma a garantir o nível desejado de satisfação dos seus principais clientes, os seus pressupostos estratégicos são o foco no cliente, ter uma relação de proximidade entre clientes e colaboradores, criar uma equipa de trabalho coesa, assegurar uma conduta honesta, honrar todos os compromissos e prazos, promover a melhoria constante da organização e assegurar o crescimento económico através do fomento da produtividade individual.

1.3 Objetivos no âmbito do estágio curricular

O Estágio Curricular teve início no dia 1 de novembro de 2023 e terminou a 1 de maio de 2024, o estágio abrangeu uma época em que, para além das tarefas diárias, houve oportunidade para realizar tarefas particulares, o que proporcionou um conhecimento mais enriquecedor.

O estágio visava a consolidação e aplicação dos conhecimentos adquiridos no âmbito académico e a aquisição da primeira experiência profissional, contribuindo dessa forma, uma futura inserção no mundo do trabalho.

Os objetivos do estágio foram os seguintes:

Objetivos gerais:

- Integrar o conhecimento teórico à prática;
- Gerar auto-confiança e fomentar independência;
- Desenvolver habilidades profissionais;
- Preparação para o mercado de trabalho;

- Promover a adaptação ao ambiente corporativo;
- Fomentar a responsabilidade ética e social;
- Estimular o pensamento crítico e analítico;
- Aprimorar a capacidade de resolver problemas.

Objetivos específicos:

- Aplicar conhecimentos teóricos na prática;
- Desenvolver habilidades técnicas (familiarizar-se com softwares de contabilidade, sistemas, ferramentas específicas para a área, Excel, entre outros);
- Aprender a rotina contabilística (habilitado a preparar e a organizar o dossier contabilístico, lançamento contabilístico e reconciliação bancária);
- Aprender a rotina fiscal (apuramento de contribuições e impostos, organização e preparação de documentos para o envio do IVA/IRS/IRC e o seu respetivo preenchimento e preencher e enviar obrigações acessórias);
- Entender as ligações entre a contabilidade e o processamento salarial;
- Aprimorar o conhecimento da legislação fiscal e tributária;
- Aprimorar a comunicação e o trabalho em equipa;
- Desenvolver o senso de responsabilidade e ética.

1.4 Atividades realizadas na entidade de acolhimento

Embora a esfera da contabilidade financeira tenha constituído a área predominante do estágio, além das tarefas diárias usuais de uma empresa, houve oportunidade para exercer tarefas pontuais e para ter perceção de todas as restantes funções e tarefas, tal como a própria dinamização da empresa.

As atividades realizadas na entidade de acolhimento foram:

1. Receção de documentos

Receber documentos dos respetivos clientes em mãos, porém há alguns documentos contabilísticos que são recebidos por via digital.

2. Análise e interpretação dos diversos documentos contabilísticos em suporte físico e eletrónico

Após a receção de clientes, é importante analisar os diversos documentos contabilísticos para que haja uma contabilidade sem erros e organizada.

3. Organização e arquivo de documentos

Separação dos vários documentos, tais como as faturas, notas de crédito, notas de débito, extratos bancários e documentos de suporte a operações bancárias, recibos, informação proveniente da Administração Tributária e outros organismos.

São separados por diários (diário 63, extrato bancário, declaração de IVA, pagamentos diversos, despesas, compras, vendas) num dossier fiscal, em que toda a documentação está por ordem cronológica e por ordem alfabética.

No diário de Vendas, são integradas todas as vendas realizadas pelo cliente. No diário de Compras, abrange todas as faturas de fornecedores, referentes a compras suportadas pela entidade que estejam no âmbito da sua atividade. No diário de Despesas, são agregados todas os gastos da entidade que não estão diretamente ligados à sua atividade profissional, tais como, luz, água, deslocações, material de escritório ou até seguros. Quanto ao diário de Pagamentos diversos, o primeiro documento é sempre a folha de remunerações e são incluídos os documentos referentes a autoridade tributária (IRC, IRS, Taxa Social Única, entre outros), salários, planos prestacionais, todos os documentos bancários e folhas de comprovativo de pagamento. No diário da Declaração do Iva, apenas é arquivado esse mesmo documento. O diário 63, é uma estratégia interna, em que contabiliza todos os documentos lançados, mas que a empresa não tem em mãos. Após ser solicitado ao cliente toda a documentação em falta, a empresa confere o diário 63 e dá como recebida o respetivo documento.

A obrigação da organização e preparação do dossier fiscal está prevista nos artigos 130º do CIRC e artigo 129º do CIRS, deste modo, a empresa agrega a cada dossier a sua respetiva identificação/etiqueta e é arquivado no seu determinado sítio já pré-definido.

4. Classificação e enumeração de documentos

A enumeração de documentos é crucial, para que, caso haja necessidade no futuro de procurar um documento em específico, seja muito mais rápido e com a maior facilidade.

Muitas vezes quando se está a fazer a reconciliação bancária, ou até mesmo ver se uma fatura foi lançada pelo valor correto, basta ver no programa a numeração daquele documento.

A enumeração dos documentos é feita pelo mês, número do diário e número do lançamento (exemplo: 1.41.120).

5. Lançamento em programas informáticos apropriados

Após a etapa de organização dos documentos, procede-se ao lançamento dos mesmos no software *Primavera*, podendo este processo ser feito manualmente ou automaticamente através do software *PAA (Primavera Accounting Automation)*, que por sua vez está interligado.

De forma manual, para se efetuar um novo registo, no ecrã de lançamento, deve definir-se “Diário” e o “Nº de documento”, inserir a data e proceder ao registo contabilístico, inserindo as contas a debitar e a creditar, tendo em consideração o Plano de Contas do SNC, e o valor a débito e a crédito, devendo estes estar ambos saldados.

6. Conferência dos registos e análise da informação extraída

É relevante que, após todos os lançamentos, haja em atenção as contas dos fornecedores, os balanços e se todas as contas estão corretamente lançadas.

7. Reconciliação bancária

Esta operação tem como objetivo, em que todos os movimentos bancários apresentados no extrato, têm que estar obrigatoriamente lançados na contabilidade, para que deste modo, o saldo inicial e o saldo contabilístico final esteja semelhante ao documento bancário.

8. Organização, preparação e apuramento de documentos pessoais dos clientes para o envio das declarações de IVA/IRS/IRC

O Imposto sobre o Valor Acrescentado (IVA) é um imposto geral sobre o consumo de bens e serviços, é considerado como plurifásico pois incide em todas as fases do circuito económico. Este imposto não é cumulativo, visto que é pago pelos vários intervenientes do circuito económico. Todos os intervenientes no circuito económico têm a obrigação de liquidar o imposto através da seguinte fórmula: Imposto aplicado às suas operações ativas - Imposto aplicado às suas operações passivas.

As declarações do IRS E IRC são fundamentais para administração fiscal, dado que, desempenham papéis cruciais na arrecadação de receitas e na promoção da conformidade tributária.

Esta operação, de preparar e preencher as declarações do IVA, IRS e IRC, deu-me a oportunidade de aprofundar ainda mais o conhecimento no âmbito do estágio, e permitiu entender na prática a sua regulação e fiscalização, a justiça fiscal, o planeamento fiscal, a transparência, o incentivo à formalização, o impacto social e económico.

9. Preenchimento e envio do Modelo 10

O modelo 10 é uma declaração utilizada em Portugal para reportar rendimentos e as respetivas retenções na fonte relacionados a determinadas categorias de rendimento, como os de trabalho independente ou honorários.

A sua importância debruça-se sobre o seu comprimento legal, visto que é uma obrigação fiscal que deve ser apresentada anualmente, contribuindo para a regularização da situação tributária dos contribuintes; tem carácter informativo ao fisco, pois desta forma, permite à Autoridade Tributária (AT) acompanhar e verificar as informações dos rendimentos e das retenções na fonte e também influencia no cálculo de impostos, já que, ajuda no cálculo correto dos impostos a pagar, evitando coimas e penalizações por declarações incorretas.

10. Preenchimento do relatório único

O Relatório Único é um relatório eletrónico que descreve e pormenoriza a atividade social da empresa, relativamente a um ano em particular. Trata-se da apresentação da informação referente ao ano anterior de atividade, por parte do empregador, ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral. Permite a identificação do empregador, dos seus estabelecimentos, sede, volume de negócios, pessoas ao serviço, filiação sindical, prestação de trabalho suplementar, recurso a trabalhadores temporários e a prestadores de serviços, nº de horas trabalhadas por cada trabalhador, a sua categoria profissional, a sua atividade, a sua nacionalidade, faltas, entre outra informação.

Este relatório é composto por sete anexos:

- Anexo 0: Folha de rosto, onde estão os dados que identificam a entidade;
- Anexo A: Quadros de Pessoal;
- Anexo B: Fluxo de Entrada ou Saída de Trabalhadores;

- Anexo C: Relatório Anual da Formação Contínua;
- Anexo D: Relatório Anual de Atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho; • Anexo E: Greves;
- Anexo F: Prestadores de Serviços;

11. Conhecimento sobre diversos softwares de contabilidade, gestão e de plataformas oficiais

Como primeiro contacto com a profissão no âmbito da contabilidade, o conhecimento era escasso ou nulo. Esta atividade, mesmo sendo ela inevitável, foi um ponto que fomentou imenso o conhecimento em termos do programa *Primavera*, *Primavera Accounting Automation (PAA)*, *PHC*, site da Autoridade Tributária, Segurança Social e até mesmo do Excel.

Conhecer e ter “formação” em softwares de contabilidade é fundamental, pela sua eficiência, pela sua precisão, pela sua conformidade, pela integração, pela análise de dados e pelo mercado de trabalho, visto que, ter conhecimento sobre diversos softwares de contabilidade pode aumentar a empregabilidade e as oportunidades de carreira, já que hoje em dia muitas empresas procuram profissionais com habilidades específicas nessa área.

Como podemos ver no quadro de seguida elaborado, o procedimento interno da rotina contabilística da empresa, procura assegurar a implementação do processo, promover a melhoria do desempenho do processo e assegurar a realização das atividades.

As atividades realizadas de acordo com o procedimento interno da empresa são:

Procedimento Interno - Rotina Contabilística				
Atividade	Descrição	Documentos a consultar / ferramentas de trabalho	Registo	Executantes
Chegada de documentação	Até do dia 25 de cada mês são rececionamos os documentos contabilísticos referentes ao mês anterior. Todos os documentos que o cliente forneça à empresa, no âmbito dos serviços prestados, devem ser tratados com o máximo de cuidado. Serão devolvidos ou outra solução de acordo			
Controlar documentação	A documentação pode chegar em dossiers, em caixas ou em sacos. Os documentos podem chegar organizados de três maneiras: de acordo com o critério do cliente, por diários de contabilidade ou desorganizada.	CRM CONTAB.	CRM CONTAB - Contabilidade - Entrada	Técnico Administrativo
Arquivar provisoriamente	A documentação é colocada numa caixa rígida (arquivo de transação) identificada com o nome e nº do cliente a que diz respeito.	IT.01_CONT - Procedimentos de arquivo de documentação	CRM CONTAB - Contabilidade - Entrada (Terminar tarefa)	Técnico Administrativo
Preparar documentação	Todos os documentos são preparados por Diários de Contabilidade e colocados num dossier, com identificação do nome e nº do cliente, do período a que diz respeito. Eventual falta de documentação detetada, deverá ser remetida ao cliente.	IT.01_CONT - Regras de arquivo IT.02_CONT - Atribuição de diários SITOC (sistema de informação do técnico oficial de contas)	CRM CONTAB - Contabilidade - Arquivo	Técnico Oficial de Contas (TOC) Técnico Administrativo
Pedir documentação em falta	Caso seja detetada falta de documentos, deverá ser pedida ao cliente, sempre que possível por escrito.		CRM CONTAB - Contabilidade - Entrada CONT. 07 - Modelo de pedido de documentação	Técnico Administrativo
Lançar documentação	Integração dos documentos no software de contabilidade, seguindo as regras e legislação que regulamentam a atividade. Verificação objetiva/preliminar à evolução de contas.	CRM CONTAB_DOC_GENÉRICA - Tabela Normas e Legislação	Software PHC e CRM CONTAB - Contabilidade - Introdução	Técnico Oficial de Contas (TOC) Técnico Administrativo
Conferir	Conferência da conta de "Disponibilidades" (caixa e bancos). Conferência da conta de terceiros (clientes, fornecedores, Estado e outros). Conferência da evolução de contas (custos, compras e proveitos).	IT.04_CONT - Reconciliação Bancária Procedimentos ed arquivo de documentação	CRM CONTAB - Tarefas	Técnico Oficial de Contas (TOC)
Analisar e corrigir divergências	Para esta análise pode ser necessário consultar o cliente ou reverificar lançamentos realizados.	CRM CONTAB_DOC_GENÉRICA - Tabela Normas e Legislação		Técnico Oficial de Contas (TOC)
Preparar Balancetes ou Mapas de evolução de contas	Com o sucesso da atividade de conferência, passa a estar disponível a informação para a preparação do Balancete ou Mapa de Evolução de Contas.	CRM CONTAB_DOC_GENÉRICA - Tabela Normas e Legislação		Técnico Oficial de Contas (TOC)
Inspecionar trabalho	Após a preparação do balancete ou do mapa de evolução de contas, estes são submetidos a uma inspeção/verificação por parte do TOC, que procura garantir que o trabalho foi realizado em condições, cumprimento de todos os requisitos técnicos e legais.			
Preencher declarações fiscais	São preenchidas as respetivas declarações fiscais, de acordo com a especificidade de cada cliente. Após a submissão e impressão do comprovativo, procede-se ao arquivo dos documentos no dossier do cliente.		CRM CONTAB - Tarefas - Impostos	Técnico Oficial de Contas (TOC)
Apresentar contas	As contas são apresentadas ao cliente seguindo regras com ele estabelecido no mapa de controlo de inspeção e apresentação de contas. Este mapa, além de servir de guia para a execução desta atividade, serve também para a realização dos registos associados à sua boa execução, devendo nele ser registadas as datas que pretendem estar em conformidade com a periodicidade previamente estabelecida.	CONT.17 - Mapa de controlo de inspeção e apresentação de contas	CONT.17 - Mapa de Controlo de Inspeção e Apresentação de contas	Técnico Oficial de Contas (TOC)
Encerramento de contas	Procede-se ao encerramento de contas do exercício e preparação da documentação de evidência a situação económico-financeira da organização, designadamente a Demonstração de Resultados e Balanço. No software é registado e evidenciado a conclusão da tarefa de encerramento de contas. As declarações de fim do exercício, MOD22 e IES, são alojadas na base de dados, na pasta do respetivo cliente, para posterior consulta.	IT.03_CONT- Encerramento de contas	CRM CONTAB - Documentos do Cliente	Técnico Oficial de Contas (TOC)
Arquivo anual	Após realização do preenchimento declarativo relativamente ao período em análise (mensal ou trimestral), a pasta do cliente é colocada no Arquivo Anual, seguindo o critério definido da IT.01_CONT			Técnico Administrativo
Final	Fim da rotina contabilística			

Figura 2 – Procedimento Interno – Rotina Contabilística (Fonte: Exec)

1.5 Análise crítica do estágio

Após contextualizado o Estágio Curricular e os seus objetivos, bem como, descritas as diversas atividades realizadas no seu âmbito, é relevante que se faça uma análise retrospectiva do mesmo.

No que respeita aos estágios profissionais curriculares, na sua generalidade, considero que estes constituem uma mais-valia para aprofundar conhecimentos adquiridos no âmbito do percurso académico.

O estágio é uma fase fundamental para o desenvolvimento profissional dos futuros contadores e especialistas fiscais, ou até para qualquer outro ramo.

Felizmente tive a experiência de estagiar numa empresa que me proporcionou uma aprendizagem de diversas tarefas ligadas à contabilidade e fiscalidade, o que tornou um simples estágio, numa vivência bastante enriquecedora.

Considero importante realçar, ainda assim, os aspetos positivos como o acolhimento por parte de toda a equipa, a sua disponibilidade imediata, o interesse e a sua cooperação constante na minha integração, assim como, a boa relação entre a chefia e os colaboradores existindo por vezes reuniões com o propósito de traçar objetivos a cumprir, as tarefas sobre as quais cada um ficaria responsável, ou até mesmo pontos a melhorar para que todos se sentissem o mais confortáveis possível, contribuindo, desta forma, para o bom funcionamento da equipa. O único aspeto negativo relativamente ao estágio, é que os estágios curriculares são um trabalho não remunerado.

Desde o princípio existiu a preocupação para que todos os objetivos pré-definidos fossem alcançados da melhor maneira, neste sentido, acompanhei e realizei integralmente e com espírito pró-ativo todas as atividades solicitadas.

De uma forma geral, acredito que o balanço do estágio foi positivo quer a nível pessoal, quer a nível profissional. No entanto, é de salientar que, nenhuma teoria académica é suficiente para formar um brilhante e notável profissional e que cada entidade possui as suas próprias técnicas e ferramentas.

Concluo assim, que este primeiro contacto com a realidade profissional foi uma experiência satisfatória e que, com certeza, contribuirá no futuro para uma melhor integração.

PARTE II - ENQUADRAMENTO CONTABILÍSTICO

2. HARMONIZAÇÃO CONTABILÍSTICA

2.1 Harmonização Contabilística a sua respetiva evolução em Portugal

Esta Norma Contabilística e de Relato Financeiro tem por base a Normal Internacional de Contabilidade IAS 19 - Benefícios dos Empregados, adotada pelo Regulamento (CE) n.º 1725/2003, da Comissão de 21 de setembro, alterado pelos Regulamentos (CE) n.º 2086/2004, da Comissão, de 19 de Novembro, n.º 2238/2004, da Comissão, de 29 de Dezembro n.º 2236/2004, da Comissão, de 29 de Dezembro, n.º 211/2005, da Comissão, de 4 de Fevereiro e n.º 1910/2005, da Comissão, de 8 de Novembro.

Sempre que na presente norma existam remissões para as normas internacionais de contabilidade, entende-se que estas se referem às adotadas pela União Europeia através dos regulamentos publicados na sequência do Regulamento (CE) N.º 1606/2002, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de Julho e, em conformidade com o texto original do Regulamento (CE) n.º 1126/2008 da Comissão de 3 de Novembro.

A harmonização contabilística é o significado que Carsberg afirmou: “São raras as pessoas que trabalham em empresas multinacionais, e que estão algo envolvidas nos seus sistemas contabilísticos, que não tenham pensado quão bom seria se existisse uma linguagem contabilística universal. (...). Os contabilistas vivem numa espécie de Torre de Babel onde se fala línguas diferentes e onde diferem as 250 interpretações dos mesmos eventos e transações” (Carsberg, 1999).

Precedentemente à adoção do Sistema de Normalização Contabilística em 2009, a contabilidade portuguesa era regida pelo Plano Oficial de Contabilidade (POC), introduzido em 1977 (Decreto-Lei n.º 47/77, de 7 de fevereiro) pela Comissão de Normalização Contabilística. Era de aplicação obrigatória para todas as empresas, salvo as exceções de bancos, seguros e entidades públicas, pois estas regiam-se pelos seus próprios normativos. O POC não possuía uma norma intrínseca e detalhada que regulasse os benefícios dos empregados de forma equivalente à NCRF 28. Este dispunha de características pouco minuciosas, como o pouco aprofundamento do reconhecimento de passivos por benefícios pós-emprego, o insuficiente foco nas questões de benefícios de longo prazo, que em muitos casos dependiam de práticas internas das empresas, e o antiquado tratamento de provisões, alinhado com os princípios da prudência e do custo histórico.

As Diretrizes Contabilísticas emitidas pela CNC tinham como propósito tratar de forma flexível e simplificada as matérias não contempladas pelo POC, sendo que maioritariamente são baseadas nas normas do IASB, aproximando assim o normativo internacional. A necessidade de harmonização contabilística, sentida por todos os agentes a nível mundial, foi-se evidenciando pela crescente globalização dos mercados.

Após a implementação em Portugal do SNC em 2010 (Decreto-Lei n.º 158/2009), as normas contabilísticas portuguesas alinharam-se com as normas internacionais de contabilidade, proporcionando, dessa forma, uma maior transparência e comparabilidade nas demonstrações financeiras das empresas. Houve uma evolução para um normativo contabilístico internacional único, que, para além de facilitar de forma clara a

relação comercial e financeira das empresas — cujo número é indefinível — tornar-se-á num instrumento primordial para o desenvolvimento dos mercados e, conseqüentemente, das empresas, sendo as Normas Internacionais de Contabilidade um meio para alcançar a tão desejada harmonização contabilística (Van der Tas, 1988; Tay e Parker, 1990).

A adoção da NCRF 28 trouxe um modelo mais organizado, inspirado na IAS 19 (International Accounting Standards), o que significa que as disposições foram projetadas para refletir os princípios e as práticas internacionais estabelecidas pelo IASB (International Accounting Standards Board). Em consequência, a transmutação determina uma distinção clara entre os benefícios de curto e longo prazo, assim como entre planos de contribuição definida e planos de benefício definido. Um dos progressos mais

significativos foi o reconhecimento dos passivos relacionados com os benefícios pós-emprego e de longo prazo. Estes passivos são calculados com base em avaliações atuariais¹, que estimam o valor presente das obrigações futuras. Assim sendo, esta mensuração tem um impacto relevante no balanço das empresas, uma vez que reflete obrigações futuras que, antes da adoção do SNC, não eram reconhecidas de forma sistemática.

A NCRF 28 trata do reconhecimento, mensuração e divulgação dos benefícios concedidos aos empregados pelas empresas, como salários, férias, pensões e outros benefícios a longo prazo. Ao longo do tempo, esta norma tem evoluído significativamente, refletindo mudanças nas práticas contabilísticas nacionais e internacionais.

Outro elemento introduzido pela NCRF 28 foi o tratamento de ganhos e perdas atuariais, isto é, as diferenças que surgem entre os pressupostos usados nas avaliações atuariais e os valores reais que se verificam ao longo do tempo. Conforme a norma, estes ganhos e perdas são reconhecidos no outro rendimento integral, o que expressa que não afetam diretamente o resultado líquido do período, mas são apresentados no capital próprio. Além disso, as empresas passaram a reconhecer os custos relacionados com benefícios dos empregados de forma distribuída ao longo do período de trabalho, e não apenas no momento do pagamento dos benefícios.

Além de alterações no reconhecimento e mensuração, a NCRF 28 trouxe maiores exigências em termos de divulgação. As empresas têm a obrigação de fornecer informação detalhada sobre os seus planos de benefícios, incluindo os pressupostos atuariais utilizados, os montantes reconhecidos como passivos e as movimentações desses passivos ao longo do período. Isto visa aprimorar a transparência e permitir aos utilizadores das demonstrações financeiras compreenderem melhor as obrigações da empresa.

O IASB procedeu à normalização das práticas contabilísticas, com vista à harmonização da informação financeira, com o objetivo de desenvolver um conjunto de normas internacionais de contabilidade — as International Accounting Standards / International Financial Reporting Standards (IAS/IFRS) — para melhorar a qualidade, a comparabilidade e a clareza da informação financeira (Rodrigues, 2013).

Concisamente, a transição para o SNC e a aplicação da NCRF 28 obrigou inúmeras empresas a reverem as suas políticas de contabilização dos benefícios dos empregados. Embora tenha representado um avanço importante na contabilidade, a sua aplicação prática em Portugal não foi isenta de desafios. Em particular, empresas com planos de pensões de benefício definido tiveram de reconhecer, pela primeira vez, os passivos associados, o que resultou em ajustamentos significativos no seu balanço; empresas de menor dimensão apresentaram dificuldade em lidar com os cálculos exigidos para estimar os passivos futuros de benefícios definidos e, para as pequenas e médias empresas, esta adoção pode representar custos adicionais, uma vez que por vezes não têm capacidade interna para lidar com a complexidade das normas e precisam de recorrer a consultores externos.

2.2 Harmonização Contabilística da União Europeia

A harmonização contabilística na União Europeia (UE) refere-se ao processo de unificação e padronização das normas contabilísticas entre os países membros. O objetivo da harmonização é garantir a transparência, a comparabilidade e a consistência das informações em toda a UE, facilitando assim a integração e a mobilidade de capitais.

Nas últimas décadas, temos observado um colossal desenvolvimento da economia mundial. O capitalismo e a multinacionalização contribuíram para o aumento das transações comerciais e financeiras. Esta globalização originou questões acerca da informação financeira divulgada pelas empresas. Uma informação económica e financeira fiável e transparente é um elemento essencial para um mercado de capitais integrado e idóneo. A diversidade dos princípios e das regras contabilísticas que compõem a informação financeira das empresas, exigidas pela sua presença nas bolsas de valores internacionais, impossibilita a comparabilidade entre empresas de países diferentes (Duarte, *et al.* 2003).

No âmbito das normas Internacionais de Relato Financeiro, a UE considerou as IFRS para as empresas cotadas em bolsa desde 2005. Essas normas desenvolvidas pelo IASB, visam oferecer uma estrutura consistente para o relato financeiro.

No âmbito das diretivas europeias, a UE emite diretivas que orientam a elaboração das contas anuais e dos relatórios financeiros, como a Diretiva 2013/34/EU, que estabelece regras sobre a apresentação das contas para diferentes categorias de empresas. Esta diretiva do Parlamento Europeu, adotada em 26 de Junho de 2013, estabeleceu um quadro contabilístico para a apresentação de contas anuais e relatórios consolidados das empresas na UE. Desta forma, a presente diretiva tem em conta o programa “Legislar Melhor” da Comissão, nomeadamente a comunicação intitulada “Regulamentação inteligente na União Europeia”, que tem por objetivo conceber e assegurar uma regulamentação de mais elevada qualidade, respeitando simultaneamente os princípios da subsidiariedade (Jornal Oficial da União Europeia, 2013).

A harmonização contabilística da UE tem um impacto significativo na NCRF 28, especialmente em relação aos benefícios dos empregados em contratos que envolvem projetos de longa duração e têm uma grande complexidade, visto que é fundamental para a

¹ O cálculo atuarial utilizado na NCRF 28 envolve o uso de pressupostos financeiros (como taxas de desconto e aumentos salariais futuros) e demográficos (como taxas de mortalidade e de rotação dos trabalhadores). As variações nos pressupostos atuariais podem ter um impacto direto no montante do passivo reconhecido.

contabilização dos custos e das receitas ao longo do tempo, para refletir a realidade financeira da empresa. Ao adotar normas que se harmonizem com as diretrizes da UE, no espectro da NCRF 28, facilita a comparação das demonstrações financeiras entre entidades do sector que tenham contratos específicos como este em diferentes países da UE, e visa garantir que os relatórios financeiros reflitam a realidade económica, proporcionando informações claras e relevantes para investidores e outras partes interessadas. Por exemplo, se uma empresa de construção em Portugal que adota a NCRF 28 deve relatar claramente os custos com benefícios dos empregados, com a harmonização, essa prática é consistente com outras empresas da UE, permitindo que os empregados compreendam da forma mais correta os seus benefícios e aumentando a confiança na gestão da empresa. Se uma empresa em Portugal comparar os seus benefícios com os de uma empresa similar, a harmonização contabilística permite que ambas as empresas relatem benefícios de forma semelhante, facilitando a análise das melhores práticas.

As normas contabilísticas europeias ajudam as empresas a cumprir as exigências legais relativas aos benefícios dos empregados, o que é fundamental para evitar penalizações e promover um ambiente de trabalho justo.

A NCRF 28 é um exemplo de como as normas contabilísticas nacionais podem nivelar-se com a legislação e as diretrizes da UE, contribuindo para um ambiente de negócios mais integrado, eficiente, comparável e claro. Esse alinhamento não só melhora a confiança nas informações financeiras, como é fundamental para a sustentabilidade e para o fomento da Europa, resultando num fortalecimento da posição das empresas europeias num mercado global.

Foram desenvolvidos diversos estudos, que identificam e analisam os impactos decorrentes da aplicação das IFRS nas Demonstrações Financeiras das empresas e as consequências económicas.

Ashbaugh e Pincus em 2001, alegaram que as principais diferenças entre as normas nacionais de cada país e as normas internacionais centram-se na divulgação da informação e na mensuração dos ativos e passivos. Os autores julgam que as diferenças de divulgação e mensuração estão associados aos erros de previsão financeira dos analistas, e que o valor dos erros diminui nas empresas que adotam as IFRS, ou há uma melhoria após a sua adoção.

Marques em 2007, contemplou que os impactos das IFRS nas Demonstrações Financeiras das empresas são positivos, devido à utilização do Modelo do Justo Valor, uma vez que este é mais ajustado ao atual contexto contabilístico e empresarial, indicando uma influência considerável ao nível da informação contabilística e financeira produzida, na medida em que a sua utilização melhora a qualidade da informação, aumentado e dando mais relevo à utilidade da informação contabilística.

2.3 Harmonização Fiscal e a sua respetiva evolução em Portugal

A harmonização fiscal em Portugal refere-se ao processo de alinhar e coordenar as políticas fiscais com o objetivo de reduzir disparidades entre diferentes regiões e setores, promovendo a equidade e a eficiência económica.

A adesão de Portugal à UE em 1986 foi uma marca crucial, pois trouxe uma série de reformas fiscais. Desde então, o país começou a alinhar as suas políticas fiscais com as diretrizes europeias, especialmente no que diz respeito à harmonização do Imposto sobre o Valor Acrescentado (IVA) e à tributação das empresas.

Nos anos 2000, com a adoção do euro, Portugal implementou diversas reformas para simplificar o sistema fiscal, como a introdução de um novo código do IRS e a modernização da administração tributária, com o objetivo de aumentar a eficiência, combater a evasão fiscal e melhorar a arrecadação dos impostos de forma eficiente (Sarmiento *et al*, nd).

A crise financeira de 2008 levou a uma pressão acentuada para a harmonização fiscal, em que as medidas de austeridade exigidas por instituições internacionais resultaram em ajustes significativos nas políticas fiscais, com um maior enfoque na equidade e na eficiência do sistema tributário.

Nos últimos anos, Portugal tem-se concentrado em questões como a tributação digital e as políticas de sustentabilidade. A adaptação às novas diretrizes da UE, incluindo a digitalização da economia e a luta contra a evasão fiscal, tem sido uma constante prioridade. A introdução de medidas para simplificar o IRS e outros impostos facilitou o cumprimento das obrigações fiscais; por exemplo, a criação de declarações pré-preenchidas permitiu aos contribuintes uma experiência mais intuitiva e menos burocrática. O aumento da progressividade das taxas significou que as reformas introduzidas ao longo do tempo tornaram o sistema fiscal mais progressivo; por exemplo, a revisão das taxas do IRS em 2018 aumentou a carga tributária sobre os rendimentos mais altos. No âmbito do combate à evasão fiscal, foram implementadas medidas rigorosas que melhoraram a arrecadação e a justiça social, como a criação da “fatura da sorte”, que incentiva os consumidores a pedir faturas. A harmonização com normas europeias, como a adesão à UE, levou a uma maior uniformização das políticas fiscais, incluindo a implementação de regras comuns para o IVA (Sarmiento *et al*, nd).

A modernização do sistema fiscal, incluindo a simplificação do IRS, a tributação das empresas com ajustes nas taxas de imposto e os incentivos à sustentabilidade, é um testemunho da evolução fiscal em Portugal, refletindo mudanças sociais e económicas ao longo do tempo.

Existem índices que comprovam melhorias e avanços, tais como o aumento da receita fiscal. De acordo com a Autoridade Tributária, a receita fiscal aumentou cerca de 35% do PIB em 2014 para cerca de 35,8% em 2021, o que indica uma maior eficiência na capacidade de arrecadação. A redução da evasão fiscal foi visível após a implementação da “fatura da sorte”, com um aumento significativo no pedido de faturas; estima-se que em 2023 tenham sido distribuídos 3,26 milhões de euros entre os contribuintes e a formalização de negócios aumentou cerca de 10%. As taxas de imposto sobre as sociedades foram reduzidas em 2014 para 25% e em 2022 para 21%, com a previsão de serem reduzidas para 20% em 2025, visando aumentar a competitividade e atrair investimentos (Instituto Nacional de Estatística, GEE, 2024).

PARTE III - NCRF - 28 - BENEFÍCIOS DOS EMPREGADOS

3. Benefício dos empregados

3.1 Objetivos e âmbito da NCRF-28

O objetivo desta Norma Contabilística e de Relato Financeiro é o de prescrever a contabilização e a divulgação dos benefícios dos empregados. Segundo o §1, da NCRF 28, a Norma carece que uma entidade reconheça um passivo quando um empregado tiver prestado serviços em troca de benefícios de empregados a serem pagos no futuro e um gasto quando a entidade consumir o benefício económico derivado do serviço proporcionado por um empregado em troca dos benefícios do empregado (Comissão Nacional de Contabilidade, nd).

Com fundamento no §2 e §3, da NCRF 28, esta Norma deve ser empregue por um empregador na contabilização dos benefícios do empregado. Além de que, os benefícios aos quais esta Norma se aplica incluem segundo planos formais ou outros acordos formais entre uma entidade e empregados individuais, grupos de empregados ou seus representantes, segundo requisitos regais, ou através de acordos setoriais, pelo quais se exige às entidades para contribuírem para planos nacionais, estatais, sectoriais ou outro multi-empregador, ou então pelas práticas informais que deem início a uma obrigação construtiva, sendo que, isso acontece apenas quando a entidade não tem alternativa senão pagar benefícios aos empregados (Comissão Nacional de Contabilidade, nd).

A norma é influenciada pelas Normas Internacionais de Contabilidade (IAS/IFRS), especialmente na sua abordagem ao relato financeiro e à transparência, dando uma especial importância ao relato financeiro, que tem como finalidade fornecer informações úteis sobre a situação financeira, o desempenho e as alterações no património das entidades, ajudando a tomar decisões. Além disso, as entidades devem elaborar um conjunto de demonstrações financeiras, incluindo o balanço, demonstrações de resultados e a demonstração das alterações do património líquido, da forma mais clara e acessível possível, para que o objetivo da transparência seja cumprido.

3.2 Importância da NCRF-28 na atualidade

Os benefícios dos empregados são essenciais tanto para as empresas como para os próprios trabalhadores, desempenhando um papel estratégico na gestão de recursos humanos e tendo um grande impacto na produtividade, mesmo ultrapassando uma era em que as novas tecnologias permutam tudo e todos.

Dispor de benefícios atrativos ajuda as empresas a reter talentos qualificados, uma vez que, os candidatos não procuram apenas bons salários, mas também benefícios que proporcionam segurança, qualidade de vida e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Benefícios como planos de saúde, pensões, incentivos por mérito ou horas extras ajudam na diferenciação das empresas, e a redução da rotatividade, o que concede à empresa estabilidade e também cria uma relação de confiança e compromisso entre ambas as partes. Qualquer empresa que tenha os benefícios bem elaborados, irá reunir todas as condições para ter a satisfação dos empregados, e conseqüentemente, a taxa de motivação e produtividade irá aumentar e a taxa de absentismo diminuir.

Empregados que se sentem devidamente reconhecidos são menos propensos a conflitos laborais e ajudam a minimizar problemas relacionados a queixas, injustiças e insatisfações que podem gerar greves ou reclamações. A perceção de que a empresa se interessa pelo bem-estar coletivo, cria um elo emocional mais sólido e compacto, contribuindo para um ambiente de trabalho positivo, vantajoso e para uma cultura organizacional consistente.

Os benefícios pós-emprego, como planos de pensões e seguros de reforma incentivam os empregados a planear o futuro e criar estabilidade financeira para a reforma, permitindo que a empresa programe e projete sucessões e transições de carreira, fidelizando assim os empregados que estejam interessados em construir uma carreira a longo prazo dentro da empresa.

Na área fiscal, alguns benefícios podem ser utilizados pela empresa como estratégia, uma vez que certos benefícios podem ser dedutíveis para efeitos de Imposto de Rendimento Coletivo (IRC), reduzindo assim a carga tributária da empresa.

A maior importância é ter consciência de que os benefícios dos empregados não só proporcionam vantagens para os trabalhadores, mas também resultam em positivos tangíveis para as entidades.

3.3 Tipos de benefícios

É importante apresentar os vários tipos de benefícios dos empregados porque, embora estejam todos no âmbito da NCRF 28, cada categoria de benefício reúne características próprias que afetam diretamente a forma como as empresas devem reconhecê-los, mensurá-los e divulgá-los nas suas demonstrações financeiras. Deste modo, diferenciar os tipos de benefícios ajuda a assegurar que as empresas contabilizam adequadamente cada uma delas.

Os **benefícios de curto prazo** abrangem os salários, ordenados, contribuições para a segurança social, subsídios de férias, bónus, ausências permitidas a curto prazo (tais como a licença anual e licença por doença), participação nos lucros e gratificações e benefícios não monetários, tais como, cuidados médicos, alojamento, automóvel e bens ou serviços gratuitos. Porém, excluem-se destes benefícios os honorários pagos aos trabalhadores independentes, deslocações e estadas (exceto se forem pagas sob a forma de ajudas de custo), despesas com pessoal externo (segurança e vigilância) e despesas de representação dos órgãos sociais (NCRF 28, §9).

Os **benefícios pós-emprego** englobam os planos de pensões e outros benefícios de reforma, seguros de vida pós-emprego e cuidados médicos pós-emprego. Este tipo de benefício representa-se em acordos formais ou informais através dos quais a entidade proporciona benefícios acordados. Estes planos podem ser classificados de duas formas: planos de contribuição definida ou planos de benefícios definidos, dependendo dos termos e condições (NCRF 28, §24).

Nos **planos de contribuição definida**, a empresa compromete-se a pagar contribuições fixas ou variáveis a um fundo ou entidade externa como um plano de pensões sem garantir o valor dos benefícios futuros que o empregado irá receber na reforma. Esse valor final dos benefícios depende das contribuições feitas pela empresa e, por vezes, pelo próprio empregado, ou então do rendimento gerado pelo fundo ou pela entidade que gere essas mesmas contribuições. Existem algumas características importantes a realçar, tais como a obrigação da empresa em pagar apenas o montante das contribuições acordadas e uma vez feitas as contribuições, a empresa não tem nenhuma obrigação adicional; a incerteza que gere ao empregado, pois rendimento do fundo dependerá do sucesso dos investimentos do fundo de pensões (NCRF 28, §25).

Já nos **planos de benefício definido** a empresa compromete-se a pagar um valor específico após a reforma, independentemente do quanto contribuiu ao longo do tempo ou do rendimento do fundo de pensões. O montante do benefício é normalmente calculado com base numa fórmula que leva em consideração o salário final do empregado e o número de anos de serviço. As características associadas a este benefício, é a obrigação da empresa em assumir o risco e a responsabilidade de garantir que os benefícios acordados sejam pagos ao empregado na reforma e mesmo que o fundo ou os investimentos não tiverem um desempenho suficiente, a empresa é responsável ainda assim em cobrir o défice e também a incerteza para a empresa quanto ao valor final do passivo, uma vez que é a mesma que deve garantir o pagamento dos benefícios esperados (NCRF 28, §27).

Os **benefícios a longo prazo** compreendem as compensações por antiguidade, prémios por longos serviços, ausências permitidas de longo prazo (licença por serviços duradouros ou sabática), benefícios de jubileu ou por outro serviço duradouro, benefícios a longo prazo de incapacidade, participações nos lucros e gratificações pagáveis doze meses ou mais após o fim do período no qual os empregados prestam o respetivo serviço e remunerações diferidas pagas doze meses ou mais após o fim do período no qual seja obtida (NCRF 28, §42).

Os **benefícios de cessação de emprego** abrangem indemnizações, pagamentos de férias não gozadas, compensação de salário, benefícios de recolocação profissional, reforma antecipada e planos de pensão. Estes benefícios apresentam-se em paralelo relativamente aos outros benefícios, pois o acontecimento que dá origem a uma obrigação é a cessação em vez do serviço prestado (NCRF 28, §47).

Os **benefícios de remunerações em capital próprio**, embora não sejam estritamente um benefício dos empregados comum, a NCRF 28 pode tratar os planos de compensações em ações como parte dos benefícios dos empregados. Estes incluem opções que permitem ao empregado comprar ações da empresa a um preço pré-determinado após um certo período de tempo ou então as ações são concedidas aos empregados como parte de pacotes de remuneração.

3.4 Aspectos contabilísticos da NCRF-28

3.4.1 Reconhecimento e mensuração

Os aspetos contabilísticos dos benefícios dos empregadores são fundamentais para a gestão financeira de uma empresa. Existem benefícios diretos e indiretos sendo que, estes devem ser reconhecidos de acordo com as normas contabilísticas (IFRS ou GAAP), porém, geralmente são reconhecidos no momento em que a empresa se compromete a pagar ou a fornecer o benefício.

O reconhecimento e mensuração dos benefícios dos empregados ocupa um papel crucial na gestão financeira e no cumprimento das normas contabilísticas por parte das organizações. A correta contabilização é imprescindível para refletir adequadamente as obrigações e os gastos com o pessoal, garantindo a transparência e a fiabilidade das demonstrações financeiras. Além de assegurar o cumprimento dos princípios contabilísticos, o reconhecimento apropriado permite às empresas gerir eficazmente os seus passivos e prever os custos futuros. Além do mais, este processo também dá auxílio à tomada de decisões estratégicas dado que, os benefícios representam uma parte significativa dos custos operacionais e têm um considerável impacto no desempenho organizacional.

Em conformidade com a NCRF 28, esta Norma requer que as entidades divulguem a natureza e o montante dos benefícios de curto prazo oferecidos, as políticas de reconhecimento contabilístico e de mensuração usadas para esses benefícios e as provisões ou passivos significativos relacionados com os benefícios a curto prazo.

3.4.1.1 Benefícios de curto prazo

Os benefícios de curto prazo são aqueles que devem ser liquidados no prazo de doze meses após o final do período de relato em que o empregado presta o/os serviço/s durante um período contabilístico.

Em termos contabilísticos, são reconhecidos como um passivo (acréscimo de gastos) após a dedução da quantia paga, ainda assim, se a quantia paga exceder a quantia não descontada dos benefícios, a entidade deve reconhecer esse excesso como um ativo (gasto antecipado). Contudo, são reconhecidos como um gasto no período em que os serviços são prestados. Desde modo, há a garantia de que os gastos são reconhecidos no período correto, respeitando o princípio da especialização dos exercícios (NCRF 28, §11).

Por exemplo, se um empregado prestar serviços durante o mês de dezembro, mas o pagamento do salário ocorrer em janeiro, a entidade deve reconhecer o salário como um passivo e o serviço prestado como um gasto no período em que ocorreu.

Reconhecimento do salário:

D: Gastos com o pessoal (Demonstração de Resultados) **632**

C: Salários a pagar (Balanço - Passivo) **2312**

No que respeita aos subsídios de férias e aos dias de férias acumulados que ainda não foram gozados, de acordo com a NCRF 28, a entidade deve reconhecer um passivo e um gasto pela obrigação de pagar os subsídios e conceder as férias já usufruídas pelos empregados. Enquanto que, as férias adquiridas, mas ainda não gozadas, representam um direito acumulado pelos empregados, que deve ser contabilizado como um passivo, pela razão de que há uma obrigação presente de conceder essas férias ou pagar os respetivos subsídios.

Reconhecimento do direito a:

D: Gastos com o pessoal/Subsídios de férias (Demonstração de Resultados) **632**

C: Subsídio de férias a pagar (Balanço - Passivo) **2312**

Reconhecimento do subsídios de férias pago:

D: Subsídio de férias a pagar (Balanço - Passivo) **2312**

C: Caixa/Banco (Balanço - Ativo) **11/12**

Sobre os bónus, recompensas e participações de lucros que dependem do desempenho dos empregados ou da empresa são geralmente pagos após a avaliação dos resultados anuais ou do desempenho individual.

Segundo a NCRF 28, a entidade deve reconhecer como um passivo quando há uma obrigação contratual ou uma prática estabelecida que crie uma expectativa de que esses montantes serão pagos, ou então quando a quantia a ser paga pode ser estimada com fiabilidade.

Reconhecimento de uma estimativa de bónus ou participação nos lucros no final do período de relato:

D: Gastos com o pessoal - Bónus / Participação nos Lucros (Demonstração de Resultados) **632**

C: Bónus a pagar / Participação nos lucros a pagar (Balanço - Passivo) **2313**

Reconhecimento do pagamento:

D: Bónus a pagar / Participação nos lucros a pagar (Balanço - Passivo) **2312**

C: Caixa/Banco (Balanço - Ativo) **11/12**

No caso dos benefícios por doença de curto prazo, os valores pagos aos empregados são geralmente pagos dentro de um prazo de doze meses.

Caso os empregados se encontrem ausentes por doença e a entidade tiver a obrigação de continuar a pagar a remuneração, a mesma deve reconhecer o gasto no período de ausência do empregado. Neste caso, não há diferença no tratamento contabilístico em comparação com os salários pagos em condições normais.

Reconhecimento durante o período de ausência por doença:

D: Gastos com o pessoal - Salários (Demonstração de Resultados) **632**

C: Salários a pagar (Balanço - Passivo) **2312**

Os benefícios não monetários, tais como, a concessão de automóveis da empresa, refeições subsidiadas ou seguros de saúde são concedidos como um aglomerado à sua remuneração. A entidade deve reconhecer esses benefícios como um gasto quando o empregado presta um determinado serviço que dá origem ao direito de usufruir do mesmo.

Por exemplo, se a entidade decidir pagar um seguro de saúde anual aos seus colaboradores, o custo do seguro deve ser reconhecido como um gasto ao longo do ano à medida que os empregados beneficiam do serviço.

Reconhecimento do seguro de saúde mensal:

D: Gastos com o pessoal - Benefícios não monetários (Demonstração de Resultados) **638**

C: Seguradoras a pagar (Balanço - Passivo) **22**

Reconhecimento do pagamento à seguradora:

D: Seguradoras a pagar (Balanço - Passivo) **22**

C: Caixa/Banco (Balanço - Ativo) **11/12**

Os benefícios de curto prazo são um elemento importante no reconhecimento dos custos com o pessoal e o seu tratamento contabilístico deve assegurar que os gastos são reconhecidos no período em que os serviços são prestados. Este processo é fundamental para garantir a apresentação correta das demonstrações financeiras conforme os princípios contabilísticos aplicáveis, de forma a que a entidade tenha uma visão mais fiável das suas obrigações para com os seus colaboradores.

3.4.1.2 Benefícios pós-emprego

Os benefícios pós-emprego são geralmente reconhecidos como passivos na contabilidade da empresa, isto inclui tanto as obrigações de pensão como outros benefícios futuros.

Relativamente a despesas relacionadas com os benefícios, são reconhecidos no resultado do exercício refletindo o custo do benefício para o período. A determinação do valor dos passivos, requer avaliações atuariais que, consideram fatores como a expectativa de vida, taxas de desconto e a probabilidade de adesão aos benefícios.

Este abrange os planos de contribuição definida e os benefícios definidos, porém, têm reconhecimento contabilísticos diferentes. Enquanto nos planos de contribuição definida as contribuições feitas pela empresa são reconhecidas como uma despesa no período em que os serviços dos empregados são prestados, sem necessidade de provisão para obrigações futuras, nos benefícios definidos o custo deve ser reconhecido ao longo da vida do empregador, considerando tanto as contribuições quanto as obrigações futuras com base nas avaliações atuariais (NCRF 28, §28).

Reconhecimento da contribuição definida:

D: Despesas com contribuições (Resultado)

C: Caixa/Banco (ou passivo, se não for pago imediatamente)

Reconhecimento do benefício definidos

D: Despesas com benefícios (Resultado)

C: Provisão para benefícios (Passivo)

Resumidamente, na contribuição definida existem pagamentos regulares, reconhecimentos imediatos, sem obrigações futuras e apresentam uma menor complexidade. Nos benefícios definidos, existe obrigações futuras, existem cálculos atuariais e passivos, sendo que os passivos têm que ser reconhecidos, havendo uma maior complexidade e custos associados (NCRF 28, §39 §41).

3.4.1.3 Benefícios de longo prazo

Os benefícios de longo prazo são reconhecidos como um passivo relativamente ao valor presente das obrigações de benefícios definidos à data do balanço e à quantia menos o justo valor à data do balanço dos ativos do plano, dos quais as obrigações devem ser liquidadas diretamente (NCRF 28, §44).

Noutros casos, como o custo dos serviços correntes, os custos de juros, o retorno esperado em quaisquer ativos do plano e sobre qualquer direito de reembolso reconhecido como um ativo, ganhos e perdas atuariais, custos de serviços passados e o efeito de quaisquer cortes ou liquidações, a entidade deve reconhecer o total líquido como gasto ou rendimento, exceto na medida em que outro NCRF exija ou permita a sua inclusão no custo de um ativo (NCRF 28, §45).

Porventura, nos benefícios de incapacidade de longo prazo, existem duas situações distintas. Caso o nível do benefício dependa da duração do serviço, a obrigação surge quando o serviço é prestado e a mensuração dessa obrigação reflete a probabilidade desse pagamento ser obrigatório e a duração do tempo o qual se espera que o pagamento seja feito. Caso o nível do benefício seja o mesmo para qualquer empregado inválido

independentemente dos anos de serviço, o custo esperado dessas benefícios é reconhecido quando ocorre o acontecimento que causa a incapacidade de longo prazo (NCRF 28, §46).

Por exemplo, caso a empresa conceda um prémio de cinco mil euros aos empregados por completarem 10 anos de serviço.

Reconhecimento da obrigação

D: Despesa com prémios 5,000€ **63**

C: Prémios de longo prazo (Passivo) 5,000€ **231**

Reconhecimento do pagamento

D: Prémios de longo prazo (Passivo) 5,000€ **231**

C: Caixa/Banco 5,000€ **11/12**

3.4.1.4 Benefícios de cessação de emprego

A NCRF 28 aborda a contabilização de benefícios de cessão de emprego, em que estes se referem a pagamentos a empregados quando eles já se encontram independentes da empresa, mas mesmo assim, a contabilização envolve vários aspetos importantes.

As obrigações relacionadas a benefícios de cessação devem ser reconhecidas quando a empresa se compromete a pagar os benefícios, em que já existe a aprovação do plano formal de rescisão.

A entidade deve reconhecer os benefícios como um passivo e um gasto quando a entidade se compromete a cessar o emprego antes da data normal de reforma, ou a proporcionar benefícios de cessação de forma a encorajar a saída voluntária do colaborador (NCRF 28, §48).

Numa primeira etapa, é necessário calcular o valor presente das obrigações de pagamento relacionadas à data de cessação, isto deve incluir, o montante a ser pago, a expectativa de tempo até o pagamento e a taxa de desconto apropriada.

Numa segunda etapa, registar a obrigação como um passivo no balanço patrimonial e, caso haja um benefício económico futuro associado reconhecer como um ativo. As despesas com os benefícios de cessação de emprego, devem ser reconhecidas no resultado do período em que a empresa se comprometeu a pagar os benefícios.

Por exemplo, se uma empresa demitir dez empregados com direito a uma indemnização de cinco mil euros cada, a totalidade da obrigação é de cinquenta mil euros.

Reconhecimento da obrigação da indemnização:

D: Reconhecer a despesa de 50.000€ mil euros (Resultado) **632**

C: Registrar um passivo de 50.000€ mil euros (Balanço) **231**

Reconhecimento do pagamento da indemnização:

D: Pagamento de indemnizações (Passivo) **231**

C: Caixa/Banco **11/12**

3.5 Aspetos Fiscais da NCRF-28

3.5.1 Tratamento Fiscal

É impreterível entender o funcionamento do sistema fiscal português visto que os impostos que cobrados são um fator determinante na tomada de decisão que pode afetar tanto as expectativas dos contribuintes como as do setor empresarial.

Pereira, no contexto do sistema fiscal refere que “A chamada noção clássica de sistema fiscal, será de considerá-lo como o conjunto de impostos vigentes num determinado país ou espaço geográfico, remetendo-se à legislação fiscal existente. No entanto, as formas como os impostos se podem organizar varia muito de país para país” (Pereira M. H., 2009).

Os aspetos fiscais relacionados com a NCRF 28 dependem da forma como os benefícios são tratados no âmbito da legislação tributária portuguesa, embora se estabeleça regras para o reconhecimento contabilístico, é importante considerar que o tratamento fiscal pode diferir.

Os benefícios fiscais devem ser reconhecidos quando há probabilidade de a entidade receber o benefício e o valor poder ser mensurado de forma viável.

Refere a CRP, no art.º 103, a noção que “o sistema fiscal visa a satisfação das necessidades financeiras do Estado e outras entidades públicas e uma repartição justa dos rendimentos e riqueza”, sendo os impostos “criados por lei, que determina a incidência, a taxa, os benefícios

fiscais e as garantias dos contribuintes”, não podendo ninguém ser “obrigado a pagar impostos que não hajam sido criados nos termos da Constituição Portuguesa, que tenham natureza retroativa ou cuja liquidação e cobrança se não façam nos termos da lei” (Costa, L. 2017).

O valor dos benefícios fiscais devem ser mensurados com base no valor presente dos benefícios esperados o que implica considerações de taxas de desconto adequadas, condições ou restrições. Além do mais, os benefícios fiscais devem ser apresentados separadamente nas demonstrações financeiras, de forma a proporcionar uma visão mais clara do impacto no desempenho financeiro da empresa. As estimativas realizadas sobre os benefícios fiscais devem ser revistas periodicamente e deve-se ter em consideração os ajustes que devem ser feitos caso as condições se alterem.

A NCRF 28 visa estabelecer princípios para o reconhecimento, mensuração e divulgação de benefícios fiscais, assegurando que as entidades contabilizem os impactos financeiros de incentivos e isenções fiscais de forma correta, além de que, é essencial que o tratamento fiscal esteja alinhado com a legislação fiscal vigente.

3.5.1.1 Benefícios a curto prazo

Os benefícios a curto prazo referem-se a todos os pagamentos que a entidade deve realizar a empregados dentro de um ano após o término do período em que os serviços foram prestados. Estes devem ser reconhecidos como despesas no resultado do exercício em que os serviços são prestados e o valor a ser reconhecido deve corresponder ao montante que a entidade pretende pagar.

Os salários e outros benefícios pagos aos empregados estão predispostos a Impostos sobre o Rendimento (IRS) e contribuições para a Segurança Social calculadas com base nas taxas vigentes. Além dos impostos que estão sujeitos, estes estão expostos a um processo designado de retenção na fonte, ou seja, a entidade deve reter os impostos para que estes sejam deduzidos diretamente no rendimento antes do pagamento ser feito ao contribuinte. O objetivo deste processo é garantir que os impostos são pagos de forma antecipada evitando a evasão fiscal e facilitando a arrecadação pelo Estado.

Por exemplo: Caso o salário bruto de um contribuinte seja 2,000€, a entidade deve reter 400,00€ (20%) para o IRS e 220,00€ para a Segurança Social e apenas é pago ao empregado o seu salário líquido de 1380,00€.

Existem vantagens que advém deste processo, tais como, o contribuinte não ter a preocupação de pagar grandes quantias em impostos no final do ano e há a garantia que o Estado recebe os impostos de forma mais consistente.

3.5.1.2 Benefícios pós-emprego

Os benefícios pós-emprego são como no caso de reforma, por invalidez ou velhice em que a idade mínima de 66 anos, pensões e indemnizações, em que o seu tratamento fiscal pode variar dependendo da legislação vigente.

Os rendimentos recebidos a título de reforma estão geralmente sujeitos ao Imposto de Rendimento (IR), porém, podem ter isenções ou reduções, dependendo de fatores como a idade ou tempo de contribuição. No âmbito da Segurança Social, o benefício de reforma também podem ter grande influência na sua contribuição condicionando a base de cálculo (Ministério das Finanças, 2024; Instituto da Segurança Social, 2023; Direção Geral da Segurança Social, 2023).

Reforma por invalidez

1. Contribuições

- Trabalhadores por conta de outrem: a contribuição é dividida entre o empregado (11%) e o empregador (23,75%).
- Trabalhadores independentes: a contribuição é 21,4% sobre os rendimentos declarados.

2. Cálculo da reforma: o valor da reforma por invalidez é calculado com base na média das contribuições ao longo da vida laboral, aplicada a um coeficiente que varia conforme os anos de contribuição

Reforma por velhice

1. Contribuições

- Trabalhadores por conta de outrem: as contribuições são descontadas diretamente do salário, sendo 11% do empregado e 23,75% da entidade.
- Trabalhadores independentes: a contribuição é baseada nos rendimentos declarados com a taxa de 21,4%.

2. Cálculo da reforma: assim como na reforma por invalidez, o valor é determinado pela média das contribuições ao longo da vida, utilizando um coeficiente que varia de acordo com o total de anos de contribuição, geralmente entre 0,8 e 1.

No caso dos benefícios por indemnização, quando um empregado é despedido sem justa causa, a indemnização a receber é considerada rendimento tributável, sujeitando-se ao Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares. A indemnização é calculada com base no tempo de serviço e no seu salário, porém, existe um limite máximo para essa indemnização, segundo o art.º 366 alínea nº 1 do Código de Trabalho, inclui o

limite de 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de serviço. No âmbito da carga fiscal, a indemnização é adicionada ao rendimento global do trabalhador para o ano fiscal e é tributada conforme as taxas do IRS.

Quanto às contribuições definidas, os benefícios concedidos são dedutíveis para efeitos fiscais no ano em que são pagas e desse modo reduz o lucro tributável da empresa, contudo a empresa tem mais previsibilidade nos custos já que as contribuições são fixas.

Enquanto que nos benefícios definidos, as contribuições também podem ser dedutíveis para fins fiscais, o que significa que a empresa pode reduzir a sua base tributável.

Num cenário em que uma empresa estabelece um plano de pensão anual no valor de 10,000€, esse valor é contabilizado como despesa e é dedutível do lucro tributável da empresa.

3.5.1.3 Benefícios a longo prazo

Os benefícios a longo prazo englobam compensações por antiguidade, prémios por longos serviços, ausências de longo prazo, benefícios por incapacidade, participação nos lucros e bónus, entre outros. Estes benefícios são pagos ao fim do período de doze meses ou mais em que o trabalhador prestou o respetivo serviço.

No caso de licença sabática, se esta for remunerada, o valor recebido pelo empregado pode ser tributado como rendimento conforme a legislação fiscal aplicável e a empresa deve proceder à retenção na fonte do imposto. Caso esta licença não seja remunerada, não há implicações fiscais diretas para o empregado. No setor empresarial, os custos associados à substituição de um empregado em licença sabática, podem ser considerados despesas dedutíveis para a empresa.

Relativamente ao bónus como benefício a longo prazo, em Portugal é considerado um rendimento de trabalho, sendo tributável conforme a taxa progressiva aplicável. O bónus deve ser sujeito a retenção na fonte de IRS que é realizado pela empresa, conforma as tabelas de retenção em vigor que dependem do montante do bónus e da situação fiscal do trabalhador. Em Portugal, os bónus são tributados como rendimentos da categoria B no âmbito do IRS, e a taxa de retenção é de 25% pela entidade conforme previsto na alínea b) do nº1 do artigo 101º do CIRS. Para além disso, o bónus também está sujeito a contribuições para a Segurança Social, tanto por parte do trabalhador como da empresa.

Por exemplo, se uma empresa pagar um bónus de 3,000€ a um empregado, 750,00€ ficarão retidos na fonte e 330,00€ será para a Segurança Social, posto isto, o empregado apenas receberá o restante (valor líquido) que deverá juntar ao seu rendimento para ser declarado no IRS.

3.5.1.4 Benefícios de cessação de emprego

No âmbito dos benefícios de cessação de emprego, poderão existir indemnizações, seguro pós emprego ou planos de saúde.

Em termos de IRS, as indemnizações pagas são consideradas remunerações do trabalhador, ou seja, rendimento do trabalho conforme a alínea e) nº3 do artigo 2º do CIRS.

De acordo com o nº4 do artigo 2º do CIRC, as importâncias recebidas independentemente do título estão sujeitas a imposto. Para aqueles que exercem funções de gestão pública ou são administradores ou gerentes de pessoas coletivas, a tributação aplica-se sobre a totalidade do valor recebido. Para outras categorias de trabalho, só a parte que excede um determinado valor está sujeita a imposto, sendo que este valor é calculado através da média das remunerações recebidas nos últimos 12 meses multiplicada pelo número de anos de serviço. No caso da criação de um novo vínculo profissional, após os 24 meses, há alterações na forma como as importâncias são tributadas, permitindo isenções ou ajustes.

De acordo com o nº6 do artigo 2º do CIRS, o regime de exclusão de tributação não é aplicável às importâncias relativas aos direitos vencidos durante os contratos, designadamente remunerações por trabalho prestado, férias, subsídios de férias e de natal. Em contrapartida, o nº7 do artigo 2º do CIRS, estabelece que as importâncias referidas no nº4 são também tributadas pela totalidade quando o sujeito passivo tenha beneficiado nos últimos 5 anos, da não tributação total ou parcial nele previsto.

Concluindo, será tributado como rendimentos da categoria A pelo seguinte cálculo:

Rendimento tributável = Valor da indemnização - valor médio das remunerações regulares sujeitas a impostos auferidas nos últimos 12 meses² x Nº de anos de serviço / 12

3.5.2 Divulgação dos benefícios dos empregados

A divulgação da NCRF 28 é crucial para a contabilidade, pois promove a transparência, padronização, conformidade e confiabilidade nas informações financeiras, beneficiando desta forma as entidades e os investidores e outras partes interessadas.

A transparência nas informações financeiras auxilia na compreensão dos investidores e partes interessadas da verdadeira situação financeira das entidades, criando assim confiança nas suas operações. A padronização dos relatórios financeiros facilita a comparação entre as

² Remuneração tributável é considerado a remuneração mensal somando as férias, subsídios de férias, subsídio de Natal e outras remunerações regulares, pagos durante o ano fiscal em apreciação.

diferentes entidades e setores, podendo assim analisar e comparar o desempenho financeiro de empresas distintas eficazmente. A NCRF 28 ajuda a garantir que as entidades estejam em conformidade com as normais fiscais e contabilísticas evitando problemas legais e multas. Por fim, através de informações claras e consistentes há um aumento de credibilidade das demonstrações financeiras, fundamental para a tomada de decisão por parte das entidades.

Um inquérito feito por parte de Irina Ribeiro a Técnicos Oficiais de Contas Portuguesas de 19 de janeiro a 28 de fevereiro numa amostra de 505 pessoas, evidencia o impacto das NCRF nas diferentes fases do processo contabilístico, em que neste âmbito apenas é importante realçar o resultado do inquérito no âmbito da divulgação.

		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Acumulada
Divulgação	Nenhum impacto	4	0,8%	1,4%	1,0%
	Pouco impacto	25	5,0%	8,6%	11,6%
	Algum impacto	86	17,0%	29,6%	52,2%
	Muito impacto	169	33,5%	58,1%	97,6%
	Sem opinião	7	1,4%	2,4%	100,0%
		291	57,6%	100,0%	
	Total	214	42,4%		
Missing Values				505	100,0%
Total					

Tabela 3 – Impacto da divulgação das NCRF em Portugal (Fonte: Irina Raquel Pinheiro Ribeiro)

Embora não seja especificamente um inquérito sobre a divulgação dos benefícios dos empregados, este mesmo abrangendo todas as NCRF, numa perspetiva mais ampla, também envolve a NCRF 28.

Segundo o inquérito, concluiu-se que a divulgação destaca-se entre os TOC, que a consideram como a fase mais afetada, uma vez que as NCRF são mais exigentes no que toca à divulgação de informação (Ribeiro, 2010).

Indo mais ao encontro da NCRF 28, esta Norma não exige divulgações específicas acerca dos benefícios a curto prazo dos empregados (§56 da NCRF 28). No entanto, outras normas podem exigir divulgações como é o caso da NCRF 5 - Divulgações de Partes Relacionadas, em que exige divulgações acerca de benefícios dos empregados para o pessoal chave da gerência (§12 da NCRF 5) ou até a NCRF 1 - Estrutura e Conteúdo das Demonstrações Financeiros, exige a divulgação de gastos com os benefícios dos empregados (§137 e 43 da NCRF 1).

No que respeita aos benefícios pós-emprego, a NCRF 28 refere que a entidade carece da obrigação em divulgar a quantia reconhecida como um gasto no que respeita a planos de contribuição definida (§57 da NCRF 28). Ainda assim, refere que sempre que exigido pela NCRF 5, a entidade deve divulgar informação a respeito das contribuições realizadas para os planos de contribuição definida do principal órgão de gerência (§58 da NCRF 28). No que refere aos planos de benefícios definidos dos benefícios pós-emprego, os requisitos de divulgação debruçam-se sobre as características dos planos de benefícios definidos e os riscos a eles associados, sobre os valores das demonstrações financeiras resultantes dos planos e como os planos podem afetar o valor, a época e a incerteza dos fluxos de caixa futuros da entidade (IAS 19).

Quanto aos benefícios de longo prazo, a NCRF 28 refere que a entidade deve divulgar a natureza dos benefícios, a quantia das suas obrigações e o nível de cobertura das responsabilidades à data do relato, como também a quantia de quaisquer ganhos ou perdas atuariais no período corrente e as políticas contabilísticas para tais ganhos ou perdas atuariais (§ 59 da NCRF 28).

Por fim, no que concerne aos benefícios de cessação de emprego, a NCRF 28 refere que a entidade deve divulgar a natureza dos benefícios, a política contabilística aplicada, a quantia das obrigações e o nível de cobertura da responsabilidade à data do relato (§ 60 da NCRF 28).

Como podemos ver na figura abaixo, a conduta da divulgação condicional e é influenciada por diversos fatores:



Figura 2 - Esferas envolvente à conduta da divulgação (Fonte: Elaboração Própria)

Todas as esferas estão associadas ao ambiente e à conduta da divulgação, sendo os factos económicos a base da contabilidade, o ambiente e a maneira de como estão agregados é fundamental para a definição do sistema contabilístico, sendo a divulgação uma das ferramentas para atingir esse fim.

O funcionamento em consonância dos fatores como a cultura, o sistema legal, os vínculos políticos e económicos, o sistema de financiamento das entidades e as relações entre contabilidade e fiscalidade, criam um ambiente favorável para uma globalização e sucesso das empresas.

3.5.3 Implicações do IRC

Em sede do IRC alguns benefícios são considerados com variações patrimoniais negativas e vão deduzir-se ao rendimento que irá ser tributado, reduzindo consequentemente o montante que as organizações terão que pagar ao Estado. As empresas podem deduzir certos benefícios dos empregados como despesas operacionais, mas a forma como esses benefícios são contabilizados e deduzidos garantem uma mensuração mais precisa.

De acordo com o Art.º 23, nº1, alínea c) do CIRC, são consideradas perdas “os encargos de natureza administrativa, tais como (...) pensões ou complementos de reforma, (...) seguros, incluindo os de vida (...), contribuições para fundos poupança-reforma, contribuições para fundos de pensões e para quaisquer regimes complementares de segurança social.”, quando são documentadas adequadamente (Art.º 42, nº1, alínea g) do CIRC).

3.5.4 Contribuições para a Segurança Social e IRS

Em sede de IRS, os benefícios são enquadrados nos rendimentos de categoria A, ou seja, rendimentos de trabalho dependente, pois compõem “as importâncias despendidas, obrigatória ou facultativamente, pela entidade patronal com seguros e operações do ramo «vida», contribuições para fundos de pensões, fundos de poupança-reforma ou quaisquer regimes complementares de segurança social” (Art.º 2, nº3, alínea 3) do CIRS).

Os rendimentos de trabalho dependente estão sujeitos a tributação em sede de IRS, no que respeita a cada um dos colaboradores. O IRS sofreu alterações nas taxas progressivas, o que significa que as taxas de imposto aumentam à medida que o rendimento do contribuinte aumenta, afetando assim a tributação de salários e benefícios recebidos pelos colaboradores.

O Código contributivo da Segurança Social, alarga a base de incidência das contribuições, passando a incidir em todos os tipos de remunerações e benefícios postos à disposição do colaborador. As taxas de contribuição para a segurança social variaram ao longo dos anos, afetando o custo total dos benefícios, sendo as contribuições calculadas sobre a totalidade dos rendimentos, incluindo salários e alguns benefícios.

3.5.5 Provisões e Dedutibilidade Fiscal

As provisões e a dedutibilidade fiscal nos benefícios dos empregados são pontos importantes para a gestão financeira e contabilística das empresas. As provisões são reservas financeiras que as empresas fazem para cobrir despesas futuras previstas, como bónus, férias e outras obrigações relacionadas aos empregados.

O reconhecimento é feito após a existência de uma obrigação presente como resultado de eventos passados, sendo provável que uma saída de recursos seja necessária para liquidá-la. Muitas despesas relacionadas aos benefícios podem ser dedutíveis, porém para que haja reconhecimento de uma provisão é necessário de que o valor seja estimado de forma confiável.

As provisões devem ser analisadas em cada data de relato e ajustadas para refletir as melhores estimativas atuais.

O correto reconhecimento e mensuração das provisões são cruciais para apresentar uma imagem fiel da situação financeira da empresa influenciando decisões de gestão, por isso, deve-se ter em atenção os fatores como o tempo, a incerteza e as possíveis variações de custo.

De seguida, apresento alguns exemplos práticos de provisões que poderão eventualmente existir no âmbito da NCRF 28.

Provisão de férias:

Uma empresa deve reservar um valor para as férias dos funcionários, sendo que a empresa deverá reconhecer essa obrigação como um passivo.

Provisão para licença de maternidade:

Uma funcionária está grávida e a empresa espera que a sua ausência seja de 120 de licença de maternidade. Deverá calcular a sua provisão para cobrir os custos da licença (salário x 4 meses).

Provisão de salários:

A empresa deve criar uma provisão de salários mensais, sendo que, se 10 funcionários receberem 3,000€, a provisão mensal será no valor de 2,500€.

Provisão para reforma:

A empresa promete um plano de aposentação, e estima que, no futuro, terá um custo total de 50,000€. A empresa reconhece uma provisão desse montante, que será ajustada conforme novas informações se tornem disponíveis e relevantes.

Provisão de bónus:

Se a empresa decidir pagar um bónus no valor de 12.00€, deve prever esse valor ao longo do ano, por exemplo, a sua provisão ser 1.000€ mensalmente.

Em todos os exemplos anteriormente referidos, a sua dedutibilidade fiscal é total, ou seja, todos os benefícios são dedutíveis e desse modo, pode ser deduzida e reduzir a carga fiscal, o que resultará num impacto positivo para o seu fluxo de caixa.

3.5.6 Documentação e Justificação

A documentação e a justificação dos benefícios dos empregados são fundamentais para garantir transparência e conformidade nas práticas de recursos humanos.

Atualmente, verifica-se uma envolvimento constante e crescente entre a entidade e o meio que a rodeia, tendo a contabilidade a responsabilidade de captar, medir, avaliar e classificar acontecimentos e transações financeiras.

Podemos assim considerar a contabilidade, como uma disciplina no campo das ciências da informação, pois esta de alguma forma, está incumbida de transmitir informação aos seus colaboradores. A sua relevância é avaliada em função da utilidade que a informação tem para os seus destinatários.

Desde o séc. XX, evoluímos de utilizadores centrados no interior das organizações para utilizadores externos às mesmas, em que o simples registo dos movimentos permitia o controlo do património e o acompanhamento do negócio apenas para as próprias organizações e não era objeto de divulgação a terceiros. O aumento do número de entidades e a progressiva exigência contabilística, contribuiu para o aumento do interesse pela contabilidade, desse modo, a contabilidade deixou de ser um simples registo dos movimentos passando para o estudo do património, a apreciação económica.

Se Monteiro, (1960:19) definiu Contabilidade como uma “ciência e técnica de índole económico-administrativa que, valendo-se dum método próprio, estuda e dá a conhecer a composição quantitativa e qualitativa do património dos organismos económicos não lucrativos e do capital das entidades, ambos na sua expressão monetária, e bem assim, os resultados da administração dos primeiros e o rédito das segundas, tendo além desta finalidade cognoscitiva, uma missão controladora e um objetivo de informação administrativa.” (Monteiro, 1960).

No âmbito da NCRF 28, a documentação e a justificação dos benefícios dos empregados são fundamentais para garantir transparência e conformidade nas práticas dos recursos humanos.

A documentação é relevante para as políticas internas, como os manuais, diretrizes, políticas, processos e práticas contabilísticas que detalham cada benefício, os contratos de trabalho, como as cláusulas específicas sobre os benefícios, registos de funcionários, como os documentos que comprovem a adesão a planos de benefícios e os relatórios de uso que contém as estatísticas de utilização dos benefícios oferecidos.

A justificação dos benefícios abrange a retenção de talentos, a satisfação e a produtividade dos funcionários, o cumprimento da legislação legal e promoção da diversidade e inclusão.

Além do mais, é oportuno realçar a importância do feedback dos funcionários, sendo eles uma fonte de pesquisa para a perceção sobre os benefícios e a análise de custos, em que a medida é possuir avaliações regulares dos custos de benefícios oferecidos.

Refletindo, uma das proveniências da importância da documentação e da justificação é proporcionar comparabilidade e confiança dado que, ao seguir critérios claros de reconhecimento e mensuração, as entidades tornam-se mais comparáveis entre si, o que é fundamental para a globalização económica.

Exemplos de documentação:

- Política contabilística: documentos que descrevam de que modo a empresa reconhece critérios específicos no âmbito da NCRF 28.
- Registos de transações: faturas, recibos e extratos bancários que comprovam transações financeiras.
- Relatórios Financeiros balanços, demonstrações de resultados e demonstrações de fluxos de caixa elaborados conforme a norma.
- Manual de benefícios: descrição detalhada de todos os benefícios oferecidos e condições de elegibilidade e procedimentos para adesão.
- Políticas de férias: documento que especifique a quantidade de dias, regras de acumulação e processo de solicitação.
- Relatórios de utilização: estatísticas que mostrem a adesão a planos de saúde e uso de programas de bem-estar.
- Formulários de reembolso: modelos internos que os funcionários possam e devam preencher para solicitar reembolsos de despesas inerentes à empresa e à sua atividade profissional.
- Contratos de trabalho: cláusulas específicas que mencionem benefícios como prémios por mérito de trabalho.
-

Exemplos de justificação:

- Retenção de talentos: empresas que oferecem benefícios competitivos têm tendência para uma taxa de rotatividade menos, o que reduz custos de recrutamento e formação.
- Satisfação e produtividade: funcionários satisfeitos são mais produtivos.
- Cumprimento legal: a empresa oferece benefícios mínimos exigidos por lei, como por exemplo licença de maternidade.
- Diversidade: benefícios flexíveis, como horários de trabalho adaptáveis, atendem às necessidades dos colaboradores, promovendo um ambiente inclusivo.

3.5.7 Reconhecimento de Passivos e Ativos

Todo o registo contabilístico para ser efetuado é constituído por duas etapas: quando é definido a classe que deverá representar um determinado facto patrimonial (reconhecimento); quando é definido a dimensão do seu valor (mensuração).

Desta forma, o reconhecimento é o processo de incorporar no balanço e na Demonstração dos Resultados um item que satisfaça a definição desse item.

Segundo a Estrutura Conceptual, um ativo é reconhecido no balanço quando for provável que os benefícios económicos futuros fluam para a entidade ou então quando o ativo tenha um custo de aquisição ou um valor que possa ser quantificado com fiabilidade (Estrutura Conceptual, parágrafo 87). Um passivo é reconhecido no balanço quando for provável que um exfluxo de recursos incorporando benefícios económicos resulte da liquidação de uma obrigação presente ou quando a quantia pela qual a liquidação tenha lugar, possa ser quantificada com fiabilidade.

No âmbito da §11 da NCRF 28, mais especificamente nos benefícios de curto prazo, todos os serviços prestados durante um curto prazo devem ser reconhecidos com um passivo (gasto acrescido), após a dedução de qualquer quantia já paga. Caso a quantia já paga exceder a quantia

não descontada dos benefícios, deve reconhecer esse excesso como um ativo (gasto pré-pago) na extensão de que o pré-pagamento conduzirá. Contudo, deve ser reconhecimento como um gasto, salvo se outra NCRF exigir ou permitir a inclusão dos benefícios no custo de um ativo, como por exemplo na NCRF 18 - Inventários e na NCRF 7 - Ativos Fixos Tangíveis. As ausências permitas a curto prazo, as entidades devem reconhecer o custo esperado na forma de ausências permitas, tais como no caso de ausências permitas acumuláveis ou no caso de ausências permitas não acumuláveis (§112da NCRF 28). Em casos de licença de maternidade ou paternidade, pagamentos por doença (na medida em que os direitos passados não utilizados não aumentam os direitos futuros), e dessa forma, a entidade não reconhece um passivo nem gasto até ao momento da falta, porque o serviço do empregado não aumenta a quantia de benefício (§17 da NCRF 28).

Relativamente à sua mensuração, a entidade deve mensurar o custo esperado de ausência permitas não gozadas acumuláveis como a quantia adicional que a entidade espera pagar em consequência do direito não utilizado que tenha acumulado à data do balanço (§15 da NCRF 28), enquanto que nas ausências permitas não acumuláveis não se transportam, ou seja, ficam esquecidas se o direito do período corrente não for totalmente usado e não dá direito aos empregados a receber um pagamento a dinheiro por direitos não utilizados quando saírem da entidade (§17 da NCRF 28).

No âmbito da §39 da NCRF 28, concretamente nos benefícios pós-emprego, qualquer prestação de serviço prestada a uma entidade durante um período, a entidade deve reconhecer a contribuição a pagar para um plano de contribuição definida em troca desse serviço como um passivo, após a dedução da contribuição já paga, a menos que, se a contribuição já paga exceder a contribuição devida antes da data de balanço, a entidade deve reconhecer o excesso como um ativo. No entanto, deve reconhecer como um gasto, salvo se outra Norma Contabilística exigir ou permitir a inclusão da contribuição no custo de um ativo. No momento em que as contribuições para um plano de contribuição definida não se vencem, dentro de doze meses após o final do período em que os empregados prestam o serviço, estas devem ser descontadas (§40 da NCRF 28). A contabilização dos benefícios definidos são necessários pressupostos atuariais para mensurar a obrigação e o gasto e existe a probabilidade de ganhos e perdas atuariais. Para além disso as obrigações são mensuradas numa base descontada porque elas podem ser liquidadas muitos anos após os empregados prestarem o serviço (§41 da NCRF 28).

No âmbito da §42 da NCRF 28, os benefícios a longo prazo normalmente não estão sujeitos ao mesmo grau de incerteza que a mensuração anteriormente referida, por essa razão esta Norma exige um método simplificado de contabilização. Qualquer introdução ou alteração, dificilmente dá origem a uma quantia material de custo dos serviços passados, dessa forma, todos os ganhos e perdas atuarias são imediatamente reconhecidos e todos os custos de serviços passados é imediatamente reconhecido de igual modo (§43 da NCRF 28).

No que refere ao reconhecimento destes benefícios, o total líquido do valor presente da obrigação de benefícios definidos à data do balanço deve ser reconhecido como um passivo, como também o total líquido menos o justo valor à data do balanço dos ativos do plano dos quais as obrigações devem ser liquidadas diretamente (§44 da NCRF 28). Além disso, custos dos serviços correntes, custos de juros, ganhos e perdas atuariais, custos dos serviços passados, retorno esperado de quaisquer ativos do plano, sobre qualquer direito de reembolso reconhecido como um ativo e efeito de quaisquer cortes ou liquidações, devem ser reconhecidos pelo total líquido como gasto ou rendimento (§45 da NCRF 28). No caso específico de benefícios de incapacidade de longo prazo, se o benefício depender da duração do serviço, a mensuração dessa obrigação reflete a probabilidade desse pagamento ser obrigatório e a duração do tempo durante o qual se espera que o pagamento seja realizado, caso o benefício não dependa dos anos de serviço e for igual para qualquer empregado, o custo esperado desse benefício é reconhecido quando ocorre um acontecimento que cause uma incapacidade de longo prazo (§46 da NCRF 28).

No que respeita aos benefícios de cessação de emprego, a §47 da NCRF 28 refere que, uma entidade deve reconhecer como um passivo e um gasto somente quando, a entidade se comprometa e demonstre a vontade em cessar o emprego de um empregado ou grupo de empregados antes da data normal de reforma, ou proporciona benefícios de cessação como resultado de uma oferta feita a fim de encorajar a sua saída voluntariamente (§48 da NCRF 28). Os benefícios de cessação de emprego não proporcionam a uma entidade futuros benefícios económicos e são reconhecimentos como um gasto de imediato (§52 da NCRF 28).

A sua mensuração, deve ser sempre que os benefícios de cessão de emprego se vençam a mais de doze meses após a data do balanço, eles devem ser descontados, no caso de uma oferta feita para levar a cabo uma de saída voluntária, a mensuração deve basear-se no número de empregados que se espera que aceitem a oferta (§54 e 55 da NCRF 28).

3.5.8 Custos dedutíveis

A dedutibilidade é importante para as empresas e para os colaboradores, uma vez que, a carta tributária pode reduzir e estimular a prática de benefícios, sendo que uma percentagem do custo pode ser recuperada por deduções fiscais.

Os custos dedutíveis relacionados com os benefícios dos empregados podem variar, dependendo do enquadramento de cada um deles.

Os custos derivados dos salários inclui todos os pagamentos feitos aos empregados tais como: as remunerações, horas extras e comissões. A sua dedutibilidade é total, ou seja, desde que os pagamentos estejam de acordo com a legislação vigente, é possível que os custos ou despesas derivadas ao benefício, sejam subtraídos da receita total para calcular o lucro tributável de uma empresa.

No âmbito dos encargos sociais como os impostos e contribuições para a segurança social, são dedutíveis na sua integridade.

Os planos de saúde, seguros, apoios à educação e formação, férias, vales de alimentação e transporte, planos de aposentação, são dedutíveis dentro dos limites estabelecidos pela legislação, desde que a empresa mantenha os registos adequados e que sejam considerados como despesas necessárias para a atividade da empresa. É importante referir que as deduções só são dedutíveis na esfera do colaborador quando as contribuições tenham sido efetuadas pelo mesmo, ou seja, quando as contribuições não tenham sido efetuadas diretamente pela entidade patronal à seguradora.

CONCLUSÃO

O Estágio Curricular realizado na Exec Lda., tinha como principal objetivo dar a conhecer uma nova perspetiva da componente profissional a uma aluna sem qualquer tipo de experiência na área, porém, em todos os momentos de dúvidas, estas eram imediatamente esclarecidas. O estágio desenvolveu-se dentro do previsto e os restantes objetivos definidos foram concretizados, de maneira que, reconheço que cresci tanto a nível de competências profissionais como também pessoais.

Considero uma experiência enriquecedora, porém, é importante salientar que o facto de ter tido a oportunidade de poder trabalhar numa empresa com os objetivos bem delineados, com um ambiente de trabalho prodigioso e em que o método de trabalho goza uma conduta bem estrutura, facilitou a minha adaptação e concedeu uma maior aprendizagem.

Ao longo do estágio foram desenvolvidas atividades desde a receção de documentos, organização, classificação, lançamento, processamento salarial, elaboração das declarações de IVA, de IRC e do Modelo 10 ao preenchimento do Relatório Único. Foi permitido, felizmente, usufruir de um grande leque de atividades, que para além das tarefas diárias, houve oportunidade de realizar tarefas pontuais.

O tema em que se debruça a Norma Contabilística de Relato Financeiro - Benefício dos empregados (NCRF 28) surge como um tema relevante, tendo em conta que não foi somente a área onde foi desenvolvido o estágio, mas foi um dos vários temas a serem solidificados.

Os benefícios subdividem-se em cinco grupos, sendo eles os benefícios de curto prazo, os benefícios pós-emprego, os benefícios a longo prazo, benefício por cessação de emprego e os benefícios de remuneração em capital próprio.

Os benefícios a curto prazo são benefícios que se vençam na totalidade dentro de doze meses após o final do período em que os empregados prestem o serviço, os benefícios pós-emprego (contribuições definidas e planos de benefícios definidos) são benefícios sejam pagáveis após a conclusão do emprego, os benefícios a longo prazo são benefícios que não se vençam na totalidade dentro de doze meses após o final do período em que os empregados prestam o respetivo serviço, os benefícios por cessação de emprego são benefícios pagáveis em consequência da decisão por parte da entidade ou por parte do empregado, e em último, os benefícios de remuneração em capital próprio são benefícios pelos quais ou o empregado tem direito a receber instrumentos financeiros de capital próprio emitidos pela entidade ou a quantia da obrigação da entidade para com os empregados depende do preço futuro de instrumentos financeiros de capital próprio emitidos pela entidade.

No âmbito do reconhecimento e mensuração, há algumas diferenças entre os vários tipos existentes de benefícios dos empregados. Relativamente aos benefícios de curto prazo, a entidade deve reconhecer a quantia não descontada que espera pagar quanto ao serviço prestado pelo empregado durante um período contabilístico como um passivo, após a dedução de qualquer quantia já paga (caso a quantia paga exceda, a entidade reconhece a diferença como um ativo, na extensão de que o pré-pagamento conduzirá a uma redução em futuros pagamentos ou em uma restituição monetária), ou como um gasto, salvo se a outra Norma Contabilística e de Relato Financeiro exigir ou permitir a inclusão dos benefícios no custo de um ativo. Nos benefícios pós-emprego no contexto dos planos de contribuição definida, a entidade deve reconhecer a contribuição como um passivo, após a dedução de qualquer quantia já paga (caso a quantia já paga exceda, tal como nos benefícios de curto prazo, aplicar-se-á igual), ou como um gasto, salvo se a outra Norma Contabilística e de Relato Financeiro exigir ou permitir a inclusão dos benefícios no custo de um ativo. Enquanto que, nos benefícios pós-emprego mas no contexto dos planos de benefícios definidos, estes planos podem não ter financiamento constituído, ou podem ser total ou parcialmente pagos pela entidade, tanto que o pagamento quando se vencem dependem não só da posição financeira e do desempenho dos investimentos do fundo como também da capacidade e vontade da entidade para suprir qualquer carência dos ativos do fundo, consequentemente, a entidade deve reconhecer como gasto após determinar o défice ou excedente, e não necessariamente reconhecer a quantia da contribuição. Contudo, que nos benefícios a longo prazo, a entidade deve reconhecer o total líquido como um passivo, da quantia do valor presente da obrigação de benefícios definidos à data do balanço e menos o justo valor à data do balanço dos ativos do plano dos quais as obrigações devem ser liquidadas diretamente. Porém, os benefícios por cessação de emprego devem ser reconhecidos como um passivo e como um gasto quando a entidade já não pode retirar a oferta de tais benefícios e quando a entidade reconhece os custos de uma reestruturação que se inscreve no âmbito da NCRF 21 - Provisões, Passivos contingentes e Ativos contingentes, e que se implica o pagamento de benefícios de cessão de emprego.

No âmbito da fiscalidade, depende de diversos fatores, tais como o seu tratamento no âmbito da legislação portuguesa, embora se estabeleça regras para o reconhecimento contabilístico, o tratamento fiscal pode diferir. Os valores dos benefícios devem ser mensurados com base no valor presente dos benefícios esperados e isso implicará taxas de desconto adequadas, além do mais, os benefícios fiscais devem ser apresentados de forma evidenciada nas demonstrações financeiras, de forma a proporcionar uma visão clara do impacto no desempenho financeira das organizações. Em termos de deduções, na sua maioria, todos os benefícios são dedutíveis, diminuindo dessa forma a carga tributária e recuperando de certa forma as despesas por deduções fiscais.

A transição para o SNC e a aplicação da NCRF 28 obrigou a inúmeras empresas a reverem as suas políticas de contabilização dos benefícios dos empregados. Embora tenha representado um avanço importante na contabilidade, a sua aplicação prática em Portugal não foi isenta de desafios, e na minha opinião, os benefícios oferecidos aos colaboradores deveriam estar especificados na folha de remunerações, para que estes tivessem uma maior perceção dos benefícios que a entidade lhes ofereceu, e não estar juntamente com o valor dos seus salários.

Em suma, os benefícios dos empregados têm ganho importância e peso nos últimos tempos, os benefícios desempenham um papel crucial na retenção de talentos, na satisfação dos funcionários e na promoção de um ambiente de trabalho saudável. A gestão adequada da contabilidade e da fiscalidade é essencial para a conformidade legal e para a eficiência financeira das empresas. Tendo uma contabilização correta, uma entidade assegura que as despesas são refletidas de forma precisa nas demonstrações financeiras, enquanto a compreensão das

obrigações fiscais associadas são fundamentais para evitar penalidades e otimizar a carga tributária, além disso, um planeamento fiscal eficaz pode contribuir para maximizar os benefícios oferecidos, consequentemente, a probabilidade de sucesso e sustentabilidade das organizações, será com certeza, elevada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ashbaugh, Hollis e Pincus, Morton. (2001). Domestic Accounting Standards, International Accounting Standards, and the predictability of earnings, *Journal of accounting research*, Vol. 39, N°3, pp. 417-434.
- Autoridade para as Condições do Trabalho. (2022). Contribuições para a Segurança Social: <https://www.act.gov.pt/contribuicoes>
- Carsberg, Sir Bryan. (1999). Comité Internacional de Normalização Contabilística: papel e planos futuros, XXIV Conferência Anual da IOSCO, Painei 4 – Ofertas Públicas Internacionais e Cotação Transfronteiriça de Valores Mobiliários.
- Comissão Nacional de Contabilidade. (n.d.). Norma contabilística e de relato financeiro 28: Instrumentos financeiros: <https://www.cnc.min-financas.pt/pdf/snc/normas/NCRF%2028.pdf> Costa, E., & Franco, P. (2006). A obrigatoriedade de conta bancária - Atenção às coimas! *Jornal de Negócios*, p. 18.
- Costa, L. (2017). Importância e Perceção - Peniche. Dissertação de Mestrado em Gestão Fiscal, Instituto Superior de Gestão de Lisboa.
- Diário de Notícias. (2023). IRC baixa para 20% em 2025 e PME terão redução adicional para 16%: <https://www.dn.pt/2900923011/irc-baixa-para-20-em-2025-e-pme-terao-reducao-adicional-para-16/>
- Diário da República - Decreto-Lei n.º 158/2009, que aprova o Sistema de Normalização Contabilística (SNC) em Portugal.
- Diário da República. (2009). Legislação consolidada: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46761375>
- Diário da República, 2ª Série - nº 173 - 7 de setembro de 2009.
- Direção-Geral da Segurança Social. (2023). Regime de Aposentação: <https://www.seg-social.pt/regime-aposentacao>
- Diretiva 2013/34/UE do Parlamento Europeu e do Conselho. (2013). Sobre as demonstrações financeiras anuais, as demonstrações consolidadas e os relatórios relacionados: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32013L0034>
- Dreher, G., Bretz, R. (1988). Benefit Coverage and Employee Cost: Critical Factors in Explaining Compensation Satisfaction, *Personnel Psychology*, nº41, 237-254.
- Duarte, M., Valério, P., & Leote, F. (2003). Novo Modelo de Normalização Contabilística Nacional. *Revista CTOC*, N.º 39, 33.
- Instituto da Segurança Social. (2023). Guia de Aposentadorias e Benefícios Sociais: <https://www.seg-social.pt/guia-aposentadorias>
- Instituto Nacional de Estatística. (2024). Estatísticas das receitas fiscais. Gabinete de Estratégia e Estudos: <https://www.gee.gov.pt/pt/en/daily-indicators/list-gee-daily-indicators/31956-estatisticas-das-receitas-fiscais-ine>
- International Financial Reporting Standards Foundation. (2021). IAS 19 - Benefícios a empregados: <https://www.ifrs.org/content/dam/ifrs/publications/pdf-standards/portuguese-brazilian/2021/issued/part-a/ias-19-employeebenefits-pt.pdf>
- Jornal de Negócios*. (2023). Fatura da Sorte tem 326 milhões para distribuir este ano. <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/impostos/detalhe/fatura-da-sorte-tem-326-milhoes-para-distribuir-este-ano> *Jornal Oficial da União Europeia*, Diretivas. (2013).
- Marques, Mário. (2007). O Justo Valor e a sua Auditoria, *Revisões e Auditores*, pp. 20-32, Abr./Jun. 2007.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Monteiro, M. (1960). *Curso de Contabilidade para Agentes de Administração*. Portugália Editora; Lisboa.
- Rodrigues, P. (2013). Cumprimentos dos requisitos de divulgação dos benefícios dos empregados. Dissertação de Mestrado de Contabilidade, Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Aveiro.
- Ribeiro, I. (2010). Impacto das Normas Contabilísticas e de Relato Financeiro nas Empresas Portuguesas, de acordo com a percepção dos TOC's. Dissertação de Mestrado em Contabilidade, Fiscalidade e Finanças Empresariais, Universidade Técnica de Lisboa.
- Sarmiento, J. M., & Lopes, J. S. (nd). Uma reforma fiscal para o Século XXI.
- Obedgiu, V. (2017). Human resource management, historical perspectives, evolution and professional development. *Journal of Management Development*, 36(8): 986-990.
- Ordem dos Contabilistas Certificados. (n.d.). IRS: Indemnizações por cessação de contrato de trabalho: <https://www.occ.pt/pt-pt/noticias/irs-indemnizacoes-por-cessacao-de-contrato-de-trabalho> Pegg, T. (2009). Creating engagement through employee benefits. *Strategic HR Review*, 8(2), 5-12.
- Pereira, M. H. (2009). *Fiscalidade* (3a ed.). Coimbra: Almedina.
- Tay, J. e Parker, R. (1990). Measuring international harmonization and standardization, *Abacus*, Vol. 26, 1, pp. 71-88.

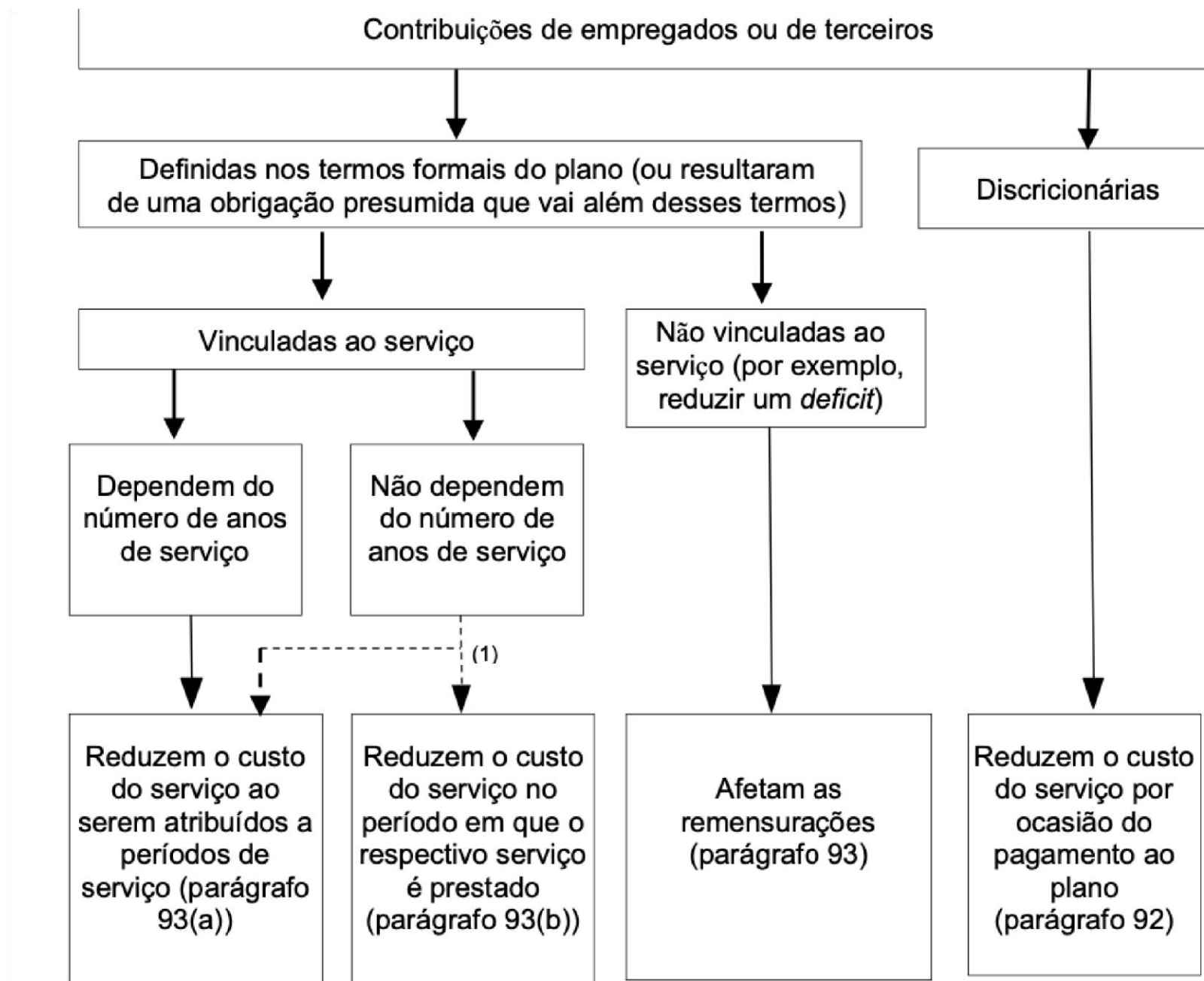
Van Der Tas, L. (1988). Measuring Harmonisation of Financial Reporting Practice, Accounting and Business Research, Vol. 18, 70, pp. 157-169.

White, G., Drucker, J. (2000). Reward Management: A critical Text. New York: Routledge.

APÊNDICES

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

APÊNDICE 1. Diagrama - Requisitos contabilísticos para contribuições de empregados



ANEXOS

Anexo I - Quadro de diferenças entre a IAS 19 e o POC

IAS	IFRS	Interpretação	POC	DC	Diferenças
IAS 19	Benefício dos Empregados	IFRIC 14	Benefício dos Empregados	DC 19	- Identificação dos tipos de benefícios (POC não identifica com clareza); - Exemplos de benefícios curto prazo (POC é omissa); - Tratamento contabilístico de situações particulares: faltas remuneradas de curto prazo e participação nos lucros e gratificações (POC é omissa); - IASB identifica o conceito e classificação para alguns casos particulares: planos multi-empregador e planos estatais (POC é omissa); - Valorização dos planos de contribuição definida, referentes a mais de 12 meses após o serviço prestado (IASB: valor descontado); - Benefícios de empregados a longo prazo: conceito, reconhecimento e mensuração (não definido na legislação portuguesa); - Benefício de terminus: conceito e valorização (POC apenas estipula o reconhecimento deste benefício ao contrário do IASB); - DC 19 colmata esta omissão do POC e define os conceitos tal como na IAS 19, no entanto existe uma diferença significativa, a DC não aceita o corredor.

Legenda: Quadro elaborado com base nas Normas Internacionais do IASB e os Princípios Contabilístico definidos no POC. IAS – International Accounting Standards; IFRS – International Financial Reporting Standards; POC – Plano Oficial de Contabilidade; DC – Diretriz Contabilística; DF – Demonstração Financeira; DR – Demonstração de Resultados; Capital Próprio; IASB – International Accounting Standards Board; PCGA – Princípios Contabilísticos Geralmente Aceites.