

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA
INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO DE LISBOA



ISCAL

A EVOLUÇÃO DA DIVULGAÇÃO DE
INFORMAÇÃO SOBRE OS
BENEFÍCIOS DOS EMPREGADOS: O
CASO DAS EMPRESAS DO PSI 20 NOS
ANOS DE 2007A 2009

Sandra Maria Gomes de Figueiredo

Lisboa, Fevereiro de 2012

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA
INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E
ADMINISTRAÇÃO DE LISBOA

A EVOLUÇÃO DA DIVULGAÇÃO DE
INFORMAÇÃO SOBRE OS
BENEFÍCIOS DOS EMPREGADOS: O
CASO DAS EMPRESAS DO PSI 20 NOS
ANOS DE 2007 A 2009

Sandra Maria Gomes de Figueiredo

Dissertação submetida ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Contabilidade, realizada sob a orientação científica da Professora Doutora Ana Maria da Silva Barbosa de Sotomayor, Professora Coordenadora da Área Científica de Organização e Gestão e sob a co-orientação do Mestre Pedro Pinheiro, Professor Adjunto da Área Científica de Contabilidade.

Constituição do Júri:

Presidente	Mestre Fernando Marques de Carvalho
Arguente	Mestre João Poço Marques Asseiceiro
Vogal	Doutora Ana Maria da Silva Barbosa de Sotomayor (orientadora)
Vogal	Mestre Pedro Pinheiro (co-orientador)

LISBOA, FEVEREIRO DE 2012

Declaro ser a autora desta dissertação, que constitui um trabalho original e inédito, que nunca foi submetido (no seu todo ou qualquer das suas partes) a outra instituição de ensino superior para obtenção de um grau académico ou outra habilitação. Atesto ainda que todas as citações estão devidamente identificadas. Mais acrescento que tenho consciência de que o plágio – a utilização de elementos alheios sem referência ao seu autor – constitui uma grave falta de ética, que poderá resultar na anulação da presente dissertação.

AGRADECIMENTOS

A realização da presente dissertação só foi possível com o apoio e a colaboração de algumas pessoas que contribuíram na sua execução, às quais quero manifestar o meu apreço e gratidão.

Assim, expresso os meus sinceros agradecimentos à minha orientadora, Professora Doutora Ana Maria da Silva Barbosa de Sotomayor e co-orientador Mestre Pedro Pinheiro, não só pela disponibilidade e sugestões enriquecedoras, mas sobretudo pelo voto de confiança e pelo optimismo que me transmitiram ao longo da realização deste trabalho de investigação.

Também quero agradecer a todos os professores que participaram na parte curricular do mestrado, pelos conhecimentos transmitidos nas várias áreas leccionadas, que me permitiram estar preparada para desenvolver esta dissertação.

Quero, ainda, agradecer aos meus colegas de mestrado, pela troca de ideias e também pelas suas palavras de motivação durante a execução deste trabalho.

Por último, gostaria de agradecer a todas as pessoas que me são mais próximas, em especial aos meus amigos e família, não só pelo seu apoio e motivação, mas, principalmente, pela paciência que demonstraram ao longo deste percurso.

A todos, o meu obrigada!

RESUMO

O objectivo deste estudo consiste em explorar e identificar a informação divulgada relativamente aos benefícios dos empregados concedidos pelas entidades cotadas na *Euronext* Lisboa, em particular as integrantes do *Portuguese Stock Index* (PSI 20)

O processo de relato de informação de natureza contabilística tem sido alvo de diversos estudos ao longo dos últimos anos, dada a crescente preocupação com as práticas societárias e com o desígnio da transparência empresarial.

Neste sentido, foi efectuado um estudo descritivo usando a técnica de análise de conteúdo, para analisar a prática de algumas empresas portuguesas relativamente à divulgação de informação acerca dos benefícios dos empregados, nomeadamente que informação é divulgada nos relatórios e contas, durante o período de 2007-2009, por um conjunto de 20 (vinte) empresas pertencentes ao índice PSI 20 da bolsa de valores de Lisboa. Os dados foram analisados e tratados estatisticamente com recurso a técnicas de análise univariada.

Dos resultados obtidos, concluiu-se que a divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados por parte das empresas cotadas no PSI 20 aumentou cinco pontos percentuais de 2007 para 2009, o que não sendo uma variação muito significativa, denota uma maior preocupação e o impacto desta temática no âmbito do relato financeiro.

Palavras-chave: divulgação de informação, benefícios dos empregados, benefícios de reforma, responsabilidade social.

ABSTRACT

The objective of this study is to explore and identify the information disclosed in respect of employees benefits granted by the entities listed on Euronext Lisbon, in particular the members of the Portuguese Stock Index (PSI 20).

The reporting process information of accounting nature has been the subject of several studies over the past, given the growing concern about corporate practices and the design of corporate transparency.

Thence, we realised a descriptive study using the technique of content analysis to analyze the practice of some Portuguese companies regarding disclosure of information about employees benefits, namely, what sort of information is disclosed in the annual report of accounts, during the period 2007-2009, by a set of 20 (twenty) Portuguese companies belonging to the Portuguese stock market's (PSI 20). The data were analyzed and processed statistically using univariate analysis technique.

From the results it was concluded that the disclosure of information about employees benefits by companies listed on the PSI 20 increased by 5% in the period from 2007 to 2009, which is not a significant variation, but shows a greater concern and the impact of this issue in the context of financial reporting.

Keywords: financial disclosure, employees benefits, pension benefits, corporate social responsibility.

ÍNDICE

ÍNDICE DE QUADROS.....	X
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XI
LISTA DE ABREVIATURAS.....	XII
1. INTRODUÇÃO.....	1
1.1. Relevância do tema	1
1.2. Objectivos da investigação	2
1.3. Estrutura da dissertação	3
2. REVISÃO DE LITERATURA	5
2.1. Os sistemas de recompensas na assumpção da RSE.....	5
2.1.1. Conceito e objectivos de um sistema de recompensas.....	5
2.1.2. Componentes de um sistema de recompensas	6
2.1.3. A importância de um sistema de recompensas na RSE	8
2.1.4. Sistemas de recompensas <i>versus</i> benefícios dos empregados	12
2.2. Evolução da normalização contabilística no âmbito dos benefícios dos empregados	12
2.3. Os benefícios dos empregados de acordo com a IAS 19 (2008).....	14
2.3.1. Conceito e tipos de benefícios dos empregados	14
2.3.2. Benefícios dos empregados a curto prazo.....	14
2.3.3. Benefícios pós-emprego: distinção entre planos de contribuição definida e planos de benefícios definidos	16
2.3.3.1. Planos de contribuição definida	17
2.3.3.2. Planos de benefício definido	17
2.3.4. Outros benefícios a longo prazo dos empregados.....	23
2.3.5. Benefícios de cessação de emprego.....	23
2.3.6. Divulgações.....	24
2.3.7. O Processo de revisão da IAS 19 (2008).....	27

2.4. A divulgação de informação sobre benefícios de reforma de acordo com a IAS 26 (1994).....	27
2.5. Análise sumária acerca dos benefícios de reforma em Portugal.....	29
2.5.1. Caracterização e formas de financiamento da segurança social portuguesa.....	29
2.5.2. A problemática da sustentabilidade do sistema de segurança social	31
2.5.3. A importância dos benefícios de reforma	34
3. METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO.....	36
3.1. Hipóteses de investigação	36
3.2. Definição e caracterização da amostra.....	37
3.3. Recolha de dados no método de pesquisa	38
3.4. Definição das variáveis	38
3.5. Métodos e técnicas estatísticas.....	40
4. ESTUDO EMPÍRICO	41
4.1. Divulgação de informação sobre benefícios dos empregados por empresa	41
4.2. Divulgação de informação por categoria de benefícios dos empregados	43
4.3. Divulgação de informação por indicador de benefícios dos empregados	46
4.4. Divulgação de informação sobre benefícios dos empregados por sector de actividade.....	55
4.5 Síntese dos principais aspectos evidenciados no estudo empírico.....	57
5. CONCLUSÕES.....	61
5.1 Contributos decorrentes do estudo empírico	61
5.2 Conclusões finais	62
5.3 Limitações do estudo.....	63
5.4 Linhas futuras de investigação	64
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65
APÊNDICE 1: LISTA DAS EMPRESAS QUE CONSTITUEM A AMOSTRA	76

APÊNDICE 2: LISTA DAS EMPRESAS DA AMOSTRA POR SECTOR DE ACTIVIDADE.....	77
--	----

ÍNDICE DE QUADROS

QUADRO 3.1 – ENQUADRAMENTO DA AMOSTRA POR SECTOR DE ACTIVIDADE.....	37
QUADRO 3.2 – INDICADORES DE DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO SOBRE BENEFÍCIOS DOS EMPREGADOS	39
QUADRO 4.1 – EMPRESAS QUE DIVULGAM INFORMAÇÃO SOBRE BENEFÍCIOS DOS EMPREGADOS.....	42
QUADRO 4.2 – EVOLUÇÃO DA DIVULGAÇÃO POR CATEGORIA DE BENEFÍCIOS DOS EMPREGADOS.....	46
QUADRO 4.3 – EVOLUÇÃO DA DIVULGAÇÃO POR INDICADOR DE BENEFÍCIOS DOS EMPREGADOS EM TERMOS ABSOLUTOS (NÚMERO DE EMPRESAS).....	53
QUADRO 4.4 – EVOLUÇÃO DA DIVULGAÇÃO POR INDICADOR DE BENEFÍCIOS DOS EMPREGADOS EM TERMOS RELATIVOS.....	54
QUADRO 4.5 – DIVULGAÇÃO DOS BENEFÍCIOS DOS EMPREGADOS POR SECTOR DE ACTIVIDADE.....	56

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 4.1 – EMPRESAS QUE DIVULGAM INFORMAÇÃO SOBRE BENEFÍCIOS DOS EMPREGADOS.....	42
GRÁFICO 4.2 – DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO SOBRE BENEFÍCIOS A CURTO PRAZO	43
GRÁFICO 4.3 – DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO SOBRE PLANOS DE CONTRIBUIÇÃO DEFINIDA	44
GRÁFICO 4.4 – DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO SOBRE PLANOS DE BENEFÍCIO DEFINIDO.....	44
GRÁFICO 4.5 – DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO SOBRE OUTROS BENEFÍCIOS A LONGO PRAZO DOS EMPREGADOS.....	44
GRÁFICO 4.6 – DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO SOBRE BENEFÍCIOS DE CESSAÇÃO DE EMPREGO	45
GRÁFICO 4.7 – DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO POR INDICADOR NO ANO DE 2007.....	48
GRÁFICO 4.8 – DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO POR INDICADOR NO ANO DE 2008.....	49
GRÁFICO 4.9 – DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO POR INDICADOR NO ANO DE 2009.....	51
GRÁFICO 4.10 – DIVULGAÇÃO DOS BENEFÍCIOS DOS EMPREGADOS POR SECTOR DE ACTIVIDADE	57

LISTA DE ABREVIATURAS

CGA	Caixa Geral de Aposentações
CMVM	Comissão do Mercado de Valores Mobiliários
CRP	Constituição da República Portuguesa
DC	Directriz Contabilística
IAPMEI	Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação
IAS	International Accounting Standards
IASB	International Accounting Standards Board
IASC	International Accounting Standards Committee
ICB	Industry Classification Benchmark
IFRIC	International Financial Reporting Interpretations Committee
IFRS	International Financial Reporting Standards
INE	Instituto Nacional de Estatística
ISP	Instituto de Seguros de Portugal
ISR	Investimento Socialmente Responsável
NCRF	Norma de Contabilidade e de Relato Financeiro
PME	Pequenas e Médias Empresas
PPA	Planos Poupança Acções
PPR	Planos Poupança Reforma
PSI	Portuguese Stock Index
RSE	Responsabilidade Social Empresarial
SNC	Sistema de Normalização Contabilística
SS	Segurança Social

1. INTRODUÇÃO

Neste capítulo, será feita a introdução ao tema escolhido, pelo que será referenciada a relevância do tema, os objectivos que se propõem investigar no decurso do trabalho e, por fim, será apresentada a estrutura a seguir ao longo da investigação.

1.1. Relevância do tema

A sociedade moderna está exposta a várias mudanças, não só de âmbito económico, mas também social, tecnológico, político e cultural, as quais têm um impacto bastante significativo na continuidade das organizações. Actualmente, as organizações são avaliadas, não só pelo seu desempenho económico, mas também pelas suas práticas para o desenvolvimento sustentável, pelo que a responsabilidade social tem vindo a assumir grande destaque nas decisões dos actuais gestores.

Segundo o Livro Verde da Comissão Europeia (2001), a responsabilidade social empresarial (RSE) envolve o domínio interno e o domínio externo da empresa. Ao nível interno da empresa, as práticas socialmente responsáveis estão directamente relacionadas com os colaboradores, nomeadamente com o investimento no capital humano, na saúde e na segurança, enquanto as práticas ambientalmente responsáveis estão relacionadas com a gestão dos recursos naturais explorados no processo de produção. No que diz respeito ao domínio externo, a responsabilidade social estende-se à comunidade local, envolvendo os seus parceiros comerciais e fornecedores, clientes, autoridades públicas e organizações não governamentais que exercem a sua actividade junto das comunidades locais ou no domínio do ambiente.

Desta panóplia de práticas sociais e ambientais, o presente estudo irá focalizar-se nas que estão relacionadas com os colaboradores das empresas, em particular os benefícios dos empregados e analisar a sua importância na assumpção da RSE. Mais especificamente, irá ser analisada a evolução da divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados, em Portugal, no triénio de 2007-2009.

Atrair, reter e motivar os colaboradores de elevado potencial é um dos principais objectivos de qualquer sistema de recompensas, já que os recursos humanos estão associados a maiores níveis de produtividade, menor absentismo e rotatividade, permitindo, assim, uma melhor *performance* empresarial. Desta forma, este tema constitui uma linha de investigação actual,

principalmente devido às dificuldades que as empresas estão a atravessar, resultantes do contexto económico que se tem verificado nos últimos anos.

No que diz respeito à contabilidade e ao relato financeiro internacional, o *International Accounting Standards Board* (IASB) emitiu a *Internacional Accounting Standard* (IAS) 19 – Benefícios dos Empregados e a IAS 26 – Contabilização e Relato dos Planos de Benefícios de Reforma. O *International Financial Reporting Interpretations Committee* (IFRIC) também emitiu uma nova interpretação da IAS 19, intitulada “O limite sobre um Activo de Benefícios Definidos, Requisitos de Financiamento Mínimo e Respectiva Interação”. Em Portugal, a Norma Contabilística e de Relato Financeiro (NCRF) 28 – Benefícios dos Empregados, é a norma que prescreve o tratamento contabilístico dos benefícios dos empregados, tendo entrado em vigor com o Sistema de Normalização Contabilística (SNC), ou seja, a partir de 1 de Janeiro de 2010. No anterior normativo já existia a Directriz Contabilística (DC) 19 – Benefícios de Reforma, que contemplava algumas das matérias que são tratadas na NCRF 28 – Benefícios dos Empregados.

Nos benefícios dos empregados destacam-se os planos de benefícios de reforma, dada a sua crescente importância na sociedade actual. Efectivamente, e devido à insustentabilidade do sistema de segurança social português, estes complementos passaram a assumir um papel de grande destaque no actual contexto empresarial, já que são uma garantia para os colaboradores na sua vida pós-activo. É, também, de realçar que este tipo de benefícios consiste numa atitude de grande responsabilidade social por parte das organizações. É neste contexto que as empresas desempenham um papel muito importante, pois além da criação de empregos, também podem proporcionar aos seus colaboradores complementos de reforma, estando a incentivá-los à poupança e, em simultâneo, a contribuir para a sua satisfação e motivação, o que se traduz num melhor desempenho das suas funções.

1.2. Objectivos da investigação

Dado o contexto económico actual e as dificuldades que as empresas portuguesas estão a atravessar, é importante existirem boas práticas de gestão de recursos humanos, em especial uma adequada política de recompensas que permita às empresas reter os melhores colaboradores a um baixo custo. Por este motivo, a análise dos benefícios concedidos pelas empresas é um tema de investigação interessante, constituindo, portanto, um tema relevante e cujas conclusões poderão permitir compreender a situação presente e assim melhor acautelar o futuro.

Desta forma, o objectivo principal deste estudo é analisar a evolução do nível de informação divulgada pelas empresas cotadas no *Portuguese Stock Index* (PSI) 20 referente aos benefícios dos empregados, no período de 2007 a 2009. A informação será obtida através dos relatórios e contas consolidadas anuais. Mais especificamente, este estudo será efectuado com o intuito de analisar a importância de um sistema de recompensas no desempenho das empresas, identificar os benefícios que as empresas podem conceder aos seus colaboradores e enquadrar esses benefícios no âmbito da IAS 19 (2008), sendo também referenciados os requisitos de divulgação de informação dos benefícios de reforma de acordo com a IAS 26 (1994). Posteriormente, será analisada a evolução do nível de informação divulgada sobre os benefícios concedidos por algumas das empresas portuguesas cotadas na *Euronext* Lisboa, nomeadamente no PSI 20, aos seus colaboradores, recorrendo, para isso, aos relatórios e contas dessas entidades nos anos de 2007 a 2009.

Esta análise deverá permitir obter respostas para as principais questões de investigação:

1. O nível de informação divulgada pelas empresas, de acordo com a IAS 19 (2008), tem apresentado um comportamento crescente no período compreendido entre 2007 e 2009.
2. O sector de actividade influencia positivamente a divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados, efectuada pelas empresas de acordo com a IAS 19 (2008), no período compreendido entre 2007 e 2009.

1.3. Estrutura da dissertação

A fim de serem alcançados os objectivos propostos, além do presente capítulo, a investigação encontra-se dividida em mais quatro capítulos, num total de cinco capítulos.

No segundo capítulo é realizada uma breve revisão da literatura sobre os sistemas de recompensas, sendo também demonstrada a sua importância na RSE. Nesta parte da investigação é, também, efectuado o enquadramento normativo dos benefícios dos empregados e são, ainda, analisados os requisitos da IAS 19 – Benefícios dos Empregados (2008), destacando-se os benefícios de reforma que são abordados em maior profundidade.

No terceiro capítulo é definida a metodologia de investigação adoptada no desenvolvimento do estudo empírico. Neste capítulo são definidas as hipóteses, a amostra da investigação e as variáveis e, ainda, os métodos de pesquisa e de análise de dados com vista à prossecução dos objectivos definidos e das hipóteses de investigação formuladas.

O quarto capítulo, por sua vez, consiste no estudo empírico, onde é desenvolvida a análise e a discussão dos resultados, os quais permitem obter respostas às questões formuladas.

Por último, no quinto capítulo apresentam-se os contributos decorrentes deste estudo, as conclusões finais relativamente à investigação efectuada e, por fim, as limitações encontradas no decorrer da investigação, bem como algumas sugestões para investigações futuras.

2. REVISÃO DE LITERATURA

Neste capítulo, é efectuada uma breve revisão da literatura em que são expostos os principais temas relacionados com o contexto da investigação, nomeadamente a definição, os objectivos e os componentes de um sistema de recompensas e a sua importância na assumpção da RSE, a evolução da normalização contabilística no âmbito dos benefícios dos empregados, a definição dos empregados de acordo com a IAS 19 (2008), a divulgação de informação sobre os benefícios de reforma segundo a IAS 26 (1994) e, por fim, será efectuada uma análise sumária acerca dos benefícios de reforma em Portugal, sendo de realçar a problemática relacionada com a sustentabilidade do sistema de segurança social português.

2.1. Os sistemas de recompensas na assumpção da RSE

2.1.1. Conceito e objectivos de um sistema de recompensas

A globalização da economia e as consequentes transformações impostas pela competitividade dos mercados exigem que as organizações se adaptem mais rapidamente e com maior rigor às novas exigências. Tais transformações têm uma grande influência na estratégia das organizações a vários níveis, podendo ser observadas através das suas práticas de gestão de recursos humanos, sendo uma delas o sistema de recompensas.

Segundo Camara (2006: 87), o sistema de recompensas é:

o conjunto de instrumentos coerentes e alinhados com a estratégia da empresa, de natureza material e imaterial, que constituem a contrapartida da contribuição prestada pelo colaborador aos resultados do negócio, através do seu desempenho profissional e se destinam a reforçar a sua motivação e produtividade.

Os sistemas de recompensas têm vindo a assumir um papel de grande destaque nas organizações, uma vez que para sobreviverem, no seio de tais transformações, as organizações são obrigadas a constantes reestruturações, sendo a aprendizagem e a eficiência dos seus colaboradores uma das suas principais preocupações (Camara, 2007).

Desta forma, os sistemas de recompensas «[s]ão considerados importantes na definição da permanência das pessoas na organização e, mais do que isso, em sua motivação para o trabalho e para o alcance dos objectivos organizacionais» (Chiavenato, 2009: 282).

Os sistemas de recompensas de uma empresa apresentam três objectivos essenciais (Camara, 2007; e Gomes *et al*, 2008). O primeiro objectivo é o de atrair, reter e motivar colaboradores

de elevado potencial, de modo a que a empresa consiga alcançar os objectivos desejados. Para alcançar este objectivo é muito importante existir uma boa política de recompensas, pois qualquer pessoa, tendo opção de escolha, optará por um emprego que, para além de oferecer uma remuneração adequada, também proporcione perspectivas de realização pessoal e profissional.

O segundo objectivo consiste em reforçar a cultura da empresa e o seu modelo estrutural, pelo que o sistema de recompensas deverá estar alinhado com o perfil e os objectivos definidos pela empresa. De modo a ser possível alcançar este objectivo é importante incentivar as atitudes e os comportamentos desejáveis e penalizar os desvios, permitindo, assim, reforçar o tipo de estrutura da empresa.

Por último, o objectivo essencial de qualquer sistema de recompensas é alcançar os objectivos anteriores ao menor custo, pois é necessário assegurar que o custo total do sistema de recompensas implementado seja suportável para a empresa, tendo em conta os benefícios que dele resultam. Neste sentido, a componente variável surge como um meio de flexibilizar a curva dos custos, pois embora aumente o custo total dos salários, estes custos podem ser reduzidos quando necessário, como, por exemplo, em épocas de crise.

Estes três requisitos quando verificados em simultâneo constituem uma importante ferramenta de gestão, já que possibilitam a motivação e o desempenho dos colaboradores em função dos objectivos de negócio da empresa, realçando a importância da implementação de um sistema de recompensas na estratégia das organizações. Efectivamente, para que as empresas possam garantir a sua competitividade nos dias de hoje, é imprescindível que disponham de colaboradores motivados, de modo a que a satisfação desses colaboradores se traduza num trabalho produtivo e de qualidade, que vá de encontro aos interesses das organizações (Camara, 2007).

2.1.2. Componentes de um sistema de recompensas

Segundo Camara (2007) um sistema de recompensas deve abranger, não só as recompensas monetárias directamente relacionadas com o trabalho, designadas por recompensas extrínsecas, mas também as recompensas que os colaboradores considerem motivadoras no seu trabalho, nomeadamente as que estão relacionadas com a sua realização profissional (recompensas intrínsecas) e que têm subjacentes os princípios éticos e a cultura das organizações.

Desta forma, os sistemas de recompensas devem valorizar adequadamente as recompensas intrínsecas, e não só as extrínsecas, porque é delas que resulta a motivação pessoal, a produtividade acrescida e a continuidade de convergência de interesses que caracteriza actualmente a nova relação de trabalho (Rito, 2006). Este tipo de recompensas consiste na realização pessoal e no reconhecimento do trabalho desempenhado, assim como no nível de responsabilidade e na possibilidade de evolução na carreira. Porém, e embora este tipo de recompensas seja manifestamente importante, o presente estudo apenas irá abranger as recompensas extrínsecas, que podem ser divididas em três componentes principais, a saber: retribuição fixa, retribuição variável e benefícios ou compensação indirecta (Camara, 2006; e Gomes *et al*, 2008).

Segundo Gomes *et al* (2008) as retribuições fixas incluem o salário mensal e todos os subsídios atribuídos de forma regular e fixa.

As retribuições variáveis, por sua vez, estão relacionadas com os objectivos obtidos pelos colaboradores num dado período de tempo, de modo a recompensar um desempenho individual, de grupo ou da própria organização que vá de encontro aos interesses da empresa. A retribuição variável pode, também, designar-se por incentivo, sendo os incentivos «componentes variáveis de salário que pretendem recompensar elevados desempenhos, ou seja, o atingimento ou superação de um conjunto de objectivos previamente fixados, por acordo entre a [e]mpresa e o empregado» (Camara, 2006: 162). De acordo com Duarte (2006), nem todos os autores defendem que os planos de incentivos têm um resultado positivo na *performance* das organizações, podendo, inclusivamente, não originar criação de valor para as organizações. O mesmo autor concluiu, ainda, que são as empresas de menor dimensão que apresentam uma maior possibilidade de utilizar remuneração variável. Kohn (1993) refere, igualmente, que os planos de incentivos destroem o relacionamento entre colaboradores, dado que não é encorajado o trabalho de equipa, ignoram-se as causas inerentes à baixa de produtividade, desencoraja-se a criatividade e pode-se estar a incentivar o desinteresse devido ao excesso de controlo.

As retribuições variáveis podem ser de curto prazo, tais como comissões e bónus, ou de médio e longo prazo, abrangendo os planos de *stock options*, de *phantom shares* e os planos de *stock grants*. As comissões estão relacionadas com as vendas e têm como objectivo «recompensar a aquisição de novos clientes, a retenção de clientes, ou ambas as coisas» (Camara, 2007: 518). O sistema de bónus, por sua vez, está relacionado com a fixação prévia de objectivos mensais, trimestrais ou anuais, servindo para premiar o desempenho individual, de grupo ou pode estar associado aos resultados da empresa.

Os planos de *stock options* são planos em que o colaborador tem opção de compra de acções da organização, podendo adquirir um dado número de acções a que tem direito e, posteriormente, pode vendê-las a um preço mais elevado, sendo a sua mais-valia a diferença entre o preço de compra e o preço de venda, que é o valor de mercado. Os planos de *phantom shares* funcionam de forma similar aos *stock options*. São usados para empresas não cotadas em bolsa, pelo que a cotação das unidades de participação é definida pela própria empresa, tendo em conta as políticas contabilísticas da organização. Os planos de *stock grants*, por sua vez, «consistem na possibilidade de aquisição de acções da empresa a um preço reduzido, sendo o prémio de capitalização dependente da valorização da cotação das acções no mercado bolsista» (Gomes *et al*, 2008: 630).

Por último, os benefícios são uma componente da retribuição, que poderá ser paga em dinheiro ou em espécie, a curto ou a longo prazo, que têm como objectivo principal dar resposta a necessidades de carácter social dos colaboradores de uma dada organização (Camara, 2006). Segundo Gomes *et al* (2008: 631), «[e]stes benefícios constituem essencialmente mecanismos de atracção e retenção de colaboradores» e assumem

um papel importante na segurança económica dos colaboradores, nomeadamente os seguros de saúde (permitem lidar com custos imprevistos e elevados em caso de hospitalizações privadas) e os planos complementares de reforma (assegurando aos membros da organização uma menor perda de poder de compra na velhice).

Para além dos seguros de saúde e dos planos de reforma, também estão incluídos nos benefícios, entre outros, os seguros de vida, os planos de automóveis (viatura, combustível e manutenção da viatura), cartão de crédito, pagamento de quotas em clubes e associações, apoios para formação ou educação.

No que se refere às recompensas extrínsecas, Camara (2006) faz, ainda, referência aos símbolos de estatuto que são vistos como sinais exteriores de importância, já que permitem distinguir o estatuto do colaborador na organização e consistem, por exemplo, na atribuição de um gabinete individual, estacionamento reservado, viatura de serviço topo de gama, na atribuição de um motorista ou de uma secretária, entre outros. Porém, podem criar um distanciamento hierárquico em relação a outros colaboradores ou sectores da empresa, uma vez que não proporcionam a igualdade entre os colaboradores. Além disso, são muitas vezes entendidos como benefícios pessoais, e não como benefícios resultantes da produtividade, podendo conduzir a abusos por parte de quem deles beneficia.

2.1.3. A importância de um sistema de recompensas na RSE

Em Julho de 2001, a Comissão Europeia publicou o Livro Verde, com o objectivo de promover um quadro europeu para a RSE. Segundo este livro, «[s]er socialmente responsável não se restringe ao cumprimento de todas as obrigações legais – implica ir mais além através de um “maior” investimento em capital humano, no ambiente e nas relações com outras partes interessadas e comunidades locais» (COM 366, 2001: 7).

Responsabilidade social empresarial é a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais que impulsionem o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais (www.ethos.org.br, 2011).

Embora o principal objectivo das organizações seja a obtenção de lucro, «as empresas podem ao mesmo tempo contribuir para os objectivos sociais e para a protecção do ambiente, integrando a responsabilidade social como investimento estratégico a par da sua estratégia comercial» (Apolinário, 2007: 49).

Efectivamente, a RSE desempenha um papel fundamental na estratégia de desenvolvimento sustentável das organizações, sendo que «[a]o procederem desta forma, as empresas estão a investir no seu futuro e esperam que este compromisso voluntário contribua para um aumento da sua rentabilidade» (COM 366, 2001: 3). As organizações não devem encarar a responsabilidade social como um custo, mas sim como um investimento, uma vez que dela derivam resultados positivos, como, por exemplo, um melhor ambiente de trabalho, o que proporciona um maior desempenho e uma maior produtividade dos colaboradores das organizações. Além disso, também possibilita o uso mais eficaz dos recursos naturais e permite uma melhor imagem das organizações junto dos seus consumidores e investidores (COM 366, 2001).

A popularidade do investimento socialmente responsável (ISR) tem vindo a aumentar nos últimos anos junto dos investidores, já que é um indicador de desempenho da gestão, uma vez que as políticas responsáveis do ponto de vista social e ambiental permitem aos investidores identificar uma boa gestão, quer ao nível interno, quer ao nível externo das organizações (COM 366, 2001). Segundo Monteiro (2005) este crescimento da importância do ISR deve-se, sobretudo, a aspectos financeiros, e não apenas de cariz moral e ético, uma vez que existe a expectativa, por parte dos investidores das organizações, na obtenção de resultados positivos a longo prazo originados pelas políticas socialmente responsáveis.

O desempenho da RSE assenta numa tripla abordagem, designada por *Triple Bottom Line*, que tem por base os três Ps (*people, planet e profit*), desdobrando-se em responsabilidade social, ambiental e económica. Conforme foi referido anteriormente, e de acordo com o Livro Verde da Comunidade Europeia (2001), a implementação da RSE pode ser analisada segundo uma vertente interna e uma vertente externa. A dimensão interna refere-se essencialmente a aspectos relacionados com os colaboradores, nomeadamente com a gestão de recursos humanos, com a saúde e segurança no trabalho e com a adaptação à mudança, e a aspectos ambientais relacionados com a gestão do impacto ambiental e dos recursos naturais. A dimensão externa, por sua vez, diz respeito aos interlocutores das organizações, nomeadamente à comunidade local, em especial aos parceiros comerciais e fornecedores, clientes, autoridades públicas e organizações não governamentais que exercem a sua actividade junto das comunidades locais, assim como as preocupações ambientais globais e com os direitos humanos.

Deste modo, a RSE deve atender às necessidades dos diferentes grupos de interesses (AECA, 2003). No entanto, no âmbito do presente estudo, será apenas abordado o domínio interno, em especial os aspectos relacionados com a gestão de recursos humanos e, portanto, as medidas que as organizações podem adoptar relativamente aos seus colaboradores que promovam a sua responsabilidade social.

Segundo Monteiro (2005) existe um conjunto de políticas de gestão de recursos humanos que possibilitam o bem-estar dos colaboradores, com o conseqüente reforço da competitividade da empresa e do desenvolvimento social. Nas necessidades fundamentais dos colaboradores destacam-se a retribuição, a saúde e a segurança no trabalho, assim como o respeito e o desenvolvimento profissional (AECA, 2003). Porém, e em função das categorias profissionais, poderão existir necessidades mais específicas entre os colaboradores, nomeadamente a participação nos benefícios da empresa, formação, horários compatíveis com a vida familiar, a comunicação de ideias, entre outros (AECA, 2003).

De facto, os gestores das organizações devem adoptar políticas socialmente responsáveis, tendo sempre em atenção a necessidade de criação de riqueza. Contudo, esta riqueza deve estar ao alcance de todos os interessados nas organizações, quer no domínio interno, quer no domínio externo, não devendo ser dirigida apenas a um grupo restrito de interesses, nomeadamente aos accionistas das organizações (Monteiro, 2005).

Assim, e de acordo com Moreno (2004), as acções de responsabilidade social levadas a cabo pelas organizações, no que se refere aos seus colaboradores, contribuem de forma positiva

para a competitividade empresarial, constituindo uma contrapartida face à atenção que as organizações dispensam aos seus colaboradores. Entre essas contribuições destacam-se as seguintes como sendo as mais importantes: aumento da motivação e da integração dos colaboradores, atrair e reter os melhores talentos, aumento da produtividade, da eficiência e da qualidade do trabalho desempenhado, redução do absentismo, melhor clima de trabalho e diminuição dos conflitos laborais e melhor adaptação em situações de maior conflito (Moreno, 2004).

Efectivamente, «[u]m dos maiores desafios que actualmente se coloca às empresas reside em atrair trabalhadores qualificados» (COM 366, 2001: 8), pelo que um sistema de recompensas que promova a igualdade é um indicador de RSE. As organizações que investem na sua responsabilidade social apresentam uma melhor imagem no exterior, o que se reflecte em vantagens para essas organizações. Estudos empíricos realizados concluem que as acções de responsabilidade social das organizações são aspectos de grande relevância para os seus colaboradores (por exemplo, Albinger e Freeman, 2000; Peterson, 2004; e Turban e Greening, 2000). De facto, as organizações que valorizam as questões relacionadas com a responsabilidade social costumam atrair o maior número e também os melhores colaboradores e têm melhor capacidade de reter esses colaboradores depois de contratados (Peterson, 2004 e Turban e Greening, 2000), o que se traduz num melhor empenho desses colaboradores e, portanto, em maiores níveis de produtividade das organizações.

Assim, a valorização dos seus colaboradores, através de políticas correctas de formação e incentivos, igualdade de oportunidades, mas também, questões como higiene e segurança no trabalho, poderão aumentar o resultado da empresa, derivando do aumento de produtividade, pelo facto dos recursos humanos se sentirem motivados e com formação para colaborar na obtenção dos objectivos estratégicos da empresa (Fernandes, 2010: 81).

Segundo um estudo publicado em Fevereiro de 2008, promovido pela Direcção de Planeamento e Estudos do Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação (IAPMEI), as pequenas e médias empresas (PME) assumem um papel de grande destaque na economia portuguesa, sendo esta uma característica comum às restantes economias europeias. Como tal, importa fazer referência ao Relatório de Diagnóstico de Identificação de Práticas de Responsabilidade Social nas PME, realizado em 2005, no âmbito do projecto “Ser PME Responsável”. Assim, e de acordo com este relatório, concluiu-se que ao nível das práticas de gestão de recursos humanos a maior parte das empresas portuguesas não proporciona aos seus colaboradores apoio social complementar, sendo os benefícios mais frequentes os

seguros de vida e de saúde, a distribuição de lucros e os prémios, não sendo uma prática corrente a atribuição de planos de benefícios de reforma. De acordo com Mendes (2007), tal situação poderá ser explicada pelo facto das PME portuguesas terem dificuldades financeiras para investirem em políticas socialmente responsáveis e também porque as suas expectativas de retorno a longo prazo são reduzidas, pelo que seria importante apostar no estabelecimento de parcerias e de formas de investimento neste tipo de políticas, de modo a atrair as PME para este tipo de práticas socialmente responsáveis.

2.1.4. Sistemas de recompensas *versus* benefícios dos empregados

Como vimos anteriormente, e de uma forma geral, pode-se dizer que um sistema de recompensas consiste na contrapartida dada pelas empresas aos seus colaboradores em troca dos serviços por eles prestados, englobando as recompensas intrínsecas e as recompensas extrínsecas. As recompensas extrínsecas, por sua vez, englobam as retribuições fixas, as retribuições variáveis, os benefícios e os chamados símbolos de estatuto.

No campo da contabilidade, designam-se por benefícios dos empregados o conjunto de benefícios quantificáveis dados pelas entidades aos seus colaboradores, em contrapartida dos serviços prestados e, portanto, apenas incluem as recompensas extrínsecas que sejam passíveis de ser quantificáveis. Estes benefícios incluem as retribuições fixas, as retribuições variáveis e, ainda, todos os restantes benefícios que podem ser concedidos pelas empresas, nomeadamente os benefícios pós-emprego e os benefícios de cessação de emprego, assim como outros benefícios a curto prazo e a longo prazo.

Relativamente a este tema, existem algumas normas que regulam a aplicação dos benefícios dos empregados, pelo que de seguida será efectuado o enquadramento contabilístico do tema, posteriormente serão enunciados os vários tipos de benefícios que podem ser concedidos aos empregados de acordo com a IAS 19 – Benefícios dos Empregados (2008) e, por fim, serão evidenciados os requisitos de divulgação dos benefícios de reforma segundo a IAS 26 – Contabilização e Relato dos Planos de Benefícios de Reforma (1994).

2.2. Evolução da normalização contabilística no âmbito dos benefícios dos empregados

Na década de 80 do século passado surgiu a primeira norma de contabilidade a nível internacional sobre alguns dos benefícios dos empregados, nomeadamente a IAS 19 – Contabilização de Benefícios de Reforma nas Demonstrações Financeiras dos Empregadores,

emitida em 1983, pelo *International Accounting Standards Committee* (IASC), actualmente denominado por IASB (*International Accounting Standards Board*). Em 1993, foi efectuada uma revisão desta norma que passou a designar-se por IAS 19 – Custos de Benefícios de Reforma e, em 1998, como resultado da revisão desta IAS, surgiu a IAS 19 – Benefícios dos Empregados, cujo objectivo é o de prescrever a contabilização e divulgação dos benefícios dos empregados. Esta norma foi novamente revista em 2002 e em 2008 (Regulamento n.º 1274/2008) e, mais recentemente, nomeadamente em Junho de 2011, sofreu novas alterações, no entanto, as emendas decorrentes desta revisão só entrarão em vigor no dia 1 de Janeiro de 2013.

Relativamente a esta matéria também existe a IAS 26 – Contabilização e Relato dos Planos de Benefícios de Reforma (1994), que resultou da revisão da norma emitida originalmente em 1987. O seu principal objectivo é especificar os princípios de divulgação nos relatórios dos planos de benefícios de reforma, dado que a IAS 19 – Benefícios dos Empregados (2008) é aplicável a todos os benefícios dos empregados com excepção dos seguintes (§ 1 e 2 da IAS 19, 2008):

- benefícios dos empregados cujos valores se baseiam em instrumentos de capital próprio, aos quais é aplicável a *International Financial Reporting Standard* (IFRS) 2 – Pagamento com Base em Acções (2004); e
- relato dos planos de benefícios dos empregados, ao qual é aplicável a IAS 26 (1994).

Em 2007, o *International Financial Reporting Interpretations Committee* emitiu a IFRIC 14 intitulada “O limite sobre um Activo de Benefícios Definidos, Requisitos de Financiamento Mínimo e Respectiva Interacção”. Esta norma veio clarificar «as disposições da Norma Internacional de Contabilidade (IAS) 19 no que respeita à mensuração de um activo de benefícios definidos após a passagem para a reforma e para os casos em que existam requisitos de financiamento mínimo» (Regulamento n.º 1263, 2008: L338/25). De facto, esta questão coloca-se nas situações em que os planos de benefícios de reforma tenham requisitos de financiamento mínimo, em virtude da IAS 19 (2008), no seu § 58, limitar a mensuração dos activos de benefícios definidos para o valor presente de benefícios económicos disponíveis sob a forma de restituições do plano ou de reduções em contribuições futuras para o plano (Regulamento n.º 1263, 2008). Mais tarde, em 2009, a IFRIC 14 (2009) foi revista, de forma a corrigir uma consequência não intencional desta norma. Com esta revisão passou a ser possível reconhecer como um activo o pagamento antecipado de contribuições nos casos em que os planos de benefício definido estejam sujeitos a um requisito mínimo de financiamento (IFRIC 14, 2009).

Em Portugal, a DC n.º 19 – Benefícios de Reforma (1997) foi a primeira norma sobre este assunto, que já contemplava algumas das matérias que são tratadas na actual NCRF 28 – Benefícios dos Empregados (2009) que entrou em vigor com o SNC, ou seja a partir de 1 de Janeiro de 2010. É, também, de referir que esta norma tem por base a norma internacional de contabilidade IAS 19 – Benefícios dos Empregados (2008).

2.3. Os benefícios dos empregados de acordo com a IAS 19 (2008)

A escolha da IAS 19 (2008) como base para a caracterização dos benefícios dos empregados, deve-se ao facto das empresas que integram o presente estudo se encontrarem cotadas na *Euronext* Lisboa e, como tal, são obrigadas a utilizar o normativo internacional, em detrimento da NCRF 28 (2009), ao abrigo do disposto no Decreto-Lei 35/2005, de 17 de Fevereiro.

2.3.1. Conceito e tipos de benefícios dos empregados

De acordo com o § 7 da IAS 19 (2008), os benefícios dos empregados devem ser entendidos como sendo todas as formas de remuneração pagas por uma entidade em troca do serviço prestado pelos seus colaboradores, destacando-se os benefícios a curto prazo dos empregados, os benefícios pós-emprego, outros benefícios a longo prazo dos empregados e os benefícios de cessação de emprego (§4 da IAS 19, 2008).

2.3.2. Benefícios dos empregados a curto prazo

Os benefícios a curto prazo são benefícios que se vencem integralmente nos doze meses após o fim do período em que os serviços são prestados pelos colaboradores, sendo de excluir os benefícios de cessação de emprego (§ 7 da IAS 19, 2008).

Este tipo de benefícios inclui benefícios monetários, tais como salários, ordenados e contribuições para a segurança social, faltas remuneradas a curto prazo, participação nos lucros e gratificações; e também benefícios não monetários, como por exemplo cuidados médicos, habitação, automóveis e bens ou serviços, gratuitos ou subsidiados, concedidos aos colaboradores (§ 8 da IAS 19, 2008).

Segundo o § 9 da IAS 19 (2008), as obrigações com benefícios dos empregados a curto prazo são mensuradas numa base não descontada, sendo reconhecidas como um gasto e um passivo no momento em que o colaborador presta o serviço em troca dos benefícios. No entanto, também podem ser reconhecidos como um activo se a quantia paga exceder a quantia não descontada dos benefícios. Neste caso, a entidade deverá reconhecer esse excesso como um

activo, dado que este valor deverá ser descontado em futuros pagamentos ou irá proporcionar uma restituição de dinheiro à entidade (§ 10 da IAS 19, 2008).

Relativamente aos benefícios a curto prazo importa, ainda, salientar os seguintes casos particulares:

⇒ Ausências permitidas a curto prazo (§ 11 a 16 da IAS 19, 2008)

O gasto com ausências permitidas e não gozadas (ausências sem perda de remuneração) deve ser reconhecido, no período em que o serviço é prestado, pelo valor adicional que a entidade espera pagar pelo direito não utilizado à data do balanço, desde que estas ausências sejam acumuláveis. É, ainda, de referir que as ausências permitidas não gozadas acumuláveis podem ser adquiridas (quando os colaboradores ao saírem da entidade têm direito a um pagamento em dinheiro resultante do direito não usufruído) ou não adquiridas (quando não existe esse direito a um pagamento em dinheiro).

Nas situações de ausências permitidas não acumuláveis, o custo é reconhecido apenas quando a ausência ocorre (como por exemplo nos casos de doença, licenças por maternidade ou paternidade e outras).

⇒ Participações nos lucros e gratificações (§ 17 a 22 da IAS 19, 2008)

De acordo com a IAS 19 (2008), os pagamentos de participação nos lucros e gratificações devem ser reconhecidos com um gasto e um passivo se a entidade tiver uma obrigação presente, legal ou construtiva, de fazer os pagamentos em consequência de acontecimentos passados e se for possível fazer uma estimativa fiável da obrigação.

A norma fornece também indicações de modo a ser possível reconhecer quando a entidade está perante uma obrigação presente e como poderá efectuar uma estimativa fiável. Assim, existe uma obrigação presente quando a entidade não tem alternativa se não fazer os pagamentos aos seus colaboradores. Quanto à estimativa fiável, por sua vez, a norma estabelece que uma entidade pode fazer uma estimativa fiável quando se verificarem os seguintes requisitos:

- os termos formais do plano contenham uma fórmula para determinar o valor do benefício;
- a entidade determine os valores a serem pagos antes das demonstrações financeiras serem aprovadas para emissão; ou

- a prática passada evidencie de forma clara o valor da obrigação construtiva da entidade.

O § 21 da IAS 19 (2008), por seu lado, refere que a eventual obrigação da entidade resulta do serviço dos colaboradores, e não de uma transacção com os proprietários da entidade, pelo que a obrigação deve ser reconhecida como um gasto e não como uma distribuição do lucro líquido.

É, também, de salientar que, caso os pagamentos de participação nos lucros e gratificações não se vençam totalmente nos doze meses após o final do período em que são prestados os serviços, esses pagamentos passam a ser considerados benefícios a longo prazo dos empregados, conforme estabelece o § 22 da IAS 19 (2008).

2.3.3. Benefícios pós-emprego: distinção entre planos de contribuição definida e planos de benefícios definidos

O § 7 da IAS 19 (2008) define benefícios pós-emprego como benefícios que são pagos aos colaboradores após a conclusão do seu emprego e incluem os benefícios de reforma, como por exemplo as pensões, e outros benefícios, tais como seguros de vida pós emprego e cuidados médicos pós-emprego (§ 24 da IAS 19, 2008), não estando incluídos neste tipo de benefícios os que sejam referentes à cessação de emprego.

Os planos de benefícios pós-emprego [...] correspondem, de acordo com a actual IAS 19 do IASB, a acordos, formais ou informais, pelos quais as empresas proporcionam benefícios pós-emprego a um ou mais empregados, devendo tais benefícios, ou as contribuições pagas pelas empresas, poder ser determinados ou estimados anteriormente à data de reforma, tendo em conta o plano ou as práticas existentes (Costa e Alves, 2008: 476).

Assim, e de acordo com o § 25 da IAS 19 (2008), este tipo de benefícios pode ser de dois tipos, nomeadamente planos de contribuição definida e planos de benefício definido. Os planos de contribuição definida são planos de benefícios pós-emprego em que uma entidade paga contribuições previamente estabelecidas a uma entidade separada (um fundo) e não tem qualquer obrigação, legal ou construtiva, de pagar contribuições adicionais no caso do fundo não ter activos suficientes para pagar todos os benefícios dos empregados relativos ao serviço prestado no período corrente e em períodos anteriores. Os planos de benefício definido, por sua vez, são planos pós-emprego que não sejam enquadrados nos planos de contribuição

definida (§ 7 da IAS 19, 2008). De seguida estes dois planos serão abordados em maior detalhe.

2.3.3.1. Planos de contribuição definida

Neste tipo de planos a entidade empregadora limita-se à obrigação de entregar a contribuição pré determinada (com base em diversos factores, tais como idade do colaborador, o tempo de serviço, as remunerações correntes e o lucro da empresa) para um fundo separado. Assim, os riscos actuariais e os riscos de investimento cabem aos empregados que são os beneficiários dos planos (§ 25 da IAS 19, 2008), já que o benefício gerado é variável e apenas é conhecido no momento de reforma.

No entanto, no § 26 da IAS 19 (2008), a norma define alguns exemplos de excepções em que a entidade não é limitada à contribuição pré determinada, por meio de obrigação, legal ou construtiva, nomeadamente através de:

- uma fórmula de benefícios do plano que não esteja exclusivamente ligada à quantia das contribuições;
- uma garantia, seja indirectamente através de um plano ou directamente, de um retorno especificado nas contribuições; ou
- aquelas práticas informais que dão origem a uma obrigação construtiva.

De acordo com o § 44 da IAS 19 (2008), as contribuições das entidades empregadoras são consideradas como gastos do exercício em que ocorrem, excepto, quando outra norma permita ou exija a sua inclusão no activo, nomeadamente a IAS 2 – Inventários e a IAS 16 – Activos Fixos Intangíveis, ou como um passivo quando se deduza uma contribuição para um período já pago à data do balanço. Quando a contribuição já paga exceder a contribuição devida anteriormente, deve-se reconhecer essa diferença como um activo. Este tipo de benefícios deve ser mensurado pelo valor não descontado, com excepção nos casos em que as contribuições sejam devidas a mais de doze meses após o período em que os colaboradores prestaram os seus serviços (§ 43 da IAS 19, 2008).

2.3.3.2. Planos de benefício definido

Neste tipo de planos, a entidade empregadora fica obrigada a proporcionar todos os benefícios acordados com os seus colaboradores, ficando assim, por sua conta, todos os riscos actuariais e de investimento (§ 27 da IAS 19, 2008). Num plano de benefício definido é possível conhecer antecipadamente o montante da reforma, sendo as contribuições para o

fundo de pensões, a cargo da entidade, calculadas de modo a garantir o pagamento daqueles benefícios, pelo que a contabilização deste tipo de benefícios é complexa, uma vez que envolve pressupostos actuariais. De facto, e dado que nestes planos o benefício a conceder aos colaboradores está estabelecido, o valor que a entidade disponibiliza para este fundo vai ser variável, pois depende de vários factores, tais como a taxa de rendimento real do fundo, a taxa de crescimento salarial efectiva, a taxa de mortalidade, invalidez, entre outros (Ferreira, 2004).

Os planos de benefício definido podem ou não ter um fundo constituído (Morais e Lourenço, 2005). Os planos de benefício definido sem fundo constituído são planos em que a entidade assume a obrigação do pagamento dos benefícios sem criar um fundo específico, pelo que dependem exclusivamente da capacidade da empresa solver as suas obrigações sem que sejam afectados activos para fazer face às responsabilidades futuras. Por outro lado, estamos perante um plano de benefício definido com fundo constituído quando o pagamento dos benefícios acordados está dependente da posição financeira e do rendimento dos investimentos do fundo, bem como da capacidade da empresa para repor qualquer insuficiência, e quando sejam afectados activos para fazer face às responsabilidades futuras (Morais e Lourenço, 2005).

Relativamente ao fundo, é de referir que este pode ser gerido pela própria entidade ou por entidade terceira (Morais e Lourenço, 2005). Quando é feito por entidades terceiras, tem como objectivo reduzir os desperdícios com recursos humanos em áreas que não são do amplo conhecimento da empresa, sendo preferível entregar a especialistas a gestão de tais fundos e, desta forma, salvaguarda-los. Porém, e independentemente de quem gere o fundo, a responsabilidade do pagamento deste tipo de benefícios é sempre da entidade empregadora, existindo a necessidade de saber o valor presente dos benefícios de reforma prometidos, para assim definir as contribuições a efectuar, o que implica o recurso ao trabalho de actuários.

Os principais aspectos a considerar na contabilização dos planos de benefício definido encontram-se enunciados no § 50 da IAS 19 (2008) e, de acordo com Morais e Lourenço (2005), envolve as seguintes etapas:

⇒ Utilização de técnicas actuariais (§ 67 a 91 da IAS 19, 2008)

Recorrendo ao uso de pressupostos actuariais, tais como a idade dos colaboradores, taxa de mortalidade, taxas de rotação, de incapacidade e de reforma antecipada dos colaboradores, rendimento dos investimentos, entre outros, é possível efectuar uma estimativa fiável do valor de benefícios obtidos pelos colaboradores em função dos serviços prestados no período corrente e em períodos anteriores. Desta forma, a entidade tem conhecimento do benefício a

atribuir ao período corrente e a períodos anteriores. Nos casos em que o serviço prestado por um colaborador nos últimos anos originar benefícios materialmente mais elevados que em anos anteriores, a entidade deve atribuir esse benefício numa base de linha recta desde a data em que o serviço do colaborador proporciona pela primeira vez benefícios, de acordo com o plano definido, até à data em que o futuro serviço do empregado não proporcione uma quantia material de benefícios adicionais (§ 67 da IAS 19, 2008).

Relativamente aos pressupostos actuariais, é de referir que estes devem ser apropriados e mutuamente compatíveis (§ 72 da IAS 19, 2008), devendo ter por base as expectativas de mercado, à data do balanço, em relação ao período durante o qual se liquidam as obrigações (§ 77 da IAS 19, 2008).

⇒ Método de desconto do benefício (§ 64 a 66 da IAS 19, 2008)

Uma entidade deve descontar o benefício pelo método de crédito da unidade projectada, de modo a determinar o valor presente da obrigação de benefícios definidos e o custo dos serviços correntes. De acordo com este método, cada ano de serviço prestado originará uma unidade adicional de direito do benefício de reforma (§ 65 da IAS 19, 2008).

⇒ Juros do plano

Segundo o § 7 da IAS 19 (2008), o custo dos juros corresponde ao aumento do valor presente da obrigação de benefícios futuros durante o período, originado pelo facto dos benefícios estarem um ano mais próximo da sua liquidação. A valorização dos juros do plano é determinada multiplicando a taxa de desconto no início do período pelo valor presente da obrigação de benefícios definidos ao longo desse período (§ 82 da IAS 19, 2008), devendo os juros ser reconhecidos como um gasto na demonstração de resultados.

⇒ Activos do plano (§ 102 a 108 da IAS 19, 2008)

De acordo com o § 7 da IAS 19 (2008), os activos do plano são activos detidos por um fundo de benefícios a longo prazo dos empregados geridos por uma entidade (fundo), que não a empresa, cujo objectivo é pagar ou financiar os benefícios dos empregados. Estes activos têm como intuito ser usados unicamente para pagar ou financiar os benefícios dos empregados, não estando disponíveis para os credores da entidade e não podendo ser devolvidos à mesma. Segundo o mesmo parágrafo, uma apólice de seguro qualificável é uma apólice que seja emitida por uma seguradora, que não seja uma parte relacionada da entidade, desde que o

produto da apólice só possa ser usado para pagar ou financiar benefícios dos empregados segundo o plano de benefício definido e desde que não esteja disponível para os credores da entidade, nem possa ser pago à entidade.

Os activos do plano devem ser mensurados pelo seu justo valor, sendo o retorno esperado dos activos do plano uma componente do gasto que deve ser reconhecido nos lucros ou prejuízos, em que a diferença entre o retorno esperado e o retorno real dos activos do plano constitui um ganho ou uma perda actuarial (§ 105 da IAS 19, 2008).

⇒ Ganhos e perdas actuariais (§ 92 a 95 da IAS 19, 2008)

Segundo o § 7 da IAS 19 (2008), os ganhos e as perdas actuariais são compostos pelos ajustamentos de experiência, ou seja os efeitos decorrentes de diferenças entre os pressupostos actuariais anteriores e o que realmente aconteceu, e os efeitos das alterações nos pressupostos actuariais. Os ganhos e as perdas actuariais devem ser mensurados na demonstração de resultados «pelo valor que resulta da adopção do método do corredor ou de outro método sistemático que acelere o reconhecimento dos ganhos e perdas actuariais em resultados ou no capital próprio desde que aplicado consistentemente» (Morais e Lourenço, 2005: 203).

Os resultados actuariais dependem de factores financeiros e demográficos, logo são variáveis e, portanto, estão fora do controlo dos gestores das entidades. Assim, com o método do corredor pretende-se diminuir o impacto que, por vezes é muito significativo, dos ganhos e perdas actuariais nos resultados líquidos do período. Este método consiste em:

[r]econhecer em resultados apenas o quociente do “excesso” pela vida média esperada remanescente dos anos de trabalho dos empregados participantes no plano; e [r]econhecer no passivo a diferença entre os ganhos e as perdas actuariais totais e os ganhos e as perdas actuariais reconhecidos em resultados. “Excesso”: é a diferença entre o valor líquido acumulado dos ganhos e as perdas actuariais não reconhecidos no início do período e o maior de: 10% do valor presente da obrigação de benefícios definidos nessa data, antes da dedução dos activos; e 10% do justo valor dos activos do plano nessa data. Os ganhos e perdas actuariais não reconhecidos em resultados são incluídos na valorização do passivo do plano (Morais e Lourenço, 2005: 203).

⇒ Custo dos serviços passados no momento de introdução ou alteração do plano de benefício definido (§ 96 a 101 da IAS 19, 2008)

O custo dos serviços passados corresponde ao aumento do valor presente da obrigação de benefícios definidos em relação ao serviço dos empregados prestado em períodos anteriores, que tenha sido devido à introdução ou a alterações dos benefícios pós-emprego no período corrente (§ 7 da IAS 19, 2008). Nos casos em que o direito aos benefícios já tenha sido adquirido, o custo dos serviços passados deve ser reconhecido como um gasto na data de introdução ou de alteração do plano de benefício definido, devendo ser reconhecido numa base de linha recta durante o período médio de aquisição dos benefícios, nos casos em que o direito a esses benefícios ainda não tenha sido adquirido (§ 96 da IAS 19, 2008).

⇒ Cortes e liquidações do plano (§ 109 a 115 da IAS 19, 2008)

Estamos perante um corte do plano de benefício definido no momento em que uma entidade efectue uma redução materialmente relevante no número de empregados cobertos por um plano ou quando se alterem os termos estabelecidos nesse plano, cujas alterações possam ter um impacto significativo nos benefícios a atribuir aos colaboradores correntes, nomeadamente que impliquem a perda de benefícios ou então que lhe sejam atribuídos menos benefícios no futuro (§ 111 da IAS 19, 2008). Por outro lado, estamos perante uma liquidação do plano quando a entidade cessa as futuras obrigações, construtivas ou legais, relativamente a parte ou à totalidade dos benefícios a conceder por um plano (§ 112 da IAS 19, 2008). Em ambas as situações, a entidade deve reconhecer os cortes e as liquidações do plano na demonstração de resultados, no período em que ocorram, devendo incluir nesse valor qualquer alteração decorrente no valor presente da obrigação de benefício definido, qualquer alteração verificada no justo valor dos activos do plano e quaisquer ganhos ou perdas actuariais e o custo dos serviços passados relacionados que não tenham sido previamente reconhecidos em resultados (§ 109 da IAS 19, 2008).

No que se refere ao plano de benefício definido importa, ainda, salientar que este deve ser reconhecido no balanço como um passivo, se o saldo for credor, ou como um activo, se o saldo for devedor, devendo ser reconhecido em resultados como um gasto ou um rendimento (Morais e Lourenço, 2005). Assim, de acordo com o § 54 da IAS 19 (2008), deve ser reconhecido como um passivo pelo valor presente da obrigação de benefícios definido à data do balanço, mais os respectivos ganhos actuariais, já deduzidos das perdas actuariais, não reconhecidos em resultados, menos o custo dos serviços passados não reconhecidos em resultados e menos o justo valor dos activos do plano à data do balanço.

Segundo o § 58 da IAS 19 (2008), deve reconhecer-se no activo o menor valor entre o valor determinado desse activo e o total líquido de quaisquer perdas actuariais e custo dos serviços

passados acumulados não reconhecidos em resultados; e o valor presente de quaisquer benefícios económicos disponíveis na forma de devoluções do plano ou diminuições em contribuições futuras do plano. Uma entidade deve reconhecer o gasto ou o rendimento em resultados pelo valor líquido correspondente ao custo do serviço corrente; mais o custo dos juros; menos o retorno esperado dos activos do plano; menos os ganhos actuariais (mais as perdas actuariais) reconhecidos em resultados; mais o custo dos serviços passados reconhecidos em resultados, menos o efeito de cortes e liquidações e o efeito do limite ao valor do activo, caso não seja reconhecido no capital próprio (§ 61 da IAS 19, 2008).

Relativamente aos benefícios pós-emprego, a IAS 19 (2008) faz, também, referência aos seguintes casos particulares:

⇒ Planos multi-empregador (§ 29 a 33 da IAS 19, 2008)

De acordo com o § 7 da IAS 19 (2008), os planos multi-empregador são planos de benefícios que partilham riscos entre várias entidades que não estejam sobre controlo comum e que usem esses activos para proporcionar benefícios aos colaboradores de mais de uma entidade. Este tipo de planos deve ser classificado como um plano de contribuição definida ou como um plano de benefício definido, dependendo do acordo estabelecido entre o plano multi-empregador e os seus participantes.

⇒ Planos estatais (§ 36 a 38 da IAS 19, 2008)

Os planos estatais são planos estabelecidos pela legislação com o intuito de cobrir todas as entidades, sendo operacionalizados por um governo nacional, local ou por outra entidade que não esteja sujeita a controlo ou influência pela entidade que relata. Este tipo de benefícios deve ser classificado da mesma forma que um plano multi-empregador, ou seja deve ser classificado como um plano de contribuição definida ou como um plano de benefício definido, dependendo do acordo estabelecido nesse plano estatal com os seus participantes.

⇒ Benefícios segurados (§ 39 a 42 da IAS 19, 2008)

Este tipo de benefícios tem um seguro associado, cujo prémio de seguro é pago pela entidade de forma a contribuir para o fundo de um plano de benefícios pós-emprego. Este tipo de plano deve ser classificado como um plano de contribuição definida, excepto nos casos em que a entidade vier a ter uma obrigação, legal ou construtiva, de pagar os benefícios dos colaboradores directamente quando se vencem ou pagar contribuições adicionais nos casos

em que o segurador não pague os benefícios futuros do colaborador referentes ao serviço por si prestado, no período corrente e em períodos anteriores. Nestas situações, a entidade deve classificar este tipo de benefícios como um plano de benefício definido.

2.3.4. Outros benefícios a longo prazo dos empregados

De acordo com o § 7 da IAS 19 (2008), são considerados como outros benefícios a longo prazo dos empregados, os benefícios que não se vencem pela totalidade nos doze meses após o final do período em que os serviços foram prestados pelos colaboradores, desde que não sejam benefícios pós-emprego, nem benefícios de cessação de emprego. Estes benefícios incluem, por exemplo, as ausências permitidas de longo prazo, benefícios de jubileu ou por outro serviço duradouro, benefícios a longo prazo de invalidez e remunerações liquidáveis após doze meses ou mais da data do balanço, incluindo gratificações e participação nos lucros (§ 126 da IAS 19, 2008).

O método de contabilização deste tipo de benefícios difere da contabilização exigida para os benefícios pós-emprego, já que os ganhos e perdas actuariais, assim como os custos por serviços prestados no passado, são imediatamente reconhecidos pela totalidade em resultados, não se aplicando o método do corredor (§ 127 da IAS 19, 2008).

No balanço, os passivos reconhecem-se pela diferença entre o valor presente da obrigação de benefícios definidos e o valor de mercado dos activos do plano à data do balanço, se os houver (§ 128 da IAS 19, 2008), devendo ser reconhecido como activo o custo dos serviços passados dos colaboradores que ainda não tenham sido considerados como gastos. Na demonstração de resultados, a entidade deve reconhecer como gasto ou rendimento o valor líquido correspondente ao custo dos serviços correntes; mais o custo dos juros; menos o retorno real dos activos do plano; menos os ganhos actuariais (mais perdas actuariais) reconhecidos na totalidade em resultados; mais o custo dos serviços passados reconhecidos pela totalidade em resultados; e menos o efeito resultante de quaisquer liquidações ou cortes do plano (§ 129 da IAS 19, 2008).

2.3.5. Benefícios de cessação de emprego

O § 7 da IAS 19 (2008) define benefícios de cessação de emprego como sendo benefícios adquiridos pelos colaboradores de uma entidade quando essa entidade empregadora cessa um posto de trabalho antes da data normal da reforma para o empregado ou quando exista um

acordo entre ambas as partes para a saída voluntária do colaborador em troca desses benefícios.

O reconhecimento deste tipo de benefícios como um passivo e um gasto só ocorre quando a entidade empregadora estiver comprometida de modo demonstrável:

a terminar o emprego de um empregado ou grupo de empregados antes da data normal de reforma; ou a conceder benefícios de rescisão de contratos de trabalho como resultado de uma oferta efectuada para incentivar a rescisão de contrato de trabalho (Rodrigues, 2009: 704).

Para que esse reconhecimento possa ser feito é necessário que a entidade tenha um plano formal e detalhado que deve cumprir no mínimo três requisitos:

1. a localização, a função e o número aproximado de empregados cujos serviços estão a ser cessados;
2. o benefício de cessação para cada classificação ou função de empregado; e
3. o momento em que o plano será implementado (Rodrigues, 2009: 704).

Nos termos dos § 139 e 140 da IAS 19 (2008), este tipo de benefícios deve ser mensurado na data em que se vencem a mais de doze meses após a data do balanço, devendo descontar-se usando a taxa de desconto e, nos casos em que se verifique a saída voluntária dos colaboradores, a mensuração deste tipo de benefícios deve ter como referência o número de colaboradores que a entidade espera que aceitem a oferta.

2.3.6. Divulgações

No que concerne ao conjunto de divulgações exigidas, e foco do presente trabalho, a IAS 19 (2008) requer as seguintes divulgações:

- Relativamente a benefícios a curto prazo (§ 23 da IAS 19, 2008)

Não são estabelecidas divulgações para os benefícios a curto prazo, no entanto, por força de outras normas são exigidas divulgações acerca de benefícios dos empregados para o pessoal chave da gerência (IAS 24 – Divulgações de Partes Relacionadas) e divulgações sobre os gastos com os benefícios dos empregados a curto prazo (IAS 1 – Apresentação de Demonstrações Financeiras).

- Relativamente a planos de contribuição definida (§ 46 e 47 da IAS 19, 2008)

Deve ser divulgada a quantia reconhecida como um gasto e, sempre que seja exigido pela IAS 24 – Divulgações de Partes Relacionadas, a entidade deve divulgar informação relativamente às contribuições para planos de contribuição definida concedidos à gerência.

- Relativamente a planos de benefício definido (§ 120 a 125 da IAS 19, 2008)

Deve ser divulgada a seguinte informação no que respeita aos planos de benefício definido:

- a política contabilística da entidade usada para reconhecer os ganhos e as perdas actuariais;
- a descrição geral do plano;
- a reconciliação do valor presente da obrigação de benefícios definidos, incluindo o custo do serviço corrente, o custo dos juros, as contribuições efectuadas pelos participantes do plano, os ganhos e as perdas actuariais, os benefícios pagos, o custo dos serviços passados e, ainda, os cortes e as liquidações;
- a decomposição do valor das obrigações dos planos de benefício definido que não esteja coberto por fundos e do valor dos planos totalmente, ou parcialmente, coberto por fundos;
- a reconciliação que apresente o justo valor dos activos do plano, identificando o retorno esperado dos activos do plano, os ganhos e as perdas actuariais, as contribuições efectuadas pela entidade e pelos participantes do plano, os benefícios pagos e as liquidações;
- a reconciliação do valor presente da obrigação de benefícios definidos e do justo valor dos activos do plano com os activos e passivos reconhecidos no balanço;
- o gasto total reconhecido na demonstração de resultados de cada um dos elementos incluídos no plano de benefício definido, nomeadamente o custo do serviço corrente, o custo dos juros, o retorno esperado dos activos do plano, os ganhos e as perdas actuariais, o custo do serviço passado e o efeito de cortes e liquidações, entre outros;
- o valor total reconhecido em outro rendimento integral inerente a ganhos e perdas actuariais e ao efeito do limite do activo;

- o valor acumulado dos ganhos e perdas actuariais reconhecidos em outro rendimento integral, nos casos em que a entidade reconheça esses ganhos e perdas actuariais em outro rendimento actuarial;
 - a percentagem ou quantia de cada categoria principal, constituindo o justo valor do total dos activos do plano;
 - a discriminação dos valores englobados no justo valor dos activos do plano;
 - a descrição da base adoptada no cálculo da taxa de retorno esperado dos activos do plano;
 - o retorno real dos activos do plano;
 - os principais pressupostos actuariais usados à data do balanço;
 - as quantias do período corrente e dos quatro períodos anteriores relativas ao valor presente da obrigação de benefícios definidos, ao justo valor dos activos do plano, ao excedente ou défice do plano e ainda relativas às estimativas;
 - a estimativa da entidade que tenha sido razoavelmente calculada e que inclua o valor das contribuições que se esperam que sejam pagas ao plano durante o período anual que se inicia após a data do balanço.
- Relativamente a outros benefícios a longo prazo dos empregados (§ 131 da IAS 19, 2008)

Não são exigidas divulgações para os benefícios a longo prazo, no entanto, por força de outras normas são exigidas divulgações acerca de benefícios dos empregados para o pessoal da gerência (IAS 24 – Divulgações de Partes Relacionadas) e divulgações sobre os gastos com os benefícios a longo prazo dos empregados (IAS 1 – Apresentação de Demonstrações Financeiras) se o gasto com esses benefícios for materialmente relevante.

- Relativamente a benefícios de cessação de emprego (§ 141 a 143 da IAS 19, 2008)
- No caso de existir incerteza acerca do número de empregados que aceitarão uma oferta de benefícios de cessação de emprego deve divulgar-se informação sobre esses passivos contingentes, conforme exigido pela IAS 37 – Provisões, Passivos Contingentes e Activos Contingentes, excepto se a possibilidade de liquidação for remota. Por força de outras normas são exigidas divulgações acerca de benefícios de cessação de emprego para o pessoal chave da gerência (IAS 24 – Divulgações de

Partes Relacionadas) e divulgações sobre os gastos com os benefícios de cessação de emprego (IAS 1 – Apresentação de Demonstrações Financeiras), se o gasto com esses benefícios for materialmente relevante.

2.3.7. O Processo de revisão da IAS 19 (2008)

Em 2006, o IASB iniciou um projecto sobre benefícios pós-emprego que terminou com a revisão da IAS 19 (2008) em 16 de Junho de 2011, cuja data de eficácia será no dia 1 de Janeiro de 2013. As alterações decorrentes desta revisão permitem fornecer, aos investidores e a todos os utentes das demonstrações financeiras, uma imagem mais clara das obrigações que resultam dos planos de benefício definido e qual o seu impacto no desempenho financeiro e nos fluxos de caixa das entidades (IASB, 2011). As principais alterações são as seguintes:

- eliminação do método do corredor e, portanto, da opção de adiar o reconhecimento de ganhos e perdas actuariais, o que permite melhorar a comparabilidade e a fidelidade da informação apresentada;
- estruturação da apresentação de alterações nos activos e passivos resultantes dos planos de benefício definido;
- introdução de novos requisitos de divulgação dos planos de benefício definido, permitindo mais informações sobre as características dos planos de benefício definido e sobre os riscos associados a esses planos;
- esclarecimentos diversos, nomeadamente em relação à classificação dos benefícios dos empregados, às estimativas actuais das taxas de mortalidade, à partilha de riscos, entre outros (IASB, 2011).

2.4. A divulgação de informação sobre benefícios de reforma de acordo com a IAS 26 (1994)

A informação é uma forma de comunicação das organizações com os seus *stakeholders*, sendo a contabilidade a

ciência que, de forma útil e fiável, tem como objectivo fornecer, a todos os utentes interessados, informações acerca da posição financeira, do desempenho e das alterações na posição financeira de uma empresa, por forma a fundamentar a tomada de decisão por parte dos mesmos (Ereira e Canadas, 2009: 116).

Desta forma, o relato contabilístico surge como um meio de divulgação da imagem da empresa, permitindo-lhe realçar as suas virtudes perante os seus utilizadores que, deste modo, poderão tomar as suas decisões com menor risco (Ereira e Canadas, 2009). De acordo com Levitt (1998), a qualidade da informação é um aspecto de grande importância, não só para os investidores, mas, principalmente, para o sucesso da empresa, já que, segundo o autor, a qualidade da informação divulgada está directamente relacionada com a obtenção de bons resultados, desde que transmita os acontecimentos que realmente aconteceram num dado período, e não antes, nem depois, dos mesmos terem ocorrido.

Não sendo este normativo foco de abordagem do presente trabalho, não poderia deixar de ser referida a IAS 26 (1994), cuja ênfase assenta na problemática da divulgação de informação respeitante aos benefícios de reforma.

Assim, no que diz respeito ao relato dos benefícios de reforma, e conforme foi referido anteriormente, o IASB emitiu a IAS 26 (1994) que deve ser aplicada nos relatórios dos planos de benefícios de reforma (§ 1 da IAS 26, 1994) para todos os participantes de um grupo (§ 3 da IAS 26, 1994), sendo uma norma complementar à IAS 19 (2008) que foi abordada anteriormente (§ 4 da IAS 26, 1994). As características da informação a divulgar nos relatórios dos planos de benefícios de reforma são diferentes, dependendo do tipo de benefícios de reforma a conceder, que podem ser de contribuição definida ou de benefício definido.

Desta forma, num plano de contribuição definida a informação a divulgar «deve conter uma demonstração dos activos líquidos disponíveis para benefícios e uma descrição da política de constituição do fundo» (§ 13 da IAS 26, 1994), devendo ser elaborado um relatório, periodicamente, de modo a proporcionar informação acerca do plano e do desempenho dos seus investimentos, conforme mencionado no § 16 da IAS 26, 1994. Segundo o mesmo parágrafo, este relatório deverá conter a seguinte informação:

- descrição das actividades relevantes que tenham ocorrido nesse período e o impacto das alterações verificadas no plano;
- relato sobre as operações e o desempenho dos investimentos relacionados com o plano nesse período e também a posição financeira do plano no final desse período;
- descrição das políticas de investimento.

O relatório de um plano de benefícios definidos, por sua vez, deve conter uma demonstração que identifique os activos líquidos disponíveis para benefícios; o valor presente actuarial dos benefícios de reforma que foram prometidos, fazendo a distinção entre benefícios adquiridos

e não adquiridos e o excesso ou o défice resultante desse valor; ou devem conter uma demonstração dos activos líquidos disponíveis para benefícios que inclua uma nota a divulgar o valor presente actuarial dos benefícios de reforma prometidos, fazendo, também, a distinção entre benefícios adquiridos e não adquiridos; ou, em substituição, esta informação deverá constar num relatório actuarial (§ 17 da IAS 26, 1994). Em conformidade com o § 18, da IAS 26 (1994), também devem ser divulgadas todas as alterações inerentes aos pressupostos actuariais que tenham um efeito significativo no valor presente dos benefícios de reforma a conceder.

«O relatório deve explicar a relação entre o valor presente actuarial dos benefícios de reforma prometidos e os activos líquidos disponíveis para benefícios e a política da constituição do fundo de benefícios prometidos» (§ 19 da IAS 26, 1994).

Tal como num plano de contribuição definida, também num plano de benefício definido, deverá ser efectuado periodicamente um relatório que contenha «informação acerca dos recursos e actividades do plano que seja útil na determinação das relações entre a acumulação de recursos e os benefícios do plano ao longo do tempo», devendo ser incluída a mesma informação que a contida nos relatórios de contribuição definida, com a diferença de que deve acrescer informação actuarial, quer seja apresentada nas próprias demonstrações, quer num relatório separado (§ 22 da IAS 26, 1994).

2.5. Análise sumária acerca dos benefícios de reforma em Portugal

2.5.1. Caracterização e formas de financiamento da segurança social portuguesa

Em Portugal, o direito à segurança social (SS) encontra-se consagrado na Constituição da República Portuguesa (CRP), nomeadamente no seu artigo n.º 63º – Segurança Social e Solidariedade, no Capítulo II – Direitos e deveres sociais, do Título III – Direitos e deveres económicos, sociais e culturais. De acordo com o n.º 1 deste artigo, o direito à SS assiste todos os cidadãos, cabendo ao Estado organizar, subsidiar e coordenar o sistema de segurança social implementado (n.º 2, do artigo 63º da CRP).

O enquadramento do sistema de segurança social português assenta numa estrutura de três pilares (Carvalho, 2007; Neves, 1996; Pedras, 2000). O primeiro pilar abrange o regime público de SS, que tem como objectivo garantir a cobertura dos principais riscos sociais, nomeadamente as prestações de desemprego, o subsídio de doença, as pensões de reforma, entre outros. O segundo pilar, por sua vez, inclui os benefícios de reforma privados, que são

complementares ao regime público e que compreendem os planos e os fundos de pensões promovidos por entidades públicas ou privadas. Por último, o terceiro pilar é também de natureza complementar, sendo composto pelos planos individuais de reforma, como é o caso dos seguros de vida ou dos planos de poupança reforma (PPR).

Em Portugal, o sistema de segurança social encontra-se, predominantemente, no primeiro pilar, onde se destacam dois sistemas de grande importância que são a Caixa Geral de Aposentações (CGA) e a SS.

A CGA foi fundada em 1929, tendo sido o primeiro sistema de protecção social implementado em Portugal, cujo objectivo é dar assistência social aos funcionários públicos (Gouveia e Sarmento, 2002). A CGA é responsável pelo pagamento de «pensões de velhice e invalidez a antigos subscritores e pensões de sobrevivência a viúvas e descendentes de subscritores e aposentados da CGA» (Gouveia e Sarmento, 2002: 41), sendo também «responsável por outras pensões atribuídas pelo Governo por razões especiais, como é o caso de pensões a sobreviventes de militares mortos ou feridos no cumprimento do dever» (Gouveia e Sarmento, 2002: 41). Segundo o n.º 1, do artigo 3º, do Decreto-Lei n.º 84/2007, de 29 de Março, a CGA tem como objectivo gerir o regime de SS público no que diz respeito às pensões de aposentação, de reforma, de sobrevivência e outras de carácter especial. Assim, e para suportar estas despesas, a CGA apresenta como receitas as quotas dos seus subscritores, as contribuições dos empregadores e, ainda, outras receitas que lhe sejam atribuídas por lei, contrato ou de outra forma. É, também, de salientar que actualmente este regime só inclui os funcionários públicos admitidos até 31 de Dezembro de 2005, dado que a partir desta data, ou seja, a partir de 1 de Janeiro de 2006, os funcionários públicos passaram a integrar o sistema de SS, de acordo com a reforma do regime de aposentações (proposta de lei sobre a reforma do regime de aposentação de funcionários, agentes e demais servidores do estado, que entrou em vigor no dia 1 de Janeiro de 2006).

O sistema de SS português, por seu lado, encontra-se expresso na Lei n.º 4/2007, de 16 de Janeiro, que, tal como a CRP, também refere que o direito à SS é destinado a todos os cidadãos, sendo conduzido pelos princípios gerais da universalidade, da igualdade, da solidariedade e da equidade social, entre outros, consagrados no artigo 5º da referida lei. De acordo com o artigo 23º, da mesma lei (2007: 346), «[o] sistema de segurança social abrange o sistema de protecção social de cidadania, o sistema previdencial e o sistema complementar».

O sistema de protecção social de cidadania destina-se a garantir os direitos básicos e a igualdade de oportunidades entre os cidadãos, promovendo o bem-estar e a coesão social (n.º

1 do artigo 26 da Lei n.º 4/2007). Este sistema divide-se em três subsistemas, a saber: subsistema de acção social, subsistema de solidariedade e subsistema de protecção familiar (artigo 28º da Lei n.º 4/2007).

O sistema previdencial, por sua vez, tem como objectivo substituir os rendimentos de trabalho perdidos que resultem da verificação de eventualidades legalmente definidas, tais como doença, maternidade, paternidade e adopção, desemprego, acidentes de trabalho e doenças profissionais, invalidez, velhice e morte (artigo 50º e n.º 1 do artigo 52º da Lei n.º 4/2007).

Por último, o sistema complementar engloba um regime público de capitalização e os regimes complementares de iniciativa colectiva e de iniciativa individual, cujo objectivo principal é reforçar a protecção social dos cidadãos por meio de prestações complementares às concedidas pelo regime previdencial (artigos 81º e 82º da Lei n.º 4/2007).

As formas de financiamento do sistema de segurança social encontram-se previstas no artigo 90º da Lei n.º 4/2007 e são as seguintes:

- transferências do Orçamento do Estado e, conseqüentemente, de receitas fiscais, de modo a garantir a protecção social de cidadania;
- as quotizações dos trabalhadores e das entidades empregadoras que financiam as prestações que substituem os rendimentos de actividade profissional e as políticas de emprego e de formação profissional;
- a contrapartida nacional das despesas financiadas no âmbito do Fundo Social Europeu que é suportada pelo Orçamento do Estado;
- os sistemas de protecção social de cidadania e previdencial que financiam, na proporção dos respectivos encargos, as despesas de administração e outras despesas comuns do sistema;
- as receitas provenientes dos jogos sociais, entre outras designadas por lei, podem contribuir para o financiamento de despesas de acção social.

Assim, e uma vez caracterizada a SS em Portugal e as suas formas de financiamento, importa, agora, fazer referência a alguns estudos que põem em causa o sistema de SS português, pelo que de seguida será abordada a questão da sustentabilidade da SS.

2.5.2. A problemática da sustentabilidade do sistema de segurança social

A problemática da sustentabilidade do sistema de segurança social tem sido uma preocupação constante nos últimos anos e constitui um dos temas mais referenciados nos programas de governo e nos meios de comunicação social. Segundo Mendes (2005: 257),

[o]s sistemas de pensões estão bem no coração das dificuldades do [e]stado de [b]em-[e]star visto que foram desenhados sem antecipar a evolução demográfica e económica [...]. A derrapagem do custo económico de manutenção do rendimento dos pensionistas criou dificuldades em toda a parte e tornou-se uma questão central das democracias.

De facto, «[n]unca como hoje se falou tanto e de formas tão variadas de segurança social, dos seus objectivos e problemas, da crise que parece evidenciar e das respectivas causas [...]» (Neves, 1998: 17), pelo que «[a] reforma dos regimes de pensões constitui, actualmente, uma prioridade da acção governativa» (DGSSS, 2002: 18).

Neste âmbito, foram efectuados vários estudos que confirmam esta preocupação relativamente à sustentabilidade da SS, nomeadamente o Livro Branco da Segurança Social, publicado em 1998, pela Comissão do Livro Branco da Segurança Social (Neves, 1998); o Relatório Técnico sobre a Sustentabilidade da Segurança Social, publicado em anexo ao Orçamento de Estado de 2006, pelo Despacho n.º 11/MTSS/05-I, de 3 de Maio de 2005; e ainda o estudo “MISS: um modelo para avaliação da sustentabilidade da segurança social pública portuguesa”, publicado em 2007, pelo Banco de Portugal através do seu Departamento de Estudos Económicos (Pinheiro e Cunha, 2007).

Conforme se referiu anteriormente, «[n]a origem dos problemas da segurança social está o facto de as suas regras terem sido concebidas num contexto económico e demográfico bastante diferente do actual» (Andrade, 2001: 263). Este facto condiciona o sistema de segurança social, na medida em que este é baseado num sistema de repartição (*pay-as-you-go*), que consiste em diferir o financiamento das actuais pensões para as gerações futuras, ou seja, as pensões dos actuais reformados são financiadas pelos contribuintes actuais, esperando-se que o mesmo seja feito pela próxima geração de trabalhadores (Andrade, 2001; Neves, 1998; e Pedras, 2000).

Assim, e para que o actual sistema de segurança social seja sustentável, «torna-se necessário que exista uma relação estável entre o número de reformados que recebem pensões e o número de trabalhadores que as financiam» (Pedras, 2000: 4), já que «[a] eficácia da repartição depende fundamentalmente da renovação do universo dos contribuintes da geração seguinte e, em especial, do nível de massa salarial que em cada momento seja possível obter da economia» (Neves, 1998: 126). Este é o principal problema da SS, uma vez que, cada vez mais, existem menos trabalhadores activos para financiar as pensões de reforma.

Efectivamente, a sustentabilidade da SS tem vindo a ser deteriorada, não só devido a factores demográficos, mas também pelo actual contexto económico, nomeadamente com o aumento dos subsídios de desemprego. De acordo com as projecções realizadas pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), «[p]ara além do esperado decréscimo populacional até 2050, a população residente em Portugal sofrerá um agravamento do envelhecimento» (INE, 2004: 3, 4) , o que representa uma ameaça ao actual sistema de SS.

Segundo os dados do INE, verificou-se em Portugal, entre 31 de Dezembro de 2001 e o final de 2009, um progressivo agravamento do envelhecimento demográfico, que resultou do facto da população com menos de 15 anos ter diminuído e da população com 65 ou mais anos, ter aumentado (Carrilho e Patrício, 2010). O mesmo estudo revelou, ainda, que as baixas taxas de natalidade são insuficientes para substituir as gerações, tendo-se verificado um incremento de nascimentos entre as mães com mais de trinta anos (Carrilho e Patrício, 2010). Por outro lado, verificou-se, também, uma diminuição nas taxas de mortalidade, em especial devido ao facto da esperança média de vida ter aumentado nos últimos anos (Carrilho e Patrício, 2010). Embora o aumento da esperança média de vida seja um indicador social positivo, tem consequências negativas do ponto de vista financeiro da SS.

Efectivamente, todos estes factores contribuem para o aumento de reformados, sem que se verifique uma renovação das gerações, o que tem um impacto bastante negativo na SS, dado que existe um aumento nas despesas em pensões de reforma e uma diminuição das receitas por parte da população activa que financia o sistema de segurança social que, como se constatou, se baseia num sistema de repartição.

Além dos factores demográficos, existem outros factores que influenciam as despesas e as receitas do sistema de segurança social, nomeadamente o desemprego e, portanto, os gastos com os subsídios de desemprego. Segundo dados do INE, a taxa de desemprego no primeiro trimestre de 2011 foi de 12,40%, tendo vindo a aumentar progressivamente desde o final de 2002 (INE, 2011).

De facto, as causas apresentadas têm um impacto bastante significativo na sustentabilidade da SS. No entanto, também é importante ter em consideração as causas endógenas, e não apenas as causas exógenas, da problemática da sustentabilidade da SS. Segundo Neves (1998) uma dessas causas consiste na desorganização interna da SS, pelo que é importante definir reformas e adoptar medidas que permitam resolver a questão da sustentabilidade do sistema de segurança social.

Deste modo, juntando todos estes factores, que condicionam o funcionamento do sistema de segurança social, pode-se concluir que, de facto, a SS está sujeita a uma grande pressão financeira; daí a problemática relacionada com a sua sustentabilidade. A confirmar este problema, pode-se ler no acordo sobre a reforma da segurança social (2006: 2), o seguinte:

[s]em novas medidas, o sistema entrará em desequilíbrio devido ao efeito conjunto de várias situações, nomeadamente o crescente envelhecimento da população, o aumento progressivo do período contributivo [...] e o crescimento das pensões a ritmo superior ao das contribuições.

2.5.3. A importância dos benefícios de reforma

Conforme se verificou anteriormente os benefícios de reforma fazem parte integrante do segundo pilar de protecção social. Ao contrário do que se passa no primeiro pilar, o segundo pilar «funciona, como regra geral, em regime de capitalização, com as contribuições das empresas e dos trabalhadores a serem canalizadas para um fundo de pensões» (Pedras, 2000: 5), o que faz com que estejam expostos a outro tipo de riscos, que não os verificados no primeiro pilar, nomeadamente os riscos relacionados com o mercado de capitais.

Tal como se referiu no ponto 2.3.3 do presente trabalho, os benefícios de reforma são planos de pensões que podem ser de contribuição definida ou de benefício definido. Estamos perante um plano de benefício definido quando o benefício a receber pelos empregados, aquando da sua reforma, é conhecido previamente, sendo o risco por conta da entidade que efectua as contribuições (Garcia e Garcia, 2006). Por outro lado, estamos perante um plano de contribuição definida quando o valor das contribuições é definido previamente, sendo o benefício de reforma desconhecido, dado que o risco é por conta do colaborador e depende de vários factores, tais como o valor das entregas efectuadas para o fundo, a rentabilidade do fundo, as taxas actuariais, entre outros (Garcia e Garcia, 2006).

Os fundos de pensões, por outro lado, são geridos por uma entidade gestora (seguradora ou sociedade gestora de fundos de pensões), cabendo ao Instituto de Seguros de Portugal (ISP) a supervisão de tais fundos. Estes fundos podem ser divididos em fundos fechados e fundos abertos. Os fundos fechados são fundos que estão condicionados por um vínculo (empresarial, associativo, profissional, ou outro), sendo necessário o consentimento dos seus intervenientes para a adesão de novos associados. Os fundos abertos, por sua vez, são fundos em que não existe qualquer vínculo entre os vários intervenientes do fundo, sendo compostos por unidades de participação que representam o valor líquido dos fundos (Pedras, 2000).

De acordo com os dados do ISP, no período de 2007 a 2008, o número de fundos fechados manteve-se, tendo diminuído em 2009. No entanto, durante o mesmo período, o número de fundos abertos, não incluindo os PPR, nem os planos de poupança em acções (PPA), aumentou consideravelmente (ISP, 2007; 2008 e 2009).

Assim, e como se demonstrou na primeira parte do presente trabalho, a implementação de um sistema de recompensas, proporciona várias vantagens para as empresas, pelo que os benefícios de reforma assumem um papel de grande relevância na actual sociedade. De facto, as pessoas estão cada vez mais conscientes da situação do actual sistema de segurança social, existindo a incerteza do seu futuro na idade de reforma, pelo que, perante esta realidade, as empresas passam a ter uma responsabilidade crescente na implementação dos referidos benefícios de reforma. Ao subscreverem planos de pensões para os seus colaboradores, as empresas estão a assumir a sua responsabilidade social, o que, como se verificou anteriormente, é um aspecto a que os colaboradores dão grande importância. Além disso, também estão a incentivar os seus colaboradores para a necessidade de poupança, tornando-os mais conscientes sobre a problemática da sustentabilidade do sistema de segurança social. Deste modo, é possível concluir que os benefícios de reforma constituem uma importante forma de investimento no futuro, pelo que as empresas, ao implementarem este tipo de benefícios, estão a acautelar o futuro dos seus colaboradores.

3. METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

Após uma breve revisão da literatura sobre os benefícios dos empregados e, depois, de ter sido realçada a sua importância na RSE, a realização de um estudo empírico sobre a divulgação de informação referente aos benefícios dos empregados, por parte das empresas portuguesas, irá permitir aprofundar os conhecimentos sobre esta matéria. No entanto, e antes de realizar o referido estudo empírico, é necessário desenvolver um método de trabalho (Quivy, 2008), que permita obter conclusões relativamente aos objectivos da investigação.

Assim, neste capítulo pretende-se clarificar a metodologia de investigação aplicada ao estudo que será efectuado no próximo capítulo, tendo em consideração a revisão da literatura efectuada no capítulo anterior. Desta forma, em primeiro lugar, serão definidas as hipóteses de investigação e a amostra seleccionada, de seguida serão enunciadas as técnicas utilizadas no método de pesquisa, posteriormente serão definidas as variáveis e, por fim, serão caracterizados os métodos e as técnicas estatísticas aplicadas na presente investigação.

3.1. Hipóteses de investigação

Conforme foi referido anteriormente pretende-se, com o presente estudo, dar resposta às seguintes hipóteses de investigação:

Hipótese 1 (H1): O nível de informação divulgada pelas empresas, de acordo com a IAS 19 (2008), tem apresentado um comportamento crescente no período compreendido entre 2007 e 2009.

De modo a testar esta hipótese, foram consideradas as seguintes sub-hipóteses:

H1.1 O nível de divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados efectuado pelas empresas tem sido crescente no período compreendido entre 2007 e 2009.

H1.2. O nível de divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados, por categoria de benefícios, efectuado pelas empresas tem sido crescente no período compreendido entre 2007 e 2009.

H1.3. O nível de divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados, por indicador, efectuado pelas empresas tem sido crescente no período compreendido entre 2007 e 2009.

Hipótese 2 (H2): O sector de actividade influencia positivamente o nível de divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados, efectuado pelas empresas de acordo com a IAS 19 (2008), no período compreendido entre 2007 e 2009.

3.2. Definição e caracterização da amostra

Tendo em consideração que o principal objectivo do presente trabalho consiste em identificar a evolução do nível de divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados concedidos pelas empresas portuguesas no período compreendido entre 2007 e 2009, as empresas em estudo foram seleccionadas de entre as cotadas na *Euronext* Lisboa, mais especificamente no PSI 20.

Conforme se referiu anteriormente, estas empresas são obrigadas a adoptar as normas internacionais de contabilidade. Deste modo, a população da investigação é constituída pelas empresas cotadas no PSI 20, sendo a amostra da presente investigação composta por um total de 20 (vinte) empresas (identificadas no Apêndice I).

Com o intuito de agrupar por sector de actividade, as empresas que constituem a amostra seleccionada, foi usado o sistema de classificação do *Industry Classification Benchmark* (ICB), de modo a ser possível classificar a amostra por sectores de actividade (Apêndice II). O Quadro 3.1 identifica os sectores de actividade e qual o número de empresas pertencentes à amostra que nele se encontram inseridas.

Quadro 3.1 – Enquadramento da amostra por sector de actividade

Sectores de actividade	Número de empresas por sector	Percentagem de empresas por sector
Indústria	5	25,00
Financeiro	4	20,00
Serviços Consumidor	3	15,00
Energia	3	15,00
Materiais básicos	2	10,00
Telecomunicações	2	10,00
Petróleo e gás	1	5,00
Total de empresas	20	100,00

Fonte: Elaboração própria

A análise do Quadro 3.1 permite verificar que as empresas pertencentes à amostra enquadram-se em 7 (sete) sectores de actividade, nomeadamente nos sectores de indústria (25,00%),

financeiro (20,00%), serviços ao consumidor (15,00%), energia (15,00%), materiais básicos (10,00%), telecomunicações (10,00%) e petróleo e gás (5,00%).

3.3. Recolha de dados no método de pesquisa

A fim de se obter informação sobre a evolução do nível de benefícios dos empregados divulgados pelas empresas que constituem a amostra seleccionada, procedeu-se à recolha de dados na *Internet*, sendo esta uma operação que consiste na obtenção de informações «junto das pessoas ou das unidades de observação incluídas na amostra» (Quivy, 2008: 183).

Desta forma, procedeu-se à recolha de informação disponível na Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM), nomeadamente no anexo às contas consolidadas, constituindo estes, parte integrante dos relatórios e contas anuais das entidades cotadas no PSI 20. O período de análise é o triénio 2007-2009.

Na recolha de dados foi utilizado o método de análise de conteúdo, uma vez que se trata de um método usado por vários autores na recolha de informação (Choi, 1999; Dias, 2009; Ereira e Canadas, 2009; Lopes e Rodrigues, 2006; Moneva e Llena, 1996; e Pereira, 2010).

O método de análise de conteúdo consiste na obtenção de dados através da atribuição do valor “1” e do valor “0”, caso estejamos perante a existência ou a inexistência, respectivamente, de informação relacionada com categorias previamente definidas (Dias, 2009; Duarte, 2006; Guerreiro, 2006; e Pereira, 2010).

3.4. Definição das variáveis

As variáveis em estudo foram definidas tendo por base as exigências de divulgação da IAS 19 (2008) e denominadas de indicadores, sendo agrupadas em 5 (cinco) categorias de benefícios, conforme se pode constatar pela leitura do Quadro 3.2.

Desta forma, e com base na IAS 19 (2008), considerou-se um total de 25 (vinte e cinco) indicadores que se encontram identificados no quadro seguinte (Quadro 3.2), que apresenta o número de indicadores que foram considerados em cada categoria de benefícios dos empregados e o seu respectivo conteúdo.

Quadro 3.2 – Indicadores de divulgação de informação sobre benefícios dos empregados

Categoria	Indicador	Conteúdo
Benefícios a curto prazo	1	Benefícios pessoal chave gerência
	2	Gastos com benefícios dos empregados a curto prazo
Planos de contribuição definida	3	Quantia reconhecida como um gasto
	4	Benefícios pessoal chave gerência
Planos de benefício definido	5	Política contabilística
	6	Descrição geral do plano
	7	Reconciliação do valor presente da obrigação do plano de benefício definido
	8	Decomposição do valor das obrigações decorrentes do plano com os valores cobertos (total ou parcialmente) e não cobertos pelo fundo
	9	Reconciliação do justo valor dos activos do plano
	10	Reconciliação valor presente da obrigação do plano e do justo valor dos activos plano com os activos e passivos reconhecidos no balanço
	11	Gasto total reconhecido na demonstração de resultados
	12	Valor reconhecido como rendimento de ganhos e perdas actuariais
	13	Valor acumulado dos ganhos e perdas actuariais
	14	Percentagem ou quantia de cada categoria principal com o justo valor do total dos activos
	15	Discriminação dos valores justo valor dos activos do plano
	16	Descrição da base de cálculo da taxa de retorno dos activos do plano
	17	Retorno real dos activos do plano
	18	Pressupostos actuariais à data do balanço
19	Quantias do período anual corrente e dos quatro períodos anuais anteriores	
20	Estimativa das contribuições que se esperam pagar no ano seguinte	
Outros benefícios a longo prazo dos empregados	21	Benefícios pessoal chave gerência
	22	Benefícios empregados materialmente relevantes
Benefícios de cessação de emprego	23	Passivos contingentes relacionados com benefícios dos empregados
	24	Benefícios pessoal chave gerência
	25	Benefícios empregados materialmente relevantes

Fonte: Elaboração própria

3.5. Métodos e técnicas estatísticas

No presente estudo, optou-se por utilizar técnicas de estatística descritiva para analisar o nível de divulgação da informação sobre os benefícios dos empregados concedidos pelas empresas cotadas no PSI 20 para os anos de 2007 a 2009. Desta forma, foi usado o método de análise univariada dos dados, em que «cada variável é tratada isoladamente, e deve ser o primeiro passo na exploração dos dados» de uma investigação (Pestana e Gageiro, 2005: 37).

«A estatística descritiva utiliza-se para descrever os dados através de indicadores chamados estatísticas, como é o caso da média, da moda e do desvio padrão» (Pestana e Gageiro, 2005: 35). No entanto, no âmbito do presente estudo, apenas se utilizou a média, de forma a determinar o nível de divulgação de informação por categoria de benefícios, por indicador e por sector de actividade. Importa, ainda, referir que a média obtém-se somando todos os valores de um dado conjunto, ponderados pelo número de variáveis que fazem parte desse conjunto (Reis *et al*, 1997).

4. ESTUDO EMPÍRICO

O processo de harmonização contabilística teve como principal objectivo estabelecer normas e regras comuns aceites internacionalmente na elaboração das demonstrações financeiras, de modo a que fosse possível uniformizar as práticas de relato financeiro e tornar as demonstrações financeiras comparáveis (Pereira *et al*, 2009). A aplicação das normas internacionais de contabilidade veio permitir alcançar essa comparabilidade, pelo que o objectivo do presente estudo consiste em analisar a evolução da divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados, de acordo com as exigências da IAS 19 (2008).

Assim, a realização de um estudo empírico constitui um dos principais objectivos deste trabalho, já que irá permitir validar as hipóteses de investigação formuladas e obter conclusões relativamente às mesmas. Segundo Moneva e Llena (2000), os estudos empíricos são um meio adequado na investigação sobre assuntos relacionados com a contabilidade social e, portanto, com os recursos humanos das empresas.

Desta forma, neste capítulo da investigação será feita a análise e a discussão dos resultados obtidos relativamente à evolução do nível de divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados, no período compreendido entre 2007 e 2009, tendo por base a amostra seleccionada e evidenciada no capítulo anterior.

Para alcançar os objectivos propostos foi efectuada uma análise univariada dos dados, de modo a ser possível analisar a evolução verificada no nível de divulgação sobre os benefícios dos empregados por empresa, por categoria, por indicador e, ainda, por sector de actividade.

Refira-se, no entanto, que o método de análise de conteúdo apresenta algumas limitações, nomeadamente o facto de não permitir analisar a qualidade da informação divulgada, já que, conforme se referiu anteriormente, este método de análise apenas permite «detectar a presença (valor 1) ou ausência (valor 0) de informação em função de atributos ou categorias previamente definidas» (Dias, 2009: 74).

4.1. Divulgação de informação sobre benefícios dos empregados por empresa

Tendo em conta que as empresas que constituem a amostra do presente estudo se encontram cotadas na *Euronext* Lisboa e, como tal, são obrigadas a adoptar as normas internacionais de contabilidade, é essencial analisar a evolução do nível de divulgação de informação por parte dessas empresas no que diz respeito aos benefícios dos empregados, tal como exigido pela IAS 19 (2008).

Deste modo, após uma análise efectuada aos relatórios e contas das empresas que constituem a amostra deste estudo, mais precisamente aos anexos às contas consolidadas, foi elaborado o quadro seguinte (Quadro 4.1) que apresenta o número e a percentagem de empresas que divulgaram informação sobre os benefícios dos empregados ao longo dos exercícios de 2007 a 2009.

Quadro 4.1 – Empresas que divulgam informação sobre benefícios dos empregados

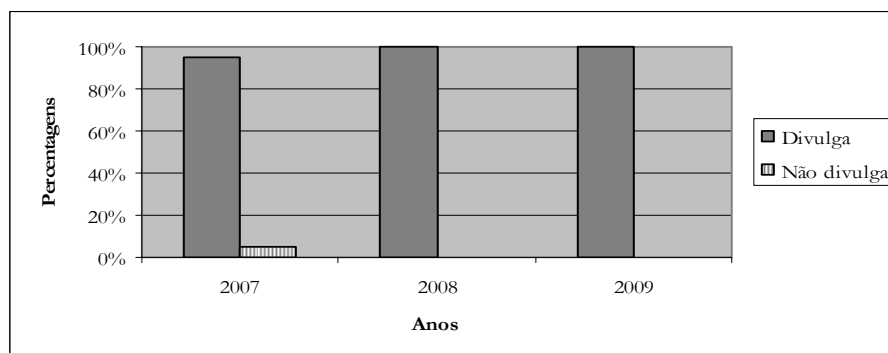
Divulgação de informação sobre benefícios dos empregados				
Exercício	Divulga		Não Divulga	
	Número Empresas	Percentagem	Número Empresas	Percentagem
2007	19	95%	1	5%
2008	20	100%	0	0%
2009	20	100%	0	0%

Fonte: Elaboração própria

Tendo por base o Quadro 4.1, verificou-se que o número de empresas que divulgaram informação sobre os benefícios dos empregados é crescente de 2007 para 2008, tendo-se mantido estável em 2009. No ano de 2007, apenas uma das empresas da amostra seleccionada não fez qualquer divulgação relativamente aos benefícios concedidos aos seus empregados. Nos anos de 2008 e 2009, verificou-se que todas as empresas da amostra divulgaram alguma informação sobre os benefícios dos empregados, de modo a cumprirem o exigido pela IAS 19 (2008).

O Gráfico 4.1 explica mais detalhadamente como se comportou a evolução da divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados durante o período em análise.

Gráfico 4.1 – Empresas que divulgam informação sobre benefícios dos empregados



Fonte: Elaboração Própria

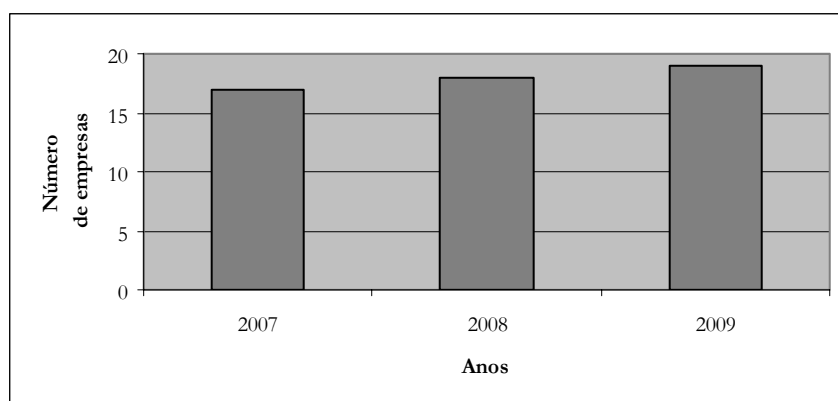
Assim, e conforme se encontra evidenciado no Gráfico 4.1, pode-se concluir que o nível de divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados tem sido crescente no período compreendido entre 2007 e 2009, o que permite validar a hipótese H1.1.

4.2. Divulgação de informação por categoria de benefícios dos empregados

Tendo em consideração que a IAS 19 (2008) abrange 5 (cinco) categorias de benefícios que podem ser concedidos aos empregados, considera-se importante analisar a evolução da divulgação de informação para cada uma dessas categorias no período considerado, ou seja de 2007 a 2009. No entanto, e conforme se referiu anteriormente, a IAS 19 (2008) não exige qualquer divulgação para algumas dessas categorias, nomeadamente para os benefícios a curto prazo, para os outros benefícios a longo prazo dos empregados e para os benefícios de cessação de emprego, a não ser por exigência de outras normas.

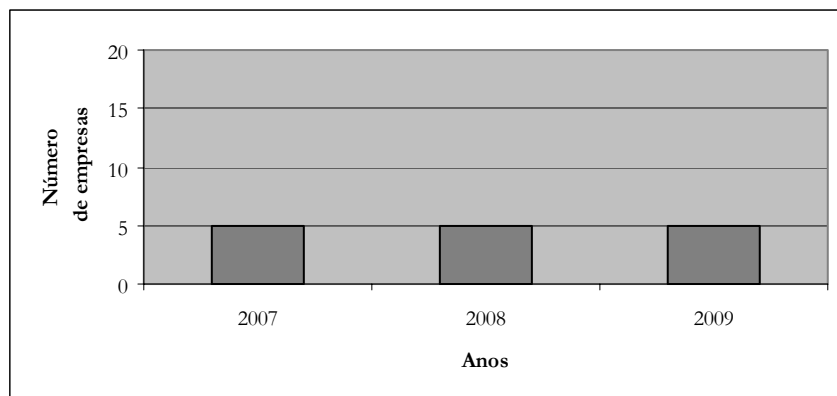
Neste sentido, foram elaborados os Gráficos a seguir mencionados (Gráficos 4.2, 4.3, 4.4, 4.5 e 4.6), que apresentam o número de empresas que divulgaram informação por categoria de benefícios dos empregados, nomeadamente sobre benefícios a curto prazo dos empregados, sobre planos de contribuição definida, sobre planos de benefício definido, sobre outros benefícios a longo prazo dos empregados e sobre benefícios de cessação de emprego, em cada um dos anos do período em análise (2007-2009).

Gráfico 4.2 – Divulgação de informação sobre benefícios a curto prazo



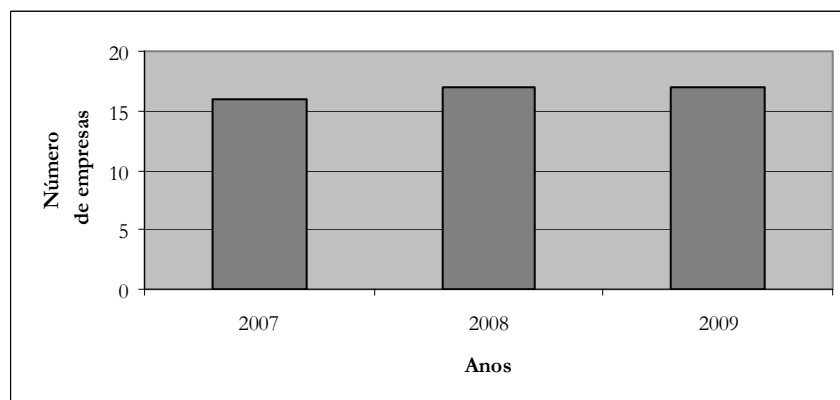
Fonte: Elaboração Própria

Gráfico 4.3 – Divulgação de informação sobre planos de contribuição definida



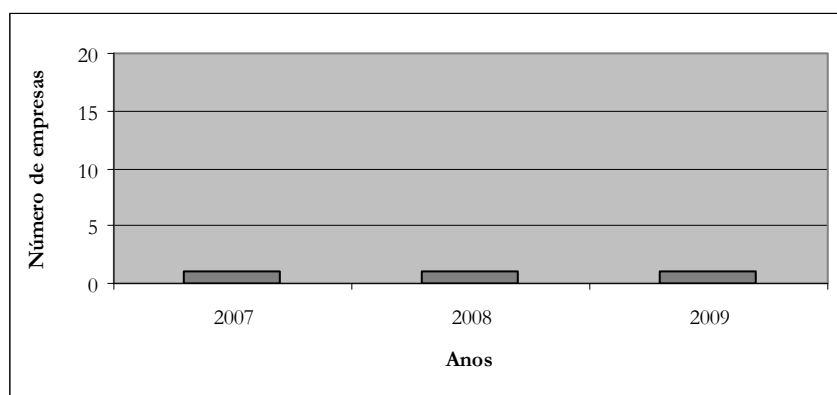
Fonte: Elaboração Própria

Gráfico 4.4 – Divulgação de informação sobre planos de benefício definido



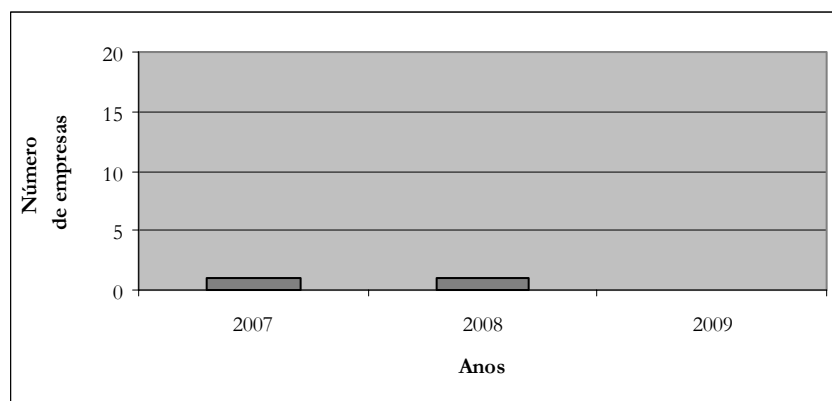
Fonte: Elaboração Própria

Gráfico 4.5 – Divulgação de informação sobre outros benefícios a longo prazo dos empregados



Fonte: Elaboração Própria

Gráfico 4.6 – Divulgação de informação sobre benefícios de cessação de emprego



Fonte: Elaboração Própria

Assim, e após análise dos Gráficos 4.2, 4.3, 4.4, 4.5 e 4.6, pode-se concluir o seguinte:

- as categorias referentes aos benefícios dos empregados a curto prazo e aos planos de benefício definido foram as mais divulgadas pelas empresas cotadas no PSI 20 durante o triénio 2007-2009, tendo-se verificado uma evolução positiva no que respeita à divulgação de informação sobre estas categorias;
- as categorias dos planos de contribuição definida e de outros benefícios a longo prazo dos empregados não registaram qualquer evolução ao longo dos três anos considerados, tendo-se mantido o mesmo número de empresas que divulgaram informação sobre estas categorias de benefícios dos empregados;
- a categoria referente aos benefícios de cessação de emprego registou um decréscimo no ano de 2009, já que não houve qualquer divulgação nesta categoria de benefícios por parte das empresas cotadas no PSI 20.

Desta forma, foi elaborado o Quadro 4.2 que permite identificar a evolução verificada no número de empresas que divulgaram informação por categoria de benefícios dos empregados, no período de 2007 a 2009, assim como a média do número de empresas que divulgaram informação sobre esta temática durante o período em análise.

Quadro 4.2 – Evolução da divulgação por categoria de benefícios dos empregados

Categoria	2007	2008	2009	Média (3 anos)
Benefícios a curto prazo	17	18	19	18,00
Planos de contribuição definida	5	5	5	5,00
Planos de benefício definido	16	17	17	16,67
Outros benefícios a longo prazo dos empregados	1	1	1	1,00
Benefícios de cessação de emprego	1	1	0	0,67

Fonte: Elaboração própria

Pela análise do Quadro 4.2, pode-se concluir que houve uma evolução positiva, embora pouco significativa, em algumas categorias de benefícios dos empregados, nomeadamente nos benefícios dos empregados a curto prazo e nos planos de benefício definido.

A categoria de benefícios dos empregados a curto prazo foi a mais divulgada pelas empresas cotadas no PSI 20, no período considerado de 2007 a 2009, com uma média de 18 empresas que divulgaram informação sobre esta categoria durante os três anos em análise, seguindo-se a categoria dos planos de benefício definido, com uma média de 16,67. De seguida temos as categorias referentes aos planos de contribuição definida, a outros benefícios a longo prazo dos empregados e aos benefícios de cessação de emprego, que apresentaram médias de 5, 1 e 0,67 respectivamente.

Deste modo, é possível concluir que o nível de divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados, por categoria de benefícios, apresentou, de um modo geral, um comportamento crescente no período compreendido entre 2007 e 2009, o que permite confirmar a sub-hipótese H1.2 definida anteriormente.

4.3. Divulgação de informação por indicador de benefícios dos empregados

Conforme foi referido no ponto 3.4., foram considerados 25 (vinte e cinco) indicadores, tendo por base as exigências de divulgação da IAS 19 (2008). Assim, neste ponto da investigação, será efectuada uma análise descritiva dos dados, de modo a analisar isoladamente cada um dos indicadores, nos anos de 2007, 2008 e 2009 e, desta forma, analisar a evolução do nível de divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados durante este período.

Neste sentido, foram elaborados 3 (três) gráficos que permitem identificar o nível de divulgação de informação por indicador de benefícios dos empregados, no período de 2007 a 2009.

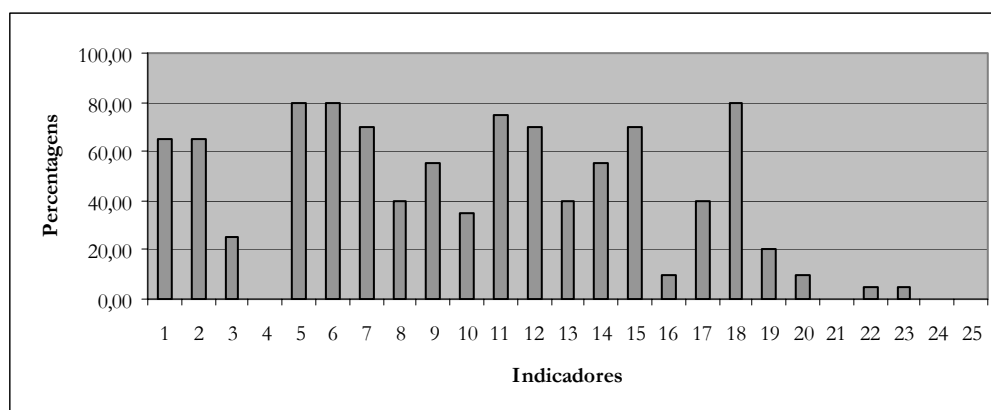
Conforme referido no Quadro 3.2, os indicadores a serem alvo deste trabalho são os seguintes:

Categoria	Indicador	Conteúdo
Benefícios a curto prazo	1	Benefícios pessoal chave gerência
	2	Gastos com benefícios dos empregados a curto prazo
Planos de contribuição definida	3	Quantia reconhecida como um gasto
	4	Benefícios pessoal chave gerência
Planos de benefício definido	5	Política contabilística
	6	Descrição geral do plano
	7	Reconciliação do valor presente da obrigação do plano de benefício definido
	8	Decomposição do valor das obrigações decorrentes do plano com os valores cobertos (total ou parcialmente) e não cobertos pelo fundo
	9	Reconciliação do justo valor dos activos do plano
	10	Reconciliação valor presente da obrigação do plano e do justo valor dos activos plano com os activos e passivos reconhecidos no balanço
	11	Gasto total reconhecido na demonstração de resultados
	12	Valor reconhecido como rendimento de ganhos e perdas actuariais
	13	Valor acumulado dos ganhos e perdas actuariais
	14	Percentagem ou quantia de cada categoria principal com o justo valor do total dos activos
	15	Discriminação dos valores justo valor dos activos do plano
	16	Descrição da base de cálculo da taxa de retorno dos activos do plano
	17	Retorno real dos activos do plano
	18	Pressupostos actuariais à data do balanço
	19	Quantias do período anual corrente e dos quatro períodos anuais anteriores
	20	Estimativa das contribuições que se esperam pagar no ano seguinte
Outros benefícios a longo prazo dos empregados	21	Benefícios pessoal chave gerência
	22	Benefícios empregados materialmente relevantes
Benefícios de cessação de emprego	23	Passivos contingentes relacionados com benefícios dos empregados
	24	Benefícios pessoal chave gerência
	25	Benefícios empregados materialmente relevantes

Fonte: Elaboração própria

Assim, o Gráfico 4.7, abaixo apresentado, indica a percentagem de divulgação de informação registada durante o ano de 2007 para cada um dos indicadores de benefícios dos empregados definidos no Quadro 3.2 e acima referenciados.

Gráfico 4.7 – Divulgação de informação por indicador no ano de 2007



Fonte: Elaboração própria

Pela análise do Gráfico 4.7, pode-se concluir que os indicadores que apresentam um maior nível de divulgação pertencem à categoria dos planos de benefício definido e são os que dizem respeito à política de benefícios definidos (indicador 5), à descrição do plano de benefícios definidos (indicador 6) e aos pressupostos actuariais (indicador 18), todos com 80%.

De seguida, os indicadores mais divulgados por parte das empresas cotadas no PSI 20, durante o ano de 2007, também pertencem à categoria dos planos de benefício definido, e são os que respeitam ao gasto total reconhecido na demonstração de resultados (indicador 11), com 75%, à reconciliação da obrigação do plano de benefícios definidos (indicador 7), ao valor reconhecido como rendimento de ganhos e perdas actuariais (indicador 12) e à discriminação do justo valor dos activos do plano (indicador 15), todos com 70%.

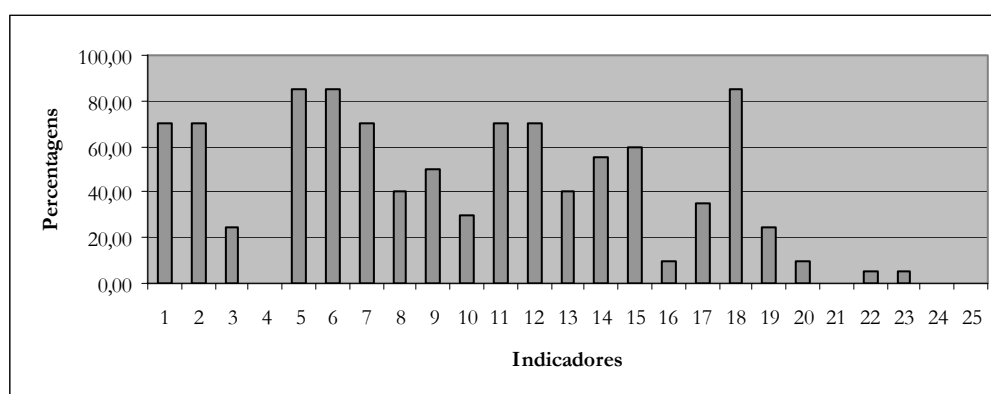
Com um nível de divulgação superior a 50% temos, ainda, os indicadores que fazem parte da categoria de benefícios a curto prazo, nomeadamente os benefícios concedidos ao pessoal chave da gerência (indicador 1) e os gastos inerentes aos benefícios dos empregados a curto prazo (indicador 2), ambos com 65% e, ainda, dois indicadores da categoria referente aos planos de benefício definido, designadamente a reconciliação do justo valor do activo (indicador 9) e a percentagem ou quantia de cada categoria principal com o justo valor total dos activos (indicador 14), ambos com 55%.

Os indicadores com menor nível de divulgação enquadram-se na categoria de benefícios dos empregados a longo prazo, designadamente os benefícios concedidos aos empregados materialmente relevantes (indicador 22) e na categoria de benefícios de cessação de emprego, designadamente os passivos contingentes relacionados com os benefícios dos empregados (indicador 23), com 5% para cada um deles.

É, ainda, de fazer referência aos indicadores que não foram divulgados por nenhuma das empresas que constituem a amostra seleccionada e que são os benefícios concedidos ao pessoal chave da gerência no que se refere aos planos de contribuição definida (indicador 4) e também no que se refere aos outros benefícios a longo prazo (indicador 21) e, ainda, os benefícios que fazem parte da categoria de benefícios de cessação de emprego, nomeadamente os benefícios concedidos ao pessoal chave da gerência (indicador 24) e os benefícios concedidos aos empregados materialmente relevantes (indicador 25).

Em relação ao ano de 2008, foi elaborado o Gráfico 4.8 que identifica a percentagem de divulgação de informação registada em cada um dos indicadores de benefícios dos empregados definidos previamente. No ano de 2008, verificou-se um aumento da divulgação de informação em alguns dos indicadores face ao ano de 2007. Esta evolução na divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados, embora tenha sido positiva, foi pouco significativa, já que os dados obtidos demonstram que alguns dos indicadores divulgados mantiveram-se constantes de 2007 para 2008.

Gráfico 4.8 – Divulgação de informação por indicador no ano de 2008



Fonte: Elaboração própria

À semelhança do que se verificou no ano de 2007, os indicadores que apresentaram um maior nível de divulgação pertencem à categoria dos planos de benefício definido e são os que dizem respeito à política de benefícios definidos (indicador 5), à descrição do plano de benefícios definidos (indicador 6) e aos pressupostos actuariais (indicador 18), todos com 85%.

Observou-se, portanto, que houve um crescimento de cinco pontos percentuais na divulgação destes indicadores face aos resultados obtidos em 2007.

Entre os indicadores mais divulgados da categoria dos planos de benefício definido destacam-se, também, os seguintes indicadores: a reconciliação da obrigação do plano de benefícios definidos (indicador 7), o gasto total reconhecido na demonstração de resultados (indicador 11) e o valor reconhecido como rendimento de ganhos e perdas actuariais (indicador 12), todos com 70%. Com a mesma percentagem de divulgação, encontram-se também os indicadores da categoria de benefícios dos empregados a curto prazo, ou seja, os benefícios concedidos ao pessoal chave da gerência (indicador 1) e os gastos inerentes aos benefícios dos empregados a curto prazo (indicador 2).

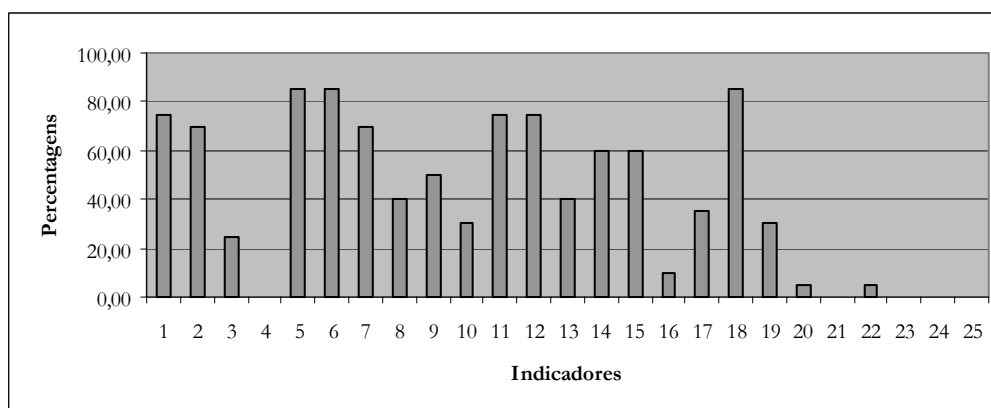
Com um nível de divulgação de informação superior a 50%, encontram-se, ainda, três indicadores da categoria dos planos de benefício definido, nomeadamente a reconciliação do justo do valor do activo (indicador 9), a percentagem ou quantia de cada categoria principal com o justo valor do total dos activos (indicador 14) e a discriminação dos valores do justo valor dos activos do plano (indicador 15), com 50%, 55% e 60% respectivamente.

Tal como se constatou em 2007, os indicadores menos divulgados em 2008 também se enquadram na categoria de benefícios dos empregados a longo prazo, designadamente os benefícios concedidos ao pessoal materialmente relevantes (indicador 22) e na categoria de benefícios de cessação de emprego, nomeadamente os passivos contingentes relacionados com os benefícios dos empregados (indicador 23), com 5% para cada um deles.

No que diz respeito ao ano de 2008, é importante realçar os indicadores que não foram divulgados por nenhuma das empresas que constituem a amostra seleccionada e que são os mesmos que foram identificados no ano de 2007, ou seja, os benefícios concedidos ao pessoal chave da gerência no que se refere aos planos de contribuição definida (indicador 4) e também no que se refere aos outros benefícios a longo prazo concedidos ao pessoal chave da gerência (indicador 21) e, ainda, os benefícios de cessação de emprego concedidos ao pessoal chave da gerência (indicador 24) e aos empregados que sejam materialmente relevantes (indicador 25).

Relativamente ao ano de 2009, o gráfico seguinte (Gráfico 4.9) permite identificar a percentagem de divulgação de informação referente a cada um dos indicadores de benefícios dos empregados concedidos durante esse ano.

Gráfico 4.9 – Divulgação de informação por indicador no ano de 2009



Fonte: Elaboração própria

Com base no gráfico acima, pode-se concluir que os indicadores mais divulgados são a política de benefícios definidos (indicador 5), a descrição do plano de benefícios definidos (indicador 6) e os pressupostos actuariais (indicador 18). Estes indicadores registaram, ao longo dos três anos consecutivos, os maiores níveis de divulgação. No entanto, em 2009 não se verificou um aumento da divulgação nestes indicadores, já que se mantiveram nos 85%. De seguida, e ainda nesta categoria de benefícios, os indicadores mais divulgados são o gasto total reconhecido na demonstração de resultados (indicador 11), o valor reconhecido como rendimento de ganhos e perdas actuariais (indicador 12), ambos com 75%, a reconciliação da obrigação do plano de benefícios definidos (indicador 7), com 70%, a percentagem ou quantia de cada categoria principal com o justo valor do total dos activos (indicador 14) e a discriminação dos valores do justo valor dos activos do plano (indicador 15), ambos com 60%, e, ainda, a reconciliação do justo valor do activo (indicador 9), com 50%.

Acima dos 50%, encontram-se também os indicadores relativos aos benefícios dos empregados a curto prazo, ou seja, os benefícios concedidos ao pessoal chave da gerência (indicador 1), com 75%, e os gastos inerentes aos benefícios dos empregados a curto prazo (indicador 2), com 70%. Desta forma, verificou-se que a informação divulgada relativamente ao indicador 1 cresceu dez pontos percentuais de 2007 para 2009, enquanto a informação divulgada no que diz respeito ao indicador 2 cresceu apenas cinco pontos percentuais durante o mesmo período, já que não se registou qualquer evolução de 2008 para 2009.

Por outro lado, verificou-se que os indicadores menos divulgados em 2009 foram o valor da estimativa das contribuições que se esperam pagar no ano seguinte relativamente aos planos

de benefício definido (indicador 20), e também o valor dos benefícios a longo prazo concedidos ao pessoal materialmente relevantes (indicador 22), ambos com 5%.

No ano de 2009 também foram encontrados alguns indicadores que não foram divulgados por nenhuma das empresas que constituem a amostra seleccionada e que são os mesmos que foram identificados nos anos de 2007 e 2008, ou seja os benefícios concedidos ao pessoal chave da gerência, no que se refere aos planos de contribuição definida (indicador 4), e também no que se refere aos outros benefícios a longo prazo (indicador 21) e, ainda, os benefícios de cessação de emprego concedidos ao pessoal chave da gerência (indicador 24) e aos empregados que sejam materialmente relevantes (indicador 25), com o acréscimo do indicador 23 que se refere aos passivos contingentes relacionados com os benefícios de cessação de emprego.

Desta forma, e de um modo geral, pode-se concluir que os indicadores mais divulgados pelas empresas cotadas no PSI 20, no período de 2007 a 2009, são os que estão relacionados com os planos de benefício definido. Assim, pode-se dizer que este tipo de plano é o mais corrente entre as empresas cotadas no PSI 20 em detrimento dos planos de contribuição definida. Também o estudo realizado por Pereira (2010), concluiu que as empresas preferem adoptar os planos de benefício definido como forma de complemento à sua responsabilidade social.

Em relação aos indicadores analisados, importa, ainda, referir que existem 6 (seis) indicadores que não registaram qualquer alteração, já que mantiveram as mesmas percentagens de divulgação durante o período em análise de 2007 a 2009. Esses indicadores são: a quantia reconhecida como um gasto (indicador 3) nos planos de contribuição definida, a reconciliação da obrigação do plano de benefícios definidos (indicador 7), a decomposição do valor das obrigações decorrentes do plano com os valores cobertos (total ou parcialmente) e não cobertos pelo fundo (indicador 8), o valor acumulado dos ganhos e perdas actuariais (indicador 13), a descrição da base de cálculo da taxa de retorno dos activos do plano (indicador 16), nos planos de benefício definido e, por fim, os benefícios dos empregados materialmente relevantes (indicador 22) que sejam referentes a outros benefícios a longo prazo dos empregados.

Relativamente à informação divulgada por indicador de benefícios dos empregados, foi elaborado o Quadro 4.3 que permite identificar a evolução verificada no período de 2007 a 2009, nomeadamente o número de empresas que divulgaram informação relativamente aos indicadores definidos e a média do número de empresas que divulgaram informação por indicador de benefícios dos empregados durante o triénio de 2007-2009.

Quadro 4.3 – Evolução da divulgação por indicador de benefícios dos empregados em termos absolutos (número de empresas)

Categoria	Indicador	2007	2008	2009	Média (3 anos)
Benefícios de curto prazo	1	13,00	14,00	15,00	14,00
	2	13,00	14,00	14,00	13,67
Planos de contribuição definida	3	5,00	5,00	5,00	5,00
	4	0,00	0,00	0,00	0,00
Planos de benefício definido	5	16,00	17,00	17,00	16,67
	6	16,00	17,00	17,00	16,67
	7	14,00	14,00	14,00	14,00
	8	8,00	8,00	8,00	8,00
	9	11,00	10,00	10,00	10,33
	10	7,00	6,00	6,00	6,33
	11	15,00	14,00	15,00	14,67
	12	14,00	14,00	15,00	14,33
	13	8,00	8,00	8,00	8,00
	14	11,00	11,00	12,00	11,33
	15	14,00	12,00	12,00	12,67
	16	2,00	2,00	2,00	2,00
	17	8,00	7,00	7,00	7,33
	18	16,00	17,00	17,00	16,67
	19	4,00	5,00	6,00	5,00
	20	2,00	2,00	1,00	1,67
	Outros benefícios a longo prazo dos empregados	21	0,00	0,00	0,00
22		1,00	1,00	1,00	1,00
Benefícios de cessação de emprego	23	1,00	1,00	0,00	0,67
	24	0,00	0,00	0,00	0,00
	25	0,00	0,00	0,00	0,00

Fonte: Elaboração própria

O Quadro 4.4, por sua vez, permite identificar a percentagem do número de empresas que divulgaram informação por indicador relativamente à amostra seleccionada e, também, a variação verificada em cada um dos indicadores de benefícios entre 2007 e 2009.

Quadro 4.4 – Evolução da divulgação por indicador de benefícios dos empregados em termos relativos

Categoria	Indicador	2007 (%)	2008 (%)	2009 (%)	Evolução (% 2007-2009)
Benefícios de curto prazo	1	65,00	70,00	75,00	10,00
	2	65,00	70,00	70,00	5,00
Planos de contribuição definida	3	25,00	25,00	25,00	0,00
	4	0,00	0,00	0,00	0,00
Planos de benefício definido	5	80,00	85,00	85,00	5,00
	6	80,00	85,00	85,00	5,00
	7	70,00	70,00	70,00	0,00
	8	40,00	40,00	40,00	0,00
	9	55,00	50,00	50,00	-5,00
	10	35,00	30,00	30,00	-5,00
	11	75,00	70,00	75,00	0,00
	12	70,00	70,00	75,00	5,00
	13	40,00	40,00	40,00	0,00
	14	55,00	55,00	60,00	5,00
	15	70,00	60,00	60,00	-10,00
	16	10,00	10,00	10,00	0,00
	17	40,00	35,00	35,00	-5,00
	18	80,00	85,00	85,00	5,00
	19	20,00	25,00	30,00	10,00
	20	10,00	10,00	5,00	-5,00
Outros benefícios a longo prazo dos empregados	21	0,00	0,00	0,00	0,00
	22	5,00	5,00	5,00	0,00
Benefícios de cessação de emprego	23	5,00	5,00	0,00	-5,00
	24	0,00	0,00	0,00	0,00
	25	0,00	0,00	0,00	0,00

Fonte: Elaboração própria

Pela análise dos Quadros 4.3 e 4.4, verifica-se que os níveis de divulgação dos indicadores definidos se mantiveram praticamente constantes ao longo dos anos de 2007 a 2009, verificando-se uma evolução positiva, embora ligeira, no decorrer do mesmo período (2007-2009). Esta variação positiva permite demonstrar a preocupação das empresas no relato financeiro, dado que ao divulgarem mais informação sobre os benefícios dos empregados, as empresas estão a cumprir com o estabelecido na IAS 19 (2008).

Desta forma, pode-se concluir que o nível de divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados, por indicador, tem sido crescente no período compreendido entre 2007 e 2009, o que permite validar a sub-hipótese H1.3.

4.4. Divulgação de informação sobre benefícios dos empregados por sector de actividade

Tal como foi referido anteriormente, os sectores de actividade foram definidos tendo por base o sistema de classificação do ICB. Na amostra seleccionada foram identificados 7 (sete) sectores de actividade, nomeadamente os sectores de indústria, financeiro, serviços ao consumidor, energia, materiais básicos, telecomunicações, e petróleo e gás.

Existem vários factores que podem influenciar o grau de divulgação da informação sobre os benefícios dos empregados, sendo os mais estudados os que estão relacionados com as características das empresas, nomeadamente a dimensão e o sector de actividade, mas também factores relacionados com o desempenho económico, financeiro, social ou ambiental (Ereira e Canadas, 2005; Guerreiro, 2006; e Lopes e Rodrigues, 2006). Assim, e no âmbito do presente estudo, apenas será considerado para análise o sector de actividade.

De facto, o sector de actividade é um dos factores que pode condicionar a divulgação de informação social por parte das empresas e existem, inclusivamente, vários estudos que chegam a esta conclusão (por exemplo, Archel, 2003; e Guerreiro, 2006).

Desta forma, considera-se pertinente analisar o nível de divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados por sector de actividade, pelo que foi elaborado o Quadro 4.5 que apresenta o número médio de indicadores divulgados por sector de actividade e também a percentagem do número médio de indicadores divulgados em função do número total de indicadores ao longo do triénio 2007-2009.

Quadro 4.5 – Divulgação dos benefícios dos empregados por sector de actividade

Exercício	2007		2008		2009	
Sector de actividade	Número médio de indicadores divulgados					
		%		%		%
Indústria	9,00	36,00	9,20	36,80	9,40	37,60
Financeiro	15,00	60,00	14,50	58,00	15,00	60,00
Serviços Consumidor	4,67	18,67	4,67	18,67	4,67	18,67
Energia	11,33	45,33	13,00	52,00	12,67	50,67
Materiais básicos	11,00	44,00	9,00	36,00	9,00	36,00
Telecomunicações	6,50	26,00	6,50	26,00	6,50	26,00
Petróleo e gás	11,00	44,00	11,00	44,00	12,00	48,00

Fonte: Elaboração própria

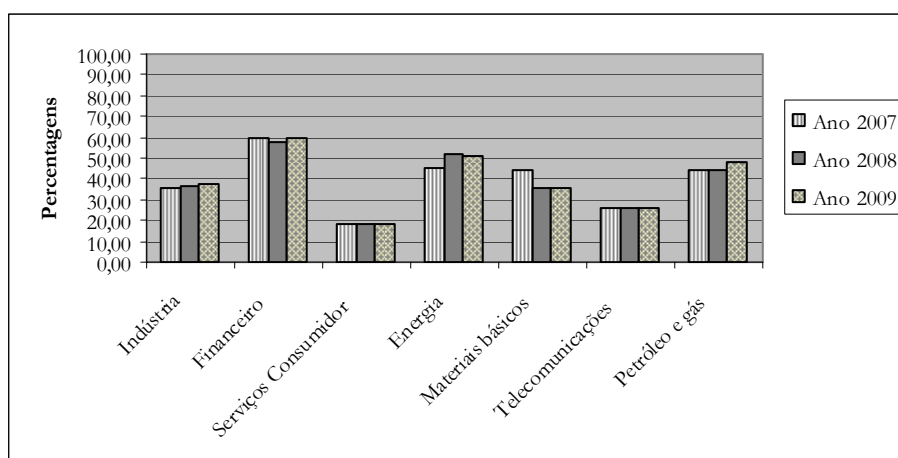
Da análise do Quadro 4.5 verifica-se que são as empresas do sector financeiro que apresentam maiores níveis de divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados, apresentando em todos os anos um nível de divulgação superior face aos restantes sectores de actividade. Tal conclusão também foi obtida nos estudos elaborados por Archel (2003); Dias (2009); Guerreiro (2006) e Pereira (2010), que confirmam que são as empresas do sector financeiro que mais informações divulgam comparativamente com outros sectores de actividade.

Relativamente aos planos de benefícios de reforma, é importante fazer referência aos estudos sobre estatísticas de fundos de pensões, realizados pelo ISP, para o triénio em análise de 2007-2009. De acordo com estes estudos, são as empresas do sector financeiro, nomeadamente os bancos, as que apresentam um maior número de fundos de pensões, quer de fundos fechados, quer de fundos abertos (ISP, 2007; 2008 e 2009). Constatou-se, também, que neste sector de actividade existe uma maior incidência nos fundos de pensões fechados, já que mais de 50% dos fundos deste sector são fundos fechados (ISP, 2007; 2008 e 2009). Também se verificou um crescente aumento no número de fundos de pensões neste sector de actividade, nos anos de 2007 a 2009, quer nos fundos de pensões fechados, quer nos fundos de pensões abertos (ISP, 2007; 2008 e 2009). Desta forma, pode-se afirmar que estes estudos também confirmam os resultados obtidos, dado que concluíram que são as empresas do sector financeiro as que apresentam o montante mais elevado de fundos de pensões, tendo-se verificado também que são as empresas pertencentes a este sector de actividade as que mais informações divulgam em relação aos planos de benefícios de reforma concedidos aos seus empregados.

Verificou-se também que houve um aumento da divulgação de informação nos sectores de indústria, energia, e petróleo e gás. No entanto, verificou-se um decréscimo da informação divulgada no sector de materiais básicos entre 2007 e 2009. Nos sectores de serviços ao consumidor e de telecomunicações, a divulgação de informação manteve-se constante ao longo do período em análise.

Deste modo, também foi elaborado o Gráfico 4.10 que apresenta a divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados por sector de actividade.

Gráfico 4.10 – Divulgação dos benefícios dos empregados por sector de actividade



Fonte: Elaboração Própria

Assim, e pela análise do Gráfico 4.10, é possível concluir que o nível de divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados tem sido crescente no período compreendido entre 2007 e 2009. Tal conclusão vai de encontro aos resultados obtidos nas hipóteses anteriormente analisadas, que denotam um crescimento do nível de divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados. No entanto, importa realçar que se verificou uma diminuição no nível de divulgação de informação no sector de materiais básicos de 2007 para 2008, tendo-se mantido estável no ano de 2009.

4.5 Síntese dos principais aspectos evidenciados no estudo empírico

Tendo em consideração as hipóteses de pesquisa previamente definidas e a metodologia aplicada ao longo do estudo, de seguida destacam-se as principais conclusões encontradas, após a realização de ensaios estatísticos sobre as hipóteses formuladas.

H1: O nível de informação divulgada pelas empresas, de acordo com a IAS 19 (2008), tem apresentado um comportamento crescente no período compreendido entre 2007 e 2009.

H1.1 O nível de divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados efectuado pelas empresas tem sido crescente no período compreendido entre 2007 e 2009.

Da análise efectuada concluiu-se que as empresas cotadas no PSI 20 apresentam razoáveis níveis de divulgação sobre os benefícios dos empregados, já que todas as empresas da amostra seleccionada divulgaram informação sobre esta matéria nos anos de 2008 e de 2009. Em relação ao ano de 2007, apenas uma das empresas da amostra não divulgou qualquer informação sobre os benefícios dos empregados, pelo que é possível concluir que se registou um aumento de cinco pontos percentuais no que se refere à divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados por empresa de 2007 para 2008.

Desta forma, pode-se concluir que os resultados obtidos demonstram que o nível de informação divulgada por parte das empresas cotadas no PSI 20 apresentou um comportamento crescente durante o triénio de 2007-2009.

H1.2. O nível de divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados, por categoria de benefícios, efectuado pelas empresas tem sido crescente no período compreendido entre 2007 e 2009.

No que diz respeito à divulgação de informação por categoria de benefícios dos empregados, verificou-se uma evolução positiva, embora ligeira, em algumas categorias de benefícios dos empregados. Também se constatou que as categorias mais divulgadas pelas empresas cotadas no PSI 20, durante o triénio 2007-2009, foram os benefícios dos empregados a curto prazo e também os planos de benefício definido.

Relativamente aos benefícios pós-emprego importa realçar, uma vez mais, a importância que as empresas cotadas no PSI 20 atribuem a este tipo de benefícios. Outra conclusão que se pode retirar do estudo efectuado é que as empresas analisadas preferem adoptar os planos de benefício definido em vez dos planos de contribuição definida. Tal conclusão vai de encontro aos resultados obtidos no estudo de Pereira (2010), que também verificou que esta é uma das formas mais adoptadas pelas empresas na assumpção da sua RSE.

Assim, pode-se concluir que o nível de divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados, por categoria de benefícios, foi crescente no período compreendido entre 2007 e 2009.

H1.3. O nível de divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados, por indicador, efectuado pelas empresas tem sido crescente no período compreendido entre 2007 e 2009.

No que se refere à divulgação de informação por indicador de benefícios dos empregados, concluiu-se que os indicadores mais divulgados pelas empresas cotadas no PSI 20, no período de 2007 a 2009, são os que estão relacionados com os planos de benefício definido, nomeadamente a política contabilística adoptada neste tipo de planos (indicador 5), a descrição geral do plano (indicador 6) e os pressupostos actuariais (indicador 18).

Também se constatou que houve uma evolução positiva, embora pouco significativa, na divulgação de informação sobre os indicadores definidos ao longo do período analisado.

Pode, ainda, concluir-se que, apesar do contexto económico do período analisado, as empresas cotadas no PSI 20 não tiveram a necessidade de proceder ao despedimento dos seus quadros de pessoal, nomeadamente do pessoal chave de gerência, assim como dos seus empregados, dado que não se verificou qualquer divulgação nos indicadores 24 (benefícios de cessação de emprego concedidos ao pessoal da gerência) e 25 (benefícios de cessação de emprego materialmente relevantes concedidos aos empregados) durante o triénio 2007-2009.

Deste modo, os resultados obtidos confirmam a hipótese definida, já que apontam para um aumento da divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados, por indicador, ao longo do período compreendido entre 2007 e 2009.

H2: O sector de actividade influencia positivamente o nível de divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados, efectuado pelas empresas de acordo com a IAS 19 (2008), no período compreendido entre 2007 e 2009.

Da análise efectuada, constatou-se que são as empresas do sector financeiro que apresentam maiores níveis de divulgação, sendo esta conclusão coerente com as conclusões obtidas por outros autores (por exemplo, Archel, 2003; Dias, 2009; Guerreiro, 2006 e Pereira, 2010).

Observou-se, ainda, que houve um aumento da divulgação de informação nos sectores de indústria, energia, e petróleo e gás. No entanto, verificou-se um decréscimo da informação divulgada no ano de 2008 no sector de materiais básicos, tendo-se mantido constante no ano

de 2009. Nos sectores financeiro, de serviços ao consumidor e de telecomunicações, a divulgação de informação manteve-se constante ao longo do período em análise.

Assim, e de acordo com os resultados obtidos, pode-se concluir que o sector de actividade é um factor que pode influenciar positivamente o nível de divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados.

5. CONCLUSÕES

O objectivo principal de um trabalho de investigação centra-se na verificação empírica das hipóteses previamente definidas, com o intuito de contribuir de forma positiva para o alargamento de conhecimentos sobre o tema escolhido.

Desta forma o principal objectivo do presente trabalho consistiu em analisar a evolução da divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados e simultaneamente verificar se o sector de actividade actua como elemento determinante no nível de divulgação de informação sobre este tema.

Assim, foram analisados 20 (vinte) relatórios e contas em cada um dos anos de 2007, 2008 e de 2009.

Seguidamente são apresentados os resultados alcançados, as conclusões finais que se podem retirar da investigação efectuada, as limitações ao estudo e, por fim, as linhas futuras de investigação.

5.1 Contributos decorrentes do estudo empírico

Com este trabalho pretendeu-se demonstrar a importância da implementação de um sistema de recompensas na assumpção da RSE, nomeadamente que tipos de benefícios podem ser concedidos pelas empresas aos seus colaboradores. Desta forma, este trabalho permitiu realçar a importância da adopção das normas internacionais de contabilidade sobre os benefícios dos empregados e o seu impacto na evolução das divulgações sobre esta matéria e na utilização dos meios de relato para esse fim, nomeadamente os relatórios e contas.

No que se refere à realidade portuguesa, as 20 (vinte) empresas não constituem uma amostra significativa. No entanto, representam as melhores práticas no âmbito do tema analisado, pelo que consideramos que este estudo poderá contribuir, não só para sensibilizar os gestores das empresas para esta temática, mas também para outros profissionais e académicos.

No que se refere aos gestores, importa referir que a divulgação de informação sobre esta matéria tem registado uma evolução positiva. Porém, é necessário que os gestores tenham presente a importância deste tipo de divulgações para os vários *stakeholders* das empresas e do que estes esperam do relato de RSE no que diz respeito aos seus colaboradores.

Da mesma forma, cabe aos profissionais intervir de forma a proporcionar aos *stakeholders* das empresas as informações que eles necessitam para que possam tomar as suas decisões, tendo por base a realidade precisa das empresas.

Por último, os académicos também assumem um papel de grande destaque em relação às divulgações sobre os benefícios dos empregados, nomeadamente o de impulsionar a divulgação de informação relacionada com a RSE e, portanto, com os colaboradores das empresas.

5.2 Conclusões finais

Conforme se referiu anteriormente, um dos maiores desafios com que as empresas portuguesas se deparam actualmente consiste em atrair e reter profissionais qualificados. As empresas tendem, cada vez mais, a adoptar acções de responsabilidade social no que se refere aos seus empregados, dado que estas acções contribuem de forma positiva para a competitividade empresarial e são aspectos a que os seus colaboradores dão grande importância.

Um sistema de recompensas bem implementado no seio das empresas permite reter os melhores profissionais, o que se traduz num maior empenho por parte desses colaboradores e, portanto, em maiores níveis de produtividade das organizações. São vários os benefícios que podem ser concedidos pelas empresas, sendo de realçar os planos de benefícios de reforma, não só pela sua importância no futuro dos seus colaboradores, mas também atendendo à problemática que se prende com a sustentabilidade do sistema de segurança social português.

Importa, ainda, realçar que, após a análise detalhada das divulgações emitidas nos relatórios e contas das empresas cotadas no PSI 20, relativamente aos benefícios dos empregados, é possível concluir que as práticas mais correntes, entre estas empresas, consistem na atribuição de seguros de saúde, quer durante o período em que os colaboradores prestam os seus serviços à empresa, quer no seu pós-activo e, também, na atribuição de planos complementares de reforma, sendo os planos de benefício definido os mais adoptados pelas empresas analisadas, conforme se referiu anteriormente. Outro dos benefícios concedidos aos empregados pelas empresas, embora menos corrente, consiste na atribuição de planos de acções (*stock grants*) que foram referenciados no capítulo 2 do presente trabalho.

Com este estudo pretendeu-se analisar a evolução do nível de divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados concedidos pelas empresas cotadas no PSI 20, no período compreendido entre 2007 e 2009.

Desta forma, foi analisado o nível de informação divulgada por empresa, por categoria e por indicador de benefícios dos empregados e, ainda, por sector de actividade, tendo por base as exigências de divulgação da IAS 19 (2008).

A obrigatoriedade de adopção das normas internacionais de contabilidade por parte das empresas cotadas em bolsa veio estabelecer um nível mais exigente no relato da informação sobre os benefícios dos empregados.

No que diz respeito à primeira hipótese analisada, foram testadas as sub-hipóteses H1.1, H1.2 e H1.3. Relativamente à sub-hipótese H1.1, concluiu-se que a divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados, por parte das empresas cotadas no PSI 20, foi crescente no período compreendido entre 2007 e 2009. Quanto à sub-hipótese H1.2, também se verificou uma evolução crescente, embora pouco significativa, na divulgação de informação por categoria de benefícios dos empregados. No que se refere à sub-hipótese H1.3, constatou-se que o nível de informação divulgada também apresentou um comportamento crescente no período analisado.

Em relação à segunda hipótese, concluiu-se que, à semelhança das hipóteses anteriormente testadas, também se verificou um crescimento na divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados, com excepção no sector de materiais básicos. Também foi possível concluir que o sector de actividade pode influenciar positivamente o nível de divulgação de informação sobre esta temática, tendo-se constatado que o sector financeiro foi o sector que apresentou um maior nível de divulgações sobre os benefícios dos empregados.

Assim, e com base nos resultados obtidos, pode-se concluir que a divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados por parte das empresas cotadas no PSI 20 aumentou durante o período analisado. Embora seja uma variação pouco significativa, denota uma maior preocupação desta temática no âmbito do relato financeiro e, portanto, a preocupação das empresas em cumprirem com o disposto na IAS 19 (2008) relativamente aos benefícios que concedem aos seus colaboradores.

5.3 Limitações do estudo

Relativamente ao presente estudo empírico é necessário ter presente que qualquer trabalho de investigação apresenta limitações.

Assim, uma das limitações subjacentes ao presente trabalho está relacionada com a tipologia e a dimensão da amostra seleccionada, já que as empresas analisadas não representam a

realidade do tecido empresarial português que, conforme se referiu anteriormente, é composto essencialmente por PME's. Consequentemente, os resultados obtidos não podem ser considerados representativos de todas as empresas portuguesas. Porém, as empresas da amostra seleccionada são empresas relevantes no contexto nacional, dadas as suas características económicas e sociais.

Outra das limitações do presente estudo está relacionada com o facto do período de análise não ser suficientemente alargado para se obterem conclusões que evidenciem uma tendência no âmbito da divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados.

Por último, é de fazer referência ao facto do presente estudo ter sido efectuado com base na análise de conteúdo aos anexos dos relatórios e contas consolidadas anuais, não tendo sido considerados outros meios de comunicação que eventualmente as empresas da amostra possam ter disponíveis para consulta.

5.4 Linhas futuras de investigação

Em futuras investigações, e pelas razões apontadas no ponto anterior, seria interessante aumentar a dimensão e a tipologia da amostra, nomeadamente incluir empresas de média dimensão, com o objectivo de aumentar o número de empresas por sector de actividade e assim, melhor perceber qual o impacto que os sectores de actividade podem ter ao nível das divulgações sobre os benefícios dos empregados, ou seja, utilizar uma série temporal mais alargada

Por outro lado, também seria recomendável aumentar o número de períodos económicos objecto de análise, de modo a ser possível analisar a evolução da divulgação de informação sobre os benefícios dos empregados em Portugal.

À semelhança de outros autores, seria igualmente interessante analisar outros factores que podem influenciar ou mediar o grau de divulgação deste tipo de informação, nomeadamente os factores que estão relacionados com as características das empresas, tais como a dimensão, mas também factores relacionados com o desempenho económico, financeiro, social ou ambiental (Archel, 2003; Ereira e Canadas, 2005; Guerreiro, 2006; e Lopes e Rodrigues, 2006).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACORDO sobre a reforma da segurança social. Lisboa: Conselho Económico e Social.

Comissão Permanente de Concertação Social, 2006.

AECA – Marco Conceptual de la Responsabilidad Social Corporativa [Em linha].

Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas, Comisión de Responsabilidad social Corporativa, 2003. [Consul. 11 Jul 2011]. Disponível em WWW:<URL:<http://www.aeca.es>>.

ALBINGER, Heather Schimdt; FREEMAN, Sarah – Corporate social performance and

attractiveness as an employer to different job seeking populations [Em linha].

Kluwer Academic Publishers: Journal of Business Ethics, Vol. 28, n.º 3, 2000. pp. 243-253. [Consul. 26 Jun. 2011]. Disponível em WWW:<URL:<http://resources.metapress.com/pdfreview.axd?code=h1447h3634831qu8&size=largest>>.

ANDRADE, Carlos Almeida – Segurança Social e distribuição do rendimento [Em linha].

Gestão e Desenvolvimento n.º 10, 2001. pp. 261-296. [Consul. 16 Jul 2011]. Disponível em WWW:<URL:http://www4.crb.ucp.pt/Biblioteca/GestaoDesenv/GD10/gestaodeenvolvimento10_261.pdf>.

APOLINÁRIO, J. M. Marques – Finalidade económica, responsabilidade social e ética

das empresas. Lisboa: Revista Dirigir: Responsabilidade, sustentabilidade e ética, 2007. ISSN 0871-7354. 98. pp. 49-51.

ARCHEL, Pablo – La divulgación de la información social y medioambiental de la gran

empresa española en el período 1994-1998: situación actual y perspectivas [Em linha]. Revista Española de Financiación y Contabilidad, Vol. XXXU, n.º 117, 2003.

pp. 571-60. [Consul. 30 Ago. 2011]. Disponível em WWW:<URL:http://scholar.google.pt/scholar?q=ARCHEL%2C+Pablo+%E2%80%93+La+divulgacion+de+la+informaci%C3%B3n+social+y+medioambiental+de+la+gran+empresa+espanola+en+el+per%C3%ADodo+1994-1998%3A+situacion+actual+y+perspectivas+&hl=pt-PT&btnG=Pesquisar&lr=>.

CAMARA, Pedro B. da – **Os Sistemas de Recompensas e a Gestão Estratégica dos Recursos Humanos**. 2.^a Edição. Lisboa: Dom Quixote, 2006. ISBN 972-20-3247-X. pp. 43-221.

CAMARA, Pedro B. da; GUERRA, Paulo Balreira e RODRIGUES, Joaquim Vicente – **Novo Humanator: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial**. 1.^a Edição. Lisboa: Dom Quixote, 2007. ISBN 978-972-20-3524-8. pp. 487-531.

CARRILHO, Maria José; PATRICIO, Lurdes – **A situação demográfica recente em Portugal** [Em linha]. Revista de Estudos Demográficos, n.º 48, 2010. pp. 101-145. [Consul. 17 Jul 2011]. Disponível em WWW:<URL:http://www.ine.pt>.

CARVALHO, Vítor Manuel Gomes de – **A Sustentabilidade da Segurança Social**. Porto: Faculdade de Direito da Universidade do Porto, 2007. Trabalho para conclusão de Pós-Graduação.

CHIAVENATO, Idalberto – **Recursos Humanos o capital humano das organizações**. 9.^a Edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. ISBN 978-85-352-3318-6. pp. 278-486.

CHOI, Jong-Seo – **An Investigation of the initial voluntary environmental disclosures made in Korean semi-annual financial reports** [Em linha]. Korea: School of Commerce, Department of Accounting, 1999. [Consul. 16 Ago 2011]. Disponível em WWW:<URL:http://www3.bus.osaka-cu.ac.jp/apina98/archives/pdfs/28.pdf>.

COM 366. **Livro Verde: Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas.** Bruxelas: Comissão das Comunidades Europeias, 2001.

CONSTITUIÇÃO da República Portuguesa: lei constitucional n.º 1/97, de 20 de Setembro. Porto: Almeida & Leitão, Lda., 1998. ISBN 972-749-066-2. pp. 44-48.

COSTA, Carlos Baptista da; ALVES, Gabriel Correia – **Contabilidade Financeira.** 7ª Edição. Lisboa: Rei dos Livros, 2008. ISBN 978-972-51-1150-5. pp. 475-493.

DECRETO-LEI n.º 35/2005. **D.R. I Série.** 34 (2005-02-17) 1186-1200.

DECRETO-LEI n.º 84/2007. **D.R. I Série.** 63 (2007-03-29) 1873-1875.

DIAS, António Carlos Gomes – **O Relato da Sustentabilidade Empresarial: Evidência Empírica nas Empresas Cotadas em Portugal.** Lisboa: Revista Científica da Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas: Contabilidade e Gestão n.º 2, 2009. pp. 111-149.

DUARTE, Carlos Manuel Coelho – **Determinantes das políticas de remuneração nas empresas portuguesas.** Lisboa: Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, 2006. Tese de Doutoramento.

DUARTE, Domingos da Silva – **Relato Social e Contabilidade.** Lisboa: Revista Científica da Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas: Contabilidade e Gestão n.º 2, 2006. pp. 51-81.

EREIRA, Sabrina; CANADAS, Natália – **O relato do risco – uma análise no contexto das**

empresas portuguesas cotadas [Em linha]. Lisboa: Comissão do Mercado de Valores Mobiliários, Cadernos do Mercado de Valores Mobiliários, n.º 32, 2009. pp. 115-143. [Consul. 15 Jul 2011]. Disponível em WWW:<URL:<http://www.cmvn.pt/Publicacoes/Cadernos/Documents/C32Art6.pdf>>

FERNANDES, Nuno Miguel Alves – **A Responsabilidade Social das Empresas – A dimensão interna: uma ferramenta para a criação de valor**. Lisboa: Instituto Politécnico de Lisboa, Instituto Superior de Contabilidade Administração de Lisboa, 2010. Dissertação de mestrado.

FERREIRA, João Carlos Marques – **Desenho Escolástico de Planos de Contribuição Definida**. Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa, Instituto Superior de Economia e Gestão, 2004. Dissertação de mestrado.

GARCÍA, Yaiza; GARCÍA, Juan – **Análisis Conceptual y evolutivo de los planes de pensiones en España**. Revista Gaceta Laboral. ISSN 1315-8597. 12: 2 (2006). pp. 187-215.

GOMES, Jorge F. [et al] – **Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano**. 1.^a Edição. Lisboa: Sílabo, 2008. ISBN 978-972-618-506-2. pp. 618-677.

GOUVEIA, Miguel; SARMENTO, Luís Morais – **Financiamento das pensões dos funcionários públicos em Portugal: Estimativas do Impacto de longo prazo nas finanças públicas** [Em linha]. Lisboa: Banco de Portugal, Boletim Económico, 2002. pp. 41-52. [Consul. 15 Jul 2011]. Disponível em WWW:<URL:http://www.bportugal.pt/ptPT/BdP%20Publicaes%20de%20Investigao/AB200206_p.pdf>.

GUERREIRO, Marta Alexandra Silva – **Impacto da adopção das International Financial**

Reporting Standards: factores explicativos do nível de informação divulgada pelas empresas portuguesas cotadas. Lisboa: Revista Científica da Câmara dos Técnicos Oficiais de Contas: Contabilidade e Gestão n.º 3, 2006. pp. 7-32.

INSTITUTO de Seguros de Portugal – **Estatística de fundos de pensões 2007** [Em linha].
[Consul. 15 Jul 2011]. Disponível em
WWW:<URL:<http://www.isp.pt/NR/rdonlyres/775DB423-8BCD-47FB-ACBC-E196CCFFB266/0/FundosPensos.pdf>>.

INSTITUTO de Seguros de Portugal – **Estatística de fundos de pensões 2008** [Em linha].
[Consul. 15 Jul 2011]. Disponível em
WWW:<URL:http://www.isp.pt/Estatisticas/fundos/estatisticas_anuais/historico/Estatisticas%20FP2008.pdf>.

INSTITUTO de Seguros de Portugal – **Estatística de fundos de pensões 2009** [Em linha].
[Consul. 15 Jul 2011]. Disponível em
WWW:<URL:http://www.isp.pt/Estatisticas/fundos/estatisticas_trimestrais/historico/REFP_3Trim2009.pdf>.

INSTITUTO Ethos – **O que é Responsabilidade Social Empresarial** [Em linha]. [Consul.
26 Jun. 2011]. Disponível em
WWW:<URL:http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/29o_que_e_rse/o_que_e_rse.asp>.

INSTITUTO Nacional de Estatística – **Estatísticas do emprego 2011** [Em linha]. [Consul.
17 Jul 2011]. Disponível em WWW:<URL:<http://www.ine.pt>>.

INSTITUTO Nacional de Estatística – **Projeções de população residente, Portugal e**

NUTS II 2000-2050 [Em linha]. Destaque – informação à comunicação social, 2004. [Consul. 16 Jul 2011]. Disponível em WWW:<URL:<http://www.ine.pt>>.

INTERNATIONAL Accounting Standards Board – **IASB introduces improvements to the accounting for post-employment benefits** [Em linha]. [Consul. 28 Jul 2011]. Disponível em WWW:<URL:<http://www.ifrs.org/News/Press+Releases/IAS+19+June+2011.htm>>.

INTERNATIONAL Accounting Standards Board – **IFRIC 14 IAS 19 – The Limit on a Defined Benefit Asset, Minimum Funding Requirements and their Interaction** [Em linha]. [Consul. 28 Jul 2011]. Disponível em WWW:<URL:<http://www.iasplus.com/interps/ifric014.htm>>.

KOHN, Alfie – **Why incentives plans cannot work** [Em linha]. Harvard Business Review, 1993. [Consul. 15 Jul 2011]. Disponível em WWW:<URL:http://scholar.google.pt/scholar?hl=pt-PT&q=why+incentive+plans+cannot+work+kohn&btnG=Pesquisar&lr=&as_ylo=&as_vis=1>.

LEI n.º 4/2007 – **Aprova as bases gerais do sistema de segurança social**. D. R. I Série. 11 (2007-01-16) 345-356.

LEVITT, Arthur – **The importance of high quality accounting standards** [Em linha]. American Accounting Association: Accounting Horizons 12, 1998. pp. 79-82. [Consult. 18 Jul 2011]. Disponível em WWW:<URL:<http://www.wenku.baidu.com/6e72b70203d8ce2f006623f9.html>>.

LOPES, Patrícia Teixeira; RODRIGUES, Lúcia Lima – **Accounting for financial**

instruments: an analysis of the determinants of disclosure in the portuguese stock exchange [Em linha]. Elsevier: The International Journal of Accounting, n. ° 42, 2006. pp. 25-56. [Consul. 16 Ago 2011]. Disponível em WWW:<URL:http://www.akson.sgh.waw.pl/mo23628/art/disc5.pdf>.

MENDES, Fernando Ribeiro – **Conspiração Grisalha: Segurança Social, Competitividade e Gerações**. 1.ª Edição. Oeiras: Celta Editora, 2005. ISBN 972-774-202-5. pp. 111-295.

MENDES, Maria Pereira da Silva Velez – **A responsabilidade social da empresa no quadro da regulação europeia**. Lisboa: Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, 2007. Dissertação de mestrado.

MONEVA, José Abadia; LLENA, Fernando Macarulla – **Análisis de la información sobre responsabilidad social en las empresas industriales que cotizan en bolsa** [Em linha]. Zaragoza: Revista Española de Financiación y Contabilidad, Vol. XXV, n. ° 87, 1996. pp. 361-402. [Consul. 16 Ago 2011]. Disponível em WWW:<URL:http://www.scholar.google.pt/scholar?hl=pt.pt&q=moneva+llena+1996+ analisis+de+informacion+sobre+responsabilidad+social+en+las+empresas+industriales+que+cotizan+en+bolsa&k=&as-ylo=&as-vis=1>.

MONEVA, José Abadia; LLENA, Fernando Macarulla – **Environmental disclosures in the annual reports of large companies in Spain** [Em linha]. The European Accounting Review, vol. 9, n.º 1, 2000. pp. 7-29. [Consul. 16 Ago 2011]. Disponível em WWW:<URL:http://www.ingentaconnect.com/content/routledg/rear/2000/0000009/0000001/art00003>.

MONTEIRO, Manuel Alves – **A Responsabilidade Social das Empresas (RSE)** [Em

linha]. Lisboa: Comissão do Mercado de Valores Mobiliários, Cadernos do Mercado de Valores Mobiliários n.º 21, 2005. pp. 65-70. [Consul. 5 Jul 2011]. Disponível em WWW:<URL:http://www.cmvn.pt/Publicacoes/Cadernos/Pages/Caderno 21.aspx>.

MORAIS, Ana Isabel; LOURENÇO, Isabel Costa – **Aplicação das Normas do IASB em Portugal**. Lisboa: Publisher Team, 2005. ISBN 989-601-015-3. pp. 189-213.

MORENO, José Ángel – **Responsabilidad Social Corporativa y Competitividad: Una Visión desde la Empresa** [Em linha]. Revista Valenciana de Economía e Hacienda n.º 12 (III), 2004. pp. 9-49. [Consul. 11 Jul 2011]. Disponível em WWW:<URL:http://www.gva.es/c_economia/web/rveh/pdfs/n12/debate1_12.pdf>.

NEVES, Ilídio das – **Crise e Reforma da Segurança Social. Equívocos e realidades**. Lisboa: Edições Chambel, Lda., 1998. ISBN 972-97503-2-7.

NEVES, Ilídio das – **Direito da Segurança Social. Princípios fundamentais numa análise prospectiva**. Coimbra: Coimbra Editora, 1996. ISBN 972-32-0743-5.

NORMA Internacional de Contabilidade IAS 19. 2002. **Benefícios dos Empregados**. Jornal Oficial da União Europeia. L 261 (2003-10-13) 137-178.

NORMA Internacional de Contabilidade IAS 26. 1994. **Contabilização e Relato dos Planos de Benefícios de Reforma**. Jornal Oficial da União Europeia. L 261 (2003-10-13) 224-230.

PEDRAS, Rui – **A gestão de fundos de pensões em Portugal** [Em linha]. Lisboa: Comissão do Mercado de Valores Mobiliários, Cadernos do Mercado de Valores Mobiliários n.º 8, 2000. pp. 1-18. [Consul. 15 Jul 2011]. Disponível em

WWW:<URL:http://www.cmvm.pt/CMVM/Publicacoes/Cadernos/Pages/Caderno08.aasp>

PEREIRA, Helena Sofia Gomes – **A divulgação de informação sobre planos de benefícios de reforma em Portugal e a sua relação com o endividamento: uma análise do PSI Geral**. Lisboa: Instituto Politécnico de Lisboa, Instituto Superior de Contabilidade Administração de Lisboa, 2010. Dissertação de mestrado.

PEREIRA, Renato; ESTEVAM, Mariana; ALMEIDA, Rui – **Harmonização contabilística internacional. Análise das suas implicações em Portugal**. 1ª Edição. Lisboa: Horácio Piriquito, Deplano Network, S.A., 2009. ISBN 978-989-8184-18-4.

PESTANA, Maria Helena; GAGEIRO, João Nunes – **Análise de dados para ciências sociais – A Complementaridade do SPSS**. 4.ª Edição. Lisboa: Edições Sílabo, 2005. ISBN 972-618-391-X. pp. 37-44.

PETERSON, Dane – **The relationship between perceptions of corporate citizenship and organizational commitment** [Em linha]. Business & Society, Vol.43, n.º 3, 2004. pp. 296-319. [Consul. 26 Jun. 2011]. Disponível em WWW:<URL:http://bas.sagepub.com/content/43/3/296.full.pdf+html>.

PINHEIRO, Maximiano; CUNHA, Vanda Geraldês da – **MISS: um modelo para avaliação da sustentabilidade da segurança social pública portuguesa**. Lisboa: Banco de Portugal, Departamento de Estudos Económicos, 2007. ISSN 1646-7477.

QUIVY, Raymond; CAMPENHOUDT, Luc Van – **Manual de investigação em ciências sociais**. 5ª Edição. Lisboa: Gradiva – Publicações, S. A., 2008. Depósito legal n.º 270996/2008.

REFORMA do regime de aposentações. Lisboa: Ministério das Finanças e da Administração Pública. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2005, pp. 45-52.

REGULAMENTO (CE) n.º 1263/2008. Jornal Oficial da União Europeia. L338 (2008-12-16) 25-30.

REGULAMENTO (CE) n.º 1274/2008. Jornal Oficial da União Europeia. L 339 (2008-12-18) 3-44.

REIS, Elizabeth [et al] – **Estatística Aplicada – Volume I.** Lisboa: Edições Sílabo, 1997. ISBN 972-618-161-5. pp. 127-140.

RELATÓRIO de diagnóstico de identificação de práticas de responsabilidade social nas PME – Ser PME Responsável [Em linha]. Lisboa: IAPMEI [et al], 2005. [Consult. 25 Jun. 2011.] Disponível em WWW:<URL:<http://www.serpme.org/docs/diagnostico.pdf>>.

RELATÓRIO nacional de estratégia sobre o futuro dos sistemas de pensões. Lisboa: Ministério da Segurança Social e do Trabalho. Direcção-Geral da Solidariedade e Segurança Social, 2002.

RELATÓRIO técnico sobre a sustentabilidade da segurança social. Lisboa: União Geral de Trabalhadores (UGT), 2006.

RITO, Pedro – **O sistema de recompensas – remunerações e benefícios** [Em linha].

Lisboa: Revista TOC, 80, Novembro de 2006. pp. 44 – 55. [Consul. 10 Jul 2011].
Disponível em
WWW:<URL:http://www.otoc.pt/downloads/files/1164884947_44a55.pdf>.

RODRIGUES, João – **Sistema de Normalização Contabilística Explicado**. 1.ª Edição.
Porto: Porto Editora, 2009. ISBN 978-972-0-32643-0. pp. 695-706.

SOBRE as PME em Portugal. [Em linha]. Lisboa: IAPMEI, 2008. [Consult. 25 Jun 2011.]
Disponível em WWW:<URL:http://www.iapmei.pt/iapmei-art-03.php?id=2049>.

TURBAN, Daniel; GREENING, Daniel – **Corporate social performance as a competitive advantage in attracting a quality workforce** [Em linha]. Business & Society, Vol.39, n. ° 3, 2000. pp. 254-280. [Consul. 26 Jun. 2011]. Disponível em
WWW:<URL:http://bas.sagepub.com/content/39/3/254.full.pdf+html>.

APÊNDICE 1: LISTA DAS EMPRESAS QUE CONSTITUEM A AMOSTRA

Número sequencial	Empresas cotadas no PSI 20
1	Altri, SGPS
2	Banco Comercial Português
3	Banco Espírito Santo
4	Banco BPI
5	Banif, SGPS
6	Brisa
7	Cimpor, SGPS
8	EDP Energias de Portugal
9	EDP Renováveis
10	Galp Energia
11	Jerónimo Martins, SGPS
12	Mota Engil
13	Portugal Telecom
14	Portucel
15	Rede Eléctrica Nacional, SGPS
16	Semapa
17	Sonae SGPS
18	Sonae Ind. SGPS
19	SonaeCom, SGPS
20	Zon Multimédia

**APÊNDICE 2: LISTA DAS EMPRESAS DA AMOSTRA POR SECTOR
DE ACTIVIDADE**

Número sequencial	Empresas cotadas no PSI 20	Sectores de actividade (ICB)
1	Altri, SGPS	Indústria
2	Banco Comercial Português	Financeiro
3	Banco Espírito Santo	Financeiro
4	Banco BPI	Financeiro
5	Banif, SGPS	Financeiro
6	Brisa	Indústria
7	Cimpor, SGPS	Indústria
8	EDP Energias de Portugal	Energia
9	EDP Renováveis	Energia
10	Galp Energia	Petróleo e gás
11	Jerónimo Martins, SGPS	Serviços ao consumidor
12	Mota Engil	Indústria
13	Portugal Telecom	Telecomunicações
14	Portucel	Materiais básicos
15	Rede Eléctrica Nacional, SGPS	Energia
16	Semapa	Materiais básicos
17	Sonae SGPS	Serviços ao consumidor
18	Sonae Indústria SGPS	Indústria
19	SonaeCom, SGPS	Telecomunicações
20	Zon Multimédia	Serviços ao consumidor