



UNIVERSIDADE DE
COIMBRA

Jéssica Rodrigues de Jesus

BENEFÍCIOS DOS EMPREGADOS:
ESTUDO DE CASO DA CELBI, S.A.

Relatório de Estágio no âmbito do Mestrado de Contabilidade e
Finanças orientada pela Professora Doutora Liliana Marques
Pimentel e apresentado à Faculdade de Economia da Universidade
de Coimbra.

Fevereiro de 2023

1 2



9 0

FACULDADE DE ECONOMIA
UNIVERSIDADE DE
COIMBRA

Benefícios dos Empregados:

Caso de Caso Celbi, S.A.

Relatório de Estágio no âmbito do Mestrado em Contabilidade e Finanças,
apresentado à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra para
obtenção do grau de Mestre

Entidade de Acolhimento: Celbi, SA

Orientador Académico: Prof.^a Dra. Liliana Marques Pimentel

Supervisor Profissional: Dr. Diana Machado

(Celbi, S.A.)

Coimbra
2023

Agradecimentos

O presente relatório de estágio finaliza o meu percurso académico, com o Mestrado em Contabilidade e Finanças. Marca também o alcance de mais uma grande etapa na minha vida, mais um objetivo concluído. Assim, agradeço a todos aqueles que me acompanharam ao longo destes anos de faculdade e sempre me apoiaram e contribuíram para o meu crescimento pessoal e profissional.

Um agradecimento a toda a minha família, mas em especial aos meus pais, à minha tia e segunda mãe e ao meu padrinho, que nunca desistiram dos meus sonhos e me apoiaram em tudo ao longo da minha vida. Obrigada pelo esforço, carinho, dedicação e paciência que sempre tiveram comigo.

Ao meu namorado Rafael, que nunca me deixou desistir nem desanimar, sempre me apoiou em todos os momentos e conquistas.

Aos meus amigos, alguns muito antes da faculdade e, outros que fui conhecendo na faculdade e me fizeram gostar tanto de Coimbra.

À minha orientadora de estágio na Celbi, Diana Machado e ao meu colega Fábio Ribeiro, pela disponibilidade, apoio, compreensão e confiança, sem eles não teria conseguido finalizar esta etapa.

À Professora Doutora Liliana Pimentel, orientadora de estágio na FEUC, pela ajuda e disponibilidade para comigo.

Por último, a ti Coimbra, à melhor cidade de estudantes!

Resumo

O presente relatório foi elaborado no âmbito do estágio curricular para conclusão do Mestrado em Contabilidade e Finanças na Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. O Estágio Curricular teve lugar na Celbi, S.A., na área de Remunerações e Benefícios, entre setembro de 2022 e janeiro de 2023. No decorrer dos meses foram desenvolvidas várias atividades com o objetivo final do processamento salarial. As atividades incluíam desde admissões, comunicações a entidades externas, cessações, entre muitas mais.

Sendo que o estágio curricular foi realizado na área de remunerações e benefícios, e de forma a complementar o conhecimento adquirido ao longo dos meses é feito um enquadramento normativo e uma breve revisão de trabalhos académicos.

Foi elaborado um estudo de caso sobre a Celbi entre o período compreendido entre 2019 e 2021, efetuando posteriormente uma análise comparativa com outras entidades do setor de produção de pasta de papel. O estudo de caso pretendia mostrar quais os benefícios concedidos pelas empresas e qual a sua relação com o total de gastos com o pessoal. Para além disso pretendia-se verificar quais os benefícios mais concedidos pelas empresas do setor.

Tendo em conta que no período em análise a economia mundial era afetada pela pandemia COVID-19, os valores da análise sofrem alguns impactos em 2020. Os resultados obtidos demonstram que, no geral, os benefícios concedidos têm vindo a sofrer uma diminuição ao longo do período em análise. A Celbi concede praticamente todo o tipo de benefícios aos trabalhadores, exceto os benefícios de remuneração em capital próprio.

Palavras-chave: NCRF 28, Benefícios dos empregados, Estágio curricular, Celbi, S.A.

Abstract

This report was prepared as part of the curricular internship to complete the Master's Degree in Accounting and Finance at Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. The curricular internship took place in Celbi, S.A., in the area of Remunerations and Benefits, between September 2022 and January 2023. During this period several activities were developed with the final objective of salary processing. Many different activities were developed such as admissions, reporting to external/state entities, terminations, among many others.

As the traineeship was carried out in the area of remunerations and benefits, and in order to complement the knowledge acquired over time, a regulatory framework and a literature review on employee benefits were carried out.

Using the reports and accounts of four companies in the pulp and paper production sector, a case study was developed between the period between 2019 and 2021. This case study aimed to show what benefits were granted by the companies and what their relationship was with the total staff expenses. In addition, the aim was to ascertain which benefits were most commonly granted by companies in the sector.

Taking into account that in the period under analysis the world economy was affected by the COVID-19 pandemic, the values of the analysis suffer some impacts in 2020. The results obtained show that, in general, the benefits granted have been decreasing over the period under analysis. Celbi grants practically all types of benefits to employees, except for the benefits of remuneration in equity.

Key-words: NCRF 28, Employee benefits, Curricular internship, Celbi, S.A.

Lista de siglas e abreviaturas

CAE – Código de Atividade Económica

CP – Capital Próprio

DF - Demonstrações Financeiras

DMR – Declaração Mensal Remunerações

FCT – Fundos de Compensação do Trabalho

FCTG – Fundos de Compensação do Trabalho e Garantia

FEUC – Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra

IHT – Isenção de Horário de Trabalho

IPC – Índice de Preços no Consumidor

NCRF – Norma Contabilística e de Relato Financeiro

NIF – Número de Identificação Fiscal

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

p.p. – Pontos Percentuais

PIB – Produto Interno Bruto

S.A. – Sociedade Anónima

SAP – System Anwendungen un Produkte in der Datenverarbeitung / Sistemas, Aplicações e Produtos para o Processamento de Dados

SAT – Seguros da Acidentes de Trabalho

SEPA – Single Euro Payments Area

SS – Segurança Social

Índice de gráficos

Gráfico 1 - Volume de negócios Celbi	14
Gráfico 2 - Resultados líquidos Celbi	14
Gráfico 3 - EBITDA Celbi	14
Gráfico 4 - EBITDA setor	15
Gráfico 5 - Resultados líquidos setor	15
Gráfico 6 - Volume de negócios setor	15

Índice de figuras

Figura 1 - Organograma do Grupo Altri	6
--	----------

Índice de tabelas

Tabela 1 - Variação da procura interna (em volume)	11
Tabela 2 - Variação das exportações e importações (em volume)	12
Tabela 3 - Valores demonstrações financeiras Celbi	16
Tabela 4 - Indicadores financeiros e económicos	17
Tabela 5 - Valores médios dos indicadores financeiros e económicos do setor de produção de pasta de papel	18
Tabela 6 - Evolução do número de trabalhadores entre 2019 e 2021	56
Tabela 7 - Benefícios de curto prazo Celbi	57
Tabela 8 - Benefícios de curto prazo na Caima.....	58
Tabela 9 - Benefícios de curto prazo na Biotek	59
Tabela 10 - Benefícios de curto prazo na Navigator	59
Tabela 11 - Benefícios pós emprego Celbi	61
Tabela 12 - Benefícios pós-emprego na Caima.....	61
Tabela 13 - Benefícios pós-emprego na Biotek	62
Tabela 14 - Benefícios pós-emprego na Navigator	62
Tabela 15 - Distribuição de benefícios pós-emprego por tipo.....	63
Tabela 16 - Benefícios cessação de emprego na Celbi	64
Tabela 17 - Benefícios cessação de emprego na Caima	65
Tabela 18 - Benefícios cessação de emprego na Biotek.....	65
Tabela 19 - Benefícios cessação de emprego na Navigator	66

Índice de quadros

Quadro 1 - Análise SWOT	19
-------------------------------	----

Índice

Agradecimentos	iv
Resumo	v
Abstract	vi
Lista de siglas e abreviaturas	vii
Índice de gráficos	viii
Índice de figuras	ix
Índice de tabelas	x
Índice de quadros	xi
Introdução	1
Parte I: Entidade de acolhimento e estágio curricular	4
1. Apresentação da Altri SGPS, S.A.	6
1.1. Evolução histórica	6
1.2. Missão, visão e valores	7
1.3. Atividades, produtos e serviços	8
1.4. Recursos humanos	9
1.5. Contexto macroeconómico	10
1.6. Análise económica	13
1.7. Indicadores financeiros e económicos	16
1.8. Análise SWOT	18
2. O estágio curricular	21
2.1. Objetivos gerais	22
2.2. Objetivos específicos	22
2.3. Atividades desenvolvidas	23
2.4. Análise crítica do estágio	35
Parte II: Importância dos benefícios dos empregados no estudo de caso da Celbi	38
3. Enquadramento normativo e breve revisão de trabalhos académicos	40
3.1. Objetivos e âmbito da NCRF 28	40
3.2. Tipos de benefícios	40
3.2.1. Benefícios a curto prazo	41
3.2.2. Benefícios pós-emprego	43
3.2.3. Outros benefícios a longo prazo dos empregados	44
3.2.4. Benefícios por cessação de emprego	45
3.2.5. Benefícios de remuneração em capital próprio	45
3.3. Reconhecimento e mensuração	46
3.3.1. Benefícios a curto prazo	46

3.3.2.	Benefícios pós emprego	48
3.3.2.1.	Planos de contribuição definida	49
3.3.2.2.	Planos de benefícios definidos	50
3.3.3.	Outros benefícios a longo prazo dos empregados	50
3.3.4.	Benefícios por cessação de emprego	51
3.4.	Divulgação dos benefícios dos empregados	52
3.5.	Breve revisão de trabalhos académicos.....	53
4.	Estudo de caso e objetivos	54
4.1.	Introdução	54
4.2.	Metodologia de estudo de caso	55
4.3.	Análise e discussão dos resultados.....	56
4.3.1.	Benefícios de curto prazo	57
4.3.2.	Benefícios pós emprego	60
4.3.3.	Benefícios de cessação de emprego.....	64
	Conclusão	67
	Referências Bibliográficas.....	69

Introdução

O presente relatório de estágio foi elaborado no âmbito do estágio curricular realizado na área da contabilidade, na Celbi S.A, uma empresa do Grupo Altri. O Grupo Altri é constituído por um conjunto de empresas focado na produção de pasta de papel proveniente de eucalipto, gestão florestal sustentável e produção de energia elétrica.

O estágio curricular pretendia a consolidação e aplicação dos conhecimentos lecionados ao longo de todo o percurso académico, possibilitando em simultâneo, uma primeira experiência profissional para posterior inserção no mundo do trabalho. Para tal, foram realizadas diversas atividades de carácter contabilístico para as empresas do Grupo Altri, desde a receção e arquivo de documentos até ao processamento salarial.

A Celbi S.A., com sede na Leirosa, é especializada na produção e comercialização de pasta de papel de fibra curta. Surgiu em 1965, por parte de uma empresa sueca e em 2006 foi integrada no Grupo Altri, tendo sofrido uma grande evolução desde então. Atualmente, é líder no seu setor em Portugal e exporta maior parte do seu produto para a Europa, contando com mais de 300 colaboradores.

Tendo como principal objetivo ser um dos melhores e mais competitivos produtores mundiais de pasta de papel de fibra curta, a Celbi está sujeita a várias responsabilidades, como todas as organizações.

Numa sociedade em constante mudança e desenvolvimento, não só a nível económico, mas também social, tecnológico, político e cultural, tem como consequência um grande impacto nessas mesmas organizações. Como tal, estas deixam de ser avaliadas apenas pelo seu desenvolvimento económico, mas passam a ter também uma grande responsabilidade a nível social.

Existem diversas práticas sociais e ambientais, no entanto, o relatório de estágio apenas irá incidir sobre as práticas associadas aos trabalhadores da entidade de acolhimento, mais especificamente, nos benefícios dos empregados. Sendo que o estágio curricular foi realizado na área de remunerações e benefícios, é possível observar os benefícios existentes na entidade de acolhimento, nomeadamente, benefícios de curto prazo, benefícios pós-emprego, outros benefícios a longo prazo, bem como benefícios por cessação de emprego.

Após a revisão do normativo (NCRF 28) e feito um estudo de caso sobre a Celbi, foi feita uma análise comparativa com outras entidades do setor de produção de pasta de papel, de forma a obter conclusões sobre os benefícios concedidos em cada entidade e qual o impacto dos mesmos nos gastos com pessoal, num período compreendido entre 2019 e 2021. Tendo em conta que no período em análise a economia mundial era afetada pela pandemia COVID-19, os valores da análise sofrem alguns impactos em 2020.

O relatório foi dividido em duas partes. Na parte I, é apresentada a entidade de acolhimento, a sua evolução histórica, a sua missão, visão e valores, e por fim, a sua atividade, produtos e serviços. Na primeira parte é feita também a apresentação do estágio curricular, a descrição das atividades realizadas e por fim, é feita uma análise crítica do estágio.

Na parte II é feita um enquadramento normativo dos benefícios dos empregados, tendo como base a Norma Contabilística de Relato Financeiro (NCRF) 28, explicando o tipo de benefícios existentes, bem como o reconhecimento e mensuração dos mesmos. É realizado, em simultâneo, o enquadramento entre a parte I e a parte II, de forma a que haja uma maior perceção entre a parte teórica e o que efetivamente foi observado e realizado no estágio curricular. É feita também uma breve revisão de trabalhadores académicos.

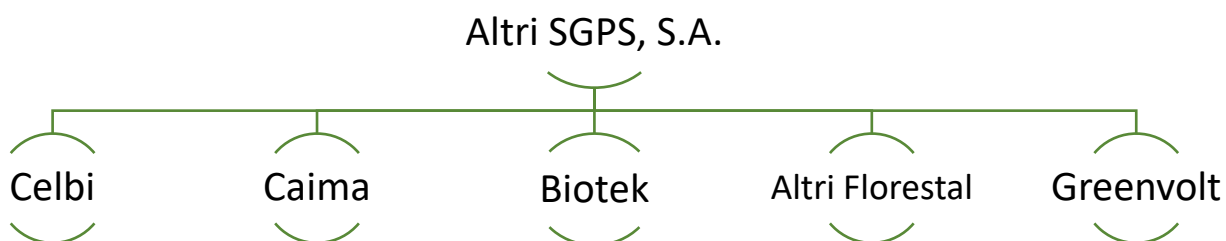
Por fim, ainda na parte II, é feito um estudo de caso, tendo como referência a Celbi, entidade de acolhimento e as restantes empresas do setor de produção de pasta de papel. Devido ao facto de nem todas as entidades divulgarem os seus Relatórios e Contas, as empresas do setor em estudo foi bastante reduzida, com apenas quatro empresas, sendo que três delas pertencem ao Grupo Altri.

Parte I: Entidade de acolhimento e estágio curricular

1. Apresentação da Altri SGPS, S.A.

A Altri SGPS, S.A, é uma sociedade comercial anónima com sede na Rua Manuel Pinto de Azevedo, 818, distrito do Porto. Apresenta um capital social de 25 641 459 €, com o código de atividade económica (CAE) 64202, onde desenvolve a sua atividade principal no âmbito de SGPS não financeiras (Relatório do Governo da Sociedade Altri, 2021). Em 2021, a Altri SGPS, S.A. é constituída por cinco subsidiárias, designadamente, a Celbi, a Caima, a Biotek, que operam no setor de produção de pasta de papel, a Altri Florestal na área da gestão florestal e a Greenvolt, no setor de energia.

Figura 1 - Organograma do Grupo Altri



1.1. Evolução histórica

A Celbi S.A, surgiu em Portugal em 1965 proveniente de uma iniciativa da empresa sueca Billerud AB, um dos maiores grupos industriais portugueses. Esta instalou-se na Leirosa, tendo uma localização privilegiada para poder exportar o seu produto para países estrangeiros. Em 1967, a unidade fabril entra em funcionamento, com a produção de uma pasta solúvel para a fabricação de fibras têxteis.

A sólida reputação, o foco na qualidade do produto final, aliado à satisfação dos seus clientes, leva a que a Celbi integre o Grupo Altri em 2006, sendo este um dos mais eficientes produtores mundiais de pasta de eucalipto, tendo uma grande capacidade produtiva.

O Grupo ALTRI SGPS, S.A. surgiu em 2005, proveniente da reestruturação do Grupo Cofina, tendo integrado a empresa Caima. Adquire, ainda em 2005, a empresa Biotek (antiga Celtejo), em 2006 a Celbi (antiga Celulose Beira Industrial) e em 2018 a Greenvolt (antiga Bioelétrica da Foz).

Atualmente, o Grupo Altri é constituído por várias empresas, dos quais se destacam sete, nomeadamente: a Caima, a Biotek e a Celbi, que produzem pasta de papel; a Altri Florestal e a FlorestSul, que tem como principal atividade a gestão da floresta e a negociação com fornecedores de madeira; os Viveiros do Furadouro e a Afocelca.

Sendo a primeira empresa na Europa, do seu setor, a Celbi recebe a certificação do Sistema de Gestão da Energia em conformidade com a Norma ISO 5001. Foi considerada a melhor empresa do setor de pasta de papel pela revista Exame dez vezes nos últimos 25 anos. Tanto em 1996 como em 2001 foi considerada a melhor empresa do ano, pela revista Exame e pelo Diário de Notícias. Em 2014, atinge um novo recorde de produção anual de 687 mil toneladas de pasta branqueada de eucalipto.

Atualmente, líder do seu setor em Portugal, pretende ser uma referência mundial na produção de pasta de papel de fibra curta, produzindo cerca de 12,5 milhões de toneladas de pasta de papel.

1.2. Missão, visão e valores

A Celbi assume como missão fornecer pasta de eucalipto branqueada, que é produzida de forma económica e ambientalmente sustentável, satisfazendo os requisitos e expectativas dos seus clientes.

Como principal objetivo, o Grupo Altri pretende ser um dos melhores e mais competitivos produtores mundiais de pasta de papel de fibra curta.

Quanto aos valores, o Grupo Altri destaca alguns: (1) Orientação para os resultados e para a qualidade total; (2) Focalização nas necessidades e expectativas dos clientes; (3) Empenho na defesa do meio ambiente; (4) Sentido de responsabilidade social; (5) Espírito de abertura face aos desafios e à mudança; (6) Versatilidade e polivalência profissional; (7) Ambição para melhorar, inovar e estar na vanguarda; (8) Descentralização e responsabilização; (9) Informalidade no relacionamento pessoal.

1.3. Atividades, produtos e serviços

A Celbi dedica-se à produção e comercialização de pasta de papel de fibra curta e à produção de energia elétrica.

Relativamente à pasta de papel, a Celbi produz uma pasta de fibra curta a partir de eucalipto. As propriedades da fibra desta espécie conferem à pasta características especiais. Em comparação com outras empresas do setor, esta pasta de papel distingue-se pelas suas especificidades de resistência, boa opacidade e elevada porosidade.

Todo o processo produtivo começa na floresta de eucalipto, onde utilizando modernos sistemas de gestão, o grupo Altri contribui para o desenvolvimento florestal e melhoria do meio ambiente. Relativamente à produção, esta é feita de forma económica e ambientalmente sustentável, passando por oito fases distintas:

1. **Madeira** – A pasta de papel produzida provém de madeira de eucalipto.
2. **Descasque e Destroçamento** – A madeira é destrocada e armazenada sob a forma de aparas que são armazenadas numa pilha exterior. As aparas são submetidas a vários processos químicos de forma a separar a celulose dos outros componentes da madeira.
3. **Cozimento da Madeira** – As aparas são alimentadas, em conjunto com licor branco e vapor, num digestor contínuo.
4. **Lavagem da pasta** – A pasta crua é lavada, de forma a remover produtos residuais orgânicos e inorgânicos. Posteriormente, a pasta crua é sujeita a um pré-branqueamento, onde segue para as instalações de branqueamento.
5. **Branqueamento da pasta** – No final desta fase, a pasta apresenta-se sob a forma de uma suspensão espessa de cor branca.
6. **Secagem da Pasta** – A suspensão de pasta branqueada lançada sob um sistema de tela dupla em movimento com vista à formação da folha. Após a secagem, a folha final é cortada em folhas mais pequenas que são embaladas, seguindo para o armazém da pasta.
7. **Fardos de Pasta** – Os fardos são agrupados com arames em unidades de 8 fardos, sendo depois empilhados e carregados.
8. **Recuperação de Químicos** – Recuperação de químicos através do licor negro, licor verde e licor branco.

O produto acabado, nomeadamente 96% da produção da Celbi, destina-se ao mercado europeu, onde é transformado em diversos tipos de papeis, com diversas finalidades.

Relativamente à Energia, a Celbi foi a primeira empresa europeia do seu setor a certificar o sistema energético, tendo níveis de consumos baixos, tais como reduzidos consumos de água. A empresa produz toda a energia elétrica de que necessita para a sua atividade de produção, o que a diferencia pela sua autossuficiência energética. Paralelamente, através da central termoelétrica da Celbi de biomassa florestal, pertencente 50% à EDP Produção Bioelétrica e 50% à Altri, é produzida energia igualmente injetada na rede nacional.

Assim, estes dois processos produzem energia suficiente para alimentar uma cidade com cerca de 150 mil habitantes.

1.4. Recursos humanos

A 31 de dezembro de 2021, o Grupo Altri empregava 774 colaboradores, dos quais 85% eram homens e 15% mulheres, distribuídos pelas diversas empresas que fazem parte do mesmo. Comparando com o período anterior, verificou-se um aumento de 9 colaboradores (Relatório de Sustentabilidade 2021, Altri)

No que diz respeito à Celbi, no dia 31 de dezembro de 2021, esta empregava 298 colaboradores, dos quais 25 eram contratos a prazo, mais 19 pessoas do que no ano anterior. O nível etário médio dos trabalhadores ronda os 44 anos, com uma antiguidade média de 16 anos.

Ao longo dos últimos anos, não só a Celbi, mas também todo o Grupo Altri sofreu um processo de reestruturação, tendo a necessidade a recrutar mais pessoais com uma maior qualificação académica. Assim, de acordo com o relatório de sustentabilidade do Grupo Altri em 2021, dos 774 trabalhadores, 290 têm habilitações de nível superior, o que se traduz numa percentagem de 37,47%. Já na Celbi, dos 298 trabalhadores pertencentes ao quadro da empresa, mais de 44% têm habilitações de nível superior.

1.5. Contexto macroeconómico

O ano de 2020 ficou recordado como o ano da crise pandémica que teve repercussões a nível social, económico e financeiro. Atitudes como o confinamento, distanciamento social ou medidas de restrição passaram a fazer parte do quotidiano dos colaboradores. Tudo isto teve um forte impacto na evolução e rentabilidade dos negócios, o que, conseqüentemente, levou a níveis de recessão global bastante acentuados. As projeções da variação anual do Produto Interno Bruto (PIB) a preços constantes da economia mundial rondam a casa dos - 4% (Comunidade Europeia), - 4,3% (Banco Mundial) e - 4,2% (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico - OCDE). Por outro lado, a estimativa do Fundo Monetário Internacional aponta para níveis mais otimistas, com uma variação de apenas - 3,5% (Relatório e Contas 2020, Celbi).

2021 ficou caracterizado pelo papel importante que a vacinação teve na luta contra o Covid-19. Apesar da vacinação ser um processo longo e assimétrico, resultou numa diminuição do número de infeções e, conseqüentemente, na redução das restrições, permitindo o crescimento da atividade económica. Ainda assim, com a possibilidade de surgirem novas variantes infecciosas, a recuperação não foi imediata. As projeções da variação anual do PIB a preços constantes da economia mundial rondam os 5,5% (Banco Mundial), 5,7% (Comunidade Europeia) e 5,9% do Fundo Monetário Internacional. Já a OCDE é um pouco mais prudente, apenas com uma estimativa de crescimento de 3,8% (Relatório e Contas 2021, Celbi).

Observamos então um crescimento entre 2020 e 2021 no que diz respeito à variação anual do PIB, que em 2020 apresentava valores negativos.

O cenário de guerra na Ucrânia que começou no início de 2022 fez aumentar a incerteza, agravando as restrições a nível global, tendo como consequência o aumento dos preços da energia para máximos históricos, numa altura em que as dificuldades nas cadeias de valor de várias indústrias já estavam a criar pressões inflacionistas (Relatório & Contas 2021, Celbi).

Deste modo, com os acontecimentos vividos desde 2020 até ao presente, a economia mundial foi sofrendo alternadamente períodos de crescimentos e períodos de recessão. Estes acontecimentos provocaram alterações no PIB. Como tal, as tabelas seguintes representam a variação em 2020 e 2021 das componentes do PIB (em volume).

O PIB, pela ótica da despesa, é constituído pela soma da Procura Interna e das Exportações e pela diferença das Importações. Por sua vez, a Procura interna traduz-se na soma do consumo privado, consumo público e investimento.

Tabela 1 - Variação da procura interna (em volume)

	2020	2021
	Taxa variação anual (%)	
<i>Procura Interna</i>	-5,6	5,0
- <i>Consumo Privado</i>	-7,1	4,4
- <i>Consumo Público</i>	0,4	5,0
- <i>Investimento</i>	- 5,7	7,2
	Contributos para a taxa de variação do PIB em pontos percentuais (p.p)	
<i>Procura Interna</i>	- 5,5	5,2

Em 2021, a procura interna cresceu cerca de 5,0% em termos reais, uma taxa de variação muito superior à de 2020 com -5,6%. Este crescimento deveu-se ao aumento de todas as suas componentes, no entanto, destaca-se o aumento do investimento de 7,2%, em termos reais, anteriormente registado com uma diminuição de 5,7%. O consumo público apresenta uma variação positiva de 5,0%, bem como o consumo privado com 4,4%, em termos reais. Todas estas componentes da procura interna sofreram uma recuperação significativa, como mostra a tabela 1 (INE, 2022).

O contributo da procura interna para a taxa de variação do PIB passou de -5,5 p.p. em 2020 para 5,2 p.p em 2021, observando-se uma variação positiva (INE, 2022).

Tabela 2 - Variação das exportações e importações (em volume)

	2020	2021
	Taxa variação anual (%)	
<i>Exportações</i>	- 18,6	13,0
- Bens	- 11,4	11,1
- Serviços	- 34,0	18,6
<i>Importações</i>	- 12,1	12,8
- Bens	- 10,3	11,9
- Serviços	- 21,1	18,1
	Contributos para a taxa de variação do PIB (p.p)	
<i>Procura Externa Líquida</i>	- 2,9	- 0,2

Fonte: Relatório “Contas Nacionais Trimestrais”, INE (28 de fevereiro de 2022)

No que diz respeito ao contributo da procura externa líquida para a taxa de variação do PIB, apresenta uma variação de -0,2 p.p. em 2021, recuperando de uma variação de -2,9 p.p em 2020. Esta variação positiva deveu-se em grande parte à recuperação das exportações e importações de bens e serviços, com um crescimento de 13,0% e 12,8%, respetivamente, resultado das diminuições verificadas no ano anterior de -18,6% para as exportações e -12,1% para as importações (INE, 2022).

Analisando as exportações em volume, ambas registaram um crescimento em 2021, as de bens 11,1% e as de serviços 18,6%, resultante do aumento da componente do turismo. Nas importações verificou-se um crescimento semelhante às das exportações, de 11,9% nas de bens e 18,1% nas de serviços (INE, 2022).

Inicialmente, esperava-se uma recuperação económica resultante da pandemia, em que o PIB nacional sofria um abrandamento, atingindo os 2,8% em 2023. No entanto, ninguém previa o cenário de guerra entre a Ucrânia e a Rússia que se instalou no início de 2022. Com este conflito, surgiram novamente períodos de instabilidade na economia mundial, e consequentemente na economia portuguesa, com várias repercussões. Uma delas foi o aumento acentuado da taxa de inflação.

No que concerne à inflação, em 2022 o Índice de Preços no Consumidor (IPC) mostra uma variação média anual de 7,8% (1,3% em 2021). Desde 1992 que não era registada nenhuma variação média anual tão elevada. O aumento do IPC deve-se a vários fatores, nomeadamente a inflação subjacente, a aceleração dos preços dos produtos alimentares não transformados e dos produtos energéticos (INE, 2023).

Em 2021, a Celbi teve dois períodos completamente distintos, sendo o primeiro registado como mais calmo em termos de produção de pasta de papel. A meados do ano, o ritmo de produção começou a crescer bastante, tendo batido recordes diários, semanais e mensais (Relatório e Contas 2021, Celbi).

Por esta razão, a Celbi pretende continuar focada na gestão e otimização do negócio de forma sustentável, para que possa continuar a criar valor para todos os seus clientes. Para além disso, procura continuar a registar uma forte dinâmica na Europa e gerir o aumento da inflação e, conseqüentemente, dos custos energéticos da melhor forma possível.

1.6. Análise económica

A crise pandémica que surgiu no final de 2019 levou a que muitas empresas passassem por tempos difíceis, algumas foram mesmo obrigadas a suspender a sua atividade. Na Celbi, apesar de em 2020 a atividade ter sido reduzida, a produção nunca parou, pelo que conseguiu obter resultados favoráveis para os tempos vividos, contrariamente a muitas outras empresas que não tinham como persistir em tais condições adversas. No entanto, tanto a produção como as vendas caíram drasticamente em relação ao ano de 2019. Como tal, serão apresentados os resultados entre o período de 2019 e 2021, de forma a ter também uma perceção do impacto do COVID-19 nos resultados da empresa.

Em 2021, a Celbi apresentou um resultado líquido de 86 742 014 €, mais 63% do que no ano anterior. O volume de negócios atingiu o valor de 509 334 540 €, o que representa uma variação positiva de 40% face ao verificado em 2020.

Os gráficos 1 e 2 mostram a evolução dos resultados líquidos e do volume de negócios entre 2019 e 2021.

Gráfico 2 - Volume de negócios Celbi

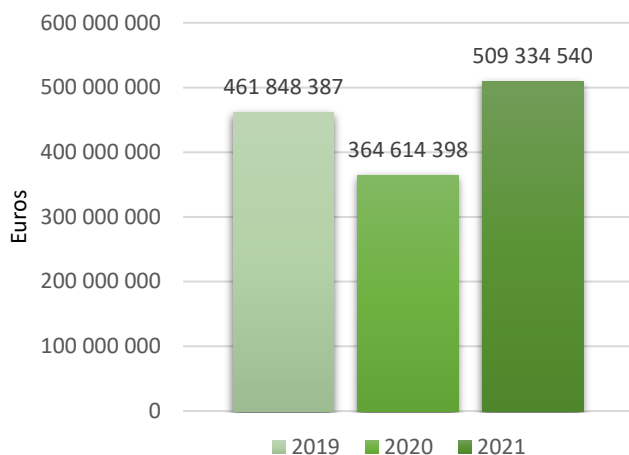
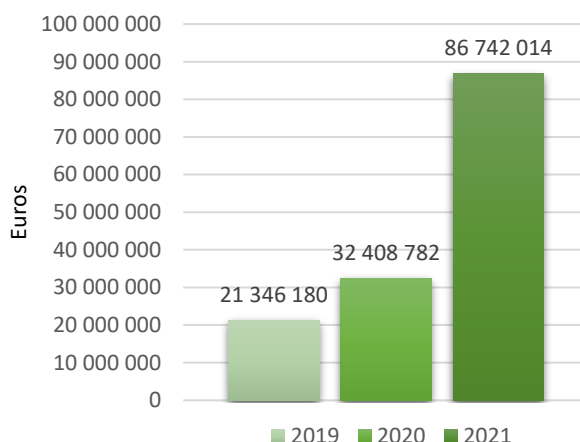
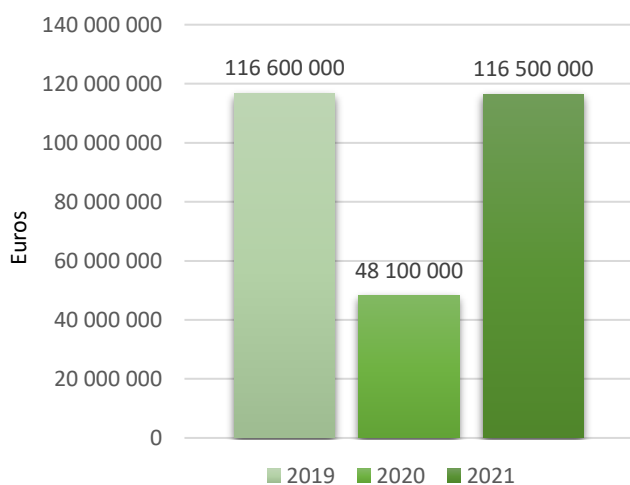


Gráfico 1 - Resultados líquidos Celbi



Relativamente ao EBITDA, verificou-se uma variação positiva de 59% face ao ano de 2020, atingindo um valor de 116 500 000 €. No gráfico 3 é possível observar a evolução do EBITDA compreendido no período referido anteriormente.

Gráfico 3 - EBITDA Celbi



Os gráficos 4, 5 e 6 evidenciam a evolução do setor de produção de pasta de papel entre 2019 e 2021, segundo os dados do Banco de Portugal. Pode-se verificar que a Celbi se encontra acima da média do seu setor em todos os parâmetros que irão ser analisados.

O seu resultado líquido tem vindo a aumentar desde 2019, como se pode observar nos gráficos acima, ao contrário do setor, que em 2020 sofreu uma variação negativa. Já no EBITDA, a Celbi acompanhou o seu setor com uma diminuição acentuada em 2020, causada pela pandemia. O setor de produção de pasta de papel apresenta uma variação negativa de 72%, em média, em 2020 comparativamente ao ano de 2019. Em 2021, com a melhoria de toda a economia, verifica-se então um crescimento acentuado em relação ao ano anterior.

Gráfico 5 - EBITDA setor

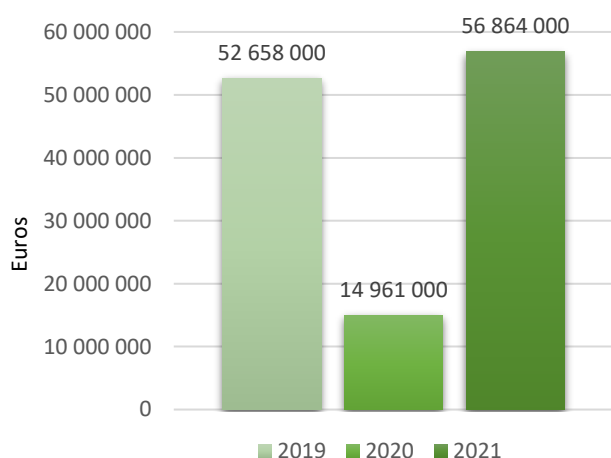
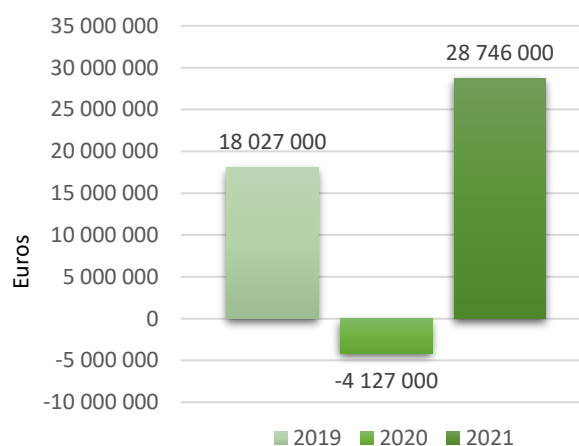
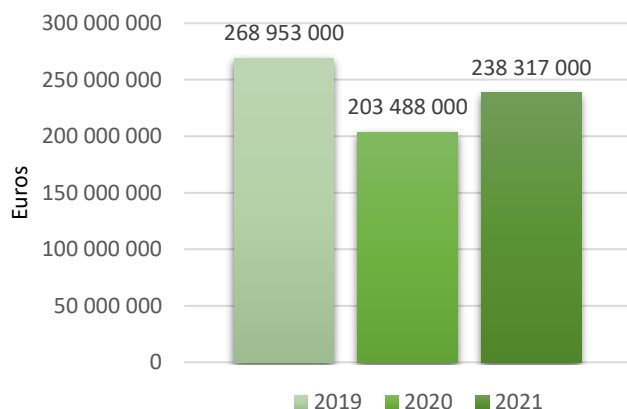


Gráfico 4 - Resultados líquidos setor



Em 2020, o volume de negócios do setor apresenta uma variação negativa de 21% na Celbi e 24%, em média, no setor de produção de pasta de papel. Assim, existe uma diminuição menos acentuada na Celbi em relação à média do seu setor. O mesmo não acontece no ano posterior, tendo em conta que apresenta uma variação positiva de 40%, enquanto a média do setor se situa nos 17%.

Gráfico 6 - Volume de negócios setor



Assim, apesar da pandemia COVID-19, do conflito existente entre a Rússia e a Ucrânia e as dificuldades enfrentadas pelas entidades, a Celbi consegue apresentar valores superiores aos da média do setor, observando-se um crescimento dos resultados em 2021.

1.7. Indicadores financeiros e económicos

Em termos de balanço, existem alguns indicadores financeiros relevantes a analisar, tais como a liquidez, a estrutura financeira e o endividamento.

A tabela 3 demonstra os principais valores da Demonstrações Financeiras no dia 31 de dezembro de 2020 e 2021.

Tabela 3 - Valores demonstrações financeiras Celbi

	2020	2021
<i>Ativo Corrente</i>	144 482 798	193 284 200
<i>Total Ativo</i>	687 399 451	714 007 166
<i>Capital próprio</i>	220 851 482	245 826 101
<i>Passivo Corrente</i>	191 238 889	144 988 552
<i>Total Passivo</i>	466 547 969	468 181 065

Podemos constatar que o ativo da empresa teve uma variação positiva de 3,87% em relação ao ano anterior, registando um valor de 714 007 166 €. Relativamente ao passivo também se verifica um crescimento, no entanto em menor escala (0,35%) em relação a 2020. O capital próprio apresenta uma variação positiva de 11,3%, passando de 220 851 482 € em 2020 para 245 826 101 € em 2021.

Tabela 4 - Indicadores financeiros e económicos

	2020	2021
Liquidez Geral (Ativo Corrente / Passivo Corrente)	0,76	1,33
Solvabilidade (Capital Próprio / Passivo)	0,47	0,53
Autonomia Financeira (Capital Próprio / Ativo)	0,32	0,34
Endividamento (Passivo / Ativo)	0,68	0,66

O indicador de liquidez geral pretende avaliar a capacidade que a empresa tem em cumprir as suas obrigações de curto prazo, ou seja, avaliar o grau de liquidez, de forma a assegurar o equilíbrio financeiro. Em 2021, este valor foi positivo, tal como em 2020, pelo que a Celbi apresenta um equilíbrio monetário em ambos os anos.

A estrutura financeira tem como principal objetivo analisar o nível de independência de uma empresa em termos financeiros. Para tal, existem dois indicadores, sendo estes a solvabilidade e a autonomia financeira.

A solvabilidade permite analisar a independência face a um conjunto de credores. Em 2021, verificou-se que o valor deste indicador é superior a 50%, pelo que a Celbi consegue cumprir todos os seus compromissos financeiros com terceiros, não tendo de recorrer a financiamento externo.

O indicador de autonomia financeira permite analisar qual a percentagem dos ativos da empresa que estão a ser assegurados por capital próprio. Tendo em conta que o valor do indicador se situa nos 34%, isto significa que apenas alguns dos ativos são assegurados pelo capital próprio da empresa. É possível observar que o rácio da autonomia financeira não sofreu praticamente nenhuma alteração de 2020 para 2021.

O rácio do endividamento mede a quantidade de capital próprio disponível para cobrir as despesas da empresa. Este indicador sofre um decréscimo de 2% face ao ano anterior, podendo concluir que o nível de endividamento da entidade diminuiu e, consequentemente, que o risco da entidade no incumprimento da dívida será menor.

Na tabela seguinte, são apresentados os valores médios dos indicadores financeiros e económicos, anteriormente referidos, do setor de produção de pasta de papel de acordo com os dados disponibilizados pelo Banco de Portugal.

Tabela 5 - Valores médios dos indicadores financeiros e económicos do setor de produção de pasta de papel

	2020	2021
Liquidez Geral (Ativo Corrente / Passivo Corrente)	0,92	1,35
Solvabilidade (Capital Próprio / Passivo)	0,88	0,92
Autonomia Financeira (Capital Próprio / Ativo)	0,47	0,48
Endividamento (Passivo / Ativo)	0,53	0,52

A Celbi apresenta valores de liquidez geral inferiores ao da média do setor em 2020, no entanto em 2021 existe uma grande recuperação, pelo que tem um valor muito próximo ao da média do setor. Em termos de solvabilidade e autonomia financeira, podemos também observar que apresenta valores inferiores aos da média do setor.

No que diz respeito ao endividamento, verificam-se valores superiores aos valores médios do setor, o que significa que possui um nível de endividamento superior ao da média do setor.

1.8. Análise SWOT

A palavra SWOT é um acrónimo que pode ser separado em quatro palavras, *Strengths* (pontos fortes), *Weaknesses* (pontos fracos), *Opportunities* (oportunidades) e *Threats* (ameaças). Esta análise é uma ferramenta de gestão que permite fazer o planeamento estratégico de uma empresa, para implementação de futuros projetos e negócios. A análise SWOT avalia o ambiente interno e externo de uma empresa para que esta possa posteriormente otimizar o seu desempenho.

No quadro 1 é apresentada a análise SWOT para a Celbi, S.A.

Quadro 1 - Análise SWOT

Análise Interna	Pontos Fortes	Pontos Fracos
	<ul style="list-style-type: none"> • Promove o emprego jovem, através de estágios nas diversas áreas; • Transporte gratuito aos trabalhadores; • Benefícios aos trabalhadores (seguro de saúde, seguro de vida e fundo de pensões); • Promove formação aos trabalhadores; • Elevada qualificação e competência dos trabalhadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Altos custos operacionais; • Existência de alguns equipamentos obsoletos; • Lotação do parque exterior; • Arquivos com espaço insuficiente; • Alto risco de incêndio, devido à existência de produtos muito inflamáveis.
Análise Externa	Oportunidades	Ameaças
	<ul style="list-style-type: none"> • Inovação de desenvolvimento tecnológico; • Pouca concorrência do setor na Europa; • Aumento da capacidade de produção (através da eficiência energética e ambiental); • Sustentabilidade (políticas de sustentabilidade); • Localização facilitada para exportação do produto acabado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conflito entre a Rússia e a Ucrânia; • Variações do preço da pasta de papel (cotação de mercado); • Inflação (preços da energia); • Escassez da matéria-prima; • Escassez de mão de obra (retenção de talentos).

Na análise interna, foi possível destacar como ponto forte a promoção do emprego jovem através de estágios nas diversas áreas. A Celbi aceita bastantes estagiários, quer curriculares, quer profissionais, o que permite uma primeira experiência no mercado de trabalho. Outros pontos fortes a referir são o transporte gratuito em que é disponibilizado diariamente um transporte particular gratuito para todos os trabalhadores, disponível em todos os turnos existentes; e o facto de existir um conjunto de benefícios para os seus trabalhadores que pertencem ao quadro, sendo eles o seguro de saúde, o seguro de vida e o fundo de pensões. Para além destes, a Celbi promove ainda a formação contínua dos seus

trabalhadores e, com a reestruturação do quadro da Celbi, ao longo dos últimos anos, a qualificação dos contratados têm vindo a aumentar.

No entanto, destacam-se pontos fracos como custos operacionais elevados, isto é, sendo uma fábrica de produção de pasta de papel, todas as peças e máquinas existentes tem um elevado custo de aquisição e manutenção. Para além disso, pode verificar-se a existência de alguns equipamentos obsoletos, a lotação do parque exterior, arquivos com espaço inferior ao desejado e ainda o alto risco de incêndio. Este último está principalmente relacionado com uma questão de segurança, mas também com o facto de a produção de pasta de papel conter altos produtos inflamáveis.

Relativamente à análise externa, são oportunidades a localização, uma vez que a Celbi se encontra sediada na Leirosa, muito perto do porto da Figueira da Foz, onde é carregada a pasta de papel que segue para exportação. Outra oportunidade que pode ser destacada será o aumento da capacidade de produção, tendo em conta a eficiência energética e ambiental da empresa. A concorrência é muito reduzida, uma vez que o setor de produção de pasta de papel é bastante reduzido em Portugal, não existindo grandes alterações no mercado. Destacam-se outras oportunidades como os avanços tecnológicos e a preocupação com a sustentabilidade por parte da empresa. Ao nível da sustentabilidade, a empresa estabelece políticas sustentáveis tais como adquirir madeira que seja explorada de uma forma legal, privilegiando o uso de madeira certificada de acordo com os requisitos de gestão florestal; adotar critérios de minimização de riscos, consumo de energia e impactos ambientais e sociais, na escolha de processos, tecnologias, matérias-primas e meios de transportes, entre outras.

No que diz respeito às ameaças existe o conflito entre a Rússia e a Ucrânia e, conseqüentemente, o aumento da inflação, tendo em conta que com o início deste conflito, houve um aumento dos custos energéticos. A Celbi teve de recorrer a alternativas e mudar para um regime de energia regulado, que tem como consequência um impacto positivo, pois o grupo Altri é um produtor excedentário de energia. Outra das grandes ameaças é a variação do preço da pasta de papel, tendo em conta que grandes oscilações no seu preço, tem grande impacto na estabilidade da empresa. Para além das ameaças referidas, a escassez tanto de matéria-prima como mão de obra são fatores bastante preocupantes, tendo em conta que são essenciais para a empresa.

2. O estágio curricular

O presente relatório de estágio foi elaborado no âmbito do estágio curricular realizado na área da contabilidade, na Celbi S.A, uma empresa do Grupo Altri. O estágio decorreu no período de 1 de setembro de 2022 a 13 de janeiro de 2023, no horário previsto, das 8:30 h às 13:00 h e das 14:00 h às 17:00 h, perfazendo um total de 700 horas de estágio, tal como exigido pela Universidade de Coimbra.

O relatório de estágio foi desenvolvido no âmbito do estágio curricular do Mestrado de Contabilidade e Finanças para a obtenção do grau de Mestre em Contabilidade e Finanças pela Universidade de Coimbra. A preferência na realização de um relatório de estágio em vez de uma dissertação, advém do facto de o estágio proporcionar um maior contacto no contexto real empresarial.

Tendo sido iniciado em setembro de 2022, o estágio pretendia a consolidação e aplicação dos conhecimentos teóricos no âmbito de todo o percurso académico já feito na Faculdade de Economia (FEUC).

O relatório incidiu sobre os benefícios do trabalhador, sendo um tema oportuno uma vez que o estágio foi realizado na área de remunerações e benefícios, incluída na Direção de contabilidade, que tem como principal responsabilidade o pagamento das remunerações dos trabalhadores e a gestão dos seus benefícios, sendo possível fazer o enquadramento entre ambos.

Todos os meses, com o objetivo de ter uma equipa com tarefas bem divididas e organizadas, eram realizadas duas reuniões. Na primeira reunião era feito o planeamento do mês, definidas as tarefas para cada um, as datas para o processamento do mês em questão, era ainda um momento aproveitado para discutir assuntos importantes entre equipa. Na segunda reunião, era feita uma verificação das atividades realizadas e feito um novo ponto de situação para o fecho do processamento do mês e quais as alterações a fazer até ao final do mesmo.

2.1. Objetivos gerais

- Estar apto a perceber todo o circuito e rotinas do processamento salarial, bem como o apuramento das contribuições e impostos mensais;
- Estar apto a perceber as ligações entre a contabilidade e o processamento salarial;
- Entender o funcionamento dos *report's* dos custos com pessoal;
- Estar apto a perceber todo o circuito e rotinas para reembolso de despesas aos trabalhadores e respetiva organização e classificação contabilística dos documentos;
- Entender o processamento operacional dos benefícios.

2.2. Objetivos específicos

- Perceber todos os inputs mensais para o processamento salarial;
- Acompanhar o fecho mensal dos salários e respetivo interface contabilístico;
- Participar na elaboração das declarações para a segurança social e autoridade tributária e acompanhar o envio das mesmas;
- Perceber todos os lançamentos contabilísticos que se fazem ao longo da atividade empresarial relacionados com o processamento salarial;
- Participar na preparação de *report's* mensais de custos com pessoal;
- Acompanhar a validação de despesas e respetiva classificação;
- Participar no tratamento das despesas para pagamento e acompanhar a respetiva integração na contabilidade;
- Participar na elaboração/preenchimento dos formulários para a gestão dos benefícios.

2.3. Atividades desenvolvidas

Ao longo das 700 horas de estágio foram desenvolvidas diversas atividades, começando pela receção e arquivo de documentos, admissão de trabalhadores, apoio no processamento salarial, especialização de duodécimos, fundo de pensões, comunicações obrigatórias a entidades externas, fundo de compensação, lançamentos contabilísticos, *report's* mensais com custos de pessoal e validação de despesas de trabalhadores, bem como o seu tratamento e integração.

Apesar de o grupo estar maioritariamente centralizado na Celbi, isto é, na área de Remunerações e Benefícios, é também neste departamento que são feitos os processamentos salariais da grande maioria das empresas do grupo. No estágio curricular realizado apenas foram desenvolvidas atividades maioritariamente no âmbito da Celbi, uma vez que o objetivo era ter uma visão de todo o processo ao longo do mês, o que não era possível se fossem realizadas atividades para todas as empresas. Mesmo não desempenhando atividades de outras empresas, caso existissem atividades com procedimentos distintos, estes eram dados a conhecer.

Importante referir que a entidade acolhedora permitiu realizar todas estas atividades e participar em todos os momentos do processamento salarial, podendo ter uma visão muito real de todos os procedimentos elaborados ao longo do mês.

- **Admissão**

O processo de admissão de um trabalhador na área de Remunerações e Benefícios começa com uma proposta de admissão comunicada pela Direção de Pessoas e Talento. Esta proposta de admissão contém todas as informações do trabalhador alocadas à empresa, de realçar o número de trabalhador, o tipo de contrato, a data de admissão, a função, o vencimento base, o centro de custo, a sua categoria profissional, entre outras.

Juntamente com a proposta de admissão, são entregues todos os dados pessoais do trabalhador necessários para a sua admissão, desde o formulário de recolha de dados pessoais, onde o trabalhador permite que os seus dados de cartão de cidadão, segundo o cumprimento do RGPD, sejam utilizados pela empresa, o seu currículo vitae (CV), certificado de habilitações, declaração de IRS, comprovativo de IBAN e uma fotografia.

Tendo toda a documentação necessária, o trabalhador é criado na plataforma da empresa (Portal do Colaborador ou RH-Suite), de modo a que no final do mês seja efetuado o seu processamento salarial. Para além disso, é necessário comunicar a sua admissão através do portal Segurança Social Direta, Fundos de Compensação do Trabalho, realizar o pedido do cartão de refeição e, por fim, fazer o tratamento dos benefícios do trabalhador, sendo estes o seguro de vida, o seguro de saúde e o fundo de pensões. Todo o processo é acompanhado pela checklist de admissão para garantir que todas as atividades são cumpridas.

Para a criação do trabalhador no sistema, é necessário preencher um conjunto de secções, das quais informações pessoais, informações profissionais, entidades de desconto e enquadramentos salariais. Após a criação do processo no portal do colaborador, é feita a recolha massiva de transações, que consiste na atribuição e agendamento do pagamento do subsídio de férias e subsídio de natal, atribuição de dias de férias, confirmação dos dados contabilísticos do colaborador através de um email enviado para a área de contas a pagar e por fim, cálculo e verificação do recibo de vencimento do trabalhador.

No que diz respeito ao Fundo de Compensação do trabalho, é feita a comunicação através do site e preenche-se também um ficheiro de controlo interno, onde é registado o número de colaborador, data de início do contrato, data de fim do contrato (caso seja um contrato a termo) respetivo número de identificação da segurança social (NISS), nome do trabalhador, vencimento base e respetivo desconto (1%, decomposto pelo FCT e FGCT) por parte da empresa, tendo em conta o seu vencimento no mês corrente.

O cartão refeição é um vale de refeição disponibilizado pela empresa que permite atribuir um subsídio de alimentação superior ao mínimo isento de contribuição de IRS (5,20 euros atualmente). O cartão é pedido na plataforma online do parceiro, que gera um IBAN que estará simultaneamente associado no portal para que o subsídio de alimentação seja transferido no processamento salarial. Aquando do pedido do cartão na plataforma, é inserida a morada, normalmente a Celbi, para onde é enviado o cartão, juntamente com o pin. Quando ambos chegam, este é dado em mãos ao trabalhador.

Quanto aos benefícios do trabalhador, estes apenas são atribuídos quando este pertence efetivamente ao quadro da empresa, ou seja, trabalhadores que passem de um contrato a termo para um contrato sem termo, ou sejam admitidos inicialmente com um contrato sem termo. Estes benefícios são tratados no momento da sua admissão/passagem ao quadro efetivo, e enviados para a seguradora assim que preenchidos com a informação necessária. Neste caso, existe também um ficheiro de controlo para cada benefício.

Na Celbi, após a assinatura do contrato pela equipa competente, o trabalhador dirige-se à área de remunerações e benefícios onde lhe são explicados os benefícios. Os dados para o seguro de saúde pessoal, juntamente com o respetivo agregado, e seguro de vida são preenchidos pelo mesmo, sendo enviados posteriormente para a seguradora.

- **Receção e arquivo de documentos**

O arquivo de um trabalhador é composto por duas parcelas, um arquivo físico e arquivo digital (pasta digital e cadastro no portal do colaborador).

No cadastro físico do colaborador estão todos os documentos que são entregues pela Direção de Pessoas e Talento aquando da entrada do trabalhador na empresa. Para além destes documentos, são também anexados ao cadastro físico a *checklist* de admissão, o contrato de trabalho, a ficha de aptidão ao trabalho (FAT) e os comprovativos de inscrição na segurança social e nos fundos de compensação e o pedido de cartão refeição efetuado, juntamente com o IBAN gerado.

Na parte digital, o trabalhador tem um cadastro no portal do colaborador, como referido anteriormente, bem como uma pasta digital assignada apenas ao trabalhador em específico. Nesta pasta, estão todos os documentos que se encontram no cadastro físico, bem como os seguros e benefícios do trabalhador, uma vez que existem documentos referentes aos benefícios apenas em suporte digital.

- **Processamento salarial**

O processamento salarial é uma das tarefas mais importantes do mês, tendo como objetivo principal a remuneração de todos os trabalhadores. Como tal, este é um processo muito sensível, moroso e suscetível a erros, pelo que muitas vezes as empresas são avaliadas apenas pela área de remunerações. Devido à sensibilidade e impacto que a remuneração tem na vida de qualquer colaborador, a área de remuneração reveste-se de grande importância para o equilíbrio colaborador/empresa. É, conseqüentemente, o “alvo” principal do colaborador sempre que existe algo na remuneração que não corre conforme esperado, podendo, naturalmente, haver *inputs* de outras áreas a afetar a sua remuneração.

Para que todo este processo corra bem, é necessário que tenham sido colocados todos os *inputs* de forma constante e eficiente ao longo de todo o mês, de modo a que o processamento seja facilitado e sem ter de fazer grandes modificações. Neste sentido, dando como exemplo, o primeiro fator importante é que o cadastro criado para o trabalhador no portal do colaborador tenha todos os dados exigidos inseridos corretamente, sendo estes, os dados pessoais, fiscais e profissionais, informações contratuais, onde se inclui a remuneração, informações sobre subsídios ou prémios, ajudas de custo e descontos para entidades, bem como os enquadramentos salariais.

Para a elaboração do processamento salarial, é necessário um conjunto de *inputs* mensais. Na Celbi, são *inputs* mensais as admissões, renovações e cessações, o consumo da cantina, as prevenções, as baixas à caixa/seguro, as notas de despesa, as atualizações salariais, o trabalho suplementar, o absentismo, a simulação do fundo de pensões, a gestão de tempo e, nos meses respetivos, o subsídio de férias e subsídio de natal. Consideram-se integrações em recibo as baixas à caixa/seguro e os subsídios de férias e natal.

Colocados todos os elementos necessários, é possível realizar o processamento salarial da Celbi. Este consiste num conjunto de atividades, tais como as integrações em recibo, verificações, emissão de mapas de controlo, *interface* contabilístico, simulação do ficheiro da segurança social e Declaração Mensal de Remunerações (DMR), emissão mapas de transferência bancária e mapas de transferência de cartão refeição, emissão dos ficheiros *Single Euro Payments Area* (SEPA), gestão de meses, integração dos salários no Sistema,

Aplicações e Produtos para Processamento de Dados (SAP), abertura do mês seguinte e a geração e agendamento dos recibos de vencimento.

Assim, após estarem todos os inputs no sistema, e de forma a dar início ao processamento salarial da empresa, é necessário bloquear a empresa, de forma a que nada seja alterado, garantindo que os totais de controlo não sejam alterados. No entanto, antes de bloquear a empresa, é imperativo verificar se existem trabalhadores por calcular, se o seu absentismo, nomeadamente ausências, férias e trabalho suplementar, estão integrados, validar se as baixas por doença ou sinistro se encontram integradas e verificar se existem recibos negativos.

Asseguradas as premissas anteriores, é então possível bloquear a empresa, proceder à emissão dos totais de controlo e gerar o interface contabilístico. Este é um dos procedimentos mais importantes, uma vez que permite identificar possíveis falhas. Após a confirmação do interface contabilístico, podem ser emitidos os mapas de pagamento, nomeadamente o mapa de transferências bancárias, relativamente às remunerações, e o mapa de transferências alternativas, referente aos subsídios de alimentação em cartão.

Para além dos mapas de pagamento, é também extraído do portal do colaborador um mapa de comparação de transações, onde são incluídas todas as transações no processamento desde o início do ano, e o mapa de vencimentos líquidos, onde consta todos os vencimentos dos trabalhadores da respetiva entidade empregadora nos últimos três meses. Por fim, são emitidos os SEPA, referentes às transferências bancárias e às transferências alternativas. O SEPA traduz-se nas siglas de *Single Euro Payments Area*, e corresponde a um sistema de pagamento europeu, de forma a facilitar a realização de pagamentos em euros na europa. Este ficheiro contém todos os valores a pagamento, que será enviado posteriormente para a área de bancos e *cash management* para ser pago. Desta forma, irá existir um SEPA para as transferências bancárias e um SEPA para as transferências alternativas.

Todos os mapas de pagamento são conferidos com os totais de controlo, existindo quatro verificações obrigatórias. A primeira verificação consiste em conferir se os totais líquidos do interface contabilístico são iguais aos dos totais de controlo. De seguida, verifica-se se a soma do valor do mapa de transferências bancárias e do mapa de transferências alternativas coincidem com o total líquido dos totais de controlo. A terceira verificação tem

como objetivo confirmar se os valores brutos do mapa de comparação de transações são iguais ao valor dos totais de controlo, e se o mapa de vencimentos líquidos confere também com os totais de controlo. Por fim, é necessário que os SEPA emitidos somem o total que se verifica nos totais de controlo.

Todos os mapas de pagamento, totais de controlo, mapa de comparação de transações e mapa de vencimentos líquidos são impressos para arquivo físico, para além de serem guardados na pasta digital da empresa. Apenas os SEPA não são impressos, no entanto, estes são disponibilizados via digital à área de bancos e cash management.

Para concluir o processamento, os vencimentos são integrados no portal do colaborador, sendo que posteriormente, é conferido em SAP se os mesmos se encontram integrados com sucesso.

Quando o processamento salarial está concluído, é necessário emitir e agendar os recibos de vencimento de todos os trabalhadores, sendo estes disponibilizados no dia em que os trabalhadores recebem os salários, penúltimo dia útil do mês.

Após o fecho do mês, existe um conjunto de tarefas, abordadas posteriormente, que têm de ser realizadas, sendo estas a especialização de duodécimos, o tratamento e envio dos Fundos de Pensões, a entrega da Segurança Social (SS), DMR e Seguros Acidentes Trabalho (SAT) e os Fundos de compensação (FCT).

- **Especialização de duodécimos**

A especialização de duodécimos consiste numa previsão ou estimativa do custo mensal do trabalhador em subsídio de férias e subsídio de natal e bónus. Esta é feita a seguir ao fecho do processamento salarial com base na informação retirada do portal do colaborador e dos totais de controlo, que são inseridos num ficheiro de controlo excel para obter estimativas mensais com base nas remunerações regulares que entram para o pagamento dos subsídios. Assim, é extraída a informação do portal e inserida no ficheiro de controlo, sendo feita uma validação com os totais de controlo.

Por fim, estes são integrados no portal e feita a validação em SAP, de forma a ter a certeza de que os custos foram todos integrados.

- **Fundo de pensões**

O Fundo de Pensões é um plano de contribuições definidas segundo a norma contabilística e de relato financeiro NCRF 28, sendo um complemento à reforma, isto é, uma poupança que, por norma, não pode ser levantada até à idade da reforma, havendo algumas exceções, como invalidez ou um problema de saúde grave.

Este fundo é um dos benefícios que um trabalhador adquire quando tem um contrato sem termo com a Celbi. Assim, no momento da sua admissão, após a explicação do fundo de pensões, é dado um formulário ao trabalhador onde este escolhe se pretende contribuir com percentagem suplementar do seu vencimento ou não, e onde pretende alocar os seus fundos.

Este benefício possibilita ao trabalhador contribuir para o fundo através da retenção de uma percentagem do seu vencimento (1% a 5%), podendo, em alternativa, não descontar. Por sua vez, a empresa contribui com uma percentagem do vencimento do trabalhador tendo em conta a sua antiguidade na empresa. Este benefício é majorado em 0,5% caso o trabalhador participe mensalmente para o fundo de pensões. Importa referir que uma vez por ano, há a reavaliação da contribuição da empresa e abertura ao trabalhador para alterar a sua participação

Quando o trabalhador entrega o formulário preenchido, é necessário que este seja assinado pelo diretor de contabilidade. Após estar assinado e carimbado, o formulário é enviado para a entidade responsável do fundo de pensões via email, juntamente com um *template* preenchido com os dados do trabalhador, onde constam os dados necessários para a criação da sua conta individual.

Para o processamento, é necessário inserir no cadastro do trabalhador, nomeadamente nas entidades de desconto, a transação de desconto do fundo de pensões da empresa e do trabalhador (caso queira descontar). Para concluir o processo de inclusão neste benefício, é preenchido um ficheiro de controlo, onde constam todos os participantes do fundo de pensões com os seus dados pessoais e dados profissionais, bem como as suas contribuições, tanto da empresa como do trabalhador.

Após o processamento salarial, todas as contribuições, as da entidade e as do trabalhador, têm de ser enviadas para a entidade gestora do fundo de pensões, para que esta possa alocar a cada conta individual as participações mensais devidas.

Para tal, é preenchido um ficheiro *template* que agrupa toda a informação das suas contribuições, para além das informações pessoais.

- **Comunicações obrigatórias a entidades externas**

Todos os meses, após o processamento salarial, no primeiro dia útil de cada mês, são comunicadas as remunerações, as horas de trabalho suplementar ou extras, os prémios atribuídos, os subsídios, entre outros. As comunicações obrigatórias a entidades externas têm de ser feitas entre o dia 1 e o dia 10 do mês seguinte. Nestas estão incluídas o envio da DMR, a Declaração da Segurança Social e o envio das folhas de férias (SAT). Para tal, existe um ficheiro de controlo interno excel preenchido mensalmente com os totais de controlo obtidos no final de cada mês, de forma a verificar os valores obtidos no processamento salarial.

Após a verificação dos mesmos, são gerados no portal do colaborador ficheiros da segurança social, da DMR e dos seguros, de forma a submetê-los nas respetivas plataformas ou sites. Quando os ficheiros são aceites pelas entidades responsáveis, são descarregados todos os comprovativos e guardados nas respetivas pastas, sendo posteriormente impressos, para serem entregues à área de bancos e *cash management*, de forma a seguir com o pagamento.

- **Fundos de compensação**

O Fundo de Compensação ao Trabalho (FCT) é um fundo de capitalização individual onde são feitas contribuições mensais financiadas pela entidade empregadora. Este fundo existe para suportar até 50% do valor de compensação, que o trabalhador poderá ter direito como consequência da cessação do seu contrato de trabalho, de modo a funcionar como parte de uma indemnização.

As entregas ao fundo de compensação ocorrem entre o dia 10 e 20 de cada mês, sendo referente ao mês anterior. Para tal, é preenchido um ficheiro de controlo interno onde é registado o número de colaborador, data de início do contrato, data de fim do contrato (caso exista) respetivo número de identificação da segurança social (NISS), nome do trabalhador, vencimento base e respetivo desconto por parte da empresa, tendo em conta o seu vencimento no mês corrente.

Este ficheiro é atualizado sempre que existe uma admissão, cessação ou alteração no contrato. Tal como no ficheiro, é necessário registar todas as alterações no portal do FCT. Assim, no dia 10 de cada mês, é feita uma verificação de controlo antes de emitir o documento de pagamento do FCT, ou seja, só é emitido tal documento após conferir que o valor total do portal do FCT coincide com o valor do ficheiro de controlo.

Caso esteja tudo em conformidade, é emitido o documento de pagamento, guardada uma cópia na pasta digital da empresa e impresso duas cópias, sendo uma para o arquivo físico da empresa e outra para a área de bancos e *cash management*.

Quando é cessado um contrato de trabalho de um colaborador, este pode ter três motivos, sendo estes, rescisão voluntária, despedimento com direito a compensação e despedimento sem direito a compensação. Quando um trabalhador é despedido, pode ou não ter direito a compensação. Esta compensação é obrigatória quando o contrato do trabalhador caduca e a empresa não pretende renovar. Existem outras situações de despedimento em que o trabalhador não tem direito a compensação, tais como o despedimento durante o período experimental. Quando o trabalhador se demite ou não pretende renovar o seu contrato quando este caduca (rescisão voluntária), o trabalhador não tem direito ao pagamento da referida compensação, então é necessário proceder ao pedido do reembolso no FCT e FCTG, para que as contribuições feitas pela empresa sejam restituídas.

O reembolso é pedido apenas no mês seguinte à sua cessação após o dia 20, uma vez que as contribuições do seu último mês só são enviadas entre o dia 10 e 20 do mês seguinte. Quando o reembolso do colaborador é recebido na conta da empresa, é necessário efetuar um lançamento, de forma a regularizar as contas.

- **Lançamentos contabilísticos**

No grupo Altri, o *software* utilizado para fazer lançamentos contabilísticos é o SAP. Em português SAP é a sigla para Sistemas, Aplicações e Produtos para o Processamento de Dados. O SAP é um dos maiores *softwares* para a gestão das organizações a nível contabilístico.

Todos os documentos lançados na contabilidade são numerados com um número sequencial, que varia de empresa para empresa e consoante o tipo de lançamento. Na área de remunerações e benefícios são feitos lançamentos contabilísticos recorrentemente para sinistros e reembolsos de colaboradores através do FCT.

- **Report's mensais relacionados com custos de pessoal**

Na Celbi existe um sistema de *report's* mensais relacionados com custos de pessoal, isto é, todos os meses são enviados relatórios maioritariamente a administradores, diretores e responsáveis de área/setor com os dados atualizados sobre os trabalhadores a seu cargo.

Os *report's* mensais dividem-se em três temas, sendo estes os tempos de trabalho, os *headcounts* e os custos com pessoal.

Os relatórios com os tempos de trabalho incidem sobre as horas previstas, horas efetivamente trabalhadas, trabalho suplementar e absentismo. Os tempos de trabalho podem ser apresentados globalmente, em que apenas são expressas as horas totais por empresa, ou detalhadamente, em que é expresso os tempos de trabalho por cada trabalhador. Relativamente aos *report's* que contêm os tempos de trabalho, estes são utilizados para a sinistralidade mensal do grupo, isto é, todos os meses, é feita uma estimativa das horas de trabalho e horas de absentismo de cada empresa, sendo as horas de absentismo detalhadas nos vários tipos, como baixas, faltas autorizadas, assistência à família, entre outras.

Os relatórios que dizem respeito a *headcounts* contêm informação profissional sobre os trabalhadores, como o vínculo contratual, género, habilitações, antiguidade, entre outros.

Normalmente, estes mapas são enviados aos responsáveis das áreas, uma vez que contém informação muito detalhada.

Por fim, relatórios de custos apresentam as remunerações regulares e/ou remunerações acessórias dos trabalhadores, podendo identificar os vencimentos dos trabalhadores mensalmente, ou até mesmo, a sua evolução ao longo do ano por centros de custo da empresa.

- **Despesas**

Quando os trabalhadores fazem deslocações ao serviço da empresa, estes são reembolsados, não tendo as despesas de ser suportadas pelo trabalhador. A periodicidade de pagamento de despesas é quinzenal.

De forma a que o processo seja uniformizado, a Celbi criou um procedimento de notas de despesas onde é explicado todo o processo desde a criação do relatório de despesa até ao momento do seu reembolso. Este procedimento abrange também outros casos específicos relacionados com despesas, como adiantamentos, cartões de crédito e fundo fixo.

Para que o trabalhador possa inserir um relatório de despesa no portal do colaborador, este tem de ter obrigatoriamente comprovativos válidos da despesa, ou seja, faturas com número de identificação fiscal (NIF) da entidade empregadora a que o trabalhador está vinculado. Após inserir todas as despesas, podendo estas ser despesas gerais, quilómetros ou ajudas de custo, o relatório terá de ser aprovado de acordo com uma hierarquia pré-definida e enviado posteriormente para a área de Remunerações e Benefícios.

Após a entrega dos relatórios, é feita a auditoria das despesas, antes de seguirem para pagamento. A auditoria consiste em verificar se todas as despesas incluídas no relatório contêm os devidos comprovativos válidos e se as mesmas estão inseridas de forma correta.

Estando todos os relatórios inseridos corretamente e verificados, é elaborado um ficheiro de controlo que contém as informações de todos os relatórios individuais de cada trabalhador, nomeadamente o número de colaborador, nome, número do relatório, tipo de pagamento, valor total do relatório e, por fim, o tipo de despesas. Este ficheiro é convertido num resumo, que é posteriormente impresso para ser aprovado pelo Diretor

de Contabilidade. O ficheiro de controlo serve também para verificar que o valor no portal do colaborador, onde são tratadas as despesas, coincide com o valor total do ficheiro.

Quando todos os relatórios das várias empresas estão aprovados, estes seguem para pagamento. Alguns destes relatórios contém faturas cujos fornecedores tem IVA dedutível e não estão criados em SAP. Assim, o próximo passo consiste em identificar os fornecedores que não estão criados no sistema, e enviá-los para a área de contas a pagar, de forma a que as suas contas correntes sejam criadas em SAP.

Depois de todas as contas correntes criadas, é verificado novamente o valor total dos relatórios, e caso coincida, é emitido um SEPA para cada empresa. Emitido o SEPA, é feita a integração das despesas por empresa, verificando se ocorreu algum erro. Caso não aconteça, são retirados do SAP *prints* que contém o valor total que está inserido em SAP, para proceder ao reembolso dos trabalhadores.

Por fim, estando todas as empresas integradas com sucesso, são disponibilizados numa pasta partilhada os SEPA's, é emitida uma cópia do resumo dos relatórios de despesa, devidamente assinado pelo Diretor da Contabilidade e Fiscalidade, juntamente com os *prints* retirados do SAP, para serem entregues à área de bancos e *cash management* para esta proceder à liquidação dos mesmos.

- **Cessações**

Quando ocorre a saída de um trabalhador na Celbi, tal como na admissão, é necessário realizar um conjunto de tarefas. Para tal, é utilizada uma *checklist* de cessação de forma que o processo de saída do trabalhador fique concluído.

Os motivos de saída mais comuns são despedimento por parte do empregador ou trabalhador, caducidade do contrato, mútuo acordo, cessão de posição contratual, entre outros. Após a receção da comunicação enviada pela Direção de Pessoas e Talento, tais como um email de “aviso”, um comprovativo da segurança social (em caso de reforma), uma carta de rescisão (em caso de despedimento por parte do trabalhador ou empregador), revogação por mútuo acordo, ou cessão de posição contratual (quando um trabalhador passa de uma empresa para outra dentro do grupo).

Tendo toda a informação, é necessário fazer o cálculo dos créditos salariais à data de saída, consultar se a sua conta corrente em SAP está regularizada, e após o processamento salarial, é fechado o seu cadastro no portal do colaborador.

Após terminar o seu contrato, é necessário cessar o vínculo na segurança social direta, podendo ou não pedir a declaração de subsídio de desemprego e cessar o vínculo nos fundos de compensação. No caso da cessação do vínculo na Segurança Social direta, o trabalhador terá direito à declaração de subsídio de desemprego se tiver ocorrido um despedimento por parte do empregador ou a caducidade do contrato.

Relativamente aos benefícios do colaborador, é enviado um email para os seguros e fundo de pensões com a comunicação de que o trabalhador cessou vínculo com a empresa na data específica, sendo necessário também enviar formulários de exclusão, no caso do fundo de pensões e seguro de saúde.

Por motivos de controlo interno, quando o trabalhador cessa o vínculo com a empresa, são atualizados os ficheiros de controlo existentes, onde estão registados todos os participantes. Consequentemente, é necessário arquivar tanto o seu processo físico como a pasta digital nos processos inativos, inserir o colaborador no ficheiro das demissões, atualizar o ficheiro do seguro de saúde, seguro de vida e fundo de pensões, e passar todos os seus formulários de benefícios para a sua pasta individual.

2.4. Análise crítica do estágio

Apresentada a entidade de acolhimento e feita a contextualização do estágio curricular e atividades desenvolvidas, é importante fazer algumas reflexões sobre o mesmo.

O estágio curricular é uma das opções que o aluno pode escolher para concluir o Mestrado em Contabilidade e Finanças, uma vez que o contacto com o mercado de trabalho é fundamental para a consolidação de conhecimentos adquiridos ao longo de todo o percurso académico.

Tendo tido a oportunidade de estagiar numa empresa que pertence a um grupo empresarial sólido, mas em constante crescimento, é possível experienciar a diferente

realidade empresarial no conjunto de empresas, proporcionando também uma maior diversidade de tarefas.

Para além do contacto com a realidade empresarial, o estágio promoveu o desempenho tanto a nível profissional, pela natureza desafiante das atividades realizadas, como a nível pessoal, promovendo o trabalho em equipa, ao proporcionar a possibilidade de contactar e aprender com pessoas experientes na área que demonstram disponibilidade para partilhar os seus conhecimentos.

Como primeira experiência profissional, existiram algumas limitações iniciais com a utilização da ferramenta Excel e, em parte devido à área de remunerações e benefícios estar interligada com recursos humanos. Apesar de não ter sido o primeiro contacto com a ferramenta, em contexto de trabalho real é necessário ter alguns conhecimentos mais aprofundados, de forma a elaborar as análises pretendidas. No entanto, esta dificuldade foi ultrapassada facilmente, uma vez que é uma ferramenta utilizada diariamente para diversas funções. Relativamente aos conhecimentos de recursos humanos, existiam certos procedimentos e conceitos desconhecidos, pelo facto de a minha área de estudos ser economia, no entanto, devido a algumas unidades curriculares lecionadas, tanto na licenciatura como mestrado, nomeadamente direito do trabalho, foi relativamente fácil a adaptação.

Em contrapartida, é possível destacar vários elementos positivos, o acolhimento e integração no estágio, o bom ambiente entre colegas de trabalho, entreaajuda, a liberdade para executar tarefas, os materiais disponibilizados aquando da chegada, de forma a ter por base, para a realização das tarefas, manuais disponibilizados. Importa referir todo o apoio da orientadora de estágio na entidade, que sempre esteve disponível para esclarecer dúvidas, explicar os procedimentos e dar conselhos, contribuindo para a aprendizagem, evolução e crescimento profissional.

Como sugestões de melhoria, destaca-se uma melhor capacidade para lidar com situações de pressão e para ultrapassar as limitações e obstáculos que surgem no desenrolar do trabalho, no dia-a-dia.

De um modo geral, o balanço do estágio curricular foi bastante positivo e enriquecedor. Para além de poder estar em contacto com a realidade empresarial, foi muito bom poder conhecer colegas de todas as áreas da empresa relacionadas com área de economia e contabilidade.

Parte II: Importância dos benefícios dos empregados no estudo de caso da Celbi

3. Enquadramento normativo e breve revisão de trabalhos académicos

3.1. Objetivos e âmbito da NCRF 28

O objetivo da NCRF 28 é prescrever a contabilização e divulgação dos benefícios dos empregados. Segundo o §1, da NCRF 28, esta norma pretende que a entidade reconheça um passivo quando o empregado presta serviços em troca dos benefícios dos empregados, e um gasto quando a entidade consome o benefício económico resultante do serviço prestado. Assim, esta norma pretende regular os diferentes tipos de benefícios existentes, analisados nos pontos seguintes.

No parágrafo 8 da norma são apresentados vários conceitos de termos que se adequam ao tema, nomeadamente o conceito de benefícios dos empregados. Importa referir que são todas as formas de remuneração concedidas pela entidade em troca do serviço prestado pelo trabalhador.

3.2. Tipos de benefícios

A NCRF 28 define cinco tipos de benefícios dos empregados:

- Benefícios a curto prazo;
- Benefícios pós-emprego;
- Outros benefícios a longo prazo;
- Benefícios por cessação de emprego;
- Benefícios de remuneração em capital próprio.

Será feita uma breve análise de cada um, dando exemplos práticos sempre que possível, sendo que a explicação dos mesmos encontra-se analisada nos §4 a 8 da NCRF 28. No âmbito da realização do estágio curricular na Celbi, será feito um enquadramento entre a análise teórica e as conclusões práticas retiradas ao longo do estágio sobre os conceitos definidos.

3.2.1. Benefícios a curto prazo

Os benefícios de curto prazo são pagos num período de doze meses após a data do balanço em que o empregado presta o serviço, incluindo todas as formas de remuneração dadas pela entidade em troca do serviço prestado pelo empregado.

Dentro destes benefícios incluem-se os benefícios monetários, tais como salários, ordenados e contribuições para a segurança social, ausências permitidas a curto prazo, participação nos lucros e bónus; e os benefícios não monetários, tais como cuidados médicos, alojamento, automóvel e bens ou serviços gratuitos ou subsidiados concedidos aos trabalhadores.

Excluem-se, no entanto, destes benefícios honorários pagos aos trabalhadores independentes, deslocações e estadas (exceto se forem pagas sob a forma de ajudas de custo), despesas com pessoal externo (segurança e vigilância) e despesas de representação dos órgãos sociais.

Os salários são considerados rendimentos sujeitos a retenção na fonte (IRS) e contribuições para a Segurança Social. A entidade deve ainda assegurar um seguro de acidentes de trabalho. Para além do salário mensal, existem encargos relacionados com férias, subsídio de férias e subsídio de natal, sendo estes direitos do trabalhador que se adquirem aquando da celebração do contrato de trabalho.

De forma a fazer uma melhor interpretação destes benefícios, é feita uma ligação entre o código de contas e a NCRF 28. As principais contas do razão utilizadas em contexto de benefícios dos empregados são: 231 – Remunerações a pagar, onde se registam os movimentos relacionados com as remunerações a pagar ao pessoal, seguindo um conjunto de fases. A primeira fase é então o processamento salarial, através do lançamento a débito da conta 63 – Gastos com pessoal, em contrapartida do crédito da 231 – Remunerações a pagar, dos valores líquidos dos vencimentos e outras subcontas como a 24 – Estado e outros entes públicos, 232 – Adiantamentos e 278 – Outros devedores e credores.

A segunda fase diz respeito ao lançamento dos encargos sobre remunerações do mês em questão, através do débito da 635 – Gastos com pessoal em contrapartida do crédito das subcontas 24 – Estado e outros entes públicos.

A terceira e última fase, pretende fazer o lançamento através do débito da 231, 24 e 278 (anteriormente creditadas) em contrapartida das contas dos meios financeiros líquidos, como a 11 – Caixa, 12 – Depósitos à ordem ou 13 – Outros depósitos bancários. As contas a utilizar serão então:

- 631 – Remunerações dos órgãos sociais;
- 632 – Remunerações do pessoal;
- 635 – Encargos sobre remunerações;
- 636 – Seguro de acidentes de trabalho;
- 637 – Gastos de ação social;
- 638 – Outros gastos com pessoal.

Deste modo, na Celbi, após a elaboração do processamento salarial, os salários seguem para aprovação da direção de contabilidade. Após aprovação, estes são integrados em SAP através do portal do colaborador onde os salários são processados, fazendo um conjunto de lançamentos de acordo com o interface contabilístico previamente estruturado no portal. Assim, ocorre o lançamento na conta 63 – Gastos com pessoal, em contrapartida do crédito da 231 – Remunerações a pagar, e outras subcontas como a 24 – Estado e outros entes públicos, 232 – Adiantamentos e 278 – Outros devedores e credores. Os restantes lançamentos são feitos pela área de bancos e *cash management*.

Como em todas as empresas, os salários têm então uma componente de encargos para a Segurança Social e retenção na fonte (IRS). A entrega destes encargos, tanto por parte da empresa como pelo trabalhador, é feita mensalmente após o processamento salarial, em períodos especificados pela entidade responsável.

3.2.2. Benefícios pós-emprego

Os benefícios pós emprego são pagos após a conclusão do emprego, ou seja, não incluem benefícios por cessação de emprego nem benefícios de compensação em curto prazo. Dentro destes benefícios encontram-se os benefícios de reforma, tais como pensões, e outros benefícios pós-emprego, que incluem o seguro de vida e cuidados médicos pós-emprego.

Este tipo de benefícios traduzem-se em acordos formais ou informais através dos quais a entidade proporciona benefícios acordados. Estes planos podem ser classificados de duas formas: planos de contribuição definida ou planos de benefícios definidos, dependendo sobretudo dos seus termos e condições.

Nos planos de contribuição definida, a entidade entrega para um fundo gerido por entidades externas (plano de benefícios pós emprego ou entidade de seguros), sendo que não existe obrigação legal ou construtiva por parte da mesma de pagar estas contribuições se o fundo não possuir ativos suficientes para pagar todos os benefícios dos empregados relativos ao serviço prestado.

Neste plano, a empresa compromete-se apenas a esta obrigação e nada mais, sendo que o trabalhador terá mensalmente as contribuições feitas pela entidade bem como as contribuições feitas pelo mesmo (caso aplicável), mais os retornos do seu investimento. Assim, tanto o risco atuarial como o risco de investimento são assumidos pelo trabalhador.

Nos planos de benefícios definidos, a entidade garante um benefício pós-emprego ao trabalhador, acordado previamente. Ao contrário do plano de contribuição definida, o risco atuarial e de investimento no plano de benefícios definidos recaem sobre a entidade, sendo que a responsabilidade da mesma aumenta se a experiência atuarial ou de investimento for inferior ao previsto.

Os planos de benefícios definidos são o resultado de um acordo feito entre a entidade e o trabalhador, para que este possa usufruir de benefícios após a reforma (complemento de pensão de reforma), no entanto o seu valor não é definido, pois existe um conjunto de fatores que o podem fazer variar (tais como o falecimento antes da idade da reforma, pensão da Segurança Social, entre outros).

Ambos os planos referidos anteriormente, quer de contribuição definida, quer de benefícios definidos, exigem um fundo separado gerido por terceiras entidades, como por exemplo a Sociedade Gestora de Fundo de Pensões. Estas são responsáveis pelos investimentos dos fundos existentes e pelo pagamento dos benefícios aos trabalhadores.

Quando não existe um fundo separado, a entidade fica responsável por fazer também o pagamento dos benefícios aos trabalhadores.

No que diz respeito aos benefícios pós-emprego, a principal conta do razão é a conta 633 – Benefícios pós-emprego, que se subdivide em duas contas:

- 6331 – Prémios para pensões onde são registadas as pensões destinadas a entidades externas, com o propósito de suportar os encargos com o pagamento de pensões aos ex-trabalhadores.
- 6332 – Outros benefícios pós-emprego onde são registados benefícios como o seguro de vida pós-emprego, contabilizando todos os gastos de benefícios pós-emprego que não sejam pensões.

Atualmente, na Celbi, apenas existe um dos tipos de benefícios pós-emprego, sendo este o plano de contribuição definida. Apenas os trabalhadores com contrato sem termo são admitidos para o plano de contribuição definida. As contribuições da entidade são calculadas de acordo com os parâmetros negociados com a entidade gestora.

3.2.3. Outros benefícios a longo prazo dos empregados

São benefícios que não são pagos dentro de um prazo de doze meses após a data do balanço em que os trabalhadores prestam o serviço, que não se incluem dentro dos benefícios pós-emprego, benefícios por cessação de emprego e benefícios de remuneração em CP.

São exemplos de outros benefícios a longo prazo ausências permitidas a longo prazo, tais como licenças sabáticas, benefícios a longo prazo por incapacidade, participações nos lucros e bónus que são pagos após dozes meses ou mais do fim do período em que o trabalhador prestou o serviço.

3.2.4. Benefícios por cessação de emprego

Os benefícios por cessação de emprego são originados pela cessação do emprego e não do serviço prestado. Isto é, o contrato pode cessar por caducidade, revogação, despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho, despedimento por inadaptação, resolução pelo trabalhador e denúncia pelo trabalhador (artigo nº340 Código do Trabalho). Assim, a cessação do contrato pode ocorrer de duas vertentes, pela iniciativa do empregador ou pela iniciativa do trabalhador. Pode ainda existir uma terceira, sendo o acordo mútuo.

Os benefícios provenientes da cessação do emprego devem ser reconhecidos como gasto na conta 643 – Gastos com pessoal – indemnizações, tendo em conta que não origina benefícios futuros para a entidade. Tal como refere a conta onde é reconhecido o gasto, tem-se como exemplo as indemnizações.

Os outros benefícios decorrentes da cessação do emprego são também reconhecidos como gasto, mas na conta 639 – Gastos com pessoal – outros gastos com pessoal. Estes podem ser por exemplo uma licença sabática, gastos com pós-graduações, mestrados e doutoramento e a participação nos lucros e remunerações diferidas.

Na Celbi, em determinados casos, há o pagamento de propinas a colaboradores de mestrado, pós-graduação e doutoramento. Estes gastos são pagos ao colaborador através dos relatórios de despesas. Isto é, após o pagamento das propinas por parte do colaborador, este insere o seu comprovativo de pagamento sob a forma de despesa para ser posteriormente reembolsado pela entidade.

3.2.5. Benefícios de remuneração em capital próprio

Os benefícios de remuneração em capital próprio pretendem que o trabalhador receba instrumentos financeiros de CP, ou a quantia da obrigação depende do preço futuro dos instrumentos financeiros de CP, ambos emitidos pela entidade onde prestam serviços. Estes instrumentos financeiros podem ser ações ou opções sobre ações.

3.3. Reconhecimento e mensuração

Existem critérios específicos de reconhecimento e mensuração para cada um dos benefícios abordados anteriormente.

3.3.1. Benefícios a curto prazo

Os benefícios a curto prazo devem ser reconhecidos quando o trabalhador presta um determinado serviço à entidade durante um período específico, como um gasto ou passivo não descontado, pelo qual espera ser pago em troca desse mesmo serviço (§11, da NCRF 28). Estes serviços podem ser reconhecidos como um gasto ou como um passivo:

- Como passivo, após a dedução de qualquer quantia que já foi paga.
- Como gasto, exceto em casos em que outra NCRF exigir ou permitir a inclusão dos benefícios no custo de um ativo.

Estes serviços podem também ser reconhecidos como um ativo se a quantia paga exceder a quantia não descontada de benefícios. Assim, a entidade deve reconhecer o excedente como ativo, uma vez que o valor poderá ser restituído ou então ser descontado em pagamentos futuros.

No caso das ausências permitidas a curto prazo, e tendo em conta o §12 da NCRF 28, a entidade deve reconhecer o custo esperado destes benefícios na forma de ausências permitidas de acordo com o seguinte:

- Se estas ausências permitidas forem acumuláveis, quando o trabalhador presta um serviço que aumente o seu direito a ausências permitidas futuras;
- Se estas ausências permitidas não forem acumuláveis, quando as faltas ocorrerem.

Assim, o direito a ausências permitidas subdivide-se em acumuláveis ou não acumuláveis. As ausências permitidas são acumuláveis quando podem ser usadas em períodos futuros quando não gozadas no período corrente.

As ausências permitidas acumuláveis não gozadas podem ser adquiridas, quando o trabalhador tem direito ao seu pagamento ao sair da entidade, ou não adquiridas, se o trabalhador não tiver direito ao seu pagamento ao sair da entidade.

Deste modo, uma entidade deve mensurar o custo esperado das ausências permitidas acumuláveis não gozadas como uma quantia adicional que a entidade espera pagar, tendo em conta que o trabalhador não gozou o direito acumulado à data do balanço.

Um bom exemplo prático de ausências permitidas acumuláveis não gozadas poderá ser quando existe a saída de um trabalhador da entidade, quer pela iniciativa do empregador, quer pela iniciativa do trabalhador, e este não goza na totalidade o seu período de férias. Então, estas são um direito do trabalhador, e são pagas no recibo de quitação de contas. O mesmo acontece com o descanso compensatório não gozado, ou seja, ausências adquiridas pelo trabalhador que não foram gozadas até ao momento de saída da entidade.

Por outro lado, as ausências permitidas não acumuláveis não se transportam, ou seja, não podem ser utilizadas em períodos futuros caso não sejam gozadas. Deste modo, a entidade não reconhece qualquer passivo ou gasto uma vez que o serviço prestado pelo trabalhador não aumenta a quantia do benefício.

Uma entidade pode remunerar as ausências permitidas a curto prazo devido a diversos fatores, tais como as férias, consulta médica, serviço ao tribunal ou militar.

No que diz respeito aos planos de participação nos lucros e bónus, a entidade deve reconhecer o custo esperado dos respetivos pagamentos de participação dos lucros e bónus nas seguintes situações, de acordo com §18 da NCRF 28:

- Quando a entidade tem uma obrigação legal ou construtiva de fazer tais pagamentos em consequência de acontecimentos passados;
- Quando possa ser feita uma estimativa fiável da obrigação.

Os trabalhadores só têm direito a receber participação dos lucros e bónus, caso estejam na entidade por mais do que um determinado período. Assim, caso exista, a participação dos lucros dos empregados deve então ser reconhecida no período em que o trabalhador presta o serviço, caso exista obrigação legal ou construtiva de fazer tal pagamento.

Uma entidade pode não ter obrigação legal de pagar gratificações, no entanto, existem certas entidades que têm essa prática corrente, tendo então uma obrigação construtiva, uma vez que não tem opção de escolha quanto ao pagamento das gratificações.

Assim, a entidade reconhece o custo dos planos de participações nos lucros e bónus como um gasto e não como uma distribuição do lucro líquido. Importa referir que se os pagamentos de participações nos lucros e bónus não se vencerem na totalidade ao fim de 12 meses, esses pagamentos são considerados benefícios a longo prazo.

A entidade consegue fazer uma estimativa fiável da obrigação legal ou construtiva dos planos de participação nos lucros e bónus nos seguintes termos, segundo o §21 da NCRF 28:

- Quando os termos formais do plano contenham uma fórmula para determinar a quantia do benefício em causa;
- Quando a entidade determine as quantias a pagar antes das demonstrações financeiras serem aprovadas;
- Quando a prática passada dê evidência da quantia a ser paga proveniente da obrigação construtiva da entidade.

3.3.2. Benefícios pós emprego

Como referido anteriormente, os benefícios pós-emprego podem definir-se em planos de contribuição definida ou planos de benefícios definidos. Assim, para cada plano, existem diferentes critérios de reconhecimento e mensuração a adotar.

No entanto, antes de fazer o reconhecimento e mensuração destes dois planos, é necessário abordar previamente os tipos específicos de planos de benefícios pós-emprego, sendo eles os planos multi-empregador, planos estatais e planos segurados.

Os planos multi-empregador devem ser classificados pela entidade como um plano de contribuição definida ou como um plano de benefícios definidos. Segundo o parágrafo 28 da NCRF 28, quando os planos multi-empregador são classificados como planos de benefícios definidos, a entidade deve contabilizar a sua parte proporcional da obrigação de benefícios definidos, dos ativos do plano e do custo associado, ou seja, da mesma maneira de qualquer outro plano de benefícios definidos. No entanto, quando não existe informação suficiente para contabilizar os planos multi-empregador como planos de benefícios definidos, a entidade deve contabilizar como planos de contribuição definida.

Os planos estatais devem ser contabilizados da mesma forma que os planos multi-empregador. Estes planos pretendem cobrir todas as entidades e são operados por um governo nacional ou local ou por outra organização que não está sujeita a controlo ou influência pela entidade que relata (§31 e 32 da NCRF 28).

Por último, os planos segurados devem ser contabilizados como planos de contribuição definida, salvo se a entidade tiver, direta ou indiretamente através do plano segurado, uma obrigação legal ou construtiva de pagar os benefícios quando estes se vencem ou pagar contribuições adicionais caso o segurador não pague os benefícios futuros associados ao trabalhador relativos ao serviço prestado no período corrente.

No caso em que a apólice do seguro não estiver em nome da entidade, mas sim de um ou vários participantes do plano, a entidade não tem qualquer obrigação legal ou construtiva de pagar os benefícios do trabalhador, tendo a seguradora a responsabilidade de pagar os benefícios, de acordo com o §37 da NCRF 28.

3.3.2.1. Planos de contribuição definida

Os planos de contribuição definida são planos pelos quais a entidade paga uma contribuição fixa para um fundo separado. No entanto, a entidade não tem obrigação legal ou construtiva de pagar os benefícios dos trabalhadores relativos ao serviço prestado. A contabilização dos gastos com as contribuições deve ser feita no período referente ao serviço prestado para a entidade.

A contabilização dos mesmos é linear, devido a que a obrigação da entidade correspondente a cada período é determinada pelas quantias de contribuição dos períodos correspondentes. Assim, não existem pressupostos atuariais para mensurar a obrigação ou os gastos, e conseqüentemente, não há possibilidade de existir qualquer ganho ou perda atuarial.

As obrigações são mensuradas numa base de valor não descontado, salvo se as contribuições definidas não se vençam dentro de doze meses após o final do período em que o trabalhador presta o serviço.

3.3.2.2. Planos de benefícios definidos

Os planos de benefícios definidos são planos que não sejam planos de contribuição definida, ou seja, em que a entidade não paga uma contribuição fixa para um fundo separado. No entanto, a entidade tem a responsabilidade de assegurar um determinado benefício ao trabalhador.

A contabilização destes planos é mais complexa do que os planos de contribuição definida, uma vez que é necessário um conjunto de pressupostos atuariais para mensurar a obrigação e os gastos, existindo a possibilidade de ganhos ou perdas atuariais. Para além disso, as obrigações são mensuradas numa base de valor descontado, tendo em conta que podem ser liquidadas muito tempo depois de o serviço ter sido prestado.

3.3.3. Outros benefícios a longo prazo dos empregados

A mensuração dos outros benefícios a longo prazo dos empregados não tem, geralmente, o mesmo grau de incerteza que a mensuração dos benefícios pós-emprego. Deste modo, a norma dos benefícios dos empregados (NCRF 28) exige um método simplificado de contabilização para estes benefícios. Assim, os ganhos ou perdas atuariais são imediatamente reconhecidos, não se aplicando o método “corredor” e todos os custos dos serviços ocorridos no passado são imediatamente reconhecidos.

Uma entidade deve reconhecer o total líquido das seguintes quantias como gasto ou rendimento (segundo §45, da NCRF 28), exceto em casos em que outra NCRF exija ou permita a inclusão do mesmo no custo de um ativo:

- Custo dos serviços correntes;
- Custo de juros;
- Retorno esperado em quaisquer ativos do plano e sobre qualquer direito de reembolso reconhecido como um ativo;
- Ganhos e perdas atuariais, que devem ser imediatamente reconhecidos;
- Custo dos serviços passados, que devem ser imediatamente reconhecido;
- Efeito de qualquer corte ou liquidação.

3.3.4. Benefícios por cessação de emprego

Os benefícios por cessação de emprego são benefícios originados pela cessação do emprego e não do serviço prestado, como referido anteriormente. Assim, a entidade deve reconhecer estes benefícios como um passivo e um gasto quando a entidade estiver comprometida de uma forma demonstrável, quer a cessar o emprego de um trabalhador ou de um grupo de trabalhadores antes da sua reforma, quer a proporcionar benefícios com o objetivo de o trabalhador sair da entidade de uma forma voluntária.

Estes benefícios não proporcionam à entidade benefícios económicos futuros, pelo que são reconhecidos como um gasto no momento imediato. No entanto, o gasto e o passivo devem ser reconhecidos apenas quando a entidade tem um plano formal detalhado para cessar o emprego e não possa retroceder na sua decisão. Segundo o §49 da NCRF 28, o plano formal da entidade deve incluir algumas características específicas como:

- Localização, função, número de trabalhadores a que será cessado o emprego;
- Benefício de cessação para cada classificação ou função;
- Data de implementação, sendo que esta data terá de ser o mais breve possível, de forma a que não haja alterações no plano.

Os benefícios por cessação de emprego são, geralmente, pagamentos únicos ao trabalhador, sendo que existem situações em que são incluídos alargamentos dos benefícios de reforma ou outros benefícios pós-emprego, direta ou indiretamente, através de um plano de benefícios do trabalhador; ou incluídos ordenados até um determinado período especificado caso o trabalhador não preste serviços adicionais que, consequentemente, proporcionam benefícios económicos para a empresa (§50 da NCRF 28).

Importante referir que se estes benefícios se vencerem depois de doze meses após a data do balanço, devem ser descontados de acordo com o indicado no §4 da NCRF 28. No entanto, em casos em que o trabalhador tenha ofertas para uma saída voluntária da entidade, a mensuração deve ser feita tendo em conta o número de trabalhadores que aceitem tal oferta.

3.4. Divulgação dos benefícios dos empregados

A divulgação dos benefícios dos empregados pretende analisar os requisitos de divulgação, quer relativos à NCRF 28, como outras normas relacionadas com os benefícios dos empregados.

Em primeiro lugar, no que diz respeito aos benefícios a curto prazo, embora na NCRF 28 não exija divulgações sobre os benefícios a curto prazo dos empregados, existem outras normas que o fazem, tal como a NCRF 5 – Divulgações de Partes Relacionadas e a NCRF 1 – Estrutura e Conteúdo das Demonstrações Financeiras, referente ao pessoal chave de gerência (§12 da NCRF 5) e gastos com os benefícios dos empregados (§37 a 43 da NCRF 1), respetivamente.

No que concerne aos benefícios pós-emprego, a NCRF 28 (§57), refere que a entidade deve divulgar a quantia reconhecida como gasto relativamente aos planos de contribuição definida. Contudo, refere também que sempre que exigido pela NCRF 5 (§58), a entidade deve divulgar informação sobre as contribuições feitas para os planos de contribuição definida do principal pessoal de gerência. Relativamente aos planos de benefícios definidos dos benefícios pós-emprego, os requisitos de divulgação estão previstos na IAS 19.

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

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

No caso de existir uma incerteza relativa ao número de empregados que pretendem aceitar uma oferta de benefícios por cessação de emprego, existe um passivo contingente. Assim, a NCRF 21 – Provisões, Passivos Contingentes e Ativos Contingentes refere que a entidade deve divulgar a informação acerca do passivo contingente, exceto no caso em que exista a possibilidade remota de haver exfluxo na liquidação.

3.5. Breve revisão de trabalhos académicos

Neste ponto serão analisados alguns estudos importantes para o caso de estudo, observando os benefícios dos empregados concedidos pelas empresas, bem como a divulgação que as empresas fazem dos mesmos.

Melo (2013) analisou o impacto da adoção do SNC nos benefícios dos empregados através de entidades que pertenciam à revista “Exame 500 Maiores e Melhores” em 2010. O estudo empírico teve como base a análise das demonstrações financeiras de 30 empresas. Foi possível concluir que é prática corrente das empresas a atribuição de planos complementares de reforma, mais especificamente o plano de benefícios definido, contrariamente ao expectável pela autora, uma vez que o risco atuarial e o risco de investimento destes benefícios recai sobre a entidade e não sobre o empregado.

Pereira (2010) dedicou-se à divulgação dos aspetos sobre os benefícios de reforma entre 2005 e 2008, através de entidades cotadas na Euronext Lisboa. Pretendia também verificar se a adoção de IAS/IFRS tinha como consequência a divulgação de informação relativa a planos de benefícios de reforma e se existia alguma relação com fatores explicativos como a dimensão, setor, endividamento e rendibilidade. Concluiu que existiu uma variação positiva no período analisado, praticamente em quase todos os indicadores, pelo que houve uma maior divulgação por parte das entidades dos seus planos de reforma.

Figueiredo (2012) fez um estudo empírico sobre a divulgação de informação referente aos benefícios dos empregados em 20 empresas portuguesas compreendido entre o período de 2007 a 2009. Concluiu que os benefícios mais concedidos pelas empresas da amostra eram o seguro de saúde, quer durante o período em que o colaborador está a prestar serviços à empresa, quer no pós-ativo, e a atribuição de benefícios pós emprego, mais especificamente, planos de benefícios definidos.

4. Estudo de caso e objetivos

4.1. Introdução

O Estágio Curricular foi realizado na Celbi, pertencente ao setor de produção de pasta de papel. Tendo em conta que existe um número reduzido de empresas deste setor, surgiu o interesse em analisar ao pormenor os benefícios dos empregados existentes em cada uma das entidades e a sua evolução num período específico. Assim, o presente estudo tem como principal objetivo identificar os benefícios dos empregados concedidos pelas entidades do setor, compreendido entre o período de 2019 e 2021.

Este estudo de caso pretende fazer a análise comparativa das Demonstrações Financeiras (DF) de algumas entidades do setor de produção de pasta de papel, de acordo com a informação pública disponibilizada pelas entidades.

Para tal, serão analisadas um conjunto de 4 empresas, designadamente a Caima S.A., a Biotek S.A., a Celbi S.A. e a The Navigator Company S.A. De acordo com o Banco de Portugal, podemos constatar que existem apenas sete empresas dentro do setor de produção de pasta de papel.

Segundo Figueiredo e Amendoeira (2018), o estudo de caso é um método de investigação adequado para compreender, explorar ou descrever acontecimentos, com diversos fatores em análise. Ponte (2006), refere que o estudo de caso tem como objetivo compreender o “como” e os “porquês” da entidade em estudo e tem particular interesse em projetos de desenvolvimento curricular. É uma investigação que se foca em certos aspetos e características, contribuindo para uma compreensão global (Ponte, 2006).

4.2. Metodologia de estudo de caso

Esta investigação é considerada como um estudo de caso, uma vez que os dados provêm de diversas fontes, para posterior cruzamento e observação das conclusões.

Os estudos de caso podem ser exploratórios, descritivos ou analíticos (Ponte, 2006). Neste caso em específico, estamos perante uma análise exploratório, tendo em conta que o estudo em questão serve para obter informações sobre os benefícios dos trabalhadores nas respetivas empresas.

Como tal, foram analisadas as demonstrações financeiras das 4 empresas referidas anteriormente, compreendendo os períodos entre 2019 e 2021. Todos estes documentos são públicos e encontram-se no site das respetivas entidades.

Este orienta-se por sucessivas etapas, sendo estas de recolha, análise e interpretação de dados, provenientes de várias fontes (Yin, 2010). Assim, o estudo realizado foi dividido em três fases. A primeira consistiu numa breve introdução, identificando as entidades em análise num período temporal específico.

A segunda fase tem como objetivo a observação e análise do objeto de estudo, ou seja, das demonstrações financeiras das entidades. Pretende identificar os benefícios dos empregados concedidos em cada entidade e, se possível, fazer um balanço com o total dos mesmos.

Por fim, a última fase consistiu na elaboração de tabelas, e análise e discussão dos resultados observados. Nesta fase foram então analisados os diversos benefícios dos empregados concedidos pelas entidades, tais como os benefícios a curto prazo e longo prazo, benefícios pós-emprego e benefícios por cessação de emprego.

4.3. Análise e discussão dos resultados

Após a análise dos relatórios e contas das entidades da amostra, são apresentados os dados relevantes, para identificar os benefícios dos empregados concedidos no período compreendido entre 2019 e 2021.

De forma a ter uma melhor interpretação, os benefícios serão analisados conforme a revisão de literatura, ou seja, pelos vários tipos existentes. Para além disso, serão tiradas conclusões para fazer uma análise comparativa global.

Antes da análise dos diferentes benefícios, é importante verificar também a evolução do nível de trabalhadores em cada entidade ao longo do período em análise.

Tabela 6 - Evolução do número de trabalhadores entre 2019 e 2021

<i>Ano / Nº Trabalhadores</i>	<i>Celbi</i>	<i>Caima</i>	<i>Biotek</i>	<i>Navigator</i>
2019	273	190	214	3 280
2020	279	186	205	3 232
2021	298	183	203	3 150
<i>Nº médio</i>	283	186	207	3 221

Como podemos observar na tabela 6, apenas a empresa Celbi sofreu um aumento de colaboradores ao longo do período em análise. No entanto, constatamos também que a Navigator possui uma dimensão muito superior a todas as outras entidades da amostra. Este facto deve-se em grande parte à sua dimensão, mas também porque os relatórios e contas divulgados referentes à Navigator incluem todas as empresas do grupo, não tendo um relatório individual para cada uma das entidades.

A Caima é a empresa da amostra que tem um menor número de colaboradores contratados, com uma média de 186 colaboradores no período entre 2019 e 2021.

4.3.1. Benefícios de curto prazo

As tabelas 7, 8, 9 e 10 apresentam os benefícios de curto prazo concedidos pelas entidades nos 3 anos consecutivos, bem como o peso destes sobre o total de gastos com o pessoal para as 4 empresas da amostra.

Tabela 7 - Benefícios de curto prazo Celbi

Ano	Remunerações	Encargos sobre remunerações	Seguros	Outros Gastos	Total Benefícios Curto Prazo	Total Gastos com pessoal	% Benefícios CP /Gastos Pessoal
2019	12 799 780 € (75,52 %)	2 445 818 € (14,43 %)	394 414 € (2,33 %)	775 399 € (4,57 %)	16 415 411 €	16 948 760 €	96,85 %
2020	11 727 015 € (75,20 %)	2 510 730 € (16,10 %)	429 773 € (2,75 %)	608 536 € (3,90 %)	15 276 054 €	15 595 158 €	97,95 %
2021	13 930 695 € (77,82 %)	2 561 735 € (14,31 %)	415 814 € (2,32 %)	731 267 € (4,09 %)	17 639 511 €	17 900 962 €	98,54 %
% Média	76,18 %	14,95 %	2,47 %	4,19 %	-	-	97,78 %

Da análise da tabela 7, podemos verificar que as rubricas que têm um maior peso no que diz respeito aos gastos com pessoal são as remunerações, com uma média de 76,18%. Constatamos também que a relação entre benefícios de curto prazo e o total de gastos com pessoal tem vindo a crescer ao longo do período em análise, atingindo em 2021 98,54%.

Verifica-se ainda que o total de gastos com pessoal não são apenas constituídos por benefícios de curto prazo, mas também por outros benefícios, como veremos mais à frente.

Tabela 8 - Benefícios de curto prazo na Caima

Ano	Remunerações	Encargos sobre remunerações	Seguros	Outros Gastos	Total Benefícios Curto Prazo	Total Gastos com pessoal	% Benefícios CP /Gastos Pessoal
2019	5 419 070 € (76,83 %)	1 058 857 € (15,01 %)	84 679 € (1,20 %)	100 417 € (1,42 %)	6 663 023 €	7 053 524 €	94,46 %
2020	4 905 205 € (72,05 %)	1 073 850 € (15,77 %)	198 779 € (2,92 %)	247 736 € (3,64 %)	6 425 570 €	6 808 334 €	94,38 %
2021	5 047 871 € (74,94 %)	984 120 € (14,61 %)	197 200 € (2,93 %)	255 445 € (3,79 %)	6 484 636 €	6 736 105 €	96,27 %
% Média	74,61 %	15,13 %	2,35 %	2,95 %	-	-	95,04 %

Na Caima, a relação entre os benefícios de curto prazo e os gastos com pessoal apresenta uma variação positiva, sendo que em 2019 e 2020, tinham valores muito semelhantes. Observa-se que as remunerações e os encargos sobre remunerações são os fatores com maior peso nos benefícios de curto prazo, tendo uma percentagem média de 76,61% e 15,13%, respetivamente.

Tabela 9 - Benefícios de curto prazo na Biotek

Ano	Remunerações	Encargos sobre remunerações	Seguros	Outros Gastos	Total Benefícios Curto Prazo	Total Gastos c/ pessoal	% Benefícios CP / Gastos Pessoal
2019	6 181 058 € (72,30 %)	1 252 190 € (14,65 %)	177 383 € (2,07 %)	648 171 € (7,58 %)	8 258 802 €	8 549 371 €	96,60 %
2020	5 731 352 € (74,71 %)	1 186 499 € (15,47 %)	212 079 € (2,76 %)	406 119 € (5,30 %)	7 536 049 €	7 671 354 €	98,24 %
2021	5 970 770 € (75,56 %)	1 109 968 € (14,05 %)	198 317 € (2,50 %)	544 049 € (6,88 %)	7 823 104 €	7 902 154 €	98,99 %
% Média	74,19 %	14,72 %	2,44 %	6,59 %	-	-	97,84 %

A Biotek, apesar de apresentar valores superiores nos principais fatores que compõem os benefícios de curto prazo (remunerações e encargos sobre remunerações) tem uma média do período entre 2019 e 2021 bastante semelhante à da Caima, com 74,19% e 14,72%. No entanto, observa-se que a relação entre os benefícios de curto prazo em relação aos gastos com pessoal é, em média, superior à da Caima, com 97,84% (95,04% na Caima).

Tabela 10 - Benefícios de curto prazo na Navigator

Ano	Remunerações Órgãos Sociais	Remunerações Pessoal	Encargos sobre remunerações	Seguros	Gastos Ação Social	Formação	Outros gastos	Total Benefícios Curto Prazo	Total Gastos com pessoal	% Benefícios Pós-emprego/Gastos Pessoal
2019	2 995 727€ (2,06 %)	100 994 120€ (69,34 %)	22 690 388 € (15,58 %)	3 298 258 € (2,26 %)	1 134 758€ (0,78 %)	1 858 554€ (1,27 %)	959 396€ (0,66 %)	133 931 201 €	145 657 670 €	91,95 %
2020	4 582 847€ (3,42 %)	100 923 626€ (75,26 %)	19 456 050 € (14,51 %)	4 788 878 € (3,57 %)	894 224€ (0,67 %)	776 426€ (0,58 %)	1 096 785€ (0,81 %)	132 518 836 €	134 100 023 €	98,82 %
2021	9 974 966€ (6,43 %)	105 452 229€ (68,03 %)	22 186 532 € (14,31 %)	5 544 604 € (3,58 %)	2 519 264€ (1,63 %)	848 438€ (0,55 %)	460 225€ (0,29 %)	146 986 258 €	155 015 795 €	94,82 %
% Média	3,97 %	70,88 %	14,80 %	3,14 %	1,03 %	0,8 %	0,59 %	-	-	95,20 %

Fazendo uma análise comparativa da Celbi com as outras empresas do setor presentes na amostra, podemos observar que também os benefícios de curto prazo são maioritariamente constituídos pelas remunerações, seguidos pelos encargos sobre remunerações. Verifica-se que não existe nenhuma entidade em que os gastos com pessoal sejam apenas constituídos pelas rubricas dos benefícios de curto prazo, perfazendo os 100%.

Podemos constatar que a Navigator é a única entidade que divulga as remunerações dos órgãos sociais, com um peso de 3,97%, os gastos com ação social, com 1,03% e formação, com 0,8%. Todos estes valores são valores médios do período entre 2019 e 2021.

Observa-se uma diminuição nos encargos sobre remunerações em 2020 na Navigator, proveniente da isenção dada pelo governo, uma vez que a mesma aderiu ao regime de lay-off simplificado, decorrente das medidas de apoio ao COVID-19.

No que diz respeito à rubrica dos outros gastos, as entidades não divulgam informação detalhada dos mesmos. No entanto, podem ser exemplos as ajudas de custo, comissões, prémios de desempenho atribuídos ou distribuição de resultados. Estes gastos poderão também ser outros benefícios de cessação de emprego, normalmente contabilizados na conta de outros gastos com o pessoal. Podem ser exemplos destes benefícios uma licença sabática ou a longo serviço, benefícios a longo prazo por invalidez, gastos com pós-graduações, mestrados e doutoramento e a participação nos lucros e remunerações diferidas.

4.3.2. Benefícios pós emprego

Nas tabelas que se seguem estão representados por empresa os benefícios pós-emprego sobre o total de gastos com pessoal atribuídos pelas entidades, quando divulgados.

Tabela 11 - Benefícios pós emprego Celbi

<i>Ano</i>	<i>Plano de Contribuição Definida</i>	<i>Total Benefícios Pós emprego</i>	<i>Total Gastos com pessoal</i>	<i>% Benefícios Pós-emprego/Gastos Pessoal</i>
2019	367 298 €	367 298 €	16 948 760 €	2,17 %
2020	319 104 €	319 104 €	15 595 158 €	2,05 %
2021	261 451 €	261 451 €	17 900 962 €	1,46 %
<i>% Média</i>	-	-	-	1,89 %

No exercício de 2021 as contribuições para o Fundo de Pensões na Celbi ascenderam a aproximadamente 261 000€, valor muito inferior aos anos anteriores. Esta descida acentuada deveu-se à pandemia COVID-19, que fez com que o EBITDA sofresse um decréscimo acentuado. Como as contribuições feitas pela entidade têm uma componente influenciada pelo EBITDA do ano anterior e este sofreu um impacto negativo, as contribuições diminuíram também. Em contrapartida em 2022, o EBITDA volta a subir para valores considerados normais.

Tabela 12 - Benefícios pós-emprego na Caima

<i>Ano</i>	<i>Plano de Contribuição Definida</i>	<i>Total Benefícios Pós emprego</i>	<i>Total Gastos c/ pessoal</i>	<i>% Benefícios Pós-emprego / Gastos Pessoal</i>
2019	390 501 €	390 501 €	7 053 524 €	5,54 %
2020	96 814 €	96 814 €	6 808 334 €	1,42 %
2021	74 307 €	74 307 €	6 736 105 €	1,10 %
<i>% Média</i>	-	-	-	2,69 %

Podemos observar que a relação entre os benefícios de pós emprego e os gastos com pessoal tem diminuído ao longo do período em análise com uma média de 2,69%, ainda bastante elevado devido ao ano de 2019. Consequentemente, o valor total de benefícios pós emprego tem vindo a apresentar uma variação negativa, com um valor de 390 501 € em 2019 e apenas 74 307 € em 2021.

Tabela 13 - Benefícios pós-emprego na Biotek

<i>Ano</i>	<i>Plano de Contribuição Definida</i>	<i>Total Benefícios Pós emprego</i>	<i>Total Gastos c/ pessoal</i>	<i>% Benefícios Pós-emprego / Gastos Pessoal</i>
2019	120 947 €	120 947 €	8 549 371 €	1,41 %
2020	134 517 €	134 517 €	7 671 354 €	1,75 %
2021	79 050 €	79 050 €	7 902 154 €	1,00 %
<i>% Média</i>	-	-	-	1,39 %

Relativamente à Biotek, verificamos que ocorre uma diminuição mais acentuada em 2021, em que há uma variação negativa de 41% do total de benefícios pós emprego, passando de 134 517 € (em 2020) para 79 050 € (em 2021). A percentagem média da relação entre os benefícios de pós-emprego e os gastos com pessoal é de 1,39%.

Tabela 14 - Benefícios pós-emprego na Navigator

<i>Ano</i>	<i>Plano de Contribuição Definida</i>	<i>Total Benefícios Pós emprego</i>	<i>Total Gastos com pessoal</i>	<i>% Benefícios pós emprego/Gastos Pessoal</i>
2019	3 514 720 €	3 514 720 €	145 657 670 €	2,41 %
2020	1 581 188 €	1 581 188 €	134 100 023 €	1,18 %
2021	1 565 032 €	1 565 032 €	155 015 795 €	1,01 %
<i>% Média</i>	-	-	-	1,53 %

Tal como a Caima, a Navigator tem vindo a diminuir bastante os seus benefícios pós emprego, tendo uma variação negativa entre 2019 e 2021 de 55%, menos de metade do valor apresentado em 2019, 3 514 720 €.

Da amostra de 4 empresas do estudo empírico, todas concedem benefícios pós-emprego aos seus trabalhadores, sendo que todas adotam o plano de contribuição definida. No entanto, apenas a Celbi não possui um plano de benefícios definido. Em 2014, a Celbi também tinha um plano de benefícios definido, no entanto, aquando da alteração para o plano de contribuição definida, todos os trabalhadores decidiram alterar o seu plano.

Em 2021, a Celbi é a empresa que têm um maior peso de benefícios, com um total de 1,46% do total de gastos com o pessoal. Em contrapartida, a Biotek é a empresa que possui menor peso em relação aos gastos totais com o pessoal, com um total de 1,00%.

Podemos constatar que a percentagem de benefícios de pós emprego em relação ao total de gastos com o pessoal tem vindo a decrescer ao longo do período em análise em todas as empresas. A Caima, no entanto, é a empresa onde se verifica uma maior quebra desde 2019.

Na tabela seguinte, são ilustradas todas as empresas da amostra, pelos seus tipos de benefícios de pós emprego.

Tabela 15 - Distribuição de benefícios pós-emprego por tipo

	<i>Plano de Contribuição Definida</i>	<i>Plano de Benefícios Definido</i>
<i>Celbi</i>	Sim	Não
<i>Caima</i>	Sim	Sim
<i>Biotek</i>	Sim	Sim
<i>Navigator</i>	Sim	Sim
<i>Total</i>	100 %	75 %

Como referido anteriormente, verifica-se que apenas uma empresa não concede um plano de benefícios definidos, no entanto todas possuem um plano de contribuição definida. Deste modo, podemos concluir que o plano de contribuição definida é o mais adotado pelas entidades da amostra.

No que diz respeito ao plano de contribuição definida, é esperado que este seja o plano de benefícios pós emprego mais atribuído, tendo em conta que o risco atuarial bem como o risco de investimento recaem ambos sobre o trabalhador e não sobre a empresa.

Já o plano de benefícios definido, no que concerne pelo menos à empresa Biotek, esta atualmente só concede o plano de benefícios definido aos antigos empregados, uma vez que todos os trabalhadores recentes apenas têm acesso ao plano de contribuição definida.

Relativamente ao último plano referido, este atribui muitas vezes benefícios de reforma (como pensões), pelo que em nenhuma empresa se conseguiu estimar os gastos através do Relatório e Contas disponibilizados, uma vez que existem muitos fatores que podem fazer variar a quantia destes benefícios.

4.3.3. Benefícios de cessação de emprego

Os benefícios de cessação de emprego encontram-se demonstrados nas tabelas 16, 17, 18 e 19, constituídos apenas por indemnizações.

Tabela 16 - Benefícios cessação de emprego na Celbi

<i>Ano</i>	<i>Indemnizações</i>	<i>Total Benefícios Cessação Emprego</i>	<i>Total Gastos com pessoal</i>	<i>% Benefícios Cessação emprego /Gastos Pessoal</i>
2019	166 051 €	166 051 €	16 948 760 €	0,98 %
2020	0 €	0 €	15 595 158 €	0 %
2021	0€	0 €	17 900 962 €	0 %
<i>% Média</i>	-	-	-	0,33 %

Da análise da tabela 16 aos benefícios de cessação de emprego na Celbi, podemos verificar que apresenta apenas valores de indemnizações em 2019, sendo este muito pouco relevante, (0,98%) do total de gastos com o pessoal.

Tabela 17 - Benefícios cessação de emprego na Caima

<i>Ano</i>	<i>Indemnizações</i>	<i>Total Benefícios Cessação Emprego</i>	<i>Total Gastos com pessoal</i>	<i>% Benefícios Cessação emprego /Gastos Pessoal</i>
2019	0 €	0 €	7 053 524 €	0 %
2020	285 950 €	285 950 €	6 808 334 €	4,20 %
2021	177 162 €	177 162 €	6 736 105 €	2,63 %
<i>% Média</i>	-	-	-	2,28 %

A Caima não apresenta benefícios de cessação de emprego em 2019, observando uma variação negativa entre 2020 e 2021, em que a relação entre os benefícios de cessação de emprego e os gastos de pessoal passa de 4,20% para 2,63%.

Tabela 18 - Benefícios cessação de emprego na Biotek

<i>Ano</i>	<i>Indemnizações</i>	<i>Total Benefícios Cessação emprego</i>	<i>Total Gastos com pessoal</i>	<i>% Benefícios Cessação emprego /Gastos Pessoal</i>
2019	177 383€	177 383 €	8 549 371 €	2,07 %
2020	788 €	788 €	7 671 354 €	0,01 %
2021	0 €	0 €	7 902 154 €	0 %
<i>% Média</i>				

Na Biotek verifica-se claramente uma diminuição acentuada dos benefícios de cessação de emprego desde 2019 até 2021, não tendo qualquer indemnização em 2021.

Tabela 19 - Benefícios cessação de emprego na Navigator

Ano	Indemnizações	Total Benefícios Cessação de emprego	Total Gastos com pessoal	% Benefícios Cessação emprego /Gastos Pessoal
2019	8 211 749 €	8 211 749 €	145 657 670 €	5,64 %
2020	(1 970 319) €	(1 970 319) €	134 100 023 €	1,47 %
2021	6 464 506 €	6 464 506 €	155 015 795 €	4,17 %
% Média				

Da análise global das entidades da amostra, a Navigator é a empresa com uma percentagem muito elevada de indemnizações pagas em 2019 com 5,64 % do total de gastos com pessoal. No entanto, em 2020, contrariamente ao esperado, apresenta um valor negativo. Este valor negativo de indemnizações deve-se ao facto de não haver a possibilidade de rescisões contratuais pela adesão da entidade ao mecanismo de lay-off simplificado, que teve como consequência a reversão, em 2020, das estimativas que tinham sido reconhecidas nos anos anteriores (Relatório e Contas 2020, The Navigator Company).

Nas restantes empresas do setor, estas apresentam valores pouco significativos do total de gastos com o pessoal.

É possível concluir que a Celbi será a entidade em que serão concedidos menos benefícios de cessação de emprego, tendo em conta que no período de referência, apenas houve indemnizações em 2019, em que a relação entre os benefícios e o total de gastos com pessoal é bastante reduzido (0,98%).

Conclusão

O Estágio Curricular realizado na Celbi, S.A. tinha como principal objetivo dar a conhecer uma nova perspetiva da componente profissional a aluno sem qualquer tipo de experiência na área. Como tal, permitiu desenvolver diversas competências, não só profissionais como também pessoais. É importante referir que o facto de poder trabalhar num grupo com uma dimensão considerável, permite usufruir de um maior leque de atividades, sendo que nem todas as empresas do grupo operam da mesma forma. Isto é, apesar de o processamento salarial de todas as empresas ser feito pela mesma equipa, existem procedimentos diferentes para cada uma delas.

Ao longo de todo o estágio foram desenvolvidas atividades desde a admissão de colaboradores ao fecho do processamento salarial das empresas. As atividades eram maioritariamente mensais, sendo que existem exceções como as admissões e os lançamentos contabilísticos.

Os benefícios dos empregados surge como um tema muito pertinente, tendo em conta a área onde foi desenvolvido o estágio. Por essa razão, maioritariamente todas as atividades desenvolvidas ao longo do estágio conseguem facilmente relacionar-se com a Norma Contabilística de Relato Financeiro 28 (NCRF 28).

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

Após a análise dos diversos benefícios através do estudo de caso efetuado a empresas do setor de produção de pasta de papel, foi possível concluir que na Celbi existem praticamente quase todo o tipo de benefícios dados aos trabalhadores, exceto os benefícios de remuneração em capital próprio.

No entanto, na análise aos benefícios concedidos pelas entidades, destacam-se os benefícios pós-emprego. Foi possível observar que quando atribuídos, concentram-se em planos de contribuição definida. No entanto, em 75% dos casos da amostra, as empresas mudaram para o plano de contribuição definida, mas houve trabalhadores que permaneceram com os benefícios anteriores, ativando a cláusula de salvaguarda. A Celbi

não representa um desses casos, pois aquando da mudança para o novo plano, não houve oposição de nenhum dos seus trabalhadores.

Assim, em anos anteriores, as empresas que concediam benefícios pós-emprego, optavam por dar ao trabalhador um plano de benefícios definidos. No entanto, na amostra de empresas analisadas, todas mudaram para um plano de contribuição definida, mantendo apenas os trabalhadores antigos (caso pretendessem) com o plano de benefícios definidos.

Esta mudança deve-se, em grande parte, ao facto de que com o plano de contribuição definida, tanto o risco atuarial como o risco de investimento recaem ambos sobre o trabalhador, enquanto que com o plano de benefícios definidos ambos recaem sobre a empresa.

Referências Bibliográficas

- Altri. (2021). Relatório de Sustentabilidade.
- Altri. (2021). Relatório do Governo da Sociedade.
- Celbi. (2020). RELATÓRIO E CONTAS 2020.
- Celbi. (2021). RELATÓRIO E CONTAS 2021.
- CNC. (2005). NCRF 28: Benefícios dos empregados.
- Figueiredo, C., & Amendoeira, J. (2018). O ESTUDO DE CASO COMO MÉTODO DE INVESTIGAÇÃO EM ENFERMAGEM: Vol. VI (Issue 2).
<http://ojs.ipsantarem.pt/index.php/REVUIIPS>
- Figueiredo, S. (2012). A evolução da divulgação de informação sobre os benefícios dos empregos: o caso das empresas do PSI 20 nos anos de 2007-a 2009
- INE. (2023). TAXA DE VARIAÇÃO MÉDIA ANUAL DO IPC FOI 7,8% EM 2022 E A TAXA DE VARIAÇÃO HOMÓLOGA DIMINUIU PARA 9,6% EM DEZEMBRO.
- INE. (2022). EM 2021 O PRODUTO INTERNO BRUTO (PIB) ASCENDEU A 214,5 MIL MILHÕES DE EUROS (Vol. 2020, Issue Base 2016).
- INE. (2022). SINAIS DE ABRANDAMENTO DA ECONOMIA ACUMULAM-SE NUM CONTEXTO DE ELEVADA INFLAÇÃO.
- INE. (2022). PIB CRESCER 5,8% EM TERMOS HOMÓLOGOS E 1,6% EM CADEIA NO 4o TRIMESTRE. NO CONJUNTO DO ANO 2021 AUMENTOU 4,9%.
http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_cnacionais&xlang=pt.
- Melo, L. F. (2013). Impactos da Adoção da NCRF 28 e Divulgações
- Pedro Da Ponte, J. (2006). Estudos de caso em educação matemática.

Pereira, H. (2010). A divulgação de informação sobre planos de benefícios de reforma em Portugal e a sua relação com o endividamento: Uma análise do PSI geral, Instituto Politécnico de Lisboa - Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa

The Navigator Company. (2020). Relatório e contas 2020.