



OTOC
ORDEM DOS TÉCNICOS
OFICIAIS DE CONTAS

análise da OTOC

JOÃO ANTUNES

CONSULTOR DA OTOC



Planos de reestruturação empresarial e benefícios de cessação de emprego

Em tempo de reestruturações empresariais, com despedimentos e "layoff" na ordem do dia, faremos algumas reflexões sobre o tratamento contabilístico a dar às indemnizações aos trabalhadores nas rescisões dos contratos de trabalho.

Muitas empresas elaboram planos de reestruturação faseados por determinado prazo que prevêm indemnizações pelos despedimentos programados. Noutros casos, não existem planos formais de reestruturação, mas são elaborados planos de despedimentos.

Qual, então, o tratamento contabilístico destas situações nas demonstrações financeiras das empresas?

As normas contabilísticas

A norma contabilística e de relato financeiro 28 - Benefícios de empregados, tem como objectivo a forma de contabilizar e divulgar os benefícios de empregados, nomeadamente, os benefícios de cessação do emprego.

Por seu turno, na norma contabilística e de relato financeiro 21 - Provisões, passivos contingentes e activos contingentes, entende-se provisão como um passivo de tempestividade ou quantia incerta.

As provisões podem ser distinguidas de outros passivos, tais como contas a pagar e acréscimos comerciais, porque as provisões caracterizam-se pela existência de incerteza acerca da tempestividade ou da quantia dos dispêndios futuros necessários para a sua liquidação, ou seja, o momento da liquidação e a quantia a gastar são incertos, embora haja alta probabilidade de pagar.

Por outro lado, os outros passivos, como as contas a pagar e os acréscimos são diferentes e a norma explica porque:

"a) As contas comerciais a pagar são passivos por bens ou serviços que tenham sido facturados ou formal-

mente acordados com o fornecedor;

b) Os acréscimos são passivos a pagar por bens ou serviços que tenham sido recebidos ou fornecidos mas que não tenham sido pagos, facturados ou formalmente acordados com o fornecedor, incluindo quantias devidas a empregados (por exemplo, quantias relacionadas com pagamento acrescido de férias). Se bem que algumas vezes seja necessário estimar a quantia ou tempestividade de acréscimos, a incerteza é geralmente muito menor do que nas provisões".

Existe ainda outro conceito que é o de passivo contingente, cuja existência somente será confirmada pela ocorrência, ou não, de um ou mais acontecimentos futuros incertos não totalmente sob controlo da empresa.

De facto, um passivo contingente não é reconhecido nas demonstrações financeiras da empresa, sendo apenas divulgado, porque a probabilidade da empresa vir a incorrer nessa obrigação é muito baixa e a quantia não pode ser calculada com fiabilidade.

Importa salientar que a NCRF 21 também se aplica a provisões para reestruturações empresariais (incluindo unidades operacionais descontinuadas).

Esta norma define igualmente o conceito de reestruturação: "É um programa planeado e controlado pelo órgão de gestão e que altera materialmente ou:

a) O âmbito de um negócio empreendido por uma entidade; ou

b) A maneira como o negócio é conduzido."

Assim, se há um programa planeado e controlado pela gestão da empresa para descontinuar, por exemplo, uma determinada actividade operacional, e desse plano constarem indemnizações a pagar aos trabalhadores no âmbito de despedimentos ou "layoff" previstos, devem ser consti-

tuidas as respectivas provisões.

Benefícios da cessação de emprego

A política de constituição de provisões e reconhecimento no balanço da responsabilidade respeita uma das características qualitativas das demonstrações financeiras, a prudência, quando a probabilidade da responsabilidade ocorrer for elevada, apesar de alguma incerteza quanto ao montante e data da ocorrência.

Não existindo um plano de reestruturação, a NCRF 28 trata a questão dos benefícios de cessação do emprego.

De acordo com esta norma, a empresa deve reconhecer benefícios de cessação de emprego como um passivo e um gasto quando, e somente quando, a entidade esteja comprometida de uma forma demonstrável:

- Cessar o emprego de um ou de um grupo de funcionários antes da data normal de reforma;

- Ou proporcionar benefícios de cessação como resultado de uma oferta feita a fim de encorajar a saída voluntária.

A norma vem também explicar o que considera "forma demonstrável" que ocorre quando a empresa está comprometida a uma cessação de emprego quando, e somente quando, a entidade tem um plano formal pormenorizado para a cessação e não exista possibilidade realista de retirada.

O plano detalhado deve incluir, como mínimo:

- A localização, a função e o número aproximado de empregados cujos serviços estão para ser cessados;

- O benefício de cessação para cada classificação ou função de emprego; e

- Momento em que o plano será implementado. A implementação deve começar com a maior brevidade

Muitas empresas elaboram planos de reestruturação faseados por determinado prazo que prevêm indemnizações pelos despedimentos programados.

possível e o período de tempo para completar a implementação deve ser tal que não sejam prováveis alterações materiais para o plano.

A empresa pode estar comprometida pela legislação, por acordos contratuais com os empregados ou os sindicatos ou por uma prática construída baseada na empresa, da fazer pagamentos (ou proporcionar outros benefícios) aos empregados quando dá por cessado o seu emprego. Tais pagamentos são benefícios de cessação. Benefícios de cessação de emprego são tipicamente pagamentos de quantia única, mas por vezes também incluem:

- Um alargamento de benefícios de reforma ou de outros benefícios pós-emprego, quer indirectamente através de um plano de benefícios do empregado ou directamente; e

- Ordenados até ao final de um período de aviso especificado se o empregado não prestar mais serviço adicional que proporcione benefícios económicos para a entidade.

Por outro lado, para sermos rigorosos, a NCRF 28 considera que, sempre que benefícios de cessação de emprego se vençam a mais de 12 meses

após a data do balanço, devem ser descontados, ou seja, deve calcular-se o valor presente da obrigação a pagar, tendo em conta a desvalorização do valor do dinheiro.

Em termos práticos, significa isto que, se o vencimento das indemnizações a pagar aos trabalhadores for superior a 12 meses após a data do balanço, o valor a pagar (passivo) deve ser descontado, tendo em conta uma taxa de actualização que poderá ser a taxa de referência dos empréstimos bancários, sendo apresentado no balanço o valor presente do passivo a pagar.

Este procedimento deve ter em conta, naturalmente, a materialidade do valor a pagar. Se estivermos a falar de valores materialmente pouco relevantes e numa análise custo-benefício, não será necessário o cálculo do valor descontado.

Estamos perante duas realidades distintas:

- Um plano de reestruturação com tratamento contabilístico na NCRF 21 e a constituição de provisões pelas indemnizações (conta 29 - Provisões e conta 677 - Reestruturação).

- Benefícios de cessação do emprego com tratamento contabilístico na NCRF 28, quando a empresa esteja comprometida a pagar através de um plano formal pormenorizado para a cessação do emprego e não exista possibilidade realista de retrocesso, com o reconhecimento do passivo (conta 23 - Pessoal) e do gasto (conta 63 - Gastos com o pessoal).

Na realidade, o que distingue ambas é a existência, ou não, de um plano de reestruturação empresarial ou de um plano formal pormenorizado de benefícios de cessação de emprego, leia-se, indemnizações por despedimentos.