



análise da  
**OTOC**

OTOC  
ORDEM dos TÉCNICOS  
OFICIAIS de CONTAS

**JORGE CARRAPIO**

CONSULTOR DA ORDEM DOS TÉCNICOS OFICIAIS DE CONTAS



# Indemnizações por despedimento de trabalhadores – contabilização e tributação em IRC

Um dos temas recorrentes nas empresas são os despedimentos de trabalhadores e o respetivo pagamento de indemnizações, sejam estas atribuídas por mútuo acordo ou por imposição legal. Este artigo aborda o tratamento contabilístico e fiscal e pretende demonstrar a possibilidade de diferimento entre o período da contabilização do gasto (e passivo) relacionado com essas indemnizações e o período de dedução fiscal, havendo que proceder a correções na determinação do lucro tributável de IRC (quadro 07 da declaração modelo 22) nesses diferentes períodos.

## Tratamento contabilístico

Estas indemnizações têm o tratamento contabilístico previsto na norma contabilística e de relato financeiro (NCRF) n.º 28 – Benefícios dos empregados, sendo designadas como benefícios de cessação de emprego.

Os benefícios de empregados poderão ser divididos em cinco tipos, para efeitos do seu tratamento contabilístico:

- Benefícios de curto prazo, que normalmente serão imediatamente pagos após a realização do serviço pelo empregado, ou serão pagos até ao final de 12 meses após o período em que foi efetuado o serviço;
- Benefícios pós-emprego, relativos a direitos adquiridos pelos empregados (pelos serviços prestados), mas que apenas serão pagos após a reforma do empregado, ou após a saída deste da empresa;
- Outros benefícios de longo prazo, que poderão incluir os benefícios normalmente considerados de curto prazo, mas que se acorde ou se preveja o seu pagamento após 12 meses do final do período em que foi constituído o direito pelo trabalhador;
- Benefícios de cessação de emprego, relativos ao pagamento de in-

demnizações pela cessação do emprego;

– Benefícios de remuneração em capital próprio, que serão benefícios que não serão pagos em dinheiro, mas em partes do capital da empresa (por exemplo stock options).

Os benefícios dos empregados serão todas as formas de remuneração dadas por uma entidade em troca do serviço prestado pelos empregados (em função do trabalho efetivo, função e antiguidade). Todavia, a obrigação da empresa perante estes benefícios poderá resultar de diferentes situações.

Esses benefícios poderão ser os que resultarão dos acordos formais entre a empresa e o trabalhador (por exemplo, contrato individual de trabalho) ou grupos de trabalhadores (por exemplo, acordos de empresa ou convenções coletivas de trabalho) ou planos formais (planos de pensões).

Esses benefícios também poderão resultar de requisitos ou obrigações legais, nomeadamente as contribuições da empresa para a Segurança Social em benefício do trabalhador, ou os valores de indemnização a pagar obrigatoriamente pela cessação do emprego em função da antiguidade do trabalhador.

Mas para além destas obrigações mais formais e de caráter legal, o benefício do empregado também poderá ser originado pelas práticas habituais na empresa que darão origem a uma obrigação construtiva.

Ou seja, ainda que não esteja previsto em qualquer contrato de trabalho, convenção coletiva ou qualquer outro acordo legal, como a empresa habitualmente efetua esses pagamentos, e existe a expectativa desse recebimento pelos empregados, a empresa não terá alternativa realista de não efetuar esse pagamento, sem que tal cause danos inaceitáveis no relacionamento com os empregados.

## Benefícios de cessação - reconhecimento contabilístico

A entidade deverá proceder ao reconhecimento dos benefícios de cessação de emprego (gasto e passivo) no momento em que a entidade esteja comprometida de uma forma demonstrável a cessar o emprego de um ou vários funcionários antes da data normal de reforma; ou a proporcionar benefícios de cessação como resultado de uma oferta feita a fim de encorajar a saída voluntária.

Considera-se que a entidade estará comprometida em efetuar essa cessação de emprego e a atribuição da respetiva indemnização quando já exista um plano formal para essa extinção de posto de trabalho (ou outra forma de cessação do emprego) e não exista a possibilidade realista de retirar esse plano.

A partir do momento em que a entidade efetue a comunicação aos trabalhadores da extinção do posto de trabalho, do despedimento coletivo ou do acordo de saída e efetue o referido acordo de pagamento, deverá proceder ao reconhecimento do gasto e passivo do benefício da cessação (indemnização) nos resultados de período corrente, independentemente da data acordada para o pagamento.

Existindo o referido acordo formal entre a empresa e os trabalhadores, não será possível efetuar qualquer diferimento no reconhecimento desse gasto e passivo relacionado com o benefício de cessação, ainda que se tenha acordado pagamentos diferidos no tempo.

No período em que se tiver efetuado o acordo de pagamento da indemnização e informado a extinção do posto de trabalho, o despedimento coletivo ou outra forma de saída do trabalhador, a entidade deverá proceder ao reconhecimento integral dessa indemnização como gasto (conta 63) e passivo (conta 23 ou 2722).

Existindo um acordo de pagamento da indemnização a mais de 12 meses da data de balanço, esses benefícios de cessação deverão ser mensurados pelo valor presente (valores descontados pela taxa de atualização).

## Tratamento fiscal

Em termos de IRC<sup>(1)</sup> esses gastos com benefícios de cessação de emprego (indemnizações pela extinção de posto de trabalho, despedimento ou outra situação similar) apenas serão imputáveis ao período de tributação em que as importâncias sejam pagas ou colocadas à disposição dos respetivos beneficiários.

Desta forma, haverá um diferimento na aceitação fiscal destes gastos relacionados com o benefício de cessação, havendo que acrescer, na determinação do lucro tributável, esses gastos no período em que forem contabilizados, na parte ainda não paga aos trabalhadores (campo 715 do quadro 07 da modelo 22).

No período(s) seguinte(s) em que forem pagos, a entidade poderá deduzir estes montantes na determinação do lucro tributável, anteriormente acrescidos (campo 761 do quadro 07 da modelo 22).

## Impostos diferidos

Devido à existência desta regra fiscal de diferimento da aceitação do gasto fiscal dos benefícios de cessação de emprego, haverá que reconhecer um ativo por impostos diferidos (conta 2741) no período do reconhecimento do gasto, efetuando a sua reversão no período em que tais gastos sejam dedutíveis em termos fiscais.

O reconhecimento do rendimento de imposto (conta 8122) referente ao ativo por imposto diferido e a respetiva reversão deverão ser deduzidos e acrescidos na determinação do lucro tributável dos respe-

tivos períodos de tributação (campos 725 e 766 do quadro 07 da modelo 22, respetivamente).

## Conclusão

O enquadramento mencionado acima terá como âmbito de aplicação, para além do pagamento de indemnizações por cessação de emprego, os benefícios de empregados de longo prazo (com exceção de benefícios de reforma e outras realizações de utilidade social).

Este tratamento fiscal específico dos benefícios de cessação de emprego e de outros benefícios de empregados de longo prazo, diferindo a aceitação fiscal para o momento do pagamento, não acompanha a possibilidade de dedução fiscal dos custos com pessoal relacionados com benefícios de empregados de curto prazo, em que se permite essa dedução no momento do registo do gasto, independentemente do pagamento vir a ser efetuado no período seguinte.

Se a entidade efetuar um acordo de pagamento de benefícios de curto prazo (por exemplo, salários, bónus ou prémios) com vencimento para além de 12 meses após a data do balanço, esses benefícios passarão a classificar-se como de benefícios de longo prazo, sendo a aceitação fiscal diferida para o momento do respetivo pagamento.

<sup>(1)</sup> Artigo 18.º, n.º 12 do Código do IRC.