

COMITÊ DE PRONUNCIAMENTOS ATUARIAIS

CPA Nº 019

Mensuração do passivo gerado pela Multa de FGTS por demissão sem justa causa, conforme Pronunciamento Técnico CPC-33R1

06 de Março de 2020

SUMÁRIO

I.	OBJETIVO.....	3
II.	MULTA DO FGTS E A DEFINIÇÃO DE PASSIVO.....	3
III.	ALCANCE.....	5
IV.	CLASSIFICAÇÃO.....	5
V.	MENSURAÇÃO.....	7
VI.	A IMPORTÂNCIA DA DIVULGAÇÃO.....	8
VII.	BIBLIOGRAFIA.....	9

I. OBJETIVO

1. O presente Pronunciamento Técnico (Pronunciamento) tem por objetivo instruir os trabalhos técnico-atuariais sobre a adequada mensuração do passivo associado ao pagamento da Multa do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS por demissão sem justa causa, tendo em vista a aplicação do Pronunciamento Contábil CPC-33R1 - Benefícios a Empregados.

Parágrafo Único - A responsabilidade e competência do atuário está exclusivamente na apuração do Valor Presente das Obrigações Atuariais (VPOA) dos benefícios a empregados classificados como Benefício Definido e demais itens relacionados, de acordo com o disposto nos parágrafos 55 a 152 do CPC 33 (R1).

2. A multa do FGTS por demissão sem justa causa é uma despesa para as Empresas (Entidades). E conforme a atividade e a maturidade da Entidade pode se tornar um custo relevante para o seu fluxo de caixa. É o caso de Entidades com alta rotatividade por iniciativa da própria Entidade, por iniciativas de renovação da força de trabalho e Entidades com expectativa de descontinuidade de unidade de negócios.
3. Tal orientação decorre de que a sua apuração depende de evento futuro não totalmente controlável pela Entidade, e por esse motivo recomenda-se a análise da situação cujo compromisso necessita de cálculos atuariais realizados por Atuário devidamente habilitado perante o Instituto Brasileiro de Atuária - IBA, que exerce esta atividade nas Entidades, acerca da forma e abrangência dos trabalhos a serem realizados para apuração do valor do compromisso atuarial das Entidades para fins de atendimento ao previsto no Pronunciamento Técnico CPC-33R1.
4. As orientações aqui expressas consideram as disposições legais vigentes com relação ao funcionamento do FGTS. As alterações nas relações de contratos de trabalho oriundas de reforma trabalhista (i.e. novos tipos de vínculo empregatício e acordos individuais) devem ser avaliadas pelo atuário para o correto dimensionamento do passivo atuarial da Multa de FGTS.

II. MULTA DO FGTS E A DEFINIÇÃO DE PASSIVO

5. O Pronunciamento Conceitual Básico do Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC), em seu parágrafo 4.4 define “passivo” como “*uma obrigação presente da entidade, derivada de eventos passados, cuja liquidação se espera que resulte na saída de recursos da entidade capazes de gerar benefícios econômicos*”.
6. Pela definição Conceitual do CPC, fica claro o enquadramento da multa de FGTS por demissão sem justa causa como um passivo, pois resulta em uma despesa (saída de recursos de caixa) da Entidade.

7. Esse sacrifício de recursos é realizado para gerar benefícios econômicos. Apesar da denominação “multa”, esse desembolso de caixa na demissão sem justa causa faz parte das operações normais de uma Entidade, do processo de recrutamento e de gerenciamento de empregados, sendo mais um custo trabalhista desse processo. E os custos trabalhistas são incorridos para que o funcionário possa gerar receita para a Entidade.
8. Sobre a expressão “derivada de eventos passados” entende-se que o evento que gera o passivo é a admissão do empregado celetista, pois presume-se que a Entidade já possui uma expectativa de que parte dos empregados admitidos será demitida sem justa causa, seja no período laboral ou por ocasião de sua aposentadoria.

Desta forma, é possível mensurar e reconhecer o passivo da multa do FGTS a partir da admissão do empregado.

9. É possível realizar estimativas confiáveis para a provisão da multa de FGTS no instante da contratação do empregado. Para isso é necessário o levantamento da probabilidade de que o empregado venha a ser demitido sem justa causa, por exemplo, com base na sua idade e tempo de empresa ou pelo fato gerador da sua aposentadoria. Essa probabilidade pode ser obtida com base no histórico da própria empresa, ou com base em empresas com porte ou áreas de atuação semelhantes.
10. Conforme exposto anteriormente, a multa de FGTS é um custo trabalhista que faz parte do processo de gestão de pessoas, e, por seu lado, as pessoas são essenciais para gerar benefícios econômicos para a Entidade.
11. Dessa forma, o custo com a multa do FGTS deve ser observado ao longo do período de contrato de trabalho, no qual o empregado gera receita para a Entidade, respeitando o regime de competência.
12. Os parágrafos 4.50 e 4.51 do Pronunciamento Conceitual Básico do CPC explica o conceito de regime de competência e sua importância para o reconhecimento de despesas:

4.50. As despesas devem ser reconhecidas na demonstração do resultado com base na **associação direta entre elas e os correspondentes itens de receita**. Esse processo, usualmente chamado de confrontação entre despesas e receitas (regime de competência), envolve o **reconhecimento simultâneo ou combinado das receitas e despesas** que resultem diretamente ou conjuntamente das mesmas transações ou outros eventos.

4.51. Quando se espera que os **benefícios econômicos sejam gerados ao longo de vários períodos contábeis** e a associação com a correspondente receita somente possa ser feita de modo geral e indireto, as despesas **devem ser reconhecidas na demonstração do resultado com base em procedimentos de alocação sistemática e racional**. [...]. Esses procedimentos de alocação destinam-se a **reconhecer despesas nos**

períodos contábeis em que os benefícios econômicos associados a tais itens sejam consumidos ou expirem. (grifos nossos)

13. Entende-se que como o empregado gera benefícios econômicos ao longo do contrato de trabalho, é válido concluir que o valor total da provisão da multa de FGTS seja reconhecido paulatinamente e sistematicamente ao longo do período laborativo de modo a preservar o regime de competência.

III. ALCANCE

14. Essa Orientação deve ser aplicada em geral pelas Entidade sediadas no Brasil conforme dispõe a Lei nº 8.036 de 11/05/1990 sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e sobre o enquadramento da multa do FGTS através da aplicação do item (b) do parágrafo 4 do Pronunciamento Técnico CPC-33R1, que transcrevemos a seguir:

” 4. Os benefícios a empregados aos quais este Pronunciamento se aplica incluem aqueles proporcionados:

(a) ...;

(b) por disposições legais, ou por meio de acordos setoriais, pelos quais se exige que as entidades contribuam para planos nacionais, estaduais, setoriais ou outros; ou

(c) ...”

IV. CLASSIFICAÇÃO

15. O primeiro passo para definir o adequado tratamento e classificação de um benefício a empregado dentro das normas contábeis é avaliar suas características. O parágrafo 5 do CPC-33R1 estabelece que:

Os benefícios a empregados incluem:

(a) benefícios de curto prazo a empregados, como, por exemplo, os seguintes, desde que se espere que sejam integralmente liquidados em até doze meses após o período a que se referem as demonstrações contábeis em que os empregados prestarem os respectivos serviços:

- (i) *ordenados, salários e contribuições para a seguridade social;*
 - (ii) *licença anual remunerada e licença médica remunerada;*
 - (iii) *participação nos lucros e bônus; e*
 - (iv) *benefícios não monetários (tais como assistência médica, moradia, carros e bens ou serviços gratuitos ou subsidiados) para empregados atuais;*
- (b) *benefícios pós-emprego, como, por exemplo, os seguintes:*
- (i) *benefícios de aposentadoria (por exemplo, pensões e pagamentos integrais por ocasião da aposentadoria); e*
 - (ii) *outros benefícios pós-emprego, tais como seguro de vida e assistência médica pós-emprego;*
- (c) *outros benefícios de longo prazo aos empregados, tais como:*
- (i) *ausências remuneradas de longo prazo, tais como licenças por tempo de serviço ou sabáticas;*
 - (ii) *jubileu ou outros benefícios por tempo de serviço; e*
 - (iii) *benefícios por invalidez de longo prazo;*
- (d) *benefícios rescisórios.”*

16. Considerando a disposição dos itens destacados do Pronunciamento Conceitual Básico do Comitê de Pronunciamentos Contábeis e as definições de Benefícios a Empregados constantes no CPC-33R1, a multa do FGTS é classificada como Benefício Pós-Emprego.

A leitura de que a multa do FGTS seria um benefício rescisório fica prejudicada em decorrência do disposto no item 170 do CPC-33R1: *“Dado que benefícios rescisórios não são fornecidos em troca de serviços, os itens 70 a 74 relativos à atribuição do benefício a períodos de serviço não são relevantes”.*

17. Uma vez que a multa do FGTS é apurada sob o capital acumulado de depósitos de contribuição ao FGTS que estiveram inevitavelmente associados a períodos de serviço prestado pelo empregado, não cabe a classificação como benefício rescisório.

18. Benefícios rescisórios se assemelham àqueles em que a Entidade paga um prêmio para liquidar o risco, mas esse prêmio não tem dependência com a prestação de serviços.

19. E por fim, o item 160 do CPC-33R1 menciona que *“Benefícios rescisórios não incluem benefícios aos empregados decorrentes da rescisão do contrato de trabalho a pedido do empregado sem*

uma oferta da entidade ou como resultado de aposentadoria compulsória, uma vez que esses benefícios são benefícios pós-emprego. Algumas entidades fornecem um nível menor de benefício para rescisão do contrato de trabalho a pedido do empregado (na essência, benefício pós-emprego) do que para a rescisão do contrato de trabalho a pedido da entidade. A diferença entre o benefício fornecido pela rescisão do contrato de trabalho a pedido do empregado e o benefício maior fornecido por rescisão a pedido da entidade constitui benefício rescisório”.

20. A forma de contabilização de um benefício pós-emprego em atendimento às normas previstas no Pronunciamento Técnico CPC-33R1 está associada à sua classificação como: Benefício Definido ou Contribuição Definida. O parágrafo 8 do referido normativo expõe essas definições:

“8 ... Definições relativas à classificação de planos

Planos de benefícios pós-emprego são acordos formais ou informais nos quais a entidade se compromete a proporcionar benefícios pós-emprego a um ou mais empregados.

Planos de contribuição definida são planos de benefícios pós-emprego nos quais a entidade patrocinadora paga contribuições fixas a uma entidade separada (fundo), não tendo nenhuma obrigação legal ou construtiva de pagar contribuições adicionais se o fundo não possuir ativos suficientes para pagar todos os benefícios aos empregados relativamente aos seus serviços do período corrente e anterior.

Planos de benefício definido são planos de benefícios pós-emprego que não sejam planos de contribuição definida...”

21. Dessa forma, a Multa do FGTS se enquadra como plano de benefício definido dado que não tem as características de contribuição definida, pois em essência a Multa de FGTS se assemelha a uma “contribuição adicional” que a Entidade tem a obrigação legal de liquidar.

V. MENSURAÇÃO

22. A mensuração da Multa do FGTS, dado que é um benefício pós-emprego da modalidade de benefício definido, deve ser feita em linha com o disposto nos parágrafos 55 a 152 do pronunciamento técnico CPC-33R1, transcritos abaixo:

“Benefícios pós-emprego: plano de benefício definido

55. A contabilização dos planos de benefício definido é complexa porque são necessárias premissas atuariais para mensurar a obrigação e a despesa do plano, bem como existe a possibilidade de ganhos e perdas atuariais. Além disso, as obrigações são mensuradas ao seu valor presente, porque podem ser liquidadas muitos anos após a prestação dos serviços pelos empregados. Reconhecimento e mensuração

56. Planos de benefício definido podem não ter fundo constituído ou podem ser total ou parcialmente cobertos por contribuições da entidade e, algumas vezes, dos seus empregados, para a entidade ou fundo legalmente separado da entidade patrocinadora, e a partir do qual são pagos os benefícios a empregados. O pagamento dos benefícios concedidos depende não somente da situação financeira e do desempenho dos investimentos do fundo, mas também da capacidade e do interesse da entidade de suprir qualquer insuficiência nos ativos do fundo. Portanto, a entidade assume, na essência, os riscos atuariais e de investimento associados ao plano. Conseqüentemente, a despesa reconhecida de plano de benefício definido não é necessariamente o montante da contribuição devida relativa ao período.

23. O processo de modelagem dos cálculos atuariais para o dimensionamento da Provisão da Multa do FGTS precisa ser estruturado de maneira que as estimativas atuariais apresentem confiabilidade. Portanto, o Atuário deve obter razoável segurança com relação aos seguintes pontos:

- a) Qualidade da base de dados dos empregados fornecida pela Entidade;
- b) Precisão das informações individuais sensíveis como data de nascimento, data de admissão, salário base de cálculo do FGTS e o valor base do FGTS para fins de cálculo da multa na data-base da avaliação estudo atuarial;
- c) Experiência de rotatividade da Entidade para se derivar a probabilidade de demissão por iniciativa da Entidade;
- d) Despesas incorridas nos últimos anos com pagamento da Multa do FGTS; e,
- e) Demais informações obtidas junto à Entidade com relação ao seu ramo de atuação e possíveis planos futuros de reestruturação.

24. Com relação ao Saldo Acumulado do FGTS na data-base da avaliação, a Entidade deve obter essas informações junto à Caixa Econômica Federal. Não obstante, é comum a Entidade encontrar dificuldades para obter essa informação por circunstâncias diversas. Em última instância, na ausência dessa informação, o Atuário pode apurar o saldo atual aproximado fazendo a recomposição dos depósitos e atualização financeira a partir da sua admissão do empregado na Entidade até a data base da avaliação.

25. De posse dessas informações o Atuário terá condições de estabelecer o conjunto adequado de premissas e realizar a estimativa do compromisso atuarial observando as regras dispostas no Pronunciamento Contábil CPC-33 R1.

VI. A IMPORTÂNCIA DA DIVULGAÇÃO

26. Os parágrafos QC6 a QC8 do Pronunciamento Conceitual Básico do CPC explicam as características qualitativas da informação contábil-financeira útil:

QC6. Informação contábil-financeira relevante é aquela capaz de fazer diferença nas decisões que possam ser tomadas pelos usuários. A

informação pode ser capaz de fazer diferença em uma decisão mesmo no caso de alguns usuários decidirem não a levar em consideração, ou já tiver tomado ciência de sua existência por outras fontes.

*QC7. A informação contábil-financeira é capaz de fazer diferença nas decisões **se tiver valor preditivo, valor confirmatório ou ambos.***

*QC8. A informação contábil-financeira tem valor preditivo **se puder ser utilizada como dado de entrada em processos empregados pelos usuários para prever futuros resultados.** A informação contábil-financeira não precisa ser uma predição ou uma projeção para que possua valor preditivo. A informação contábil-financeira com valor preditivo é empregada pelos usuários ao fazerem suas próprias predições. **(grifos nossos)***

27. A norma presume que os potenciais usuários das demonstrações financeiras estão interessados em informações capazes de ajudar na previsão dos resultados e fluxos de caixa futuros da Entidade.
28. Dessa forma, ao admitir um empregado, a empresa tem uma expectativa de desembolso de caixa futuro para pagamento de multa do FGTS. Os investidores, atuais e futuros, estão interessados nessa informação para realizarem previsões acerca do resultado, do fluxo de caixa, e, conseqüentemente, do valor da Entidade. Portanto, o papel do Atuário em estimar corretamente esses compromissos é de fundamental importância.
29. Em processos de aquisição de Entidades, por exemplo, é comum utilizar informações complementares para avaliar a Entidade adquirida. Dessa forma, todas informações adicionais sobre fluxos de caixa esperados são importantes.
30. A avaliação da provisão de multa do FGTS por demissão sem justa causa também é útil na avaliação da solvência de Entidades em processo de liquidação. Uma Entidade em processo falimentar deverá demitir seus funcionários, e esse passivo, portanto, terá impacto sobre os índices de solvência.

VII. BIBLIOGRAFIA

Pronunciamento Conceitual Básico R1 - Estrutura Conceitual para Elaboração e Divulgação de Relatório Contábil-Financeiro CPC-00

Pronunciamento Contábil CPC-33R1

LEI Nº 8.036/1990 - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;

Lei 11.638/2007 - Elaboração e divulgação de demonstrações financeiras.