



**PBPC**  
ISSN 2674-9432



**Qualis A3**  
CAPES 2021-2024



DOI - Crossref

Latindex



Indexado no  
Acadêmico

## **PROVENTO DOS EMPREGADOS: UMA ANÁLISE CONTÁBIL DAS RESCISÕES CONTRATUAIS E SEUS IMPACTOS NAS DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS**

*Ana Beatriz Dias do Nascimento, Rafaela Ferreira de Oliveira Farias, Raianmy Grazielly de Souza David, Zuila Paulino Cavalcante.*



<https://doi.org/10.36557/2674-9432.2026v5n4p332-370>

Artigo recebido em 6 de Abril e publicado em 6 de Junho de 2026

### **ESTUDO DE CASO**

#### **RESUMO**

O trabalho humano é um pilar da economia brasileira, regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que assegura direitos como o salário, o décimo terceiro salário e as verbas rescisórias. Esses encargos, especialmente os decorrentes de rescisões contratuais, representam obrigações significativas para as organizações, impactando diretamente as demonstrações financeiras. O reconhecimento contábil adequado dessas verbas, conforme os pronunciamentos técnicos CPC 33 (R1) – Benefícios a Empregados e CPC 25 – Provisões, Passivos Contingentes e Ativos Contingentes, é essencial para garantir transparência e conformidade informacional. Diante disso, o estudo questiona: como os proventos decorrentes das rescisões contratuais são contabilizados e quais seus impactos nos resultados e indicadores financeiros? O objetivo geral é analisar os efeitos contábeis das rescisões contratuais nas demonstrações financeiras, observando critérios de reconhecimento, mensuração e evidenciação. A metodologia consiste em pesquisa qualitativa e quantitativa, com simulação aplicada em uma empresa fictícia de médio porte (Alfa Comércio de Alimentos Ltda.). Foram analisadas cinco rescisões de colaboradores com diferentes modalidades (pedido de demissão, dispensa sem justa causa, dispensa com justa causa e distrato), apurando-se o valor total das verbas rescisórias e da multa do FGTS, e realizando os lançamentos contábeis conforme o regime de competência. Os resultados evidenciam que o reconhecimento das despesas rescisórias (R\$ 82.001,58) reduz o lucro líquido e o patrimônio líquido, aumenta o passivo circulante e impacta os indicadores financeiros: a margem líquida cai de 42,60% para 9,80%; o grau de endividamento sobe de 9,53% para 16,23%; e a liquidez corrente recua de 11,05 para 5,93. Conclui-se que, embora a dispensa de empregados possa ser uma decisão gerencial para redução de custos futuros, o reconhecimento imediato das verbas rescisórias compromete a



rentabilidade e a estrutura de capital no curto prazo, exigindo planejamento financeiro prévio para não afetar a capacidade operacional da entidade.

**Palavras-chave:** Verbas rescisórias. Reconhecimento contábil. Demonstrações financeiras. Indicadores financeiros

## ABSTRACT

Human labor is a cornerstone of the Brazilian economy, regulated by the Consolidation of Labor Laws (CLT), which ensures rights such as wages, the thirteenth salary, and severance pay. These charges, especially those arising from contract terminations, represent significant obligations for organizations, directly impacting financial statements. The proper accounting recognition of these benefits, in accordance with the technical pronouncements CPC 33 (R1) – Employee Benefits and CPC 25 – Provisions, Contingent Liabilities and Contingent Assets, is essential to ensure transparency and informational compliance. Thus, the study asks: how are termination benefits accounted for, and what are their impacts on results and financial indicators? The general objective is to analyze the accounting effects of contract terminations on financial statements, observing recognition, measurement, and disclosure criteria. The methodology consists of qualitative and quantitative research, with a simulation applied to a fictitious medium-sized company (Alfa Comércio de Alimentos Ltda.). Five employee terminations with different types (resignation, dismissal without just cause, dismissal with just cause, and mutual agreement) were analyzed, calculating the total amount of severance pay and the FGTS fine, and recording journal entries under the accrual basis. The results show that recognizing termination expenses (R\$ 82,001.58) reduces net income and equity, increases current liabilities, and impacts financial indicators: net margin falls from 42.60% to 9.80%; the debt ratio rises from 9.53% to 16.23%; and the current ratio declines from 11.05 to 5.93. It is concluded that, although employee dismissal may be a managerial decision to reduce future costs, the immediate recognition of severance pay compromises profitability and capital structure in the short term, requiring prior financial planning to not affect the entity's operational capacity.

**Keywords:** Severance pay. Accounting recognition. Financial statements. Financial indicators.

**Instituição afiliada** – CENTRO UNIVERSITARIO FAMETRO – CEUNI.

**Autor correspondente:** ANA BEATRIZ DIAS DO NASCIMENTO

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).





## **1 INTRODUÇÃO**

O trabalho humano constitui um dos principais pilares da atividade econômica e da estrutura organizacional das empresas. No Brasil, as relações de trabalho são regulamentadas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece direitos e obrigações para empregadores e empregados. Entre esses direitos destacam-se férias, décimo terceiro salário, encargos sociais e verbas rescisórias, elementos que representam custos significativos para as organizações. Do ponto de vista contábil, tais valores devem ser reconhecidos, mensurados e evidenciados de forma adequada nas demonstrações financeiras, uma vez que influenciam diretamente o desempenho econômico das empresas e seus indicadores financeiros.

Nesse contexto, este estudo delimita-se à análise dos proventos decorrentes das rescisões contratuais. A contabilização dessas obrigações exige conformidade com as normas contábeis vigentes, especialmente o Pronunciamento Técnico CPC 33 (R1), alinhado à norma internacional IAS 19, e o CPC 25, que trata do reconhecimento de provisões e passivos contingentes. A complexidade dos cálculos envolvidos, a necessidade de observância simultânea da legislação trabalhista e das normas contábeis, bem como o impacto direto desses valores nas demonstrações financeiras, justificam a relevância do aprofundamento do tema. A adequada mensuração e o registro dessas obrigações contribuem para a transparência das informações contábeis, para a mitigação de riscos trabalhistas e para o fortalecimento da governança corporativa.

Diante desse cenário, formula-se o seguinte problema de pesquisa: **como os proventos decorrentes das rescisões contratuais são contabilizados e quais são seus impactos nos resultados e indicadores financeiros das empresas?**

O objetivo geral deste estudo é analisar os impactos contábeis dos proventos dos empregados, com ênfase nas rescisões contratuais, identificando sua natureza, fundamentos normativos e reflexos nas demonstrações financeiras. Para alcançar esse propósito, estabelecem-se os seguintes objetivos específicos: compreender os conceitos, modalidades e aspectos das rescisões contratuais à luz da CLT e das normas contábeis brasileiras; analisar os critérios de reconhecimento, mensuração e



evidenciação das verbas rescisórias conforme o CPC 33 e o CPC 25; e demonstrar, por meio de simulação de dados, o impacto das rescisões no Balanço Patrimonial (BP) e na Demonstração do Resultado do Exercício (DRE).

A presente pesquisa caracteriza-se como um estudo de natureza aplicada, com abordagem qualitativa e quantitativa, utilizando-se de fins descritivos e explicativos para analisar o fenômeno contábil das rescisões contratuais. A pesquisa é descritiva, pois expõe as características das verbas rescisórias e as normas vigentes (CPC 33 e CPC 25). Segundo Gil (2022), a pesquisa descritiva visa estabelecer relações entre variáveis, que, neste caso, correspondem ao reconhecimento contábil e aos indicadores financeiros.

Os procedimentos metodológicos dividem-se em duas etapas: a primeira consiste na análise da CLT e dos pronunciamentos contábeis aplicáveis; a segunda refere-se à elaboração de uma simulação com cinco funcionários fictícios, com diferentes tempos de serviço, salários e modalidades de rescisão (com e sem justa causa, pedido de demissão e distrato). A partir da elaboração de planilhas para cálculos e simulação de lançamentos contábeis, os resultados obtidos foram aplicados a um Balanço Patrimonial e a uma Demonstração do Resultado do Exercício hipotéticos, permitindo a comparação dos indicadores de liquidez e rentabilidade “antes” e “depois” do reconhecimento das obrigações rescisórias, conforme o CPC 33.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Evolução e Conceitos do Trabalho no Brasil**

As relações de trabalho no Brasil passaram por importantes transformações ao longo do desenvolvimento econômico e social do país. Inicialmente, predominavam relações laborais marcadas pela informalidade, ausência de proteção legal e condições precárias de trabalho. Com o avanço da indústria e o crescimento das atividades empresariais, surgiu a necessidade de regulamentar as relações entre empregadores e empregados, buscando maior equilíbrio social e segurança jurídica.

Devido às mudanças nas relações trabalhistas, tornou-se necessário estabelecer normas específicas para esse campo. Nesse contexto, surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas. A CLT unificou diversas normas trabalhistas existentes e estabeleceu direitos fundamentais aos trabalhadores, como férias remuneradas, jornada de trabalho limitada, descanso semanal remunerado, aviso-prévio e verbas rescisórias (JUSBRASIL, 2013).

A ampliação dos direitos trabalhistas também gerou reflexos significativos a contabilidade das empresas. À medida que as obrigações trabalhistas se tornaram mais complexas, as entidades passaram a necessitar de maior controle sobre encargos sociais, provisões e passivos decorrentes da relação empregatícia. Dessa forma, despesas relacionadas a salários, férias, décimo terceiro salário, FGTS e rescisões contratuais passaram a representar elementos relevantes nas demonstrações contábeis.

O reconhecimento adequado dessas obrigações trabalhistas tornou-se essencial para garantir mais transparência e fidedignidade das informações financeiras. Diante desse cenário, a contabilidade assume o papel fundamental para registrar e evidenciar os impactos econômicos das relações trabalhistas.

A CLT dispõe os conceitos das duas figuras principais das relações trabalhistas: o Empregador e o Empregado, que de acordo com a CLT, Art. 2º e Art. 3º, respectivamente:

Considera-se “empregador” a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (BRASIL, 1943, art. 2º).

Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943, art. 3º).

Desse modo, é possível identificar os sujeitos de um contrato de vínculo empregatício e definir suas cláusulas, com início e término.

## **2.2 Modalidade de Rescisão Contratual**



A dissolução contratual corresponde ao término do vínculo empregatício estabelecido entre empregado e empregador, podendo ocorrer por diferentes modalidades previstas na legislação trabalhista brasileira. Trata-se não apenas de um ato administrativo, mas de um verdadeiro negócio jurídico, uma vez que produz efeitos patrimoniais e jurídicos relevantes para ambas as partes. A CLT disciplina as formas de extinção do contrato de trabalho, estabelecendo direitos e obrigações específicas conforme a modalidade de ruptura e a existência, ou não, de falta grave. As formas de rescisão encontram-se expressas nos artigos 477 a 484-A da CLT, bem como na Constituição Federal de 1988.

Entre as principais modalidades de extinção contratual destaca-se a dispensa arbitrária ou sem justa causa. A Constituição Federal de 1988 assegura proteção à relação de emprego ao estabelecer, em seu artigo 7º, inciso I, que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei, a qual deverá prever indenização compensatória, entre outros direitos (BRASIL, 1988). Por se tratar de dispensa imotivada, a legislação trabalhista busca resguardar o trabalhador diante da ruptura unilateral promovida pelo empregador.

Nessa modalidade, o empregado faz jus ao recebimento integral das verbas rescisórias, incluindo o aviso prévio, saldo de salário, décimo terceiro salário proporcional, férias vencidas e proporcionais acrescidas do terço constitucional, bem como a liberação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) com a multa rescisória de 40% (BRASIL, 1988). Além disso, o artigo 477 da CLT estabelece que o pagamento das verbas rescisórias deve ocorrer dentro do prazo legal e determina os procedimentos formais para a quitação do contrato de trabalho, visando assegurar transparência e segurança jurídica às partes envolvidas (BRASIL, 1943).

O aviso prévio pode ocorrer sob duas formas distintas: trabalhado ou indenizado. O aviso prévio trabalhado encontra previsão no artigo 487, §1º, da CLT, hipótese em que o empregado permanece exercendo suas atividades laborais durante o período correspondente ao aviso, assegurando-se a continuidade da remuneração até a efetiva extinção do contrato de trabalho (BRASIL, 1943), ou seja, é necessário continuar exercendo suas funções na empresa por mais um período após a demissão. O aviso prévio indenizado já é quando o contrato é encerrado imediatamente e a empresa



decide pagar o aviso sem que haja a necessidade de continuar trabalhando. Portanto, a empresa demitindo é previsto para pagar o aviso, caso o funcionário peça demissão, a situação configura-se de outra forma; nesse cenário, a empresa pode descontar o valor do salário das verbas rescisórias, a menos que haja um acordo entre as partes.

A CLT, em seu art. 482 também prevê a dispensa por justa causa, no entanto, ela só se configura em casos específicos expressos na CLT. O artigo apresenta hipóteses como ato de improbidade, incontinência de conduta ou mal procedimento, desídia no desempenho das respectivas funções, violações de segredo da empresa, embriaguez no habitual ou em serviço, portanto, por se tratar de situação de falta grave, inviabiliza-se a continuidade da relação de trabalho, essas práticas fazem com que o empregado possa deixar de usufruir de verbas rescisórias, sendo devido apenas o saldo e as férias vencidas, quando existentes.

O pedido de demissão ocorre por iniciativa do trabalhador, que manifesta o desejo de encerrar o vínculo empregatício. Embora a iniciativa seja do empregado, ele mantém direitos básicos, como saldo de salário, férias proporcionais acrescidas de um terço e décimo terceiro proporcional. A diferença está na impossibilidade de sacar o FGTS e de receber seguro-desemprego (art. 483, CLT). Contudo, se o empregado comprovar situações como atraso de salários, exigência de serviços superiores às suas forças ou rigor excessivo, poderá pleitear a rescisão indireta, que produz os mesmos efeitos da dispensa sem justa causa.

Com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, surgiu a modalidade de rescisão por acordo comum entre empregado e empregador, prevista no artigo 484-A da CLT (BRASIL, 2017). Essa inovação legislativa possibilita a extinção consensual do contrato, ou seja, trata-se de ajuste em comum acordo entre o empregado e o empregador, ondes ambos manifestam a vontade do encerramento do contrato, assegurando ao trabalhador o pagamento de metade do aviso prévio indenizado e da multa do FGTS, equivalente a 20%, bem como a movimentação parcial do saldo do fundo, limitada a 80%, sem acesso ao seguro-desemprego.



Dessa maneira, observa-se que as modalidades de rescisão contratual refletem o princípio do equilíbrio nas relações trabalhistas, estabelecendo consequências jurídicas proporcionais à conduta das partes e à forma de encerramento do vínculo empregatício. A regulamentação dessas hipóteses, especialmente por meio do artigo 477 da CLT, contribui para a padronização dos procedimentos rescisórios e para a segurança jurídica nas relações de trabalho.

### **2.3 Verbas Rescisórias e sua natureza**

Uma vez compreendidas as modalidades de extinção contratual e suas fundamentações legais, cabe analisar as verbas rescisórias e sua natureza, que correspondem aos valores devidos ao empregado em decorrência da extinção do contrato de trabalho. Tais verbas buscam assegurar a quitação dos direitos adquiridos durante o vínculo empregatício e proporcionar uma compensação financeira ao trabalhador diante do rompimento da relação laboral, promovendo o equilíbrio entre as partes (MARTINS, 2022).

Nesse sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece diretrizes rígidas quanto ao pagamento dessas parcelas, com destaque para o artigo 477, que disciplina prazos e procedimentos para a quitação das obrigações (BRASIL, 1943). Complementarmente, a Constituição Federal de 1988 assegura a proteção contra a despedida arbitrária, reforçando o amparo financeiro ao trabalhador no encerramento do contrato (BRASIL, 1988) Do ponto de vista jurídico e tributário, essas verbas classificam-se em **natureza salarial** e **natureza indenizatória**. As parcelas salariais, como o saldo de salário e o décimo terceiro proporcional, possuem caráter remuneratório e compõem a base de cálculo para encargos sociais (INSS e FGTS). Já as verbas indenizatórias, a exemplo do aviso prévio indenizado e da multa de 40% sobre o FGTS, visam reparar o trabalhador pela perda do emprego. Dada a sua finalidade exclusivamente indenizatória, essas parcelas não integram o salário de contribuição, ficando excluídas da base de cálculo dos encargos previdenciários.

Sob a ótica contábil, o desligamento exige a apuração imediata do impacto patrimonial. É fundamental compreender que a rescisão não representa, em sua totalidade, um novo custo para a empresa. Pelo **regime de competência**, obrigações

como férias e décimo terceiro já devem ser apropriadas mensalmente como despesas, gerando provisões no passivo. Assim, no momento da rescisão, ocorre a liquidação dessas obrigações previamente reconhecidas, enquanto itens não provisionados — como multas e indenizações específicas — são lançados como despesas imediatas do período.

Portanto, a correta identificação da modalidade de rescisão e da natureza de suas verbas é o que **garante a fidedignidade das demonstrações financeiras**. O registro preciso desses valores no passivo circulante assegura que a entidade apresente sua real situação obrigacional, refletindo com transparência os custos efetivos da manutenção e do encerramento de sua força de trabalho.

#### **2.4 Normatização Contábil (CPC 33) R1**

Na contabilidade, o reconhecimento consiste na correta classificação de itens e verbas rescisórias que podem ser enquadradas como benefícios a empregados, conforme o CPC 33 (IAS 19 – IASB, 2012). Em seu item 1, o pronunciamento estabelece que “o objetivo deste Pronunciamento é estabelecer a contabilização e a divulgação dos benefícios concedidos aos empregados”. O CPC 33 requer ainda, em seus subitens (a) e (b), que a entidade reconheça: (a) um passivo quando o empregado presta serviços em troca de benefícios a serem pagos no futuro; e (b) uma despesa quando a entidade se utiliza do benefício econômico proveniente do serviço recebido do empregado.

Como citado no tópico anterior, as verbas rescisórias obedecem ao regime de competência, sendo registradas no momento em que o fato gerador ocorre. Por isso, são tratadas separadamente dos demais benefícios a empregados, uma vez que a obrigação decorre da rescisão do contrato de trabalho — seja por decisão da entidade, seja pela aceitação, pelo empregado, de uma oferta de desligamento (CPC 33, item 159).

Os benefícios rescisórios são, em geral, pagos em parcela única, mas podem incluir melhorias em benefícios pós-emprego ou remuneração até o final do aviso prévio, mesmo que o empregado não esteja mais prestando serviços (CPC 33, item 161, subitens a e b). O quadro a seguir apresenta quando e como a entidade deve reconhecer esses benefícios, bem como exemplos de enquadramento:

**Quadro 1 – Reconhecimento com benefícios rescisórios de acordo com o CPC 33**

<b>A Entidade irá reconhecer um passivo e uma despesa com benefícios rescisórios:</b>	
<b>a)</b> Quando a entidade não mais puder cancelar a oferta desses benefícios, sendo essa ocorrida em duas situações (Item.165 - subitem a);	<b>1.</b> Quando o empregado aceita uma oferta de benefícios em troca da rescisão do contrato de trabalho ou quando uma restrição sobre a capacidade da entidade cancelar passa a surtir efeito (se a restrição existisse no momento da oferta);  <b>2.</b> E quando a entidade decide rescindir o contrato de trabalho do empregado, tendo comunicado sobre o plano de rescisão em que indica improbabilidade de mudanças significativas no plano; com identificativos do número de empregados rescindidos, seus cargos/funções, localizações e a data de conclusão esperada; e estabelecido os benefícios rescisórios detalhados quais os empregados identificarão o montante recebido após sua rescisão (CPC 33 - Itens.166 e 167 subitem a e b).
<b>b)</b> Quando a entidade reconhece custos de reestruturação que são amparados pelo CPC 25 - Provisões, Passivos Contingentes e Ativos Contingentes envolvendo pagamento de benefícios rescisórios. (Item.165 - subitem b)	<b>São exemplos de custos de reestruturação:</b> Fechamento de uma fábrica, redução de quadro de pessoal, reorganização de operações etc.

**Fonte:** Elaborado pelos autores (2026) com base no CPC 33 IAS 19 - IASB - BV 2012.

De acordo com o Quadro 1, a entidade deve reconhecer um PASSIVO em seu Balanço Patrimonial - BP, e uma DESPESA em sua Demonstração do Resultado do Exercício - DRE quando realizar oferta de benefícios rescisórios e não puder mais cancelar a oferta ou quando reconhecer custos de reestruturação amparados pelo CPC 25, no qual envolvem dados atuariais.

**Exemplo de Lançamento contábil:**

**Débito:** Despesa com Benefícios Rescisórios (DRE - Diminuindo, como conta de Resultado, o Lucro Bruto)

**Crédito:** Provisão para Benefícios Rescisórios (BP - Aumentando, como conta Patrimonial, o Passivo)

O reconhecimento de benefícios rescisórios pode exigir o registro de custos do serviço passado, decorrentes de mudanças no valor presente da obrigação de benefício definido, podendo reduzir ou encurtar (curtailment) o plano de benefícios (CPC 33, itens



103 e 168). Quando essa redução diminui o valor presente da obrigação, a entidade deve reduzir o passivo e a despesa anteriormente reconhecida, podendo gerar um ganho.

**Exemplo de Lançamento:**

**Débito:** Provisão para Benefícios Rescisórios (redução do passivo)

**Crédito:** Despesa com Benefícios Rescisórios (redução da despesa)

A mensuração ocorre a partir do reconhecimento e varia conforme a natureza do benefício. Em alguns casos, os benefícios rescisórios representam melhoria de benefícios pós-emprego; em outros, trata-se de obrigações de curto ou longo prazo, dependendo do prazo de liquidação (CPC 33, item 169).

O quadro a seguir apresenta as formas de mensuração:

**Quadro 2 – Mensuração de Benefícios Rescisórios**

<b>Situação</b>	<b>Maneira de mensuração</b>
<b>Benefícios rescisórios como melhoria</b> dos benefícios pós emprego	Mensurados como Benefícios pós emprego: <ul style="list-style-type: none"><li>- Pelo Valor presente da obrigação</li><li>- Avaliação atuarial (mortalidade, salários, custos médicos, taxa de desconto)</li><li>- Dedução de ativos do plano (se houver)</li><li>- Reconhecidas em outros resultados abrangentes</li></ul>

<b>Situação</b>	<b>Maneira de mensuração</b>
<b>Benefícios rescisórios liquidados em até 12 meses</b> referente às demonstrações contábeis	Mensurados como Benefícios de curto prazo:  - Pelo Montante não descontado esperado a pagar  - Reconhecido como despesa e passivo circulante  - Se liquidado antecipadamente, será um ativo (despesa antecipada)
<b>Benefícios rescisórios liquidados após 12 meses</b> referente às demonstrações contábeis	Mensurados como Benefícios de longo prazo:  - Valor presente da obrigação  - Premissas atuariais (probabilidade e duração do pagamento)  - Reconhecer em resultado: custo do serviço, juros líquidos e mudanças subsequentes

Fonte: Elaborado pelos autores (2026) com base no CPC 33 IAS 19 - IASB - BV 2012.

De acordo com o Quadro 2, a forma de mensurar o valor dos benefícios rescisórios muda conforme o prazo de pagamento e a natureza da verba, sendo apresentado de três formas:

### **1. Benefícios rescisórios como melhoria de benefícios pós-emprego**

Exemplo: pacote de desligamento voluntário que permite aposentadoria antecipada com condições especiais.

#### **Mensuração:**

- **Valor presente da obrigação:** traz os pagamentos futuros ao valor atual por meio de taxa de desconto.
- **Avaliação atuarial:** considera mortalidade, salários futuros, custos médicos e taxa de desconto.
- **Dedução de ativos do plano:** quando houver fundo previdenciário.
- **Reconhecimento em ORA:** ganhos e perdas atuariais não afetam o lucro do período.

### **Exemplo de Lançamento contábil:**

**Débito:** Outros resultados abrangentes ORA - (BP - Ajuste de Avaliação no Patrimônio Líquido)

**Crédito:** Provisão para Benefícios Rescisórios (BP - Aumentando, como conta Patrimonial, o Passivo)

### **2. Benefícios rescisórios liquidados em até 12 meses (curto prazo)**

Quando a entidade espera pagar todos os valores da rescisão dentro de 12 meses após a data das demonstrações contábeis.

**Exemplo:** Pagamento de aviso-prévio indenizado, multa do FGTS (40%) e saldo de salário.

### **Mensuração**

- **Montante não descontado esperado a pagar:** Como o prazo é inferior a 12 meses, não há necessidade de aplicar taxa de desconto. A entidade reconhece o valor nominal que espera desembolsar, considerando os direitos legais e contratuais do empregado.
- **Reconhecimento como despesa e passivo circulante:** No momento em que a obrigação surge, a entidade registra uma despesa na DRE e um passivo circulante no BP, refletindo a obrigação de curto prazo.
- **Liquidação antecipada – registro como ativo:** Caso a entidade pague antecipadamente ou desembolse valor superior ao devido, o excedente configura um direito, sendo registrado como **despesa antecipada**, pois representa benefício econômico futuro.

### **Exemplo de Lançamento contábil:**



**a) Reconhecimento da obrigação:**

**Débito:** Despesa com Benefícios Rescisórios (DRE - Diminuindo, como conta de Resultado, o Lucro Bruto)

**Crédito:** Provisão para Benefícios Rescisórios (BP - Aumentando, como conta Patrimonial, o Passivo)

**b) Reconhecimento de despesa antecipada:**

**Débito:** Despesa com Benefícios Rescisórios (DRE - Diminuindo, como conta de Resultado, o Lucro Bruto)

**Crédito:** Despesas Antecipadas (Aumentando o Ativo).

**3. Benefícios rescisórios liquidados após 12 meses (longo prazo)**

Quando a entidade não espera liquidar integralmente os valores da rescisão dentro de 12 meses após o exercício social.

**Exemplo:** Acordos judiciais com pagamento parcelado em 18, 24 ou 36 meses, ou em planos de demissão voluntária com indenizações estendidas.

**Mensuração**

- **Valor presente da obrigação:** Como os pagamentos ocorrerão no futuro, é necessário descontá-los a valor presente utilizando uma taxa de desconto apropriada (geralmente baseada em títulos públicos ou corporativos de alta qualidade). Quanto maior o prazo, maior o impacto do desconto.
- **Premissas atuariais:** A mensuração deve considerar estimativas que influenciam o valor final da obrigação, como:
  - **Probabilidade:** quando o pagamento depende de evento incerto, pondera-se o valor pela chance de ocorrência.



- **Duração do pagamento:** quando parcelado, estima-se número de parcelas, periodicidade e fluxo de desembolso.
- **Taxa de desconto:** reflete o valor do dinheiro no tempo.
- **Reconhecimento no resultado:** Diferentemente das melhorias de benefícios pós-emprego, aqui **todas as variações são reconhecidas diretamente no resultado**, incluindo:

**Exemplo de Lançamento contábil:**

**Débito:** Despesa com Benefícios Rescisórios (DRE - Diminuindo, como conta de Resultado, o Lucro Bruto)

**Crédito:** Provisão para Benefícios Rescisórios (BP - Aumentando, como conta Patrimonial, o Passivo)

Dessa forma, observa-se que o CPC 33 estabelece critérios claros para o reconhecimento e a mensuração dos benefícios rescisórios, diferenciando-os conforme sua natureza (curto prazo, longo prazo ou melhoria de benefícios pós-emprego). Essa distinção é essencial para a correta aplicação normativa, especialmente nos casos que exigem dados atuariais regidos pelo CPC 25 — tema que será abordado no próximo tópico.

## **2.5 Provisões e Contingência (CPC 25)**

No contexto trabalhista, após uma rescisão contratual, o empregado tem por direito questionar judicialmente obrigações que venham a não serem cumpridas. Tais demandas geralmente referem-se ao **pagamento de verbas rescisórias, horas extras, adicionais e outros direitos trabalhistas**, como essas ações envolvem valores monetários geram impactos significativos na contabilidade da empresa. Com o objetivo de acrescentar mais confiança às informações apresentadas pelas empresas o Comitê de Pronunciamento Contábil (CPC) foi editado o pronunciamento de nº 25 (CPC 25), este pronunciamento tem como objetivo tratar das **Provisões, Passivos Contingentes e**

**Ativos Contingentes** para que os usuários consigam ter a praticidade de estimar corretamente uma provisão, antes do documento, o termo provisão era aplicado como referência a qualquer obrigação ou redução de um ativo, cuja mensuração pudesse ser estimada.

O CPC 25 estabelece diretrizes para todo o tratamento contábil, então é possível destacar três critérios fundamentais: a existência de uma **obrigação presente** resultante de evento do passado; a **probabilidade de saída de recursos** para liquidar essa obrigação; e **possibilidade de estimativa de valor**. No reconhecimento contábil, quando a empresa enfrenta passivos cujo valor pode ser obtido com alto grau de confiabilidade e a perda é provável, estes devem ser provisionados e evidenciados no balanço patrimonial. Por outro lado, se a perda for apenas possível ou o valor não puder ser mensurado com fidedignidade, trata-se de um **passivo contingente**, que deve ser divulgado apenas em notas explicativas, visto que não representa uma obrigação presente confirmada.

Na esfera trabalhista, se um ex-empregado entra em juízo alegando falta de pagamento de horas extras que não foram quitadas em sua rescisão contratual, a assessoria jurídica da empresa já deve avaliar como a provável perda da ação, caso a perda seja considerada provável, contabilmente a empresa deve registrar uma despesa no resultado do exercício, em contrapartida a um passivo, refletindo expectativa de desembolso futuro. Esse reconhecimento atende ao **princípio da competência** quando a despesa é reconhecida no período em que ocorre, independente se foi pago ou não, portanto mesmo que a decisão judicial não tenha sido proferida, essa ação já se apresenta nas demonstrações. Se fosse sobre circunstâncias de um grau que não se apresenta certeza, seria suficiente apresentá-las em notas explicativas.

Portanto, em casos de rescisões contratuais, onde há margem para erros no cálculo das verbas ou descumprimento de alguma obrigação, que podem levar ao litígio, o tratamento adequado das provisões e passivos contingentes torna-se indispensável. O correto tratamento não vai visar só atender às normas que são estabelecidas, mas é compreender como aquilo pode vir fortalecer a credibilidade das informações.

**Quadro 3 – Critérios de Reconhecimento, Mensuração e Divulgação de Provisões**

<b>Categoria</b>	<b>Etapa</b>	<b>Itens de Divulgação e Diretrizes</b>
Provisões	Reconhecimento	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Existência de obrigação presente vinculada a evento passado (processos judiciais/trabalhistas).</li><li>2. Probabilidade de saída de recursos econômicos fundamentada em parecer jurídico.</li><li>3. Evidenciação obrigatória nas demonstrações contábeis (Passivo).</li></ol>
Provisões	Mensuração	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Utilização da melhor estimativa técnica e julgamento da administração.</li><li>2. Revisão periódica dos saldos para refletir a realidade atual dos litígios.</li></ol>
Provisões	Divulgação	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Apresentação de saldos iniciais, finais e conciliação em Notas Explicativas.</li><li>2. Detalhamento de novas provisões, reversões e incertezas sobre prazos e valores.</li></ol>

**Fonte: Elaborado pelos autores (2026) com base no CPC 25.**

Conforme demonstrado no Quadro 3, o CPC 25 determina critérios específicos para o reconhecimento, mensuração e divulgação das provisões trabalhistas. Quando se trata de obrigações provenientes de processos trabalhistas relacionados a rescisões contratuais, o reconhecimento ocorre quando existe uma obrigação presente decorrente de evento passado. O registro contábil pode ser realizado mediante:

**Exemplo de lançamento contábil (provisão):**

**Débito:** Despesas com contingências trabalhistas

**Crédito:** Provisão para contingências trabalhistas

**Quadro 4 - Diretrizes para Divulgação de Passivos Contingentes**

Categoria	Etapa	Itens de Divulgação e Diretrizes
Passivos Contingentes	Divulgação	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Descrição breve da natureza da contingência (ex: processos trabalhistas com perda possível)</li><li>2. Estimativa dos efeitos financeiros, mensurada com base no parecer jurídico.</li><li>3. Indicações sobre as incertezas relacionadas ao valor ou à época de saída de recursos.</li><li>4. Possibilidade de qualquer reembolso (se aplicável).</li></ol>

Fonte: Elaborado pelos autores (2026) com base na NBC TG 25 / CPC 25.

Como apresentado no Quadro 4, os passivos contingentes — especialmente aqueles classificados como perda **possível** — devem ser divulgados em notas explicativas, mesmo não sendo reconhecidos no passivo da entidade. Diferentemente das provisões, os passivos contingentes **não geram lançamentos contábeis**, pois não representam obrigação presente.

## 2.6 Impactos nos Indicadores Financeiros

Além do adequado reconhecimento das provisões trabalhistas, é imperativo observar seus impactos nos indicadores financeiros. Segundo Iudícibus (2017), os indicadores são instrumentos essenciais para a análise da situação econômico-

financeira das entidades, permitindo aos usuários avaliar o desempenho, a liquidez e a estrutura de capital. Assim, o reconhecimento de despesas rescisórias e provisões afeta diretamente esses índices.

Os **índices de liquidez** avaliam a capacidade de pagamento da empresa. O reconhecimento de provisões trabalhistas decorrentes de rescisões aumenta o passivo circulante, especialmente quando a liquidação é prevista para o curto prazo. Isso impacta o índice de **Liquidez Corrente (LC)**, que mede a capacidade de honrar compromissos de curto prazo utilizando o ativo circulante:

$$LC = \frac{\text{Ativo Circulante}}{\text{Passivo Circulante}}$$

Quanto à **rentabilidade**, o registro das despesas com verbas rescisórias e provisões reduz o lucro líquido do período. Conforme Ludícibus (2017), os indicadores de rentabilidade refletem a eficiência da empresa na geração de resultados. Um aumento expressivo nas despesas com pessoal, decorrente de desligamentos em massa, por exemplo, reduz a **Margem Líquida (ML)**, evidenciando um menor desempenho operacional momentâneo:

$$ML = \frac{\text{Lucro Líquido}}{\text{Receita Líquida}}$$

O **endividamento** também é afetado. O aumento das obrigações no passivo total eleva o **Grau de Endividamento (E)**. Se o ativo não crescer na mesma proporção, a empresa passa a apresentar maior dependência de recursos de terceiros e um risco financeiro elevado, o que pode comprometer a solvência da entidade a longo prazo:

$$E = \frac{\text{Passivo Total}}{\text{Ativo Total}}$$

Se a empresa decide colocar em pauta seu capital de giro a análise pode ser feita de outra forma, o **capital de giro** ele representa realmente os recursos disponíveis para a manutenção das operações das empresas no curto prazo. Então quando a empresa for liquidar a obrigação trabalhista isso vai impactar esse indicador. Conforme Ludícibus (2017), a redução do capital de giro compromete a capacidade operacional da empresa, podendo dificultar o financiamento das atividades correntes.

Portanto, ao pagar o montante das rescisões, há diminuição dos recursos

disponíveis, e a decisão de comprometer o capital de giro pressupõe planejamento financeiro prévio. As rescisões contratuais não apenas impactam o resultado contábil, mas também alteram a estrutura financeira da empresa. Por isso, o reconhecimento adequado dessas obrigações é essencial, pois, por meio dos indicadores, é possível identificar diferentes cenários e avaliar seus efeitos sobre a saúde financeira da entidade.

### **3 METODOLOGIA E RESULTADOS**

#### **3.1 Reconhecimento contábil e Mensuração das obrigações trabalhistas**

Em decorrência das obrigações de trabalho compreende-se que direitos foram adquiridos ao longo do vínculo empregatício, direitos esses já citados, salários, férias, décimo terceiro salário, encargos sociais e verbas rescisórias, contabilmente é essencial o correto reconhecimento e mensuração dessas obrigações trabalhistas, pois são obrigações que foram assumidas junto ao empregado.

O reconhecimento define como o item deve ser classificado, ao passo que a mensuração consiste em atribuir o valor monetário correto previsto legalmente, ambas contribuem para como essas verbas devem ser apresentadas. Se tratando do reconhecimento de um passivo é necessário que a entidade apresente a mensuração do valor de acordo com o tempo para liquidar a operação na data do balanço, dependendo da natureza da verba trabalhista é necessário observar cada tipo de obrigação.

Quando se fala de salário a empresa já entende que será o valor acordado entre as partes, empregador e empregado. Mas se envolver encargos sociais, como INSS e FGTS, os cálculos de aplicação devem ser conforme legislação prevista sobre remuneração devida, já as férias e 13º salário são apropriados de forma proporcional ao período de trabalho, por meio de provisões mensais é possível assegurar que os custos com pessoal vão ser distribuídos corretamente, ou seja, as obrigações trabalhistas são classificadas como **obrigações correntes**.

No caso da mensuração das verbas rescisórias, é necessário maior detalhamento para análise, pois envolve incertezas quanto ao momento da liquidação. Para fins de aplicação prática dos conceitos apresentados, será considerada uma simulação



envolvendo cinco empregados fictícios, cujas rescisões contratuais permitem observar de forma mais clara o processo de reconhecimento e mensuração das obrigações trabalhistas, bem como seus impactos nas demonstrações financeiras e indicadores.

Para contextualizar a simulação, foi elaborada uma empresa fictícia denominada **Alfa Comércio de Alimentos Ltda.**, atuante no **comércio varejista de alimentos**, classificada como **empresa de médio porte**, com **faturamento anual de R\$ 500.000,00** e **estrutura composta por 15 colaboradores**. Em razão da necessidade de redução de pessoal operacional e reorganização administrativa, a empresa decidiu realizar uma provisão de desligamento de colaboradores, com o objetivo de avaliar os impactos patrimoniais e financeiros decorrentes das rescisões contratuais. Essa análise permite compreender como tais obrigações afetam o Balanço Patrimonial, a Demonstração do Resultado do Exercício e os indicadores financeiros.

O estudo foi estruturado em duas etapas:

#### **Etapa 1 – Reconhecimento da Provisão de Rescisões**

##### **Lançamento contábil:**

- **Débito:** Despesa com Rescisões Trabalhistas
- **Crédito:** Obrigações Trabalhistas a Pagar

##### **Impactos:**

- **DRE:** aumento das despesas
- **BP:** aumento do passivo
- **PL:** redução do lucro

#### **Etapa 2 – Liquidação das Obrigações Trabalhistas**

##### **Lançamento contábil:**



- **Débito:** Obrigações Trabalhistas a Pagar
- **Crédito:** Banco conta movimento

**Impactos:**

- **BP:** redução do caixa/banco
- **BP:** redução das obrigações
- **DRE:** sem novos impactos (pois a despesa já foi reconhecida na etapa 1)

A simulação considerou **cinco colaboradores fictícios**, com diferentes cargos, salários e tempos de empresa, permitindo observar como cada modalidade de rescisão impacta os valores devidos e o reconhecimento contábil:

**Simulação 1- Pedido de demissão**

**Quadro 5 - Dados do colaborador para simulação rescisória**

Dados do Colaborador	Informações
Colaborador	Funcionário A
Cargo	Auxiliar Administrativo
Tempo de Empresa	8 meses
Salário base	1.800,00
Modalidade	Pedido de demissão

Fonte: Elaborado pelos autores (2026)

De acordo com as informações acima, realizou-se uma simulação das verbas rescisórias referente ao pedido de demissão do colaborador:

**Tabela 1 - Cálculo das verbas rescisórias**

Verba rescisória	Cálculo	Valor (R\$)
Saldo de Salário (15 dias)	$1.800,00 \div 30 \times 15$	900,00
Férias proporcionais (8/12)	$1.800,00 \div 12 \times 8$	1.200,00
Adicional de férias (1/3)	$1.200,00 \div 3$	400,00



**PROVENTO DOS EMPREGADOS: UMA ANÁLISE CONTÁBIL DAS RESCISÕES CONTRATUAIS E SEUS IMPACTOS NAS DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS**

Dias *et. al.*

<b>13º proporcional (8/12)</b>	1.800,00÷ 12 x 8	1.200,00
<b>Total Bruto de verbas rescisórias</b>	-	<b>3.700,00</b>

Fonte: Elaborado pelos autores (2026)

Conforme o art. 487 da Consolidação das Leis Trabalho, no pedido de demissão não há incidência de multa rescisória do FGTS nem pagamento de aviso prévio indenizado pela empresa. Entretanto, obrigações como férias proporcionais, 13º salário proporcional e saldo de dias trabalhados, são reconhecidos contabilmente, conforme princípio da competência. Após a apuração das verbas rescisórias referentes ao pedido de demissão, torna-se necessário reconhecer contabilmente as despesas e obrigações decorrentes dessa rescisão.

**Tabela 2 - Lançamento contábil**

<b>Conta Contábil</b>	<b>Débito (R\$)</b>	<b>Crédito (R\$)</b>
<b>Despesa com Rescisão</b>	3.700,00	-
<b>Obrigações trabalhistas a pagar</b>	-	3.700,00

Fonte: Elaborado pelos autores (2026)

A aplicação prática desse registro, conforme demonstrado na Tabela 2, mostra que o débito na conta de variação patrimonial diminutiva impacta diretamente o resultado do exercício, reduzindo o lucro líquido da entidade no período em que ocorre o fato gerador. Já o crédito na conta do passivo circulante garante a correta apresentação do balanço, indicando que a obrigação com o ex-colaborador permanecerá pendente até sua liquidação financeira, momento em que haverá a efetiva saída de recursos do caixa da empresa

**Simulação 2- Demissão sem justa causa**

**Quadro 6 - Dados do colaborador para simulação rescisória**

<b>Dados do Colaborador</b>	<b>Informações</b>
<b>Colaborador</b>	Funcionário B
<b>Cargo</b>	Assistente Financeiro



Dados do Colaborador	Informações
Tempo de Empresa	2 anos e 4 meses
Salário base	2.500,00
Modalidade	Sem justa causa
Admissão	05/06/2023
Demissão	17/01/2026

Fonte: Elaborado pelos autores (2026)

De acordo com as informações acima, realizou-se uma simulação das verbas rescisórias referente a demissão sem justa causa:

**Tabela 3 - Cálculo das Verbas rescisórias**

Verba rescisória	Cálculo	Valor (R\$)
Saldo de Salário (17 dias)	$2.500,00 \div 30 \times 17$	1.416,67
Aviso prévio indenizado (36 dias)	$2.500,00 \div 30 \times 36$	3.000,00
Férias proporcionais (7/12)	$2.500,00 \div 12 \times 7$	1.458,33
Férias proporcionais (1/3)	$1.604,17 \div 3$	486,11
Férias vencidas (05/06/24 a 04/06/25)	12 meses	2.500,00
Adicional proporcional (1/3)	$2.500,00 \div 3$	833,33
13º proporcional (17 dias)	$2.500,00 \div 30 \times 17 \div 12$	208,33
FGTS	8% sobre saldo + aviso + 13º	370,00
Multa FGTS 40%	40% sobre FGTS acumulado	2.686,67
<b>Total Bruto de verbas rescisórias</b>		<b>12.959,44</b>

Fonte: Elaborado pelos autores (2026)

Na rescisão sem justa causa, além do impacto financeiro imediato nas obrigações trabalhistas, é necessário apurar o total de FGTS acumulado durante o contrato, incluindo os depósitos mensais e os valores incidentes sobre o 13º salário. Esse montante servirá de base para o cálculo da multa rescisória de 40%, conforme determina a legislação vigente. A seguir, apresenta-se a composição detalhada desses valores.

**Tabela 4 - Composição e histórico do FGTS acumulado**

Período / Verba	Cálculo	Valor (R\$)
FGTS mensal – 2023 (7 meses)	$2.500,00 \times 8\% \times 7$	1.400,00
FGTS sobre 13º proporcional –	$1.400,00 \times 8\%$	116,67

<b>2023</b>		
FGTS mensal – 2024 (12 meses)	$2.500,00 \times 8\% \times 12$	2.400,00
FGTS sobre 13º integral – 2024	$2.500,00 \times 8\%$	200,00
FGTS mensal – 2025 (12 meses)	$2.500,00 \times 8\% \times 12$	2.600,00
FGTS sobre 13º integral – 2025	$2.500,00 \times 8\%$	200,00
<b>Total do FGTS depositado</b>		<b>6.716,67</b>

Fonte: Elaborado pelos autores (2026)

Após a apuração das verbas rescisórias e da multa de FGTS, procedeu-se ao reconhecimento contábil das despesas e obrigações correspondentes. Os lançamentos a seguir evidenciam o impacto no resultado e no passivo da entidade.

**Tabela 5 - Reconhecimento das verbas rescisórias e da multa do FGTS**

<b>Conta Contábil</b>	<b>Débito (R\$)</b>	<b>Crédito (R\$)</b>
Despesa com Rescisão	9.902,78	-
Despesa com Multa de FGTS	2.686,67	-
Rescisões a Pagar	-	9.902,78
FGTS a Recolher	-	2.686,67

Fonte: Elaborado pelos autores (2026)

As Tabelas 5 mostram que a demissão sem justa causa **reduz o lucro** da empresa e aumenta as suas dívidas de curto prazo. Esse impacto prejudica o caixa porque o pagamento precisa ser feito rápido. Para diminuir esse custo alto, a Reforma Trabalhista criou o Distrato (acordo comum), que será mostrado na próxima seção.

### Simulação 3 – Distrato

**Quadro 7 - Dados do colaborador para simulação rescisória**

<b>Dados do Colaborador</b>	<b>Informações</b>
Colaborador	Funcionário C
Cargo	Analista Contábil
Tempo de Empresa	4 anos e 6 meses
Salário base	4.200,00
Modalidade	Distrato
Admissão	01/07/2021
Demissão	15/01/2026

Fonte: Elaborado pelos autores (2026)

De acordo com as informações acima, realizou-se uma simulação das verbas rescisórias referente ao Distrato.

**Tabela 6 - Cálculo das Verbas rescisórias**

<b>Verba rescisória</b>	<b>Cálculo</b>	<b>Valor (R\$)</b>
Saldo de Salário (15 dias)	$4.200,00 \div 30 \times 15$	2.100,00
Aviso prévio indenizado (50%)	$4.200 \times 70\% = 2.940$	2.940,00
Férias vencidas (30 dias)	$4.200,00 \times 1$	4.200,00
Férias vencidas proporcionais (1/3)	$4.200,00 \div 3$	1.400,00
Férias proporcional (6/12)	$4.200,00 \times 6/12$	2.100,00
Adicional de férias vencidas (1/3)	$2.100,00 \div 3$	700,00
13º proporcional (1/12)	$4.200,00 \times 1/12$	350,00
Multa FGTS (20%)	Base FGTS $\times$ 20%	3.628,80
<b>Total Bruto de verbas rescisórias</b>		<b>17.418,80</b>

Fonte: Elaborado pelos autores (2026)

Na rescisão por comum acordo, o impacto financeiro para a empresa é reduzido em comparação à dispensa sem justa causa, especialmente devido ao pagamento pela metade do aviso prévio indenizado e da multa do FGTS de 20%, conforme previsto no art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho. Após a apuração das verbas devidas, procede-se ao reconhecimento contábil das despesas e obrigações correspondentes.

**Tabela 7 - Reconhecimento das verbas rescisórias**

<b>Conta Contábil</b>	<b>Débito (R\$)</b>	<b>Crédito (R\$)</b>
Despesa com Rescisão	13.790,00	-
Despesa com Multa de FGTS	3.628,80	-
Rescisões a Pagar	-	13.790,00
FGTS a Recolher	-	3.628,80

Fonte: Elaborado pelos autores (2026)

Esse modelo de acordo reduz o prejuízo da empresa em comparação com a demissão sem justa causa, pois os valores do aviso-prévio e da multa do FGTS caem pela

metade. Na próxima seção, será analisada a dispensa por justa causa, onde os direitos do trabalhador sofrem uma redução ainda maior devido à falta grave cometida.

#### **Simulação 4 - Demissão com justa causa**

**Quadro 8 - Dados do colaborador para simulação rescisória**

<b>Dados do Colaborador</b>	<b>Informações</b>
<b>Colaborador</b>	Funcionário D
<b>Cargo</b>	Supervisor Operacional
<b>Tempo de Empresa</b>	7 anos
<b>Salário base</b>	3.000,00
<b>Modalidade</b>	Rescisão com justa causa
<b>Admissão</b>	20/03/2019
<b>Demissão</b>	20/ 03/ 2026

Fonte: Elaborado pelos autores (2026)

De acordo com as informações acima, realizou-se uma simulação das verbas rescisórias referente a rescisão com justa causa.

Tabela 8 - Cálculo das Verbas rescisórias

Verba rescisória	Cálculo	Valor (R\$)
Saldo de Salário (20 dias)	$3.000,00 \div 30 \times 20$	2.000,00
Férias Vencidas (período completo)	$3.000 \times 1,83$	5.500,00
½ das férias	$5.500,00 \div 3$	1.833,33
<b>Total Bruto de verbas rescisórias</b>		<b>9.333,33</b>

Fonte: Elaborado pelos autores (2026)

Na rescisão de justa causa os direitos dos empregados têm uma redução significativa em razão da falta grave cometida, conforme o art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho. Nesse tipo de encerramento contratual o empregado não possui direito a aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais, multa rescisória do FGTS e saque do fundo de garantia. Contabilmente, o reconhecimento dessas obrigações gera impacto reduzido no passivo circulante da entidade quando comparado às demais modalidades de rescisão contratual.

Tabela 9 – Lançamento Contábil

Conta Contábil	Débito (R\$)	Crédito (R\$)
<b>Reconhecimento da Obrigação</b>		
Despesa com Rescisão	9.333,33	-
Rescisão a Pagar	-	9.333,33
<b>Pagamento da obrigação</b>		
Rescisões a Pagar	9.333,33	-
Caixa	-	9.333,33

Fonte: Elaborado pelos autores (2026)

O lançamento acima demonstra, inicialmente, o reconhecimento contábil das verbas rescisórias decorrentes da demissão por justa causa, com o respectivo registro da obrigação no passivo circulante. Em seguida, evidencia-se a liquidação dessa obrigação mediante pagamento ao ex-colaborador, ocasionando a saída de recursos financeiros do caixa da entidade.

Esse lançamento zera a dívida da empresa com o ex-colaborador e conclui o processo da demissão por justa causa. Na próxima seção, será analisada a última

simulação do trabalho, que trata da demissão sem justa causa de um cargo gerencial com longo tempo de empresa.

### Simulação 5 - Dispensa sem justa causa

**Quadro 9- Dados do colaborador para simulação rescisória**

Dados do Colaborador	Informações
Colaborador	Funcionário E
Cargo	Gerente Administrativo
Tempo de Empresa	12 anos
Salário base	4.000,00
Modalidade	Rescisão sem justa causa
Admissão	20/03/2014
Demissão	20/03/2026

Fonte: Elaborado pelos autores (2026)

De acordo com as informações acima, realizou-se uma simulação das verbas rescisórias referente a rescisão sem justa causa.

**Tabela 10 - Cálculo das Verbas rescisórias**

Verba rescisória	Cálculo	Valor (R\$)
Saldo de Salário (20 dias)	$4.000,00 \div 30 \times 20$	2.666,67
Aviso Prévio Indenizado (63 dias)	$4.000,00 \div 30 \times 63$	8.400,00
Férias Vencidas (1 período)	$4.000,00 \times 1$	8.000,00
1/3 Férias Vencidas	$8.000 \div 3$	2.666,67
Férias Proporcionalis	—	0,00
1/3 Férias Proporcionalis	—	0,00
13º Proporcional (3/12)	$4.000,00 \times 3/12$	2.000,00
Multa FGTS 40%	$45.760 \times 40\%$	18.304,00
<b>Total Bruto de verbas rescisórias</b>		<b>42.037,33</b>

Fonte: Elaborado pelos autores (2026)

Depois de calcular todos os valores, a empresa faz o primeiro registro contábil para lançar a despesa e a dívida com as verbas normais do funcionário:

**Tabela 11 - Lançamento contábil**

Conta Contábil	Débito (R\$)	Crédito (R\$)
Despesa com rescisão	23.733,33	-
Despesa com Multa de FGTS	18.304,00	-
Rescisões a Pagar	-	23.733,33
Obrigações Trab. a Pagar	-	18.304,00

Fonte: Elaborado pelos autores (2026)

O lançamento acima evidencia o reconhecimento simultâneo das verbas e rescisões e da multa do FGTS e, conclui o registro das despesas e das dívidas da última simulação prática do trabalho.

### 3.2 Impactos nas demonstrações financeiras e indicadores.

A presente análise demonstra os impactos econômicos e financeiros decorrentes do reconhecimento das despesas com rescisões trabalhistas na estrutura patrimonial e no desempenho da empresa estudada.

A seguir os Balanços antes e depois das rescisões:

**Tabela 12 - Balanço Patrimonial Antes das Rescisões**

Ativo		Passivo	
Ativo Circulante		Passivo Circulante	
Caixa	710.000,00	Fornecedores	90.000,00
banco	180.000,00	Contas a pagar	5.000,00
Clientes	50.000,00		
Estoque	110.000,00		
<b>TOTAL AC</b>	<b>1.050.000,00</b>	<b>TOTAL PC</b>	<b>95.000,00</b>
Ativo não circulante		Passivo não circulante	
Investimento		Empréstimos bancário	20.000,00
		Juros sobre empréstimo	1.500,00
		<b>TOTAL PNC</b>	<b>21.500,00</b>
		Patrimônio Líquido	
Imobilizado			
Veiculos	90.000,00	Capital Social	1.000.000,00
Moveis e Utensílios	40.000,00	Resultado do Exercício	106.500,00



**PROVENTO DOS EMPREGADOS: UMA ANÁLISE CONTÁBIL DAS RESCISÕES CONTRATUAIS E SEUS IMPACTOS NAS DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS**

Dias *et. al.*

<b>Equipamentos</b>	50.000,00		
<b>(-) Depreciação</b>	7.000,00		
		<b>TOTAL PL</b>	1.106.500,00
<b>Intangível</b>			
<b>TOTAL ANC</b>	173.000,00		
<b>TOTAL</b>	1.223.000,00	<b>TOTAL PASSIVO + PL</b>	1.223.000,00

Fonte: Elaborado pelos autores (2026)

O reconhecimento da obrigação “rescisões a pagar”, faz com que aumente as despesas, observando o surgimento da obrigação, sem reconhecimento de pagamento no caixa.

**Tabela 13 - Balanço Patrimonial Depois das Rescisões**

Ativo		Passivo	
<b>Ativo Circulante</b>		<b>Passivo Circulante</b>	
Caixa	710.000,00	Fornecedores	90.000,00
Banco	180.000,00	Contas a pagar	5.000,00
Clientes	50.000,00	Rescisões a pagar	82.001,58
Estoque	110.000,00		
<b>TOTAL AC</b>	<b>1.050.000,00</b>	<b>TOTAL PC</b>	<b>177.001,58</b>
<b>Ativo não circulante</b>		<b>Passivo não circulante</b>	
Investimento		Empréstimos bancário	20.000,00
		Juros sobre empréstimo	1.500,00
		<b>TOTAL PNC</b>	<b>21.500,00</b>
		<b>Patrimônio Líquido</b>	
<b>Imobilizado</b>			
Veículos	90.000,00	Capital Social	1.000.000,00
Moveis e Utensílios	40.000,00	Resultado do Exercício	24.498,42
Equipamentos	50.000,00		
<b>(-) Depreciação</b>	<b>7.000,00</b>		
		<b>TOTAL PL</b>	<b>1.024.498,42</b>
<b>Intangível</b>			
<b>TOTAL ANC</b>	<b>173.000,00</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>1.223.000,00</b>	<b>TOTAL</b>	<b>1.223.000,00</b>



Fonte: Elaborado pelos autores (2026)

Posteriormente, com a efetiva quitação dessas obrigações, ocorre a redução das disponibilidades financeiras da empresa, com uma redução da conta caixa para o valor de R\$ 627.998,41, optou-se por não apresentar um novo Balanço Patrimonial após a liquidação dos valores, considerando que o principal objetivo da análise consiste em evidenciar os impactos econômicos das rescisões no resultado da entidade.

O reconhecimento da obrigação faz com aumente as despesas na DRE, aumenta o passivo circulante, reduzido o lucro líquido e reduz o patrimônio líquido.

**Tabela 14 – Demonstração do Resultado do Exercício (DRE)**

Demonstração do Resultado do Exercício – DRE
Receita Bruta de Vendas
= 250.000,00
(-) Deduções da Receita
= 0,00
Receita Líquida
= 250.000,00
(-) CMV – Custo de Mercadoria Vendida
= 70.000,00
Lucro Bruto
= 180.000,00
Despesa Operacional
= 0,00
Despesa Salário
= 60.000,00
Despesa com Rescisão
= 82.001,58
Despesa Comercial
= 5.000,00
Depreciação
= 7.000,00
Despesa com Juros
= 1.500,00
Lucro Líquido
= 24.498,42



**Fonte: Elaborado pelos autores (2026)**

Conforme evidenciado no Balanço Patrimonial (BP) e na Demonstração do Resultado do Exercício (DRE), as verbas rescisórias serão reconhecidas pelo regime de competência, o que ocasiona o aumento das obrigações da entidade e, conseqüentemente, a redução do lucro líquido. Como apresentado anteriormente, o valor aproximado reconhecido referente às rescisões corresponde a R\$ 82.001,58.

Analisando pela ótica dos Indicadores Financeiros pode-se entender a capacidade da empresa de arcar com o compromisso proposto.

Como citado no tópico 2.6 que trata dos **Impactos nos Indicadores Financeiros** a análise da perspectiva da ótica dos Indicadores Financeiros é possível analisar a capacidade da empresa de arcar com o compromisso proposto. sobre a liquidez corrente busca demonstrar o reflexo da empresa em honrar suas obrigações a curto prazo utilizando apenas seus ativos circulantes.

Antes das rescisões contratuais, a empresa apresentava capacidade em honrar suas obrigações a curto prazo utilizando apenas seus ativos circulantes, ou seja, ela tinha uma elevada capacidade de honrar com seus compromissos:

$$LC = \frac{1.050.000,00}{95.000,00} = 11,05$$

Após o reconhecimento das verbas rescisões, essa capacidade deixa de ser tão alta, é uma redução significativa, mas que mantém uma situação confortável a curto prazo, levando em consideração que a empresa não venha a tomar nenhuma outra situação relevante que venha após modificar o passivo da empresa.

$$LC = \frac{1.050.000,00}{177.001,58} = 5,93$$

O aumento do passivo circulante com a chegada da “Rescisões a Pagar”, elevou as obrigações exigíveis no curto prazo. Embora muitas vezes o desligamento seja utilizado como estratégia para redução de custo, pode gerar efeitos desnecessários no curto prazo.



Através da análise da margem líquida é possível representar a capacidade da empresa de transformar sua receita em lucro efetivo após o reconhecimento de todos os custos, despesas operacionais, financeiras, tributárias e obrigações trabalhistas, no caso, focando nas obrigações trabalhistas.

Antes das rescisões:

$$ML = \frac{106.500,00 \times 100}{250.000,00} = 42,60\%$$

Depois das rescisões:

$$ML = \frac{24.498,42 \times 100}{250.000,00} = 9,80\%$$

A margem líquida da empresa, caso ele venha a fazer o reconhecimento das despesas com rescisões, vai sair de 42,60% para apenas 9,80%. A queda da receita faz com que grande parte do resultado operacional da entidade sofra redução, uma vez que o lucro ficou comprometido para pagamento das verbas. Então mesmo que sob a ótica gerencial, a decisão se tome por decisão de reduzir despesas futuras com folhas salariais, é necessário entender que uma margem líquida reduzida limita a capacidade da empresa de suportar novas obrigações financeiras e realizar outras movimentações, para não comprometer o fluxo de caixa.

Para demonstração do grau de endividamento, analisando a dependência que a empresa apresentou em relação a capitais de terceiros para financiar suas operações e manter sua estrutura patrimonial, como os cálculos já demonstram que a empresa apresentava baixo nível de endividamento, apresentava situação estável e menor obrigações exigíveis. O aspecto relevante no cenário é que a empresa do estudo vai apresentar o grau de endividamento maior não em razão de expansão ou investimentos, mas sim devido reconhecimento de obrigações trabalhistas.

Antes das rescisões:

$$E = \frac{116.500,00 \times 100}{1.223.000,00} = 9,53\%$$

Após as rescisões:

$$E = \frac{198.501,58 \times 100}{1.223.000,00} = 16,23\%$$



1.223.000,00

O grau de endividamento da empresa aumentou de 9,53% para 16,23% após o reconhecimento das verbas rescisórias, então esse comportamento demonstra que a empresa irá depender mais de capital de giro de terceiros para sustentar sua estrutura patrimonial. As rescisões coletivas exigem planejamento rigoroso, pois o aumento do passivo pode comprometer a capacidade da entidade em vários outros aspectos que são essenciais para manutenção de suas atividades.

Além dos impactos evidenciados pelos indicadores financeiros, a empresa Alfa poderá estar sujeita ao surgimento de passivos contingentes decorrentes de eventuais reclamações trabalhistas ajuizadas pelos empregados desligados. Conforme estabelece o CPC 25 – Provisões, Passivos Contingentes e Ativos Contingentes uma obrigação deve ser reconhecida contabilmente como provisão quando houver uma obrigação presente resultante de evento passado, for provável a saída de recursos econômicos e o valor puder ser estimado com confiabilidade. Entretanto, quando a obrigação possuir apenas caráter possível ou não puder ser mensurada de forma confiável, deverá ser divulgada como passivo contingente em notas explicativas. Nesse contexto, eventuais litígios trabalhistas relacionados às rescisões poderão gerar desembolsos adicionais para a entidade, aumentando seu nível de endividamento e reduzindo ainda mais sua liquidez e rentabilidade. Dessa forma, a administração deve considerar não apenas os valores rescisórios já reconhecidos, mas também os riscos contingenciais associados aos desligamentos, reforçando a importância do planejamento financeiro e da adequada avaliação dos riscos trabalhistas.

#### **4 CONCLUSÃO**

A presente pesquisa demonstrou que as rescisões trabalhistas exercem impactos relevantes para as demonstrações contábeis e os indicadores financeiros das empresas, quando não há reconhecimento adequado das obrigações trabalhistas, elas podem vir a sofrer distorções na contabilidade. Por meio da análise entre legislação trabalhista, pronunciamentos contábeis e as simulações, é possível evidenciar os efeitos das verbas



rescisórias e como elas afetam a estrutura patrimonial e capacidade financeira da entidade.

Os resultados obtidos a partir da simulação realizada na Alfa Comércio de Alimentos Ltda. evidenciaram um impacto total de R\$ 82.001,58, gerando uma redução expressiva no lucro líquido após o reconhecimento das despesas rescisórias. Esse cenário provocou o recuo de indicadores como a margem líquida, que caiu de 42,60% para 9,80%, e a liquidez corrente, que reduziu de 11,05 para 5,93, além de causar elevação no grau de endividamento que subiu de 9,53% para 16,23%. Como apresentado, os desligamentos de empregados, principalmente no cenário sem justa causa, podem comprometer o equilíbrio financeiro da empresa quando não há planejamento prévio ou provisão adequada para cobertura dessas obrigações.

Para contabilidade, verificou-se a importância da aplicação correta do CPC 33 (R1), relacionado aos benefícios a empregados, e do CPC 25, referente às provisões e passivos contingentes, garantindo que as obrigações trabalhistas sejam reconhecidas no período de competência e refletidas adequadamente no passivo da entidade. A observância desses pronunciamentos fortalece a qualidade da informação contábil, contribuindo para demonstrações financeiras mais transparentes, confiáveis e alinhadas à realidade econômica da empresa.

Além disso, o estudo permitiu compreender que a contabilização inadequada das verbas rescisórias pode gerar distorções relevantes nas demonstrações financeiras, influenciando negativamente a análise de investidores, credores, instituições financeiras e demais usuários da informação contábil. Dessa forma, a correta evidência dos passivos trabalhistas mostra-se essencial para a tomada de decisões estratégicas e para a manutenção da governança corporativa.

Sob a perspectiva acadêmica, a pesquisa contribui ao apresentar uma abordagem prática e integrada entre teoria contábil e legislação trabalhista, utilizando exemplos simulados de lançamentos, Balanço Patrimonial, Demonstração do Resultado do Exercício e análise de indicadores financeiros. O estudo também oferece um modelo aplicável para futuras pesquisas relacionadas à mensuração de impactos trabalhistas nas organizações.

Por fim, conclui-se que as rescisões trabalhistas devem ser tratadas não apenas como eventos operacionais do setor de recursos humanos, mas como fatos contábeis



relevantes, capazes de alterar substancialmente a situação patrimonial e financeira das entidades. Portanto, recomenda-se que as empresas adotem políticas preventivas de provisão, planejamento financeiro e controle contábil das obrigações trabalhistas, assegurando maior segurança econômica, conformidade legal e transparência nas demonstrações financeiras.

## **5 REFERÊNCIAS**

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 28 maio 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 2 mai. 1943.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 28 maio 2026.

COMITÊ DE PRONUNCIAMENTOS CONTÁBEIS (CPC). **Pronunciamento Técnico CPC 25: Provisões, passivos contingentes e ativos contingentes**. Brasília, DF: CPC, 2019. Disponível em: <http://www.cpc.org.br>. Acesso em: 29 maio 2026.

COMITÊ DE PRONUNCIAMENTOS CONTÁBEIS (CPC). **Pronunciamento Técnico CPC 33 (R1): Benefícios a empregados**. Brasília, DF: CPC, 2012. Correlação às Normas Internacionais de Contabilidade – IAS 19. Disponível em: <http://www.cpc.org.br>. Acesso em: 29 maio 2026.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

IUDÍCIBUS, Sérgio de; MARTINS, Eliseu; GELBCKE, Ernesto Rubens; SANTOS, Ariovaldo dos. Manual de contabilidade societária: aplicável às sociedades por ações e demais sociedades. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2017.



**PROVENTO DOS EMPREGADOS: UMA ANÁLISE CONTÁBIL DAS RESCISÕES CONTRATUAIS E SEUS IMPACTOS NAS DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS**

Dias *et. al.*

JUSBRAZIL. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT comentada. [S. l.]: Jusbrasil, 2013.

Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/>. Acesso em: 28 ago. 2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 42. ed. São Paulo: Atlas, 2022.