

## ORÇAMENTO EMPRESARIAL DO DEPARTAMENTO PESSOAL E RECURSOS HUMANOS

Silmara Severino de Souza<sup>1</sup>

Mayara Abadia Delfino dos Anjos<sup>2</sup>

**RESUMO:** Este trabalho apresenta o orçamento empresarial com destaque na área de departamento pessoal, mostrando e explicando os gastos que a empresa tem além daqueles que são expostos todo mês na folha de pagamento. O objetivo deste trabalho é fornecer informações para toda pessoa que tenha, ou queira ter uma empresa que necessita de Recursos Humanos. As informações contidas possibilitam uma boa visão sobre cada período do contrato de um funcionário, com todos os seus direitos e deveres relacionados ao empregador. Foram feitas pesquisas em livros e sites especializados e atualizados sobre o orçamento empresarial e orçamento de recursos humanos. Os resultados encontrados são muito relevantes, pelo fato de que muitos dos gastos, diversas vezes passam despercebidos pelo próprio empresário, por serem distintos e visto de maneiras diferentes em algumas situações, que pode acabar acumulando de pouco em pouco gastos que não haviam sido planejados, assim não evoluindo sua empresa e obtendo pouca continuidade. Seguindo esse trabalho, tem plenamente o conhecimento necessário para que a empresa cumpra corretamente suas obrigações relacionadas aos trabalhadores, evoluindo e prosperando com um melhor orçamento dos gastos em Recursos Humanos, e planejando cada passo a cada contrato de trabalho.

**Palavras-chave:** Orçamento; Planejamento; Análises de Gastos.

**ABSTRACT:** This work presents the business budget with emphasis in the personal department area, showing and explaining the expenses that the company has besides those that are exposed every month in the payroll. The purpose of this paper is to provide information for every person who has, or wants to have a company that needs Human Resources, to the information it provides, gives a good overview of each period of an employee's contract, with all of his rights and duties related to the employer. Research was done on specialized and up-to-date books and websites on the business budget and Human Resources budget. The results found are very relevant, because many of the expenses are often overlooked by the entrepreneur himself, because they are different and seen in different ways in some situations, which could end up accumulating, little by little, expenses that were not planned, not evolving your company and getting little continuity. Following this job you have the full knowledge necessary for the company to properly fulfill its obligations related to the employees, evolving and thriving with a better budget of the expenses in Human Resources, and planning each step to each contract of work.

**Key words:** Budget; Planning; Spending Analysis.

---

<sup>1</sup> Graduanda em Ciências Contábeis pela Fundação Carmelitana Mário Palmério – FUCAMP. E-mail: silmarasouza781@gmail.com

<sup>2</sup> Professor orientador Mestre em Tecnologias, Comunicação e Educação pela UFU. Professora orientadora desse trabalho. E-mail: mayaradelfino@hotmail.com

## 1. INTRODUÇÃO

Este trabalho ressalta a importância do processo de planejamento financeiro para a vida das empresas, diante de um cenário econômico abalado por inúmeras crises que levam a economia a sofrer uma série de variações. Diante desta realidade o processo de planejamento financeiro tem sido um fator chave para o sucesso empresarial contribuindo, significativamente, para que o planejamento estratégico obtenha êxito. Baseado nisto foi realizado um estudo entre os principais autores da administração financeira empresarial, mais precisamente as principais etapas do processo de planejamento financeiro. O processo de planejamento financeiro apresenta-se como uma ferramenta importante para a estratégia empresarial e para a administração financeira, de modo a dar o aval para política de crescimento e outorgar sustentação financeira de suas atividades sem colocar em risco as finanças empresariais, contribuindo para a continuidade da organização. O orçamento empresarial é indispensável em qualquer empresa pelo fato de todas necessitarem de um controle de gastos e ganhos bem elaborados, planejando e estimando objetivos, acompanhando os resultados e tomando ações corretivas ou preventivas quando necessário.

Ao tratar do tema orçamento, a literatura contábil, através de autores estrangeiros como Welsch (1978 e 1983), Atkinson et al. (2000), Maher (2001), Jambavo (2002), Hansen e Mowen (2003), Horngren Sundem e Stratton (2004), entre outros, apresenta, como exemplos, situações evidenciadas em estudos e pesquisas realizadas nas empresas estabelecidas em seus países, com amplo destaque para casos de empresas norte-americanas e europeias. Por outro lado, segundo os autores Walter (1980) Tung (1983), Schubert (1985), Moreira (1989), Sobanski (1994), Lunkes (2003), Fernandes (2005), Sá e Moraes, (2005) e Frezatti (2006), é escassa a literatura brasileira sobre o orçamento empresarial, em função de que os livros utilizados nas universidades para o ensino do processo orçamentário, desde o início da década de 1960 e ainda hoje, em sua maioria são textos estrangeiros.

O orçamento pode incluir toda organização e também somente departamentos, por exemplo, o departamento pessoal. Nesse caso temos o que é chamado de orçamento de RH. O orçamento de RH, também conhecido como Orçamento de Recursos Humanos, Orçamento de Mão de Obra ou ainda como Orçamento de Gastos com Pessoal, consiste na projeção dos desembolsos que a empresa terá relacionados a seus funcionários.

Dessa forma, o tema dessa pesquisa exhibe quais os verdadeiros custos de um empregado ao empregador. Com o objetivo de divulgar e desenvolver o orçamento

empresarial em micro e pequenas empresas, explicando o custo real de um colaborador. Todos sabem dos tributos incidentes na folha de pagamento, porém não são apenas esses gastos que uma empresa tem com um colaborador, como por exemplo vale transporte, FGTS, hora extra, adicionais de insalubridade, de periculosidade, auxílio creche, atestados médicos, décimo terceiro, férias, aviso prévio, custo de um acidente de trabalho; quando falamos de modo geral.

A justificativa dessa pesquisa é demonstrar os custos de um empregado gerados ao empregador, não relacionando apenas os tributos, mas todos os custos definidos em lei, gerados ao empregador.

As contribuições esperadas são proporcionar principalmente ao pequeno empresário uma ferramenta onde ele possa ter conhecimento e ciência do real custo de um empregado para sua empresa, evitando "surpresas", além de ter maior controle sobre seu orçamento empresarial e, conseqüentemente, Orçamento de RH.

Os aspectos metodológicos serão pesquisa bibliográfica e levantamento de dados em livros, sites especializados e em instituições ligadas ao trabalhador.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

Ao fazer pesquisas, nos deparamos com pensamentos interessantes sobre o orçamento empresarial no website [webartigos.com](http://webartigos.com). É muito bem observado que a simples necessidade de orçar é bastante antiga pelo fato de o homem pensante no início dos tempos já precisar fazer algumas previsões para estocar comida para o inverno, desde então, desenvolveu-se as primeiras práticas orçamentárias. A palavra orçamento deve-se aos antigos romanos que coletavam impostos e também foi utilizada para as bolsas de tesouraria e os funcionários que a usavam. Na França, o termo era conhecido como *bougue* ou *bogutte* e vem do latim, entre 1400 e 1450 o termo *bouguett* tornou-se parte do vocabulário inglês. A história do orçamento empresarial teve sua origem na administração pública e foi utilizado como instrumento de planejamento e controle das operações empresariais na *Du Pont* nos Estados Unidos em 1919 sendo que, entre os anos de 1950 e 1960, ele ganhou relevância no uso pelas grandes empresas. O orçamento é muito importante, isso porque para que haja desenvolvimento é preciso ter analisado a quantidade de recursos (materiais, horas trabalhadas ou recursos financeiros), capazes de conduzir a empresa aos seus objetivos (PADOVEZE, 2004). Desse modo, orçamento deve conter alguns propósitos gerais como:

- Orçamento como sistema de autorização: o orçamento aprovado é um meio de autorização de recursos para todos os setores da empresa;
- Um meio para projeções e planejamento: as peças orçamentárias serão utilizadas para os processos de projeções e planejamento permitindo estudos para períodos posteriores.
- Um canal de comunicação e coordenação: é um instrumento para comunicar e coordenar os objetivos corporativos e setoriais;
- Um instrumento de motivação: ele permite um grau de liberdade de atuação dentro das linhas aprovadas;
- Um instrumento para avaliação e controle: avalia o desempenho dos gestores e controla os objetivos corporativos e setoriais.
- Uma fonte para a tomada de decisão: por conter os dados previstos e esperados é uma ferramenta fundamental para a tomada de decisões sobre os eventos econômicos diários de responsabilidade dos gestores operacionais.

Oliveira in Catelli (2001) chama a atenção para o fato de que, alguns escritores não distinguem o planejamento do controle, uma vez que entendem que a gestão é um grande processo de controle sobre os rumos de uma organização. Esta íntima relação é reforçada pela afirmação de Frezatti (2000) de que se o planejamento é inadequado, o controle é inócuo. Para Ackoff (1984) planejar significa decidir antecipadamente. A ideia de decisão antecipada proposta por este autor também é a essência do conceito de planejamento apontada por Welsch, Hilton e Gordon (1988) e corroborada por Sanvicente e Santos (2000), através do uso das expressões “desenvolvimento de objetivos organizacionais e a seleção de um futuro plano de ações para atendê-los” e “estabelecimento com antecedência das ações a serem executadas”, citadas respectivamente. A intenção do planejamento dentro de uma organização é buscar racionalmente o melhor caminho para se chegar ao lugar esperado. Nas palavras de Herckert (2000):

Para planejar é preciso partir da renda que se tem, e estabelecer as prioridades em seu orçamento. Alguns passos devem ser seguidos: Liquide suas dívidas, comece a poupar, monte uma reserva financeira, planeje o futuro, quitar seu financiamento imobiliário, pense na família, continue poupando e aproveite a vida. (HERCKERT, 2000, PÁG. 75)

Gitman (1997) fala que o planejamento financeiro é um aspecto importante para o funcionamento e sustentação da empresa, pois fornece roteiros para dirigir, coordenar e

controlar suas ações na consecução de seus objetivos. Para Telo (web 2004): “O planejamento financeiro estabelece o modo pelo qual os objetivos financeiros podem ser alcançados.” Se analisarmos ambas as ideias, concluímos que um plano financeiro é, portanto, nada mais do que uma declaração do que deve ser feito no futuro em relação às finanças. Halloran (1994, p. 22), resume: “embora as projeções financeiras sejam apenas uma estimativa, elas tornam-se mais concretas à medida que você colhe um número maior de informações.”. A estratégia não é apenas estipular metas, e sim as reais ações a serem realizadas para objetivar as citadas metas, na intenção de enxergar e chegar ao que os outros não veem e onde os outros não conseguem chegar. De acordo com Luciano Salamacha, (web, 2009):

Quando o assunto é estratégia, os resultados que se deseja ter no futuro começam a ser construídos com atitudes concretas no presente. Lembre-se: se a competência da sua empresa é uma arma poderosa, o planejamento estratégico é a mira que racionaliza os recursos e potencializa o resultado. (SALAMACHA, 2009)

Dentro do orçamento empresarial, essa pesquisa segue destacando a questão Orçamentária de Recursos Humanos, de acordo com pesquisas no site Guia Empreendedor, os gastos com os colaboradores são de acordo com o porte da empresa e o valor da remuneração estipulado para a vaga. Para a contabilidade da empresa, os encargos que entram no holerite dos funcionários são muito importantes, visto que podem somar até 3 vezes o salário que é pago ao funcionário. A legislação brasileira, na intenção de sempre ter maior proteção ao trabalhador, pode aumentar o valor da contratação. Contando, principalmente, com os custos: 13º salário, férias (1/3 constitucional), transporte ou ajuda de custo, benefícios como plano de saúde, seguro de vida, faltas ou afastamentos por motivos de força maior, horas extras, contribuição previdenciária, ajustes salariais de acordo com atualização anual, possíveis alterações ou quebras de contrato, auxílio creche, adicional de periculosidade, adicional de insalubridade, etc. O custo com qualificação é complicado porque pode haver prejuízos ou lucros, se o funcionário permanecer na empresa por um bom tempo e trabalhar efetivamente os conhecimentos adquiridos em cursos de capacitação, esse é um gasto vantajoso, mas se não for assim, pode ser um prejuízo, até porque a pessoa pode sair e levar para a concorrência o know-how que você ofereceu. Em caso de rescisão, os custos podem subir de acordo com o tempo em que o trabalhador está na empresa. Antes de simplesmente demiti-lo, é necessário pensar no: aviso prévio, que gera mais 1/12 de férias e 1/12 do 13º; pagamento do 13º proporcional; terço constitucional de férias relativo ao período proporcional; salário relativo aos dias em que o funcionário trabalhou e multa sobre o fundo de garantia. E há ainda, que se pensar em eventuais processos trabalhistas que podem intervir. Por isso, ter sempre uma boa

conduta com os funcionários é essencial para garantir uma relação transparente, que não cause prejuízos no futuro. Calcular certo o custo de um funcionário é indispensável para impedir que a sua empresa tenha problemas com a Justiça do Trabalho. O governo tem aumentado a rigidez na fiscalização dos tributos, sendo assim, é possível afirmar que ter uma empresa legalizada é muito mais barato do que sonegar impostos. No website [epocanegocios.globo.com](http://epocanegocios.globo.com) encontra-se detalhadamente sobre alguns benefícios mais conhecidos da CLT:

- O FGTS é uma "poupança indisponível" do trabalhador. Todo mês, a empresa deposita 8% do salário.
- O aviso prévio, conta para o cálculo proporcional de férias e 13º salário, e caso o funcionário seja demitido sem justa causa, a empresa pode solicitar que ele trabalhe pelos próximos 30 dias ou optar por fazer o pagamento referente ao período. O repouso semanal remunerado é o direito a uma folga remunerada na semana, normalmente esse dia é o domingo, mas não é uma regra. A folga pode ser tirada em qualquer dia da semana, desde que obedeça a um período de 24 horas, não pode ser dividido em diferentes dias, a cada 7 dias.
- O vale-transporte deve ser pago no início de cada mês para que o funcionário possa ir e voltar ao trabalho com o transporte coletivo, seu valor pode ser descontado do salário, isso apenas se não exceder 6% do total. A empresa deve arcar com os valores acima desse limite, e o empregado também pode optar por não receber este benefício.
- Nas faltas justificadas, o trabalhador tem o direito de ser dispensado do trabalho, sem deixar de ser remunerado, no caso de falecimento de algum familiar tem um dia, ou de uma pessoa que dependa economicamente do funcionário o que lhe dá o direito de dispensa do trabalho por até dois dias. No caso de casamento, o funcionário tem até 3 dias de afastamento sem desconto salarial; e quem faz serviço militar tem direito a ficar fora do trabalho o tempo que for necessário. Se o funcionário precisar se afastar por motivos de saúde, a empresa vai pagar seu salário até 15 dias.
- O pagamento do 13º salário, equivale a um salário a mais na conta do funcionário e todos os trabalhadores têm direito ao benefício, independentemente de quanto tempo estejam empregados.

- Com um ano na empresa, o funcionário tem direito a 30 dias de descanso anuais, esse é o pagamento de férias, a remuneração é superior a um salário do funcionário e ela é acrescida por lei de 1/3 do salário.
- Os funcionários só podem fazer 8 horas diárias de trabalho chegando a 44 horas semanais. E em alguns casos, esse limite pode ser excedido com horas extras, e pela CLT, o trabalhador só pode fazer 2 horas extras diárias, com pagamento de 50% a mais sobre esse período.
- Os funcionários que têm jornada entre 22h e 5h têm um direito a mais, o adicional noturno, que equivale a 20% sobre uma hora de trabalho, e o direito só vale se estiver registrado na carteira de trabalho que faz a jornada noturna.
- A licença maternidade dá aos funcionários o direito de se afastar do trabalho por um período, deve ser concedida para mães e pais, e pais adotivos também têm esse direito. A remuneração é a mesma do salário mensal da funcionária gestante e o pagamento é feito pela empresa, mas o pedido deve ser feito junto ao INSS, o chamado salário-maternidade. Já os trabalhadores homens podem ficar afastados por 5 dias e a contagem começa em um dia útil a partir do nascimento da criança, e o funcionário deve fazer a solicitação da licença-paternidade até 48h depois do nascimento.
- Para atividades insalubres, é pago de acordo com o grau, em grau mínimo, o adicional é de 10% do salário mínimo, em grau médio o adicional é de 20%, e para o grau máximo é de 40% do salário. E a classificação do grau de insalubridade é definida pela Norma Regulamentadora 15.
- O adicional de periculosidade será de 30% do salário, e pode superar os 30% caso a convenção coletiva da categoria assim determine ou necessite.
- O auxílio-creche é um direito que deve ser pago sempre que o empregado de qualquer categoria ou setor tiver filhos ou dependentes com idade igual ou inferior a cinco anos. Esse gasto a título de auxílio-creche fornece os meios para que os pais ou responsáveis possam colocar as crianças em lugares de guarda e proteção, como as creches infantis ou babás.

Em resumo, de acordo com o [blog.convenia.com.br](http://blog.convenia.com.br) algumas análises um pouco mais “sofisticadas” afirmam que o custo total de um colaborador é 1,7 do salário, outras análises falam em quase 3 vezes o salário, dependendo de quanto tempo o colaborador fica na

empresa, da sua necessidade de treinamento e do tempo de adaptação até atingir a produtividade esperada, e quanto mais tempo o funcionário permanece na empresa, normalmente menor é o seu custo. E por mais próximos que esses valores possam estar da realidade, eles não expressam quais encargos a empresa paga além do salário do colaborador para que se chegue ao custo real e exato de cada um. Também depende do regime tributário pelo qual a empresa opta: Simples Nacional ou Lucro Real/Lucro Presumido.

O Simples Nacional é um regime tributário diferenciado e muito usado, ao escolher por ele, micro e pequenas empresas brasileiras pagam impostos municipais, estaduais e federais por meio de uma única guia, e com alíquotas menos agressivas quando comparadas às que pagam grandes empresas. Dentro do Simples Nacional existe uma variação em algumas alíquotas que depende da natureza de negócio da empresa. As empresas que não optam pelo regime do Simples Nacional, escolhem o Lucro Real ou o Lucro Presumido, que são os regimes tributários mais consolidados do Brasil, e se enquadram as empresas com faturamento superior a R\$ 3,6 milhões por ano. Os cálculos para empresas que optam pelo Lucro Real ou pelo Lucro Presumido são parecidos com os dos optantes do Simples Nacional, com a diferença de que contam com o acréscimo da Alíquota de Terceiros, que financiam programas governamentais como SESC, SESI e SENAI.

### **3. METODOLOGIA**

Esta pesquisa consiste em uma apresentação qualitativa, descritiva, explicativa e bibliográfica.

Com uma síntese qualitativa do Orçamento Empresarial com destaque no Departamento Pessoal, para não somente contar o total de gastos, mas também entender o porquê de cada um deles na folha de pagamentos da empresa. Proporcionando, assim, uma análise descritiva, realizando-se o estudo, a análise, o registro e a interpretação dos fatos sem interferência de opinião, com a finalidade de observar, registrar e analisar, descobrindo a frequência com que acontece os gastos ou como se estrutura e funciona um sistema, uma realidade operacional de uma empresa. Esse tipo de pesquisa pode ser entendido como um estudo de caso onde após a coleta de dados, é estabelecida uma análise das relações entre as variáveis para uma determinação dos efeitos resultantes em uma empresa ou sistema.

Na busca explicativa, se anota fatos, e identifica suas causas, o que exige maior investimento em síntese, teorização e reflexão a partir do objeto de estudo. Essa busca explica o porquê das coisas.



Foram produzidos uma ementa bibliográfica e um levantamento de dados e informações precisas em livros, sites especializados e atualizados, no Google Acadêmico e em instituições ligadas aos serviços de empresas e do trabalhador.

#### 4. CÁLCULOS ESTIMADOS

Quadro 1- Cálculo de gastos de uma empresa simples nacional com funcionários sobre o salário mínimo no Brasil de 2018.

CÁLCULO DE GASTOS DE UMA EMPRESA SIMPLES NACIONAL COM FUNCIONÁRIOS SOBRE O SALÁRIO MÍNIMO NO BRASIL DE 2018				
IMPOSTOS	%	VALOR	TEMPO A PAGAR	OBSERVAÇÕES
<i>VALOR DO SALÁRIO MÍNIMO</i>	100%	R\$ 954,00	MENSALMENTE	
INSS	8%	R\$ 76,32	MENSALMENTE	O FUNCIONÁRIO PAGA O INSS
13º SALÁRIO	8,33 %	R\$ 79,50	ANUALMENTE	A EMPRESA PAGA
FÉRIAS	8,33 %	R\$ 79,50	ANUALMENTE	A EMPRESA PAGA
1/3 FÉRIAS	2,77 %	R\$ 26,50	ANUALMENTE	A EMPRESA PAGA
FGTS	8 %	R\$ 76,32	MENSAL	A EMPRESA PAGA
HORA EXTRA / DSR	50 %	R\$ 7,97	(BANCO DE HORAS)	A EMPRESA PAGA
HORA EXTRA / DSR	100 %	R\$ 10,67	(BANCO DE HORAS)	A EMPRESA PAGA
ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE	20 %	R\$ 190,80	MENSALMENTE	A EMPRESA PAGA
ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE	30 %	R\$ 286,20	MENSALMENTE	A EMPRESA PAGA
ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE	40 %	R\$ 381,60	MENSALMENTE	A EMPRESA PAGA
ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE 30%	30 %	R\$ 286,20	MENSALMENTE	A EMPRESA PAGA
ADICIONAIS NOTURNOS	20 %	R\$ 190,80	MENSALMENTE	A EMPRESA PAGA
LICENÇA-MATERNIDADE	0 %	R\$ 0,00	MENSALMENTE/ DE 4 A 6 MESES	A EMPRESA NÃO PAGA, E FICA SEM MÃO DE OBRA
LICENÇA-PATERNIDADE	17 %	R\$ 159,00	5 DIAS	A EMPRESA PAGA

AUXÍLIO-CRECHE			CONVENÇÃO COLETIVA	A EMPRESA PAGA
VALE TRANSPORTE			MENSALMENTE	A EMPRESA PAGA
AUXÍLIO MÉDICO/ ATESTADOS	50 %	R\$ 477,00	15 DIAS	A EMPRESA PAGA
AVISO PRÉVIO INDENIZADO	100 %	R\$ 954,00	UNICAMENTE NA RESCISÃO	A EMPRESA PAGA

Fonte: Elaborado pela autora desse trabalho.

Quadro 2- Cálculo de gastos de uma empresa lucro real/ presumido com funcionários sobre o salário mínimo no Brasil -2018.

CÁLCULO DE GASTOS DE UMA EMPRESA LUCRO REAL/ PRESUMIDO COM FUNCIONÁRIOS SOBRE O SALÁRIO MÍNIMO NO BRASIL -2018				
IMPOSTOS	%	VALOR	TEMPO A PAGAR	OBSERVAÇÕES
<i>VALOR DO SALÁRIO MÍNIMO</i>	100%	R\$ 954,00	MENSALMENTE	
INSS	8%	R\$ 76,32	MENSALMENTE	O FUNCIONÁRIO QUE PAGA
13º SALÁRIO	8,33 %	R\$ 79,50	ANUALMENTE	A EMPRESA PAGA
FÉRIAS	8,33 %	R\$ 79,50	ANUALMENTE	A EMPRESA PAGA
1/3 FÉRIAS	2,77 %	R\$ 26,50	ANUALMENTE	A EMPRESA PAGA
FGTS	8 %	R\$ 76,32	MENSAL	A EMPRESA PAGA
HORA EXTRA / DSR	50 %	R\$ 7,97	(BANCO DE HORAS)	A EMPRESA PAGA
HORA EXTRA / DSR	100 %	R\$ 10,67	(BANCO DE HORAS)	A EMPRESA PAGA
ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE	20 %	R\$ 190,80	MENSALMENTE	A EMPRESA PAGA
ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE	30 %	R\$ 286,20	MENSALMENTE	A EMPRESA PAGA
ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE	40 %	R\$ 381,60	MENSALMENTE	A EMPRESA PAGA
ADICIONAIS DE PERICULOSIDADE 30%	30 %	R\$ 286,20	MENSALMENTE	A EMPRESA PAGA
ADICIONAIS NOTURNOS	20 %	R\$ 190,80	MENSALMENTE	A EMPRESA PAGA
LICENÇA MATERNIDADE	0 %	R\$ 0,00	MENSALMENTE/ DE 4 A 6 MESES	A EMPRESA NÃO PAGA, E FICA SEM MÃO DE OBRA
LICENÇA PATERNIDADE	17 %	R\$	5 DIAS	A EMPRESA PAGA

		159,00		
AUXÍLIO CRECHE			CONVENÇÃO COLETIVA	A EMPRESA PAGA
VALE TRANSPORTE	6%	R\$ 57,24	MENSALMENTE	A EMPRESA PAGA
AUXILIO MEDICO/ ATESTADOS	50 %	R\$ 477,00	15 DIAS	A EMPRESA PAGA
AVISO PRÉVIO INDENIZADO	100 %	R\$ 954,00	UNICAMENTE NA RESCISÃO	A EMPRESA PAGA
INSS PATRONAL	20 %	R\$ 190,80	A CADA FUNCIONÁRIO	A EMPRESA PAGA PARA O GOVERNO

Fonte: Elaborado pela autora desse trabalho.

Na tabela observamos os gastos do empregador para um trabalhador que recebe um salário mínimo, com vários detalhes inclusos. O 13º salário e as férias, a empresa paga anualmente a todos os funcionários.

O adicional de insalubridade varia de 20, 30 ou 40%, dependendo do cargo do trabalhador e é determinado pelo médico avalista.

Alguns pagamentos, não ficam a cargo da empresa, como por exemplo, a licença-saúde depois dos primeiros 15 dias, a licença-maternidade, entretanto, a empresa perde em produtividade, visto que o funcionário fica afastado por dias, como exemplo no caso de 120 dias em licença maternidade.

Nos dois tipos de regimes tributários mais usados, concluímos que não há diferenças nos gastos populares, a única diferença é os 20 % que a Empresa do Lucro Real/Presumido paga mais ao INSS Patronal a cada funcionário que tem.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma análise de como um orçamento dos gastos pode melhorar as escolhas de uma empresa em relação aos funcionários, permitindo assim uma apuração melhor sem prejuízos ou surpresas se houver algum problema com funcionários.

Ao decorrer do tema foram obtidos dados que não aparentavam tanta importância, porém são mais consistentes do que se imaginava, influenciando bastante o profissional que conta os gastos da empresa ou organização a fazer melhores decisões ao exigir algum trabalho.

O tema abordado em toda pesquisa é indispensável e de extrema importância para todo e qualquer indivíduo que deseja ter algum tipo de empresa que necessita de recursos humanos, e precisa saber todos os seus direitos, deveres e gastos decorrentes de suas escolhas.

Foram listados cada gasto, de cada situação, e também de cada tipo de empresa optantes de regimes tributários distintos. E calculados sobre o salário mínimo oferecido neste ano de 2018, resumindo assim os gastos para que o sujeito a usar estes artigos fique satisfeito e agradecido por toda informação coletada.

A melhor forma de sempre fazer o orçamento das empresas e organizações é com toda certeza pesquisando por atualizações nas tabelas de tributos do trabalhador e do empregador, buscando assim sempre estar seguindo corretamente a lei, evitando multas e mais gastos além dos já existentes.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BLOG RH. **Como definir o orçamento do RH para sua empresa.** Disponível em: <http://blogrh.com.br/como-definir-o-orcamento-do-rh-para-sua-empresa/> Acesso em: 25/08/2018

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto; SAPIRO, Arão. **Planejamento Estratégico.** 2ª Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

DELPHIN CONTABILIDADE. **Encargos sociais sobre a folha de pagamento.** Disponível em: <https://www.delphin.com.br/orientacao/66-encargos-sociais-sobre-a-folha-de-pagamento> Acesso em: 04/09/2018

DIREITO TRABALHISTA. **Direitos do trabalhador.** Disponível em: <http://direito-trabalhista.info/direitos-do-trabalhador.html> Acesso em: 09/09/2018

GUIA BOLSO. **Orçamento empresarial: como definir os gastos com RH da empresa.** Disponível em: <https://blog.guiabolso.com.br/2015/11/10/orcamento-empresarial-gastos-com-rh/>. Acesso em: 21/09/2018

GUIA TRABALHISTA. **Cálculos de encargos sociais e trabalhistas.** Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/custostrabalhistas.htm> Acesso em: 06/09/2018

GUIA TRABALHISTA. **Férias? 13º salário? Saiba calcular e pagar corretamente.** Disponível em: [http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/13\\_1parcela.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/13_1parcela.htm) Acesso em: 14/09/2018

XERPA. **Orçamento de RH: saiba a importância e aprenda a planejar.** Disponível em: <https://www.xerpa.com.br/blog/orcamento-de-rh/> Acesso em: 01/10/2018