

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.



Podemos classificar os gastos com mão-de-obra basicamente em:

Salários: remuneração direta paga ao funcionário pelo trabalho realizado. Este gastos podem ser classificados ainda em salários fixos ou salários variáveis.

Encargos: são taxas legais obrigatórias, que podem ser pagas diretamente ao funcionário (como férias, adicional de férias, 13º salário, hora extra, hora noturna, insalubridade, periculosidade, ausência remunerada, repouso remunerado (DSR) e licenças), ou ainda os valores que não vão diretamente para o bolso dos funcionários, mas compõem benefícios e garantias ao trabalhador (como o INSS e o FGTS).

Benefícios: já os benefícios são valores adicionais que a empresa oferece para seus colaboradores, como auxílio transporte, auxílio refeição, plano de saúde, plano odontológico, auxílio medicamentos, bolsas de estudos, previdência privada, entre outros.

Um erro comum, e que acontece com bem mais frequência que imaginamos, é que ao projetar a contratação de um novo funcionário, as empresas fazem apenas a conta levando em consideração o salário do novo colaborador, e esquecendo de incluir nos cálculos os encargos e benefícios envolvidos.

Além disto, outro erro comum e que pode causar sérios problemas ao fluxo de caixa de uma empresa é deixar de prever no orçamento os reajustes e renegociações, como por exemplo o dissídio coletivo (reajuste anual para reposição das perdas do poder aquisitivo ocasionadas pela inflação), os reajustes previstos em contratos para planos de saúde, planos odontológicos, aumentos no valor de vale transporte e vale alimentação e até mesmo os

aumentos de salários reivindicados pelos funcionários periodicamente.

Também é importantíssimo que a empresa se prepare para os dois grandes desembolsos anuais, relacionados ao pagamento de férias e do 13º salário. Aqui é ponto onde muitas empresas que não criam uma reserva acabam necessitando recorrer aos bancos, tomando empréstimos com juros altos para honrar os compromissos com os funcionários.

E não podemos esquecer de prever ainda uma provisão para as rescisões contratuais (multas pagas sobre demissões).

Fica claro que a “rubrica” Gastos com Pessoal é uma das mais importantes na análise do demonstrativo de despesas e custos de sua empresa, e merece atenção especial na elaboração do orçamento, principalmente em empresas de serviços, que costumam ter a maior parcela dos seus gastos relacionados a força de trabalho.

Portanto, um erro ou “descaso” na elaboração do orçamento e gestão das despesas de RH pode causar sérios problemas ao caixa da empresa, ocasionando despesas adicionais com juros bancários, e podendo até mesmo causar a falência em alguns casos mais extremos.

E para auxiliar na elaboração do orçamento de RH, preparamos um E-book com tudo o que você precisa saber sobre Projeções de Salários, Encargos, Benefícios, Planejamento de Contratações e Demissões. Para fazer o download é só clicar no botão abaixo.



Em breve falaremos aqui sobre como diferenciar **Gastos com Pessoal** e **Custos com Pessoal**, que não são a mesma coisa, apesar dos termos semelhantes.

Também publicado em Medium.