

***Treasy Tips** é uma sessão **especialmente criada para auxiliar os clientes do Treasy a potencializar os resultados obtidos com a adoção da solução** em situações praticas de Planejamento e Controladoria. Mas mesmo que você ainda não seja cliente, vale a pena acompanhar os artigos. Temos certeza que serão úteis, independente da ferramenta que você utiliza para Gestão Orçamentária em sua empresa.*



Desde que o Google assumiu uma postura muito mais inovadora sobre os benefícios praticados com seus funcionários, as empresas tenderam a acreditar que os benefícios de fato fazem diferença para a motivação dos colaboradores. E será que fazem mesmo?

Independente de fazer a diferença ou não, todos esses gastos com **Encargos e Benefícios** precisam ser projetados para que o **Orçamento de Despesas com Pessoal** possa ser o melhor planejado possível.

Já os encargos fazem parte de uma estrutura mais formal e que costuma ser mais engessada, ou seja, costuma seguir um padrão. Muitas vezes esses valores de encargos podem elevar muito a folha de pagamento da empresa. Por isso existe a necessidade real de controlar esses gastos e prever quando e se eles ficarão muito pesados para a empresa.

Por esses motivos, nesse post, veremos como lidar com a nossa **Projeção de Encargos e Benefícios no Orçamento de Despesas com Pessoal** no Treasy e cadastrar, na medida em que forem necessários, valores ou até mesmo outros benefícios. Essa funcionalidade está presente na tela de Gastos com Pessoal, onde muitas questões referentes aos impostos ou encargos são automatizadas pelo Treasy.

Para saber mais sobre a Projeção de Despesas com Pessoal você pode acessar o seguinte post:

Projeção de Despesas com Pessoal

O que você vai encontrar neste artigo:

[O que são Encargos](#)

[O que são Benefícios](#)

[Pra que os Benefícios são usados](#)

[Padronizando benefícios nas empresas](#)

[Criando os campos para a Projeção de Encargos e Benefícios no Orçamento de Despesas](#)

com Pessoal

Valores Padrões para a Projeção de Encargos e Benefícios

Projeção de Encargos e Benefícios no Orçamento de Despesas com Pessoal

O que são Encargos

São valores pagos pelas empresas pelos seus funcionários. Logo, esse valor costuma ser deduzido do valor do salário, mas pode também ser um percentual do próprio salário que será pago para o governo. Esses valores podem ser impostos, que se comportam como o descrito a cima, mas podem ser outras deduções. Essas outras deduções são pagas para o funcionário, como por exemplo, o adicional de férias ou o 13º salário.

Os encargos são valores que devem ser pagos pelo empregador e que podem ser altos considerando os salários a serem pagos o planejamento é muito recomendado. Tanto para que a comparação entre o que se planejou gastar e o que está sendo gasto efetivamente aconteça, quanto para que a viabilidade do negócio com a contratação ou demissão de algum funcionário seja estimada.

O que são Benefícios

Benefícios são facilidades ou vantagens que um colaborador recebe da empresa para gerar estímulos comportamentais positivos, fazendo com que esses funcionários fiquem mais motivados. São mais uma ferramenta interessante para empresas manterem seus funcionários engajados.

Benefícios são um valor a mais pago pela empresa que incrementa o salário do funcionário ou que cumpre uma função que o salário deveria cumprir. Bons exemplos de benefícios são os auxílios alimentação e transporte. Ambos funcionam como um complemento da renda pois todos tem que comer e se transportar para o local de trabalho de alguma maneira. Outros bons exemplos de benefícios podem ser o seguro de vida e a previdência privada. Nesses casos não são um valor fixo destinado ao funcionário, mas sim uma alocação direta a um serviço pago para o colaborador de forma indireta.

Então, **tudo aquilo que não faz parte do salário bruto e que não varia de acordo com o desempenho mensal** (como uma comissão) pode ser encarado como um benefício. Muitas vezes, esses benefícios são comuns a todos funcionários dentro dos departamentos da empresa, como plano de saúde ou vale-refeição. Esses padrões de benefícios se repetem em alguns cargos e noutros eles acrescentam algum valor, seja pela hierarquia do cargo ou

seja pela remuneração mais diferenciada.

Pra que os Benefícios são usados

É comum encontrarmos diversos motivos diferentes pelos quais as empresas começam a pagar incentivos para que os funcionários se dediquem as tarefas do dia-a-dia. Esse planejamento pode ser utilizado para que, após os empregados cumprirem uma determinada tarefa ou meta, a área ou até mesmo a empresa como um todo seja recompensada com esse benefício.

Também é possível encontrar empresas que utilizam-se dos benefícios como um atrativo para recrutamento. Isso pode acontecer em alguns casos de empresas de tecnologia onde a moda é servir cerveja e ter uma mesa de sinuca na sala de relaxamento dos funcionários. Esses benefícios que eram vistos como um estorvo para o desempenho e comprometimento na prática servem para melhorar o bem-estar e o engajamento do funcionário. Logicamente, essa maneira de lidar com os benefícios dos funcionários requer um mind-set muito mais progressista/liberal, mas um liberal com um grande senso de dever. Até porque, “com grandes poderes vêm grandes responsabilidades.”



Uma vez que esses benefícios tenham sido instituídos pela empresa, falta saber se eles serão abertos a todos ou não. Muitas empresas separam alguns benefícios chave para gestores de nível mais alto. Eles podem servir para recompensar algumas habilidades que deveriam estar sempre presentes nas tarefas. Podemos ver um exemplo claro disso no diferencial de porcentagem do PPR que é pago para diretores/gestores de empresas.

Ainda assim, é possível definirmos alguns padrões dentro da empresa. Caso os benefícios não sejam padrão a gestão praticada pelo RH pode virar uma bagunça e os funcionários acabar desmotivados por não receber um benefício que um colega de hierarquia semelhante. Quando isso acontece, é necessária uma revisão geral dos PCS (Planos de Cargos e Salários).

Mas, para verificar todas essas informações, é necessário que o controle delas seja muito bem feito. E é aí que o Treasy pode te ajudar: **Planejamento**.

Padronizando benefícios nas empresas

Levando em conta que os benefícios são uma grande parte da estratégia da empresa, precisamos levantar as vantagens de esses serem padronizados dentro das organizações.

Os benefícios são uma parte bastante política da empresa. A partir do momento que a empresa tem a confiança do funcionário ocorre a aproximação da capacidade produtiva total

do mesmo. Nesse momento ele estará com os esforços completamente voltados para os objetivos que esta empresa deseja atingir.

Criando os campos para a Projeção de Encargos e Benefícios no Orçamento de Despesas com Pessoal

Uma vez com os benefícios entre os funcionários definidos é necessário encontrar um padrão para ganharmos tempo na parametrização do Treasy. Para empresas que têm este padrão definido fica muito tranquilo atingirmos em um curto espaço de tempo o completo entendimento dos cadastros desses benefícios.

Para começar, uma vez na tela de Gastos com Pessoal, deve-se selecionar a opção “Alterar” e, dentro dessa opção, clicar em “Alterar os valores padrões”, conforme as imagens abaixo:



Quando você clicar, uma tela se abrirá para que o cadastro dos Salários, Encargos, Benefícios e Adicionais seja feito. Ao abrirmos a conta Benefícios, vemos que vários padrões já estão criados, entretanto, nenhum deles tem valores atribuídos. Os benefícios padrões que o Treasy traz são os seguintes:



Para adicionar algum benefício que não esteja nessa lista, deve-se proceder como fazemos nas estruturas fora dessa janela:

1) Clicar no item “Benefícios” para que o próximo item seja criado dentro dessa seção. 2) Clicar no ícone de incluir (+) para que seja criado um novo item em “Benefícios”.



Nessa nova tela de Gastos com Pessoal será cadastrado o novo benefício. Cadastra-se a descrição (nome) desse benefício, “código” referente ao código do mesmo (para facilitar na importação dos dados) e também o “Tipo de Campo”. Esse último refere-se a maneira como cada benefício deve ser calculado.

Se o benefício for apenas um valor que não varie de acordo com outra estrutura de salário então o tipo de campo deveria ser “Valor Informado”, onde você deverá informar o valor pago de benefício para aquele funcionário. O Valor Total do Benefício variará de acordo com o Headcount.

Caso o benefício seja o resultado de um percentual aplicado sobre uma base de calculo,

como por exemplo o salário, a opção escolhida deve ser a de “Percentual”. Quando selecionada, leva para uma extensão da tela onde é escolhida a base de cálculo para o benefício.



Valores Padrões para a Projeção de Encargos e Benefícios

A **principal dica** para cadastrar novos benefícios padrão é de fazer isso antes de atribuir valor para os salários base dos funcionários cadastrados. Uma vez que os valores de salário tenham sido atribuídos para funcionários esses novos benefícios padrão não serão automatizados para esses funcionários. A opção será cadastrar manualmente esses próximos benefícios ou então a função de Aplicar Valores em Lotes. O Treasy foi programado assim por entender que se um benefício foi cadastrado depois dos salários quer dizer que ele não deveria valer para antes daquele mês que ele foi cadastrado.

Após preencher os salários base dos funcionários, você pode verificar também os valores que estão sendo atribuídos para cada benefício. Clicando novamente em “Alterar” na tela de “Gastos com Pessoal” você verá a lista de benefícios cadastrados, conforme a imagem abaixo:



Ao clicar em algum desses benefícios o Treasy carregará na planilha o valor unitário atribuído como padrão para aquele benefício. Também é possível, caso seja necessário, atribuir valores nos benefícios pela planilha como se fosse uma outra estrutura normal.

Projeção de Encargos e Benefícios no Orçamento de Despesas com Pessoal

Portanto, um bom passo a passo para realizar a Projeção de Encargos e Benefícios no Orçamento de Despesas com Pessoal é:

Identificar os padrões na Projeção de Encargos e Benefícios

Cadastrar os padrões no Treasy

Cadastrar os Cargos ou Funcionários

Orçar cargo a cargo os salários e quantidades

Tratar as exceções de encargos e benefícios

Para fazer a Projeção de Encargos e Benefícios no Orçamento de Despesas com Pessoal

cargo a cargo é só combinar as estruturas e fazer os lançamentos diretamente na tabela de valores. Se você tiver mais dúvidas sobre como fazer essa combinação, o artigo abaixo pode te auxiliar:

Minha planilha está cinza e não permite alterações

Você também pode utilizar esse método para tratar as exceções, caso haja alguma. Essas exceções podem ser, por exemplo, algum diretor que receba um benefício a mais que um empregado comum.

E se você ficou com alguma dúvida sobre como fazer essa Projeção de Encargos e Benefícios no Orçamento de Despesas com Pessoal ou precise de algumas dicas para começar a fazer, basta entrar em contato (contato@treasy.com.br) que um de nossos consultores pode ajudar com os primeiros passos. Você também pode falar por telefone ou pelo Skype direto com o consultor com quem já está acostumado conversar.

Também publicado em Medium.

Precisando planejar o resultado financeiro da sua empresa? Conheça nossas soluções!

Quero falar com um especialista!