

Capítulo II

CUSTO DE MÃO-DE-OBRA

O custo de mão-de-obra refere-se ao montante das despesas dos serviços prestados pelos funcionários à empresa. É o segundo maior custo no segmento de refeições coletivas. O primeiro são os gastos com gêneros alimentícios.

Trataremos neste capítulo de como fazer a previsão do custo mensal de mão-de-obra, com a finalidade de fornecer instrumentos para controle. Lembramos, todavia, que a metodologia aqui aplicada é apenas mais uma entre diversas existentes, que variam segundo o porte da empresa, a atitude dos proprietários, de contadores etc. Deve-se estar sempre atento às mudanças na legislação específica, em face das constantes mudanças nos encargos, convenções coletivas, alíquotas, bases de cálculos etc.

CUSTO DE MÃO-DE-OBRA = salários diretos + custos com encargos sociais + custos com provisões + custos com rescisões contratuais + outros custos salariais

Os cálculos do custo salarial mensal devem ser efetuados previamente pelo gerente da UAN. Solicitar auxílio ao departamento de pessoal sempre que necessário. Ao final de cada mês, comparar a massa salarial real apurada pelo departamento de pessoal ou contábil com a calculada anteriormente, questionando as divergências.

1) SALÁRIO DIRETO

É o salário contratual do funcionário acrescido de:

- horas extras;
- prêmios habituais;
- adicionais;
- diferenças de salários;
- anuênios ou similares;
- DSR (descanso semanal remunerado);
- produtividade definida em convenções coletivas.

2) CUSTOS QUE INCIDEM SOBRE O SALÁRIO DIRETO DO FUNCIONÁRIO

Podem ser classificados em quatro grupos: encargos sociais, provisões, rescisões contratuais e outros custos salariais.

2.1) Custo com encargos sociais

São encargos obrigatórios e recolhidos aos órgãos estatais, apurados com base no salário direto do funcionário e correspondem a 36,3%, sendo:

TABELA 1 – Resumo dos encargos sociais

Encargos Sociais	Alíquotas
INSS	20%
FGTS	8,5% (*)
Demais encargos (Sesc, Senac, Sebrae, Inkra, SAT e Salário-Educação)	7,8%
TOTAL	36,3%

(*) 8% para FGTS e 0,5% para contribuição social

2.2) Custos com provisões (custo futuro)

São as reservas feitas pela própria empresa, mensalmente, para quando ocorrer efetivamente o gasto com 13º salário e férias. Assim, evita-se que a empresa tenha que arcar com os custos de uma só vez.

Atentar para a proporcionalidade entre os aumentos de salários e as provisões, e para a correção monetária destas.

2.2.1) Provisão de décimo terceiro salário ou gratificação natalina

Cálculo: considerando que sobre o salário direto incidem os encargos sociais de 36,3%, teremos:

$$100\% \text{ (salário direto)} + 36,3\% \text{ (encargos sociais)} = 136,3\%$$

$$136,3\% \div 12 \text{ meses} = 11,36\%$$

Será provisionado mensalmente 11,36% do salário direto do funcionário para pagar o 13º salário e encargos sociais decorrentes.

2.2.2) Provisão de férias

Cálculo: considerando que a empresa terá que pagar o salário direto e mais 1/3 (33,33%) deste, a título de adicional de férias, e que sobre este montante incidem os encargos sociais de 36,3%, teremos:

100% (valor do salário direto) + $33,33\%$ (adicional de férias) = $133,33\%$

$133,33\%$ + $36,3\%$ (encargos sociais) = $181,73\%$

$181,73\% \div 12 = 15,14\%$

Assim, será provisionado mensalmente $15,14\%$ do salário direto do funcionário para pagar as férias, adicional de férias e encargos sociais decorrentes.

Observação:

– Para se calcular as provisões serão considerados no salário direto os acréscimos, como média de horas extras, de adicional noturno etc.

Custo com provisões sobre o salário direto

➤ 13º salário = $11,36\%$

➤ férias = $15,14\%$

➤ **Total: $26,5\%$.**

2.3) Custo com rescisão contratual

As demissões são controláveis, porém inevitáveis. Os custos inerentes às demissões se efetivam no momento da rescisão contratual, devendo, portanto, serem orçados a cada mês em que ocorrerem as demissões.

Os custos de rescisão são os seguintes:

- a) **Multa sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)** – a multa é de 50% sobre o saldo depositado de FGTS, sendo que 40% serão pagos pela empresa ao funcionário demitido sem justa causa e 10% serão destinados à contribuição social.
- b) **Aviso prévio indenizado** – o funcionário demitido pode cumprir o aviso prévio trabalhando normalmente ou recebê-lo como indenizado. Quando indenizado, gera um custo de rescisão.
- c) **Indenizações** – por exemplo, quando ocorrer demissão 30 dias antes da data-base da categoria.

Observações sobre o custo de aviso prévio:

– Em caso de pedido de demissão ou desligamento por justa causa não ocorrem as despesas de rescisão contratual, pois o funcionário não tem direito à multa sobre o FGTS depositado, nem a receber o aviso prévio indenizado;

– Na hipótese do aviso prévio trabalhado, o funcionário recebe o salário correspondente ao período trabalhado, com os encargos e obrigações legais. Em contrapartida, presta serviços para a empresa;

– Quando o aviso prévio é indenizado, os encargos são menores do que quando o aviso prévio é trabalhado. No entanto, a empresa arca com o custo do funcionário substituto.

2.4) Outros custos salariais: benefícios, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)

2.4.1) Benefícios

São incentivos que a empresa concede a seus funcionários e são considerados como salário indireto. Sua concessão pode ser determinada por lei, por convenções coletivas de trabalho ou por iniciativa da empresa.

É preciso conhecer todos os benefícios concedidos pela empresa e em que condições foram concedidos, a fim de se apurar seus custos.

Benefícios que podem ser concedidos: vale-transporte, assistência médica, cesta básica, convênios com farmácias, auxílio-creche, convênio odontológico, seguro de vida etc.

a) Vale-transporte – o trabalhador tem direito ao vale-transporte para seu deslocamento da residência ao local de trabalho e vice-versa. A empresa descontará 6% do salário-base do trabalhador, independentemente da quantidade de vales-transporte usados diariamente. Deve-se observar o seguinte:

- Se 6% do salário-base for maior que o custo dos vales, deve-se descontar apenas o valor dos vales fornecidos.
- Se o funcionário faltar ao serviço deverá devolver os vales referentes ao período em que faltou. Entretanto, para apurar a base de cálculo para incidência dos 6%, será descontado do salário o valor referente às faltas;
- Não fornecer vales nos períodos de licença-maternidade, férias, auxílio-doença, para não desvirtuar seu uso;
- Na demissão, o funcionário deverá devolver os vales não utilizados. Havendo recusa, o empregador poderá descontar o valor correspondente;
- Se o funcionário for obrigado a fazer a sua alimentação em casa, o vale-transporte será concedido;
- O funcionário deve informar por escrito o seu endereço residencial e os meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento da residência ao trabalho e vice-versa. Tais dados deverão ser atualizados sempre que ocorrer alteração de endereço ou meio de transporte;
- A declaração falsa ou o uso indevido do vale-transporte pelo funcionário constitui falta grave, ensejando dispensa por justa causa;

- As empresas que dispõem de meios de transporte próprios ou contratados, com veículos adequados ao transporte coletivo que atendam o percurso, estão desobrigados do fornecimento de vale-transporte;
- Nas demissões ou admissões no curso do mês, o empregador poderá descontar o percentual de 6% sobre o salário proporcional aos dias trabalhados.

CUSTO COM VALE-TRANSPORTE = quantidade de vales-transporte x valor unitário - valor descontado dos funcionários

- b) Cesta básica – é o conjunto de gêneros alimentícios de primeira necessidade fornecidos pela empresa a seus funcionários, gratuitamente ou a preço simbólico. Poderá conter também materiais para limpeza e higiene.

CUSTO COM CESTA BÁSICA = número de funcionários x valor da cesta básica - valor descontado dos funcionários (*)

(*) se houver o desconto

- c) Assistência médica – é outro benefício que quando concedido pode ser gratuito ou com custo para o funcionário. Seu custo para a empresa pode variar, em razão da possibilidade de ser extensivo aos dependentes do funcionário ou não.

CUSTO COM ASSISTÊNCIA MÉDICA = (número de funcionários + dependentes (*)) x valor da assistência médica - valor descontado dos funcionários ()**

(*) ser for extensivo a estes

(**) se houver o desconto

2.4.2) Custo total dos benefícios para a empresa

Para se calcular o custo total dos benefícios concedidos, atente para os descontos a serem efetuados no salário de cada funcionário, que são basicamente os 6% referentes ao vale-transporte e os descontos dos demais benefícios, se houver.

Assim:

CUSTO TOTAL DOS BENEFÍCIOS PARA A EMPRESA = valor total dos benefícios concedidos - valor total descontado dos funcionários

Exemplo: considere os dados a seguir para calcular o custo total dos benefícios concedidos, aplicando a fórmula anterior:

- Número de funcionários da UAN: 15
- Valor dos salários contratuais: R\$ 5.937,00
- Custo com vale-transporte: R\$ 990,00
- Custo com assistência médica: R\$ 1.350,00
- Custo com cesta básica: R\$ 375,00
- **Total de custos com benefícios: R\$ 2.715,00**

Considere, ainda, os seguintes descontos do salário de cada funcionário:

- Vale-transporte: 6% (conforme legislação) do salário contratual
- Assistência médica: R\$ 3,00 (valor aleatório) de cada funcionário
- Cesta básica: R\$ 3,00 (valor aleatório) de cada funcionário

Assim:

- Vale-transporte = R\$ 5.937,00 x 6% = R\$ 356,22
- Assistência médica: 15 funcionários x R\$ 3,00 = R\$ 45,00
- Cesta básica: 15 funcionários x R\$ 3,00 = R\$ 45,00
- **Total de descontos dos funcionários: R\$ 446,22**

Aplicando-se a fórmula:

Custo total dos benefícios para a empresa = R\$ 2.715,00 (valor total dos benefícios concedidos) - R\$ 446,22 (valor total descontado dos funcionários) = R\$ 2.268,78

Custo total dos benefícios para a empresa: R\$ 2.268,78

Para calcular o percentual dos benefícios concedidos, em relação ao salário direto, utiliza-se uma regra de três simples:

R\$ 5.937,00 (salário direto da equipe) _____ 100%

R\$ 2.268,78 (custo dos benefícios) _____ X%

$X = R\$ 2.268,78 \times 100 \div R\$ 5.937,00$

$X = 38,21\%$

Percentual dos benefícios sobre o salário direto: 38,21%

Assim, neste exemplo, o valor dos salários diretos será acrescido em 38,21%, em virtude da concessão dos benefícios pela empresa. Vale lembrar que caso

não fossem concedidos os benefícios da cesta básica e da assistência médica, o percentual acima seria de 10,68% (somente vale-transporte).

O valor dos benefícios concedidos varia conforme a realidade de cada UAN, sendo essencial efetuar os cálculos para cada uma.

2.4.3) Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)¹

Para a execução desses programas, sugere-se a contratação de empresa especializada. Se o contrato for anual, para apurar o custo mensal dos programas, dividir o valor do contrato por 12 meses.

Apura-se o percentual que o gasto representa sobre o salário direto, por meio de uma regra de três simples.

Exemplo: supondo-se um contrato anual de R\$ 1.296,00 (R\$ 108,00 mensais) e um salário direto de R\$ 5.937,00, teremos:

R\$ 5.937,00 (salário direto da equipe) ————— 100%

R\$ 108,00 (custo mensal do PCMSO e PPRA) ————— X%

$X = R\$ 108,00 \times 100 \div R\$ 5.937,00$

$X = 1,82\%$

Percentual de benefícios sobre o salário direto: 1,82%

2.5) Resumo dos custos e respectivos percentuais que incidem sobre o salário direto

TABELA 2 – Resumo dos percentuais que incidem sobre o salário direto

CUSTOS	% sobre salário direto
Encargos sociais	36,30
Provisão de férias, 13º salário e encargos sociais decorrentes	26,50
Outros custos salariais:	
Benefícios (abatidos os descontos dos funcionários)	38,21
PCMSO e PPRA	1,82
Encargos na rescisão contratual (quando ocorrer rescisão)	-
TOTAL	102,83

Observe que um funcionário contratado por R\$ 300,00 terá este valor acrescido de 102,83%, totalizando um custo de R\$ 608,49 para a empresa, o que é demonstrado pela fórmula abaixo:

¹ Veja mais detalhes sobre estes programas no capítulo Documentos Obrigatórios para a UAN.

CUSTO DE MÃO-DE-OBRA = salários diretos + percentuais que incidem sobre o salário direto

Custo de mão-de-obra = R\$ 300,00 + 102,83% = R\$ 608,49

Custo de mão-de-obra: R\$ 608,49

3) HORA EXTRA E ADICIONAL DE TRABALHO NOTURNO

Os valores apurados com hora extra e adicional noturno são acrescidos ao salário contratual do funcionário, tornando-se salário direto para todos os efeitos legais. Incidem sobre esses valores encargos sociais, provisões, e suas médias são consideradas como salário nas rescisões contratuais.

3.1) Hora extra

É o período trabalhado além da jornada diária de trabalho, considerado como hora extra, ou seja, que compõe o salário direto do funcionário, sobre o qual incidem os encargos sociais (36,3%) e as provisões de férias e 13º salário e encargos decorrentes (26,5%).

Cálculo de hora extra

Considerando:

- Salário-base mensal: R\$ 220,00;
- Jornada mensal de trabalho conforme CLT: 220 horas
- Valor da hora trabalhada conforme jornada mensal da CLT: $R\$ 220,00 \div 220 \text{ horas} = R\$ 1,00$

➤ Valor da hora extra paga ao funcionário

O valor da hora extra trabalhada corresponde ao valor da hora normal acrescido de, no mínimo, 50% para dias úteis e 100% para domingos e feriados. Consultar a convenção coletiva anual da categoria para verificar se existe alguma cláusula diferente sobre o assunto. Existindo, deverá ser acatada.

Assim, se o acréscimo for de 50%, teremos:

$R\$ 1,00 \text{ (hora trabalhada)} \times 50\% \text{ (acrécimo sobre hora extra)} = R\$ 0,50$

$R\$ 1,00 + R\$ 0,50 = R\$ 1,50$

Valor da hora extra pago ao funcionário: R\$ 1,50

➤ Valor do Descanso Semanal Remunerado (DSR) pago ao funcionário sobre cada hora extra

O DSR também influencia o valor das horas extras habituais. O percentual mensal de DSR é encontrado pela divisão da quantidade de dias não-úteis pela de

dias úteis (inclui o sábado), resultando, em média, 20%. Esse percentual é aplicado sobre o valor da hora extra. Assim,

$$\text{DSR} = \text{R\$ } 1,50 \text{ (valor de uma hora extra paga ao funcionário)} \times 20\%$$

$$\text{DSR} = \text{R\$ } 0,30$$

Valor do DSR pago ao funcionário por hora extra trabalhada: R\$ 0,30

➤ **Valor total pago ao funcionário**

Valor total pago ao funcionário = R\$ 1,50 (valor da hora normal com acréscimo) + R\$ 0,30 (DSR) = R\$ 1,80

Valor total pago ao funcionário: R\$ 1,80

➤ **Custo da hora extra para a empresa**

O valor total de cada hora extra pago ao funcionário será acrescido de:

- custos com encargos sociais e custos de provisões (férias, 13º salário e encargos sociais decorrentes), totalizando 62,8%.

Assim, para calcular o custo da hora extra para a empresa, aplica-se a fórmula:

CUSTO DA HORA EXTRA PARA A EMPRESA = valor de cada hora extra pago ao funcionário + valor do DSR + percentual de encargos sociais e provisões

$$\text{Custo da hora extra para a empresa} = \text{R\$ } 1,50 + \text{R\$ } 0,30 + 62,8\%$$

$$\text{Custo da hora extra para a empresa} = \text{R\$ } 2,93$$

Custo da hora extra para a empresa: R\$ 2,93

3.2) Adicional noturno

3.2.1) Trabalho noturno

Define-se como trabalho noturno aquele que é realizado no horário compreendido entre 22 horas e 5 horas do dia seguinte. Nesse período considera-se a hora de 52 minutos e 30 segundos.

Assim, para transformar a hora normal em hora noturna, basta dividir 60 minutos (hora diurna) por 52,5 minutos (hora noturna), encontrando o valor de 1,1428571.

O funcionário que trabalha nesse horário deve receber adicional noturno de pelo menos 20% sobre o valor da hora normal/diurna. Se for definido outro percentual em convenção ou acordo coletivo, este deverá ser acatado.

Os valores dos adicionais noturnos, pagos habitualmente, entram na composição do salário direto, sobre o qual incidem os custos com os encargos sociais e com as provisões.

3.2.2) Apuração do número de horas noturnas trabalhadas no mês

- a) Quando o funcionário mensalista cumpre toda a sua jornada de trabalho diário no horário noturno, considerar a quantidade de horas noturnas trabalhadas no mês igual à jornada mensal (220 horas).

Quantidade de horas noturnas trabalhadas: 220 horas

- b) Quando apenas parte da jornada de trabalho diária é realizada no período noturno (das 22 horas às 5 horas), proceder da seguinte forma:

- apurar o número de horas noturnas trabalhadas = quantidade de minutos trabalhados (quantidade de horas trabalhadas x 60 minutos) ÷ 52,5 minutos; ou
- quantidade de horas trabalhadas x 1,1428571
- como o funcionário faz esse horário diariamente, multiplicar por 30 dias, com vistas a contemplar o DSR.

Exemplo: um funcionário trabalha no horário noturno diariamente das 2 horas às 5 horas, ou seja, 3 horas de 60 minutos.

Cálculo da quantidade de horas noturnas trabalhadas:

3 horas trabalhadas no horário noturno x 60 minutos = 180 minutos

180 minutos ÷ 52,5 (hora noturna) = 3,4286 horas

No mês, teremos:

3,4286 horas x 30 dias = 102,86 horas de trabalho noturno.

Quantidade de horas noturnas trabalhadas: 102,86 horas

- c) Se o funcionário trabalhar esporadicamente no horário noturno, apurar a quantidade de horas noturnas trabalhadas, utilizando o cálculo acima. Não multiplicar o resultado por 30 dias e sim pela quantidade de dias trabalhados no mês, visto que, sendo esporádicas as horas noturnas, não contemplam o DSR.

3.2.3) Cálculo do valor do adicional noturno

- a) Funcionário que trabalha toda a jornada diária no período noturno.

Considere, como exemplo, os dados abaixo:

- Quantidade de horas noturnas do mês: 220 horas (jornada mensal)
- Salário-hora: Salário contratual ou salário-base mensal (R\$320,00) ÷ 220 horas = R\$ 1,45
- % de adicional noturno = 20%

Assim, aplicando-se o percentual de adicional noturno sobre o salário-hora, teremos:

$$R\$ 1,45 \times 20\% = R\$ 0,29$$

Valor do adicional noturno por hora: R\$ 0,29

Para se calcular o adicional noturno pago ao funcionário e o custo para a empresa, aplicar as fórmulas abaixo:

ADICIONAL NOTURNO PAGO AO FUNCIONÁRIO = número de horas noturnas trabalhadas no mês x valor do adicional noturno por hora

Assim,

$$220 \text{ horas} \times R\$ 0,29 = R\$ 63,80$$

Valor pago ao funcionário referente ao adicional noturno: R\$ 63,80

CUSTO PARA A EMPRESA = adicional noturno pago ao funcionário + 62,8% (custo com encargos sociais e provisões)

Portanto,

$$\text{Custo para a empresa} = R\$ 63,80 + 62,8\% = R\$ 103,87$$

Valor para a empresa referente ao adicional noturno: R\$ 103,87

- b) Quando o funcionário trabalha parte da jornada, diariamente, no período noturno

Considere como exemplo os dados abaixo:

- Quantidade de horas noturnas trabalhadas diariamente: 3 horas
- Quantidade de horas noturnas trabalhadas no mês = 102,86 horas, conforme cálculo já efetuado no item 3.2.2, letra b
- Salário-hora: Salário contratual (R\$320,00) ÷ 220 horas = R\$ 1,45
- Adicional noturno, pago ao empregado, por hora = R\$ 1,45 x 20% = R\$ 0,29

Aplicando as fórmulas abaixo para calcular o adicional noturno pago ao funcionário e o custo para a empresa, teremos:

ADICIONAL NOTURNO PAGO AO FUNCIONÁRIO = número de horas noturnas trabalhadas no mês x valor do adicional noturno por hora

Portanto,

Adicional noturno pago ao funcionário = 102,86 horas x R\$ 0,29 = R\$ 29,83

Valor do adicional noturno pago ao funcionário: R\$ 29,83

CUSTO PARA A EMPRESA = adicional noturno pago ao funcionário + 62,8% (custo com encargos sociais e provisões)

Assim,

Custo para a empresa = R\$ 29,83 + 62,8% = R\$ 48,56

Custo para a empresa referente ao adicional noturno: R\$ 48,56

c) Funcionário que trabalha esporadicamente no período noturno

- Quantidade de horas noturnas trabalhadas no mês: 15 horas
- Salário-hora = Salário contratual (R\$ 320,00) ÷ 220 horas = R\$ 1,45
- Adicional noturno por hora = R\$ 1,45 x 20% = R\$ 0,29

Aplicando as fórmulas abaixo para calcular o adicional noturno pago ao funcionário e o custo para a empresa, teremos:

ADICIONAL NOTURNO PAGO AO FUNCIONÁRIO = Número de horas noturnas trabalhadas no mês x valor do adicional noturno por hora

Assim,

Adicional noturno pago ao funcionário = 15 horas x R\$ 0,29 = R\$ 4,35

Valor do adicional noturno pago ao funcionário: R\$ 4,35

CUSTO PARA A EMPRESA = adicional noturno pago ao funcionário + 36,3% (custo com encargos sociais)

Logo,

Custo para a empresa = R\$ 4,35 + 36,3% = R\$ 5,93

Custo do adicional noturno para a empresa: R\$ 5,93

Observações:

– Por não serem horas noturnas habituais, não sofrem incidência das provisões. Exemplo: horas pagas a funcionário designado para cobrir eventual afastamento do funcionário do horário noturno.

– Por outro lado, para cumprir escala de revezamento, as horas neste caso, apesar de esporádicas, ocorrem habitualmente, incidindo sobre as mesmas o percentual de 62,8%.

4) OBSERVAÇÕES SOBRE O CUSTO DE MÃO-DE-OBRA

Com relação ao custo de mão-de-obra, sugere-se:

- Fazer uma adequada seleção para evitar demissão;
- Avaliar o funcionário nos 90 dias iniciais de contratação (período de experiência), evitando-se arcar com o custo do aviso prévio se for preciso demitir;
- Procurar contratar funcionários que residam próximos ao local de trabalho, por utilizarem menor quantidade de vales-transporte;
- Evitar horas extras. Se necessário, utilizar a compensação de horas;
- Observar que o valor pago como prêmio, se habitual, também é acrescido dos custos de encargos sociais (36,3%) e de provisões (26,5%);
- Observar que os custos dos primeiros 15 dias de acidente do trabalho e afastamento por doença são da empresa;
- Efetuar mensalmente as provisões de férias e 13º salário, para não ter que arcar com esses custos em um único mês;
- Computar todos os custos com mão-de-obra para que se conheça o lucro real. Assim, não se deve omitir ou postergar nenhum custo da UAN;
- Tomar todos os cuidados no momento da demissão. Não deixar o funcionário com dúvidas, a fim de se evitar um processo trabalhista.

5) SÍNTESE DO CÁLCULO DO CUSTO DE MÃO-DE-OBRA

Para melhor visualização do cálculo do custo mensal de mão-de-obra, precisa-se de todas as informações relacionadas na fórmula e no formulário que se segue:

CUSTO DE MÃO-DE-OBRA = salários diretos + custos com encargos sociais + custos com provisões + custos com rescisões contratuais + outros custos salariais

FORMULÁRIO PARA CÁLCULO DO CUSTO DE MÃO-DE-OBRA	(R\$)
1) Salário contratual	
2) Horas extras	
3) Adicional noturno, anuênios, prêmios etc.	
4) Salário direto = 1 + 2 + 3	
5) Encargos Sociais = 4 x 36,3%	
6) Provisão de 13º salário = (4 + 36,3%) ÷ 12	
7) Provisão de férias = [(4 + 33,3%) + 36,3%] ÷ 12	
8) Provisões = 6 + 7	
9) Vales-transporte (valor do vale x nº de vales)	
10) Valor descontado dos funcionários	
11) Custo com vale-transporte = 9 - 10	
12) Assistência médica (valor unitário x nº de beneficiários)	
13) Valor descontado dos funcionários	
14) Custo com assistência médica = 12 - 13	
15) Cesta básica (valor unitário x nº de cestas)	
16) Valor descontado dos funcionários	
17) Custo com cesta básica = 15 - 16	
18) Custo com PCMSO e PPRA	
19) Custo de rescisão	
20) CUSTO TOTAL = 4 + 5 + 8 + 11 + 14 + 17 + 18 + 19	