

O DESENCONTRO ENTRE A NORMA E A PRÁTICA: O CASO DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 07/2018 E AS FÉRIAS

João Luiz Domingues

Especialista em Gestão Pública e em Orçamento Público
Auditor Federal de Finanças e Controle da CGU
Fundador do Portal L&C

A Instrução Normativa nº 05/2017¹ promoveu alterações importantes em relação à norma anterior², como por exemplo, a inclusão do planejamento como fase obrigatória que antecede a licitação, consistindo nas etapas de elaboração dos Estudos Técnicos Preliminares (ETP); Gerenciamento de Riscos (GR); e Termo de Referência (TR). Além disso, outras regras foram estabelecidas, como a distinção dos responsáveis pelo recebimento provisório e definitivo dos serviços; e das atribuições entre fiscais e gestor de contratos, em atendimento ao princípio da segregação de funções.

Em que pese as inovações promovidas, o presente trabalho circunscrever-se-á à análise da reestruturação do modelo da planilha de custos e formação de preços, assim como das respectivas alterações estabelecidas pela Instrução Normativa nº 07/2018, especialmente no que se refere à previsão de que o item férias, constante do “Submódulo 2.1”, torna-se custo não renovável quando da prorrogação contratual e, portanto, deve ser excluído da planilha.

Importante destacar que essa orientação gera, entre os gestores e fiscais de contratos, diversas dúvidas quanto à sua aplicabilidade, tendo em vista que o pagamento de férias se caracteriza, segundo o Decreto nº 5.452/1943, como

¹ Dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional.

² Instrução Normativa nº 02, de 30 de abril de 2008.

direito do trabalhador³ após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho.

Destarte, o presente trabalho tem como objetivo esclarecer a temática, a partir de apresentação dos direitos devidos aos empregados residente e repositos durante toda a execução contratual, apresentando, para tanto, a metodologia constante dos Cadernos Técnicos de Valores Limites e a metodologia (percentuais) adotada pelas empresas em suas propostas comerciais nos certames realizados pela administração.

Introdução

A Instrução Normativa nº 05/2017, Anexo VII-D, apresenta um novo modelo de planilha de custos e formação de preços, cuja principal alteração em relação ao normativo anterior é a previsão de duas férias em sua estrutura: Submódulo 2.1 e Submódulo 4.1.

A justificativa apresentada pela Secretaria de Gestão (Seges) para prever as férias no Submódulo 2.1 reside em combinar a previsão legal para o pagamento antecipado da remuneração correspondente às férias e à necessidade de retenção diferida para a conta vinculada ao longo do contrato, garantindo a existência prévia de recursos para fazer face à quitação deste direito do trabalhador⁴.

Destacamos a seguir trechos extraídos dos principais esclarecimentos prestados pela Seges em [“Perguntas e Respostas”](#) da Instrução Normativa nº 05/2017:

³ Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

⁴ Perguntas e respostas da Instrução Normativa nº 05/2017. Pergunta 5.2. 5.2 - Qual a diferença entre a previsão da rubrica “Férias” no Submódulo 2.1 (13º salário, férias e adicional de férias) e no Submódulo 4.1 (Ausências legais)?

- a) a planilha de custos e formação de preços constante é um **modelo referencial**, construído com o intuito de auxiliar aos gestores com informações sobre a composição do preço a ser contratado, bem como na análise regular dos preços ofertados pelos licitantes (preço global);
- b) **custo de reposição do profissional ausente é o custo necessário para substituir**, no posto de trabalho, **o profissional que está em gozo de férias ou em caso de suas ausências legais**, dentre outros;
- c) as **rubricas constantes no Submódulo 4.1** - férias, licença-paternidade, afastamento maternidades, etc., **não se referem aos custos relacionados a esses direitos**, mas sim aos custos que relativos ao pagamento dos profissionais-repositores que irão cobrir a ausência dos empregados residentes que encontrar-se-ão naquelas situações;
- d) **não se pode confundir a rubrica** para pagamento de cobertura de férias do empregado residente, **provisionado no Submódulo 4.1**, com o valor necessário ao pagamento do direito de férias e adicional de 1/3 constitucional, **previstos no Submódulo 2.1**;
- e) o provisionamento realizado no Submódulo 2.1 destina-se a realizar a reserva financeira necessária para a quitação desses direitos em relação ao empregado residente;
- f) quando o empregado adquire o direito ao gozo do descanso remunerado (férias), a legislação permite solicitar o pagamento antecipado dos valores referentes a 1/3 de férias, **salário antecipado juntamente com a remuneração do mês trabalhado**;
- g) o **módulo remuneração** alcança tão somente **o pagamento do salário decorrente do mês trabalhado** ao logo de um ano de contrato, **não encontrando reserva necessária para a provisão do pagamento das férias ao trabalhador**;
- h) não pode a Administração deixar de provisionar os valores necessários à quitação do direito ao pagamento de férias e adicional de férias, sob o risco de que, no momento em que o empregado residente adquira este direito e faça a opção pela percepção

antecipada dos valores, não haja saldo orçamentário necessário ao pagamento da obrigação;

- i) o **modelo de planilha de custos e todas as previsões diz respeito às condições mínimas necessárias à realização de um contrato para prestação de serviços terceirizados**, com dedicação exclusiva de mão de obra, pelo período de um ano e que, **caso venha a ser prorrogado, todos as rubricas deverão ser novamente apreciadas, à luz da legislação trabalhista e previdenciárias**, bem como da ocorrência ou não dos indicadores previstos, **para definir se serão considerados custos renováveis ou não-renováveis**;
- j) o provisionamento dos custos necessários à reposição do profissional, mediante computo de um "substituto para a cobertura de férias e outras ausências legais", está previsto no Submódulo 4.1, sendo provisionados todos os direitos que este repositior possui: **remuneração**, encargos, benefícios, e inclusive, **provisão de férias proporcionais ao período em que ficou à disposição da Administração para a cobertura do empregado residente**, afastado por quaisquer dos motivos previstos em lei; e
- k) **nos casos de prorrogação contratual para além dos 12 meses iniciais da contratação**, em comprovada a vantajosidade desta sobre a realização de novo processo licitatório, os órgãos e entidades contratantes **precisarão apreciar a necessidade ou não de renovação da rubrica "férias" constante do Submódulo 2.1**, para atender o que dispõe o §2, art. 63, da Instrução Normativa nº 5, de 2017:

Art. 63

[...]

§ 2º Caso o eventual equívoco no dimensionamento dos quantitativos se revele superior às necessidades da contratante, a Administração deverá efetuar o pagamento seguindo estritamente as regras contratuais de faturamento dos serviços demandados e executados, concomitantemente com a realização, se necessário e cabível, de adequação contratual do quantitativo necessário, com base

na alínea “b” do inciso I do art. 65 da Lei nº 8.666, de 1993. **(Grifo nosso)**

A Memória de Cálculo das Férias

Preliminarmente, há que se identificar a metodologia de cálculo utilizada pela Seges para o item férias nos Submódulos 2.1 e 4.1 e, posteriormente, compará-lo com os percentuais praticados pelas empresas em suas propostas comerciais, verificando, assim, se assiste a necessidade de excluir tal item quando da renovação contratual, como estabelece a Nota 3 da Instrução Normativa nº 07/2018:

Submódulo 2.1

Nota 3: Levando em consideração a vigência contratual prevista no art. 57 da Lei nº 8.666, de 23 de junho de 1993, a rubrica férias tem como objetivo principal suprir a necessidade do pagamento das férias remuneradas ao final do contrato de 12 meses. **Esta rubrica, quando da prorrogação contratual, torna-se custo não renovável. (Grifo nosso)**

A Instrução Normativa nº 07/2018 estabeleceu, ainda, nova redação à Nota 1 do Submódulo 2.1, incluindo o provisionamento mensal do item férias, nos seguintes termos:

Submódulo 2.1

Nota 1: Como a planilha de custos e formação de preços é calculada mensalmente, provisiona-se proporcionalmente 1/12 (um doze avos) dos valores referentes a gratificação natalina, **férias** e adicional de férias. **(Grifo nosso)**

Por sua vez, a Instrução Normativa nº 05/2017 traz em sua redação original a metodologia de cálculo para o adicional de férias:

Submódulo 2.1

Nota 2: O adicional de férias contido no Submódulo 2.1 **corresponde a 1/3 (um terço) da remuneração** que por sua vez é dividido por 12 (doze) conforme Nota 1 acima. **(Grifo nosso)**

Considerando, portanto, o exposto pela Notas 1 e 2 do Submódulo 2.1, pode-se concluir que o item férias e o adicional de férias assumem, respectivamente, os seguintes percentuais:

Férias: $1/12 = 8,33\%$

Adicional de férias: $1/12/3 = 2,78\%$

Importante frisar que a metodologia de cálculo estabelecida pelos [Cadernos Técnicos e Valores Limites](#)⁵ para os serviços de vigilância e de limpeza e conservação observam os percentuais de 8,33% e 2,78%, totalizando 11,11%, o que se harmoniza com o disposto nas Notas 1 e 2 citadas anteriormente.

Dessa forma, abstraindo-se da exigência estabelecida pelo [Caderno de Logística da Conta Vinculada](#) em se utilizar o percentual de 12,10%, pode-se afirmar que o provisionamento mensal de 11,11% no Submódulo 2.1 mostra-se adequado e suficiente para o custeio e pagamento das referidas despesas do empregado residente por motivo de férias.

À guisa de exemplificação e tendo como referência a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) para a categoria de encarregado de limpeza, cujo piso é de R\$ 2.575,91, o provisionamento para décimo terceiro, férias e adicional de férias assume os seguintes valores para o período de janeiro a dezembro de 2021:

Tabela I – Submódulo 2.1

Remuneração		R\$ 2.575,91	
Submódulo 2.1	Percentual (%)	Valor Mensal (R\$)	Valor Anual (R\$)
Décimo Terceiro	8,33%	R\$ 214,66	R\$ 2.575,91
Férias	8,33%	R\$ 214,66	R\$ 2.575,91
Adicional de Férias	2,78%	R\$ 71,55	R\$ 858,64

De acordo com a tabela acima, **pode-se concluir que os valores provisionados ao longo de doze meses para o décimo terceiro e as férias expressam o valor mensal da remuneração do cargo em questão**, enquanto

⁵ Revogado pela Instrução Normativa nº 49, de 30 de junho de 2020.

o adicional de férias representa a fração de 1/3 da remuneração, coadunando-se com o disposto nas respectivas legislações:

Decreto nº 5.452/1943

Art. 142 O empregado perceberá, durante as **férias**, a **remuneração** que lhe for devida na data da sua concessão. **(Grifo nosso)**

Constituição Federal 1988

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, **um terço a mais do que o salário normal**. **(Grifo nosso)**

Lei nº 4.090/1962

Art. 1º No mês de **dezembro** de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma **gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus**.

§ 1º A **gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro**, por mês de serviço, do ano correspondente. **(Grifo nosso)**

A metodologia de cálculo para o item férias do Submódulo 4.1 encontra guarida nos [Cadernos Técnicos e Valores Limites](#)⁶ e consiste em:

- a) estabelecer a base de cálculo;
- b) identificar o número de dias úteis em 2021;
- c) estabelecer a proporção de dias afetados com a ausência do empregado residente;
- d) estabelecer o custo diário;
- e) estabelecer o custo anual para reposição do empregado em férias; e
- f) alocar o custo mensalmente.

Em que pese a revogação do referido Caderno, a utilização da metodologia é unicamente para fins de identificação do valor a ser provisionado

⁶ O último Caderno Técnico e Valores Limites elaborado data do ano de 2019.

a título de férias para empregado substituto (Submódulo 4.1) e posterior comparação com o custo do profissional residente, de modo a se avaliar a adequabilidade ou não da orientação contida na Nota 3 da Instrução Normativa nº 07/2018.

Metodologia de Cálculo

a) Estabelecer a base de cálculo

A base de cálculo é obtida a partir do somatório dos valores para os Módulos 1, 2 e 3:

Tabela II – Base de Cálculo

Módulo 1 – Composição da Remuneração			Valor (R\$)
A	Salário Base		R\$ 2.575,91
Total			R\$ 2.575,91
Módulo 2 - Encargos e Benefícios Anuais, Mensais e Diários			
2.1	Décimo Terceiro Salário, Férias e Adicional de Férias	%	Valor (R\$)
A	Décimo Terceiro	8,33%	R\$ 214,66
B	Férias	8,33%	R\$ 214,66
C	Adicional de Férias	2,78%	R\$ 71,55
Total		19,44%	R\$ 500,87
2.2	Encargos Previdenciários, FGTS e outras contribuições	%	Valor (R\$)
Total		36,80%⁷	R\$ 1.132,21⁸
2.3	Submódulo 2.3 - Benefícios Mensais e Diários		Valor (R\$)
Total			R\$ 994,40⁹
Módulo 3 - Provisão para Rescisão			Valor (R\$)
Total			R\$ 424,59¹⁰
Base de Cálculo			R\$ 5.627,98

b) Identificar o número de dias úteis em 2021

Realizada consulta ao calendário de 2021, identifica-se 253 dias úteis. O resultado entre a divisão do número de dias úteis pelo total de dias em 2021 é

⁷ Percentual praticado pelos Cadernos Técnicos e Valores Limites.

⁸ A base de cálculo é o somatório do Módulo 1 com o Submódulo 2.1, sendo o valor obtido a partir da multiplicação pelo percentual de 36,80%.

⁹ O valor do Submódulo 2.3 é composto pelas despesas referentes a transporte, auxílio alimentação, assistência médica, plano odontológico e assistência funeral.

¹⁰ Valor obtido a partir da utilização da metodologia prevista pelos Cadernos Técnicos e Valores Limites.

de 69,32%, o que representa a proporção de dias afetados durante o ano com a concessão de férias do empregado residente.

$$= 253/365 \times 100\%$$

$$= 69,32\%$$

c) Estabelecer a proporção de dias afetados com a ausência do empregado residente

A duração do período de férias é de 30 dias, no entanto, o período afetado pela ausência do empregado residente corresponde a 20,7960 dias, resultante da multiplicação entre 69,32% e o período de férias, 30 dias.

$$= 69,32\% \times 30$$

$$= 20,7960 \text{ dias}$$

d) Estabelecer o custo diário

A base de cálculo é o somatório dos Módulos 1, 2 e 3, o que representa o montante de R\$ 5.627,98. A partir da divisão entre a base de cálculo pelo número de dias, 30, obter-se-á o valor diário do custo do repositor de férias¹¹:

$$= \text{R\$ } 5.627,98/30$$

$$= \text{R\$ } 187,60$$

e) Estabelecer o custo anual para reposição do empregado em férias

O custo diário do repositor de férias é de R\$ 187,60, enquanto o número de dias de necessidade de reposição é de 20,7960. Portanto, o custo anual alcança o valor de R\$ 3.901,32, obtido pela multiplicação entre ambos os fatores.

$$= \text{R\$ } 187,60 \times 20,7960$$

$$= \text{R\$ } 3.901,32$$

f) Alocar o custo mensalmente

¹¹ Art. 64 O salário-hora normal, no caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal correspondente à duração do trabalho, a que se refere o art. 58, por 30 (trinta) vezes o número de horas dessa duração.

O valor a ser provisionado mensalmente é resultante da divisão do custo anual pelo número de meses no ano:

$$= \text{R\$ } 3.901,32/12$$

$$= \text{R\$ } 325,11$$

A metodologia prevista pelos Cadernos Técnicos e Valores Limites não representa os custos do profissional ausente por meio de percentual. Portanto, ao se comparar o valor de R\$ 325,11 com o valor da remuneração do cargo de encarregado de limpeza, R\$ 2.575,91, obter-se-á, aproximadamente, o percentual de 12,62%.

O percentual estabelecido para o empregado residente se mostra em patamar inferior àquele referenciado ao empregado substituto, 11,11%, todavia, se justifica, tendo em vista que a base de cálculo utilizada não se restringe tão somente ao Módulo 1, conforme se verifica para o empregado residente.

A dinâmica dos pagamentos ao trabalhador e os efeitos da Nota 3

Considerando que os valores da remuneração mensal, décimo terceiro e férias são idênticos, o **empregado residente** durante o primeiro período de doze meses de trabalho tem direito a receber (i) doze remunerações; e (ii) um valor a título de décimo terceiro salário, totalizando treze “remunerações”.

Nos períodos subsequentes, o **empregado residente** receberá (i) onze remunerações; (ii) um valor a título de décimo terceiro salário; (iii) um valor a título de férias; e (iv) um valor a título de adicional de férias, totalizando treze “remunerações” e 1/3 de férias.

O **profissional repositor**, a partir do segundo período de doze meses de execução contratual, percebe o valor de uma remuneração, cujo custeio encontra-se, segundo a Seges, no Submódulo 4.1, e destina-se, dentre outros, a cobrir a ausência do empregado residente que se encontra no gozo do período de férias.

Portanto, excluindo o valor referente ao adicional de férias, pode-se afirmar que a cada período de doze meses de labor o empregado residente deve receber treze “remunerações”, enquanto o profissional repositor deve receber uma remuneração, totalizando catorze “remunerações”.

Consoante a metodologia de cálculo prevista pelos Cadernos Técnicos e Valores Limites, nos primeiros doze meses temos o pagamento de doze remunerações e de um valor a título de décimo terceiro e o provisionamento de dois valores a título de férias, empregado residente (Submódulo 2.1) e empregado substituto (Submódulo 4.1), totalizando quinze “remunerações”.

Portanto, a previsão da Nota 3 quanto à exclusão das férias provisionadas no Submódulo 2.1 quando da renovação contratual se mostra adequada, haja vista que a partir do segundo período de doze meses somente será devido o pagamento de catorze e não quinze “remunerações”.

A tabela a seguir demonstra a execução contratual em termos de provisionamento e pagamento das verbas remuneração, décimo terceiro e férias aos profissionais residente e repositor, sendo excluída a parcela de férias do Submódulo 2.1 no segundo ano de vigência contratual, conforme orientação estabelecida pela Instrução Normativa nº 07/2018:

Tabela III – Execução Contratual

Execução Contartual	Provisão	Pagamento				Saldo
		Remuneração Residente	Décimo Terceiro	Férias Residente	Remuneração Repositor	
Primeiro Ano	15	12	1	0	0	2
Segundo Ano	14 ¹²	11	1	1	1	0
Terceiro Ano	14	11	1	1	1	0
Quarto Ano	14	11	1	1	1	0
Quinto Ano	14	11	1	2	1	-1
Saldo	71	56	5	5	4	1

¹² Excluído percentual de férias do Submódulo 2.1.

O saldo positivo no primeiro ano do contrato refere-se ao provisionamento das férias do primeiro período aquisitivo ao titular residente e da remuneração ao profissional repositor para substituir o empregado residente no desfrute do período de férias durante o período concessivo (segundo período de execução contratual), enquanto o saldo negativo no último ano do contrato condiz com o pagamento referente às férias do quinto período aquisitivo, que será indenizada ao trabalhador ao final da execução contratual.

Portanto, matematicamente, a orientação contida na Nota 3 está adequada no que se refere ao custeio do empregado residente. No entanto, no que tange ao empregado repositor, em virtude da indenização do item férias alusiva ao quinto período aquisitivo do empregado titular do posto no último ano de vigência contratual, caberia a exclusão do item férias do Submódulo 4.1, tendo em vista não haver a respectiva substituição no ano subsequente, em virtude do encerramento da vigência contratual, o que justifica o “saldo final de 1”.

Dessa forma, caberia a exclusão do percentual de férias (8,33%) do Submódulo 2.1 quando da primeira renovação contratual, assim como a exclusão do provisionamento contido no Submódulo 4.1 (12,62%), quando da renovação do último ano da vigência contratual.

A métrica de análise reside em que a administração provisiona os custos do profissional ausente para cobertura de férias (12,62%) do profissional residente por cinco períodos e, no entanto, somente há necessidade de substituição em quatro desses períodos, tendo em vista que o quinto período de férias do empregado residente é indenizado. Todavia, a Seges não traz orientação para essa situação, em que pese se revestir de pagamento de custo não renovável no último ano de vigência contratual.

A Planilha “Praticada” nos Certames

O provisionamento do item férias nos Submódulos 2.1 e 4.1 nas planilhas homologadas em certames realizados pela administração se mostra distante da metodologia e dos percentuais estabelecidos pelos Cadernos Técnicos e Valores Limites.

Habitualmente, as empresas praticam em suas propostas de preços o percentual de 12,10%, Submódulo 2.1, quando a licitação prevê a utilização de Conta Vinculada (CV), e de 11,11%, quando o tratamento dos riscos em virtude do descumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e com FGTS preconiza a adoção do Pagamento pelo Fato Gerador (PFG).

Em relação ao Submódulo 4.1, identificamos que o provisionamento de férias assume percentuais diversos, no entanto, na maioria das vezes se relacionam com 0,00%, 0,93% ou 1,62%.

A memória de cálculo para o percentual de 12,10% encontra-se definida pelo [Caderno de Logística da Conta Vinculada](#), enquanto a composição para o percentual de 11,11% observa a metodologia descrita anteriormente:

Férias: $1/12 = 8,33\%$

Adicional de férias: $1/12/3 = 2,78\%$

Total: 11,11%

Considerando que o titular do posto labora doze meses no contrato de trabalho, e, portanto, o provisionamento observa a relação de 1/12, e o repositor apenas um mês, o provisionamento de férias para esse profissional deverá ser 1/12 do previsto para o empregado residente, ou seja, a relação é de 1/12/12.

A tabela a seguir evidencia os custos com cada tipo de profissional:

Tabela IV – Porcentagem de Férias e Adicional de Férias

Item	Empregado Residente	Empregado Repositor
Férias	8,33%	0,6941%
Adicional de Férias	2,78%	0,2316%

Subtotal	11,11%	0,9257%
Total	12,04%	

Portanto, a partir da informação extraída da tabela anterior, pode-se afirmar que o custeio das férias e do respectivo adicional para os empregados residente e repositor é de 12,04%.

Dessa forma, ao provisionarmos o percentual estabelecido pelo Manual da Conta Vinculada no Submódulo 2.1, 12,10%, não se faz necessário efetuar qualquer previsão no Submódulo 4.1.

O percentual de 0,93%, obtido pelo arredondamento de 0,9257%, é resultante da razão de 1/12 de 11,11%, enquanto 1,62% apresenta origem a partir da seguinte composição:

Férias: $1/12 = 8,33\%$

Adicional de férias: $1/12/3 = 2,78\%$

Décimo terceiro: $1/12 = 8,33\%$

Subtotal: 19,44%

Total: $19,44\%/12 = 1,62\%$

A divisão por doze se faz necessária para adequar o período em que o repositor labora no contrato em substituição ao empregado residente.

A estrutura das planilhas de custos homologadas nos certames apresenta a previsão anual de (i) doze remunerações; (ii) um valor a título de décimo terceiro; e (iii) um valor a título de férias e adicional de férias, totalizando catorze “remunerações”.

No primeiro período de doze meses de trabalho, o **empregado residente** tem direito a receber (i) doze remunerações; e (ii) um valor a título de décimo terceiro salário, totalizando treze “remunerações”.

Nos períodos subsequentes, o **empregado residente** receberá (i) onze remunerações; (ii) um valor a título de décimo terceiro salário; (iii) um valor a título de férias; e (iv) um valor a título de adicional de férias, totalizando treze “remunerações” e 1/3 de férias.

O **profissional repositor**, a partir do segundo período de doze meses de execução contratual, diferentemente do previsto em “Perguntas e Respostas” da Instrução Normativa nº 05/2017, percebe o valor de uma remuneração, cujo custeio encontra-se delineado no Módulo 1, Remuneração, e destina-se a remunerar pela prestação de serviços durante a ausência do empregado residente que se encontra no gozo do período de férias.

Portanto, conforme registro anterior, podemos afirmar que a cada período de doze meses de labor o empregado residente deve receber treze “remunerações”, enquanto o profissional repositor deve receber uma remuneração, totalizando catorze “remunerações”.

No último período de vigência contratual, o empregado residente recebe duas “remunerações” a título de férias, sendo referente ao quarto e ao quinto períodos aquisitivos, sendo esta última ocorrendo de forma indenizada, conforme anteriormente explicitado.

A tabela a seguir demonstra a execução contratual em termos de provisionamento e pagamento das verbas remuneração, décimo terceiro e férias aos profissionais residente e repositor:

Tabela V – Execução Contratual

Execução Contratual	Provisão	Pagamento				Saldo
		Remuneração Residente	Décimo Terceiro	Férias Residente	Remuneração Repositor	
Primeiro Ano	14	12	1	0	0	1
Segundo Ano	14	11	1	1	1	0
Terceiro Ano	14	11	1	1	1	0
Quarto Ano	14	11	1	1	1	0
Quinto Ano	14	11	1	2	1	-1

Saldo	70	56	5	5	4	0
-------	----	----	---	---	---	---

Portanto, conforme demonstrado na Tabela V, caso a planilha de custos adote a estrutura de previsão de catorze remunerações para cada período de execução contratual, não haveria a necessidade de se observar o disposto pela Nota 3 e, conseqüentemente, excluir no segundo ano de vigência contratual a provisão do item férias do Submódulo 2.1.

Todavia, mantém-se a necessidade de excluir, se houver previsão na planilha de custos, as despesas referentes a férias, adicional de férias e décimo terceiro alocadas ao empregado repositor, normalmente, 0,93% ou 1,62%, tendo em vista tratar-se de custo não renovável no último ano de vigência contratual.

Conclusão

A partir de todo o exposto, pode-se concluir que:

- há um desencontro entre o que estabelece a norma e a prática exercitada nas planilhas de custos pelas empresas nos certames realizados pela administração;
- a aplicação do disposto na Nota 3 da Instrução Normativa nº 07/2018 apresenta caráter restritivo, tendo em vista que só encontra previsão se a planilha de custos homologada no certame apresentar a composição de custos prevista pelos Cadernos Técnicos e Valores Limites;
- a exclusão do item férias do Submódulo 2.1 quando da renovação contratual colide com o posicionamento da Secretaria de Gestão (Seges) em “Perguntas e Respostas” da Instrução Normativa nº 05/2017 de que o Módulo 1, Remuneração, alcança tão somente o pagamento do salário decorrente do mês trabalhado ao logo de um ano de contrato, não encontrando reserva necessária para a provisão do pagamento das férias ao trabalhador, tendo em vista que a cada período de doze meses o trabalhador faz jus a receber “treze remunerações”, conforme informado no presente trabalho;

- d) caso a planilha presente em sua composição de custos a previsão anual de doze remunerações; um valor a título de décimo terceiro; e um valor a título de férias, totalizando catorze “remunerações”, não há que se fazer aplicação do esposado pela Nota 3 da Instrução Normativa nº 07/2018;
- e) durante o período concessivo de férias, a legislação permite ao empregado solicitar o pagamento antecipado dos valores referentes ao adicional de férias, **salário antecipado** juntamente com a remuneração do mês trabalhado (mês anterior ao período de descanso), o que justifica o recebimento de apenas onze remunerações anuais (Módulo 1), tendo em vista que o “salário antecipado” referem-se às férias provisionadas no Submódulo 2.1;
- f) deve ser excluído na última vigência contratual o valor provisionado no Submódulo 4.1, quando a planilha de custos observar a metodologia disposta pelos Cadernos Técnicos e Valores Limites; ou a previsão de férias, adicional de férias e décimo terceiro para o profissional repositor, caso sejam previstos pela empresa em sua proposta comercial, tendo em vista tratar-se de custo não renovável; e
- g) considerando o disposto pelo inciso II, art. 57, Lei nº 8.666/1993, a vigência contratual pode alcançar sessenta meses e, portanto, conferindo ao trabalhador que se encontra desde o início da prestação de serviços o direito de usufruir cinco períodos de férias, sendo o último período indenizado pela empresa por força de encerramento do contrato de trabalho.

Por fim, é importante cada órgão ou entidade contratante regulamentar internamente o modelo da planilha de custos a ser adotado nas contratações de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra, assim como definir a metodologia e a memória de cálculo a serem utilizadas na elaboração do orçamento estimativo e estabelecer o respectivo acompanhamento da execução contratual, especialmente no que tange aos custos não renováveis tratados no presente trabalho, procedendo, quando necessário, os respectivos ajustes de exclusão desses itens da planilha de custos.

O Desencontro entre a Norma e a Prática: O Caso entre a Instrução Normativa nº 07/2018 e as Férias

João Luiz Domingues

Quer saber mais sobre planilha de custos? Siga o [Portal L&C](#) e acompanhe as publicações nas redes sociais e venha participar do curso “Direito ao ponto: A Gestão e Fiscalização Contratual no Atual Regime e na Nova Lei de Licitações”.

Para maiores informações sobre o curso, clique [aqui](#).

Publicado em 11/02/2022.

As referências a este L&C Comenta deverão ser feitas da seguinte maneira:

DOMINGUES, João Luiz. ***O Desencontro entre a Norma e a Prática: O Caso entre a Instrução Normativa nº 07/2018 e as Férias***. DISPONÍVEL em: www.licitacaoecontrato.com.br. Acesso em: dd/mm/aaaa.