



**MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO  
AUDITORIA INTERNA  
SECRETARIA DE ORIENTAÇÃO E AVALIAÇÃO**

**PARECER SEORI/AUDIN-MPU Nº 812/2020**

Referência : Correio Eletrônico, de 11/9/2020. PGEA nº 0.02.000.000137/2020-41.  
Assunto : Administrativo. Cálculo da remuneração de férias em contrato terceirizado.  
Consequências da Medida Provisória nº 905/2019.  
Interessado : Secretaria Estadual. Procuradoria da República no Pará.

O Senhor Secretário Estadual da Procuradoria da República no Pará encaminhou, mediante correio eletrônico, mensagem da Seção de Contratações e Gestão Contratual da PR/PA, solicitando análise e parecer desta Auditoria Interna acerca do questionamento sobre o cálculo de férias em contrato terceirizado e as implicações do Contrato Verde Amarelo, disciplinado pela Medida Provisória nº 905/2019.

2. Na consulta encaminhada constata-se troca de diversos e-mails entre a Seção de Contratações e Gestão Contratual, a Assessoria Jurídica da PR/PA e, até mesmo, a empresa contratada JC Oliveira. A fim de esclarecer qual seria a dúvida demandada houve, em 17/9/2020, contato com a Unidade, que asseverou ser o questionamento as indagações ora reproduzidas no seguinte e-mail:

Prezado Secretário,

foram encaminhadas as dúvidas abaixo à Assessoria Jurídica da PRPA, a qual sugeriu o encaminhamento dos questionamentos à AUDIN.

Solicito que, se possível, encaminhe a dúvida à AUDIN para esclarecimentos.

As dúvidas são as seguintes:

1) Para o cálculo das férias do trabalhador usufruída nos meses com dias diferentes de 30 dias (ex: 28, 29 ou 31 dias), dividimos o valor pelo o número de dias exatos do mês ou por 30 de maneira geral? Temos o caso de uma terceirizada que tirou 15 dias de férias em maio/20 (31 dias), pelo cálculo da empresa o valor do 1/3 de férias é de R\$ 231,66. Caso seja considerado o mês de 30 dias, o cálculo seria R\$ 239,99.

2) Referente ao caso dos funcionários contratados por meio do Contrato Verde Amarelo (MP 905/19), já que a licitação foi estimada com custo de FGTS de 8%, devemos glosar da empresa o valor referente à diferença do valor FGTS pago por meio do Contrato Verde Amarelo (2%) e do valor estimado na planilha de custo da licitação (8%)?

3. Em exame, preliminarmente, acerca da primeira indagação, cumpre esclarecer que se trata de matéria bastante polêmica no que concerne às rotinas trabalhistas. Esse assunto

se torna relevante, na medida em que, ao calcular o valor referente aos dias de férias, deverá ser computado o terço constitucional, bem como os encargos sociais.

4. Cumpre registrar que há divergência entre os doutrinadores sobre a possibilidade de se considerar, para o cálculo da remuneração das férias, como divisor para decomposição diária do salário mensal o número trinta, correspondente ao mês abstrato de 30 dias (calendário comercial), ou utilizar o divisor considerando o número de dias do mês.

5. Para o cálculo de férias em que se considera o mês concreto – número real de dias e não o mês abstrato –, adota-se a metodologia de José Serson<sup>1</sup>. Sendo assim, quando se tem o gozo de férias em um mês com total de dias diferentes de 30 (trinta), deverá se proceder o cálculo pelo número exato do mês, e, conseqüentemente, fazer a divisão do salário por 28, 29, 30 ou 31 dias.

6. Os doutrinadores que seguem a metodologia sersoniana, consideram que legalmente “o empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data de sua concessão”, consoante disciplina o art. 142 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

7. De forma diversa, outros doutrinadores consideram ser o número 30 conversor legal para o fim de estabelecer a equivalência salarial mês/dia; defendem então o mês abstrato, considerando 30 dias para o divisor no cálculo da remuneração de férias, em analogia ao que se define como salário diário do trabalhador mensalista, a exceção do mês de fevereiro, por ter menos de trinta dias, e haver respaldo na CLT, para essa condição.

8. Previu a CLT, como regra geral, a padronização da unidade de tempo em 30 dias, para a decomposição do salário mensal em diário, figurando este número como divisor, exceto para o mês de fevereiro que possui número de dias inferior, em obediência ao disposto no art. 64, caput, da CLT:

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.

---

<sup>1</sup> Autor da obra ‘Curso de Rotinas Trabalhistas’, ainda muito citado em pareceres do anterior Ministério do Trabalho e Emprego e, também, em decisões judiciais.

Parágrafo único - Sendo o número de dias inferior a 30 (trinta), adotar-se-á para o cálculo, em lugar desse número, o de dias de trabalho por mês.

9. Ainda alegam<sup>2</sup> os que consideram o mês abstrato de 30 dias para o respectivo cálculo que é inadmissível que trabalhadores que tenham direito ao mesmo número de dias de férias, que recebam salários idênticos, tenham seu descanso de férias remunerado de forma diferenciada, considerando fatores exógenos à relação trabalhista, como, no caso, as convenções do número de dias no mês do calendário. Sobre a questão da isonomia salarial, estabeleceu o art. 461 da CLT:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

10. Argumenta-se também que, ao remunerar o período de 30 dias, que corresponde às férias do empregado, considerando no cálculo o divisor 31 (para o mês de 31 dias), o valor do salário/dia por ocasião das férias seria menor, em comparação ao valor correspondente ao dia normal de trabalho. Portanto, confrontaria o disposto no art. 129 da CLT, quando preceitua que “todo o empregado terá direito ao gozo de férias, sem prejuízo da remuneração”.

11. Em analogia, convém trazer a lume, jurisprudência sobre o princípio da irredutibilidade salarial:

DIFERENÇA SALARIAL. PAGAMENTO DO 31º DIA TRABALHADO. VARIAÇÃO NO SALÁRIO. AFRONTA AO PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL. O princípio da irredutibilidade salarial visa garantir que o empregado não tenha o seu salário reduzido pelo empregador, durante todo o período que perdurar o contrato de trabalho. Tal medida visa assegurar estabilidade econômica para o trabalhador. No caso, deve ser considerado o salário pago nos meses de 31 dias como o salário mensal do reclamante. Recurso parcialmente provido. Vistos etc. Pleiteia o reclamante, na inicial, diferenças salariais e repercussões, ao argumento de que, em alguns meses teve redução em seu salário. A recorrente afirma que o salário do autor era R\$825,00 (oitocentos e vinte e cinco reais) por mês, havendo alteração nesse valor nos meses que contêm 31 dias, em razão da proporcionalidade de cada mês. Ora, vale frisar que o salário do mensalista é igual em todos os meses, independentemente do número de dias efetivamente

<sup>2</sup> Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/25302/a-pratica-trabalhista-a-inspecao-do-trabalho-e-o-problema-da-remuneracao-das-ferias-concedidas-em-meses-de-31-dias/2>. Acesso em: 21 set. 2020.

trabalhados, não importando, no caso, se o mês tem 30 ou 31 dias, e se 28 ou 29 como o mês de fevereiro. Considera-se o ano civil, que de 30 dias/mês. Exceção, porém, quando da admissão, demissão, início do afastamento ou retorno, no cálculo proporcional dos dias trabalhados no mês que tenha um número de dias diferente de 30, ocasião em que deverá ser adotado, como divisor, o número de dias efetivos do mês. Portanto, essa proporcionalidade não é adotada nos meses que não o de demissão, início do afastamento ou retorno, em virtude da própria lei, que estabelece que o mensalista receba um salário fixo por mês. Assim sendo, o salário mensal será sempre com base em 30 (trinta) dias, não remunerando 28, 29, 30 ou 31 dias. Assim, é correto afirmar que, se contratualmente foi estipulada como forma de remuneração a unidade de tempo, fixando-se um salário mensal para o empregado, este receberá o salário avençado mensalmente, independentemente da quantidade de dias do mês, ou seja, o salário será o mesmo nos meses de 28/29, 30 ou 31 dias. Até porque, definir o regime salarial do empregado como "MENSALISTA" significa dizer que seu salário corresponde ao módulo "MÊS" ("MENSAL"), portanto, nem sempre equivalendo a "30". Aliás, se assim fosse, melhor que se chamasse trintenalista, o que evitaria mais discussões... O princípio da irredutibilidade salarial visa garantir que o empregado não tenha o seu salário reduzido pelo empregador, durante todo o período que perdurar o contrato de trabalho. Tal medida visa assegurar estabilidade econômica para o trabalhador... Assim, não há o que reformar na sentença que, considerando o salário pago nos meses de 31 dias como o salário mensal do reclamante, deferiu as diferenças salariais nos meses postulados na inicial. Nego provimento ao recurso, no particular. (Página 146 da Judicário do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-6) de 21 de Fevereiro de 2014 Trata-se de Recurso Ordinário interposto por VITAL ENGENHARIA AMBIENTAL S.A. contra a decisão proferida pelo MM. Juízo da 18ª Vara do Trabalho de Recife/PE, que julgou PROCEDENTES EM PARTE os pedidos formulados na Reclamação Trabalhista proposta por RENATO RODRIGUES LOPES FALCÃO). (grifo acrescentado)

12. Portanto, nessa esteira, para os empregados mensalistas, parece-nos mais adequado o cálculo da remuneração de férias contendo como divisor os 30 dias, considerando a regra geral, estabelecida pela CLT e o princípio da irredutibilidade salarial, à exceção do mês de fevereiro, por possuir menos de 30 dias, não havendo, assim, prejuízo ao trabalhador. Não obstante, na admissão ou demissão, início do afastamento ou retorno, caberia o cálculo proporcional aos dias efetivamente trabalhados no mês.

13. Anteriormente, esta Auditoria Interna tinha se manifestado sobre o assunto, com entendimento similar no Parecer SEORI/AUDIN-MPU nº 3.098/2014:

5. Dessa forma, na apuração do valor diário/mensal, como nos contratos de serviços terceirizados com mão de obra dedicada, somos de parecer que a Unidade poderá utilizar o divisor de 30 (dias) para apurar o valor diário, independente do número de dias efetivos do mês de referência, exceto se contratualmente não foi estabelecido de outra forma.

14. Entretanto, considerando a divergência de entendimento apresentada, deverá ser observado, na ausência de normativo específico sobre a matéria, que, uma vez definido o divisor a ser considerado para o cálculo da remuneração de férias, manter-se-á o mesmo critério pelo contratado em relação a todos os seus empregados e ao longo da duração do contrato terceirizado em tela, respeitadas as condições estabelecidas no instrumento contratual.

15. Atinente à segunda indagação, referente ao caso dos funcionários contratados por meio do Contrato Verde Amarelo, conforme a Medida Provisória nº 905/2019, considerando que a licitação foi estimada com custo do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS de 8%, pergunta-se sobre a possibilidade de se glosar da empresa o valor referente à diferença do FGTS pago por meio do Contrato Verde Amarelo (2%), em relação ao valor estimado na planilha de custo da licitação (8%).

16. Ressalte-se, inicialmente, que a Medida Provisória nº 905, publicada em 12 de novembro de 2019, implementou várias alterações na legislação trabalhista, considerada por alguns como minirreforma trabalhista, tal a sua dimensão. Além de alterar diversos dispositivos da CLT, ainda estabeleceu uma modalidade especial de contrato de trabalho, destinado a jovens entre 18 e 29 anos. Em consequência, houve reflexo nas contratações públicas, em especial, nos contratos de mão de obra com dedicação exclusiva.

17. Não obstante, no último dia do prazo para a apreciação pelo Congresso Nacional da Medida Provisória nº 905/2019, houve sua revogação pela Medida Provisória nº 955/2020<sup>3</sup>. Eis que, então, a partir da publicação da MP nº 955/2020, houve a suspensão da eficácia da MP nº 905/2019, haja vista que, a edição de uma medida provisória suspenderá a eficácia de outra, ou mesmo de lei, que discipline sobre igual matéria.

18. No entanto, a Medida Provisória nº 955/2020 teve seu prazo de vigência encerrado no dia 17 de agosto de 2020, sem ter sido apreciada pelo Congresso Nacional. Em consequência, com a perda da eficácia da MP nº 955/2020, a MP nº 905/2019 teria a sua eficácia restaurada. Entretanto, também não houve tempo hábil para a sua apreciação, considerando que

---

<sup>3</sup> Art. 1º Fica revogada a Medida Provisória 905, de 11 de novembro de 2019.

a revogação da MP nº 955/2020 ocorreu no último dia de vigência da MP nº 905/2019. Assim, as duas medidas provisórias perderam a eficácia, desde a sua edição.

19. Nessa condição, resta ao Congresso Nacional, no prazo de sessenta dias, editar decreto legislativo, a fim de disciplinar as relações jurídicas decorrentes desses normativos, cujo prazo terminará no dia 16 de outubro de 2020.

20. Sendo assim, em princípio, caberá aguardar a edição do decreto legislativo, não havendo, até o momento, nenhuma consequência para a Administração, considerando que se voltaria ao *status quo* anterior à vigência da MP nº 905/2019, como se nunca tivesse tido o advento desta medida provisória no ordenamento jurídico pátrio, nos termos do § 3º do art. 62 da Constituição Federal de 1988.

21. No entanto, no mesmo artigo, o §11 do art. 62 da CF 1988 prescreve a possibilidade de não ser editado o decreto legislativo, a que se refere o § 3º; nessas condições, as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência, conservar-se-ão regidas pela MP, impondo, assim, a necessidade, no caso concreto, de glosa nas faturas apresentadas pela empresa:

Art. 62. Em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso Nacional. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001)

(...)

§ 3º As medidas provisórias, ressalvado o disposto nos §§ 11 e 12 perderão eficácia, desde a edição, se não forem convertidas em lei no prazo de sessenta dias, prorrogável, nos termos do § 7º, uma vez por igual período, devendo o Congresso Nacional disciplinar, por decreto legislativo, as relações jurídicas delas decorrentes. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001) (grifo acrescido)

(...)

**§ 11. Não editado o decreto legislativo a que se refere o § 3º até sessenta dias após a rejeição ou perda de eficácia de medida provisória, as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência conservar-se-ão por ela regidas.** (Incluído pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001)

22. Em face do exposto, somos de parecer que:

a) em relação à primeira indagação, definindo-se o divisor para o cálculo da remuneração das férias do empregado, considerando o mês concreto (28, 29, 30 ou 31 dias) ou o mês abstrato de 30 dias (exceto fevereiro), o mesmo critério deverá ser considerado para todos os empregados e durante todo o período da vigência da contratação, salvo disposição contrária estabelecida no instrumento contratual;

b) em relação à segunda indagação, mesmo considerando a perda da eficácia da MP nº 905/2019, caberá aguardar a edição do decreto legislativo, a fim de verificar como serão tratadas as relações jurídicas neste normativo. Nada obstante, caso não editado o decreto legislativo, hipótese abordada pelo § 11 do art. 62 da CF 1988, as relações jurídicas no interregno em que estava vigente a MP nº 905/2019, continuarão por ela regida, face ao princípio da segurança jurídica. Como consequência, caso algum empregado haja sido contratado por meio do Contrato Verde Amarelo, caberá a glosa nas faturas em razão da diferença das alíquotas do FGTS.

É o Parecer que submetemos à consideração superior.

Brasília, 16 de outubro de 2020.

SELMA AVON CAROLINO VANDERLEI      JOSÉ GERALDO DO E. SANTO SILVA  
Analista do MPU/Gestão Pública      Coordenador de Orientação de Atos  
de Gestão

De acordo com o Parecer SEORI/AUDIN-MPU nº 812/2020.  
À consideração do Senhor Auditor-Chefe.

MICHEL ÂNGELO VIEIRA OCKÉ  
Secretário de Orientação e Avaliação

Aprovo o Parecer SEORI/AUDIN-MPU nº 812/2020.  
Encaminhe-se à SE/PR/PA e à SEAUD.  
Em 16/10/2020.

EDUARDO DE SEIXAS SCOZZIERO  
Auditor-Chefe Adjunto

RONALDO DA SILVA PEREIRA  
Auditor-Chefe



**MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL**

Assinatura/Certificação do documento **AUDIN-MPU-00002716/2020 PARECER nº 812-2020**

.....  
Signatário(a): **JOSE GERALDO DO ESPIRITO SANTO SILVA**

Data e Hora: **16/10/2020 20:35:30**

Assinado com login e senha

.....  
Signatário(a): **SELMA AVON CAROLINO VANDERLEI**

Data e Hora: **16/10/2020 20:05:22**

Assinado com login e senha

.....  
Signatário(a): **EDUARDO DE SEIXAS SCOZZIERO**

Data e Hora: **18/10/2020 08:09:31**

Assinado com login e senha

.....  
Signatário(a): **RONALDO DA SILVA PEREIRA**

Data e Hora: **16/10/2020 17:26:20**

Assinado com login e senha

.....  
Signatário(a): **MICHEL ANGELO VIEIRA OCKE**

Data e Hora: **16/10/2020 19:57:37**

Assinado com login e senha

.....  
Acesse <http://www.transparencia.mpf.mp.br/validacaodocumento>. Chave D27300C6.D872CD61.0AA8C4DE.9B8BD66D