

Como devem ser calculadas as férias em terceirização ostensiva?

Na terceirização, os profissionais são alocados no ambiente do contratante para executar os serviços.

Nesse contexto, a presença ostensiva envolve os profissionais titulares e, quando eles estão ausentes, mas continuam sendo remunerados, exige a contratação de uma equipe complementar. Essa reposição pode ocorrer em casos de faltas, ausências ou férias.

"As férias e as ausências representam o salário futuro do substituto."

Para facilitar a compreensão, considere que a empresa adote, com base em seu histórico, o percentual de 3,5% para cobrir faltas, ausências, treinamentos obrigatórios e afastamentos por motivo de saúde ou acidente.

Além disso, conforme diferentes sugestões e estudos, os itens férias e 13º salário podem ser calculados pelo critério de $30 \div 360$, o que corresponde a 8,33%.

Agora vamos para a terceirização ostensiva, cuja presença se faz necessária, no primeiro ano do contrato o custo de reposição é de 3,50%, já citado. Nesse caso, o passivo de férias e 13º salário será de $(100\% + 3,5\%) \times 8,33\% = 8,62\%$. Renova-se o contrato e o volume de pessoas será intensificado pois, 8,62% serão contratados para cobertura de férias, assim a continha começa a se modificar, sendo $(100\% + 3,50\%) \div 11 = 9,41\%$. Por que o divisor por 11, pois a partir do segundo ano até o término do contrato, os remanescentes irão trabalhar durante esse período e não mais 12 meses,

A conta fica mais excitante, pois alguns querem se afastar por 20 dias, o restante por 30, e já devemos considerar que um percentual irá ser demitido por justa causa, outros sem justa causa, outros por acordo e alguns solicitam a demissão, todos esses não se afastarão por férias.

Digamos que o contrato foi estimado para 120 meses, o técnico deve analisar uma rotatividade anual de 5%, exemplificando. Nesse caso, haverá troca do contingente em 10 anos de 50%.

Analisando os 50% que restarão ao final do contrato irão trabalhar durante 111 meses e por 9 meses estarão em pleno gozo de férias, sejam de 30 ou 20 dias.

A fórmula sugerida para apropriar o custo de férias nas condições descritas acima será:

$$[(30 \div 360 \times 65\% \div 111 \times 120) + (20 \div 360 \times 35\% \div 111 \times 120)] = 7,96\%$$

Ora ainda temos que somar os 3,5% que serão os substitutos de faltas e ausências. E deduzir os 50% que durante o mesmo período deixarão de gozar férias, entretanto, esses como serão substituídos, por isso o divisor de 111, irão receber férias indenizadas. Outro detalhe, o percentual de 35% irá receber os 10 dias de abono pecuniário.

A equação completa será assim representada:

$$\{[(30 \div 360 \times 65\% \div 111 \times 120) + (20 \div 360 \times 35\% \div 111 \times 120)] \div [(100\% + 3,5\%) \times (100\% - 50\% \div 10)]\} = 7,82\%$$

O item férias indenizadas será assim constituído:

$$[(30 \div 360 \div 10) \times (100\% + 3,5\%) \times (100\% + 50\% \div 10)] = 0,91\%$$

O abono será assim calculado:

$$\{[(10 \div 360 \times 35\% \div 111 \times 120) \times [(100\% + 3,5\%) \times (100\% - 50\% \div 10)]] = 1,03\%$$

Como Devem Ser Calculadas as Férias na Terceirização Ostensiva?

Na terceirização ostensiva, os profissionais são alocados nas dependências do contratante para a execução dos serviços, sendo indispensável a manutenção contínua da força de trabalho necessária ao cumprimento do objeto contratual.

Nesse contexto, a presença ostensiva não se limita aos empregados titulares dos postos. Sempre que estes se encontram ausentes, ainda que continuem recebendo sua remuneração, surge a necessidade de substituição por outros trabalhadores, garantindo a continuidade da prestação dos serviços.

As reposições podem decorrer de diversos fatores, dentre os quais se destacam:

- faltas; ausências legais; treinamentos obrigatórios; afastamentos por doença ou acidente; e férias.

Para facilitar a compreensão, suponha-se que a empresa, com base em seu histórico operacional, adote um percentual de 3,5% destinado à cobertura de faltas, ausências, treinamentos obrigatórios e afastamentos por motivos de saúde ou acidente.

Além disso, conforme metodologias tradicionalmente utilizadas em estudos de custos trabalhistas, os itens férias e décimo terceiro salário são frequentemente calculados pela razão:

$$30 \div 360 = 8,33\%$$

Todavia, na terceirização ostensiva, essa metodologia não reflete a realidade operacional dos contratos.

O Efeito das Reposições sobre as Férias, pois o substituto também gera substituição

No primeiro ano de execução contratual, a empresa já necessita manter uma força de trabalho equivalente a 103,5% do efetivo originalmente contratado, composta por:

- 100% dos empregados titulares;
- 3,5% destinados à cobertura de faltas, ausências e afastamentos.

Nessa hipótese, o passivo de férias e décimo terceiro salário corresponderá a:

$$(100\% + 3,5\%) \times 8,33\% = 8,62\%$$

Entretanto, a partir da renovação contratual surge uma nova realidade operacional.

Os empregados contratados para substituir ausências também adquirem direito às férias. Consequentemente, passam a necessitar de substituição durante seus próprios períodos de afastamento.

Em outras palavras, tanto os titulares quanto os substitutos trabalharão efetivamente apenas onze meses por ano, usufruindo um mês de férias.

Por essa razão, o cálculo da necessidade de reposição passa a considerar:

$$(100\% + 3,5\%) \div 11 = 9,41\%$$

O divisor 11 decorre do fato de que, a partir do segundo ano de contrato, os trabalhadores permanecerão disponíveis para execução dos serviços durante apenas onze meses do ano.

Influência da Rotatividade

O cálculo torna-se ainda mais complexo quando se considera a rotatividade da mão de obra.

Nem todos os empregados permanecem durante toda a vigência contratual. Parte dos trabalhadores:

- é dispensada sem justa causa; pede demissão; celebra acordos rescisórios; é dispensada por justa causa.

Nessas situações, os empregados desligados deixam de usufruir férias futuras, embora façam jus à indenização correspondente aos períodos aquisitivos já constituídos.

Suponha-se um contrato com duração estimada de 120 meses (10 anos) e uma rotatividade média anual de 5%.

Ao final da execução contratual, estima-se que aproximadamente 50% da força de trabalho original tenha sido substituída ao longo do período.

Os 50% remanescentes trabalharão durante aproximadamente 111 meses e usufruirão, nesse período, diversos períodos de férias, seja de 30 dias ou de 20 dias, conforme a opção legal adotada.

Fórmula Proposta para Apropriação do Custo das Férias

Considerando a hipótese de que:

- 65% dos empregados usufruam férias integrais de 30 dias;
- 35% optem pela conversão de 10 dias em abono pecuniário, usufruindo apenas 20 dias de férias;

propõe-se a seguinte fórmula para apropriação do custo das férias:

$$[(30 \div 360 \times 65\% \div 111 \times 120) + (20 \div 360 \times 35\% \div 111 \times 120)] = 7,96\%$$

Entretanto, ainda devem ser considerados:

- os 3,5% de empregados destinados às reposições de faltas e ausências;
- a redução do contingente decorrente da rotatividade acumulada ao longo do contrato;
- os custos decorrentes das férias indenizadas;
- os reflexos do abono pecuniário.

Dessa forma, o percentual ajustado para férias pode ser representado pela seguinte equação:

$$\{[(30 \div 360 \times 65\% \div 111 \times 120) + (20 \div 360 \times 35\% \div 111 \times 120)] \div [(100\% + 3,5\%) \times (100\% - 50\% \div 10)]\} = 7,82\%$$

Férias Indenizadas

O custo das férias indenizadas pode ser estimado pela seguinte expressão:

$$[(30 \div 360 \div 10) \times (100\% + 3,5\%) \times (100\% + 50\% \div 10)] = 0,91\%$$

Esse percentual representa os trabalhadores que, em razão da rotatividade, não usufruirão integralmente os períodos futuros de férias, mas receberão a correspondente indenização.

Abono Pecuniário

Considerando que 35% dos trabalhadores optem pela conversão de 10 dias de férias em abono pecuniário, o respectivo custo poderá ser calculado pela seguinte fórmula:

$$\{[(10 \div 360 \times 35\% \div 111 \times 120)] \times [(100\% + 3,5\%) \times (100\% - 50\% \div 10)]\} = 1,03\%$$

Conclusão

Os contratos de terceirização ostensiva exigem metodologia própria para a apropriação dos custos de férias.

Diferentemente das atividades convencionais, a necessidade permanente de reposição da força de trabalho faz com que os empregados substitutos adquiram os mesmos direitos dos trabalhadores titulares, gerando um efeito sucessivo de incidências trabalhistas ao longo da execução contratual.

Sr. Vilson Trevisan
Consultor Econômico da FENAVIST
Em 12/06/2026