

# ECONOMIA: QUAIS SÃO OS DIREITOS DO EMPREGADO TEMPORÁRIO?



*Contrato pode durar no máximo 180 dias.*

Com a proximidade do Natal, é comum que estabelecimentos comerciais recorram à contratação de empregados temporários para lidar com o aumento das vendas nesta época do ano. A prática é legal e a legislação estabelece regras e direitos para o trabalhador. Seu salário, por exemplo, deve ser igual ao do empregado permanente que realiza funções equivalentes. Quer entender como funciona esse tipo de contratação?

O trabalho temporário é usado para atender demanda complementar de serviços decorrentes de fatores imprevisíveis ou de fatores de natureza sazonal, periódica ou intermitente. Também pode ser adotado para substituição transitória de empregado permanente que esteja, por exemplo, de licença ou de férias.

Essa modalidade de contratação costuma ser bem utilizada em épocas de aquecimento no comércio, como Páscoa, Dia das Mães, Black Friday e Natal. Segundo a legislação brasileira, a contratação deve envolver alguma agência de emprego temporário. Essas agências são as responsáveis por contratar e fornecer trabalhadores às empresas que precisam preencher vaga por um curto período.

No Brasil, essa modalidade de contratação foi instituída pela Lei Federal 6.019/1974 e não configura vínculo empregatício. Algumas modificações nas regras foram estabelecidas pela Lei Federal 13.429/2017. Mais recentemente, o Decreto 10.854/2021 reiterou direitos dos trabalhadores e regulamentou o funcionamento das agências.

Conforme a legislação em vigor, o contrato pode durar no máximo 180 dias. Em situações excepcionais, é possível prorrogar por mais 90 dias, desde que a empresa tomadora do serviço comprove a manutenção das condições que geraram a demanda pelo emprego temporário. Vencido esses prazos, a empresa somente poderá contar com o mesmo trabalhador depois de 90 dias. Se nova contratação ocorrer antes desse prazo, fica caracterizado o vínculo empregatício.

Além de receber salário igual ao do trabalhador permanente que exerce funções equivalentes, o contratado deverá ter acesso às mesmas condições de alimentação e de atendimento médico. O empregado temporário também faz jus ao descanso semanal remunerado, ao recebimento de décimo terceiro salário, ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), aos benefícios e serviços da Previdência Social e ao seguro de acidente do trabalho. Conforme já decidido pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), ele também tem direito às vantagens previstas em normas coletivas pactuadas entre a empresa e os sindicatos que representam o pessoal permanente.

Ao término do contrato, o empregado deve receber o pagamento de férias proporcionais. O valor também é devido em caso de demissão que ocorra sem justa causa ou a pedido do trabalhador. De outro lado, o empregado temporário não tem direito à indenização de 40% sobre o FGTS, ao aviso prévio e ao seguro desemprego. Também não é garantida, para as gestantes, estabilidade provisória no emprego.

## **Agências**

Para poder funcionar como agência de emprego temporário, é obrigatório o registro no Ministério da Economia. Uma vez que esteja em condição regularizada, ela pode firmar contrato de prestação de serviço com a empresa que necessita do trabalhador. A partir daí, a agência estabelece contato com o empregado e assina com ele o contrato. Nele, devem constar o salário, a jornada de trabalho, a indicação da empresa tomadora de serviço, a função que será desempenhada e o local de trabalho, entre outras informações.

Com exceção de atividades que têm legislação específica, o contratado poderá cumprir regularmente até oito horas diárias. As horas-extras, no máximo duas por dia, devem ser remuneradas com acréscimo de pelo menos 50% do valor da hora. Para trabalhos realizados entre as 22h e as 5h, deve ser pago adicional noturno equivalente a 20% da remuneração.

É importante observar que cabe à agência remunerar o trabalhador e garantir os seus direitos. Ela deve obrigatoriamente anotar a contratação na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou em sistema eletrônico substituto. Também é responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias. É vedado às agências cobrar qualquer tipo de valor do trabalhador temporário. Também não é permitida a contratação de estrangeiros que tenham visto provisório de permanência no país.

O trabalho temporário não se confunde com o trabalho terceirizado nem com o trabalho contratado por prazo determinado, que tenha legislação específica. Na terceirização, uma empresa contrata outra que assume a execução de atividades acordadas entre ambas. Já o contrato por prazo determinado pode ser celebrado para serviços cuja natureza ou temporalidade justifique uma delimitação do período de trabalho, por exemplo, para organização de um evento empresarial.

Casos de fraudes já foram constatados em julgamentos no TST, levando à anulação de contratos e ao reconhecimento de vínculo empregatício. Recorrer a trabalhadores temporários para preenchimento de vagas em nova filial da empresa, por exemplo, é ilegal. Essa nova demanda de serviço não é considerada transitória nem complementar e sim permanente.

Foto: Divulgação

<http://jornalpanfletus.com.br/noticia/3790/economia-quais-sao-os-direitos-do-empregado-temporario> em 29/06/2026 00:09