

Contrato de Trabalho Temporário

Dúvidas Frequentes

O Trabalho Temporário é uma modalidade de contratação flexível, regulamentada pela Lei 6.019/74 e pelo Decreto nº 73.841/74, com alterações introduzidas pela Lei 13.429/2017.

Esta forma de contrato é uma solução estratégica adotada por empresas para atender demandas sazonais e temporárias ou substituir colaboradores por períodos curtos. A contratação deve ser prestada por pessoa física, com prazo de contrato variando entre 1 e 270 dias.

Abaixo, apresentamos as dúvidas mais frequentes para que você possa conhecer melhor o Trabalho Temporário

=====

1- O Contrato de Trabalho Temporário deve ser registrado na Carteira de Trabalho?

Sim, na condição de Trabalhador Temporário.

Prioritariamente, a Carteira de Trabalho deverá ser utilizada no formato digital. O aplicativo CTPS Digital, disponível gratuitamente nas lojas virtuais de smartphones, permite que os trabalhadores acompanhem todos os seus contratos de trabalho registrados na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

2- A jornada de trabalho é maior devido à natureza temporária do contrato?

Não, o horário normal de trabalho tem a jornada semanal de até 44 horas semanais, aplicável a todos os trabalhadores, inclusive aos trabalhadores temporários, exceto aqueles que trabalham em horários diferenciados por força da Lei ou de Acordo Intersindical ou até mesmo por acordo com a empresa.

3- Existe algum intervalo durante a jornada de trabalho?

Para jornadas contínuas de 8 horas, é obrigatório um intervalo mínimo de 1 hora e máximo de 2 horas para refeição e descanso, não incluído na duração da jornada de trabalho. Para jornadas de 4 a 6 horas, o trabalhador temporário tem direito a um intervalo de 15 minutos para lanche, também não computado na duração da jornada.

4- É obrigatório registrar o ponto?

Os horários de trabalho devem ser registrados, seja por meio de folha de ponto ou ponto eletrônico. No caso da folha de ponto, a Personale disponibiliza o acesso através do site www.personale.com.br, na seção "Espaço do Funcionário", utilizando o login e senha recebidos no ato da admissão. A folha deve ser impressa e preenchida manualmente.

O registro de ponto deve ser feito quatro vezes ao dia: entrada, saída para almoço, retorno do almoço e saída. As marcações devem refletir fielmente os horários trabalhados. Há uma tolerância de 10 minutos para atrasos, evitando descontos automáticos.

A jornada de trabalho diária não pode exceder 10 horas, sendo obrigatório um intervalo de 11 horas entre uma jornada e outra.

Os trabalhadores temporários que utilizarem ponto eletrônico seguirão as mesmas regras de atraso e jornada.

5- Se o meu trabalho for realizado durante a noite, receberei adicional noturno?

Considera-se horário noturno o período entre 22h e 5h. O trabalhador temporário que atuar nesse período receberá um adicional de 20% sobre o valor da hora normal.

6- Se o meu horário se estender, terei direito a horas extras?

Horas extras devem ser evitadas, contudo, em casos de extrema necessidade, o expediente poderá ser prorrogado por até 2 horas. Esse procedimento também se aplica aos sábados e domingos.

O trabalhador temporário só poderá realizar horas extras se solicitado e autorizado previamente pelo gestor da área da empresa cliente em que estiver alocado.

7- Em caso de ausência, é necessário comunicar a Personale previamente?

As ausências ao trabalho devem ser comunicadas à Personale e à empresa cliente. Caso o trabalhador temporário não possa fazê-lo, deve solicitar que um parente ou amigo informe o ocorrido. Qualquer falta deve ser justificada mediante apresentação de atestado médico do INSS ou convênio (se houver) para que o Setor de Pessoal tome as devidas providências.

Ausências não justificadas serão descontadas do pagamento do trabalhador temporário e computadas para possível abatimento do período de férias. Após três ausências consecutivas, deve comunicar ao Setor de Pessoal, informando sobre o afastamento definitivo ou não.

Trabalhadores Temporários que não devolverem os vales refeição e transporte sofrerão os descontos integrais sobre os dias não utilizados no contracheque.

8- Trabalhador Temporário tem direito ao DSR – Descanso Semanal Remunerado?

O DSR é um acréscimo adicional na remuneração do trabalhador temporário, calculado pela variação dos dias não úteis em relação aos dias úteis do mês. Esse acréscimo incide sobre as seguintes verbas: comissões, produção, horas extras, folga / feriado trabalhado e abono assiduidade.

9- Qual a data do pagamento do salário?

Por lei, o pagamento do salário para trabalhadores temporários que atuarem durante os 30 dias do mês pode ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente. Caso o contrato de trabalho tenha um prazo inferior a 30 dias, o pagamento será realizado através da rescisão no prazo de 10 dias após o último dia de trabalho. No pagamento do salário, incidem descontos como INSS, imposto de renda e outras despesas opcionais (vale-alimentação, refeição, transporte etc.), se aplicável.

10- Tenho direito a receber o vale-transporte?

O vale-transporte é um direito garantido por lei a todos os trabalhadores, permitindo a aquisição antecipada de passagens.

O vale-transporte cobre as despesas com transportes comunitários no trajeto de casa para o trabalho e do trabalho para casa. Do salário do trabalhador, será descontada uma parcela equivalente a 6% do salário correspondente aos dias trabalhados no mês. Caso a despesa com deslocamento seja inferior a 6% (seis por cento) do salário, o trabalhador poderá optar pelo recebimento antecipado do vale-transporte. Nesse caso, será descontado o valor integral do vale, ou seja, o valor real inferior aos 6% mencionados.

11- O Trabalhador Temporário tem direito as férias?

Sim. O trabalhador temporário que tiver um contrato superior a 15 dias receberá as férias proporcionais exclusivamente em caráter indenizatório no termo de rescisão de contrato. A base de cálculo será feita através de uma média dos salários mensais além das horas extras prestadas habitualmente, comissões, produções, adicional noturno, DSR, folga/feriado trabalhado e abono de assiduidade, se for o caso.

Não será possível negociar o gozo proporcional dessas férias durante o período do contrato. Diferente do saldo de salário e 13º proporcional as férias não possuem desconto de incidências (INSS e IR) nos cálculos rescisórios.

12- O Trabalhador Temporário pode perder o direito as férias?

Os períodos de afastamentos superiores a 15 dias terão suas férias proporcionais descontadas.

13- O Trabalhador Temporário recebe ao 13º salário?

Sim. Aquele que trabalhar por mais de 15 dias dentro do mesmo mês terá direito a receber o 13º proporcional. Integram como base de cálculo do 13º salário uma média do salário mensal além das horas extras prestadas habitualmente, comissões, produções, adicional noturno, DSR, folga/feriado trabalhado e abono de assiduidade, se for o caso.

No caso de o contrato temporário estar em curso nos meses de novembro e dezembro, o 13º salário será pago em 2 (duas) parcelas. A 1ª parcela até o dia 30 de novembro e a 2ª parcela até 20 de dezembro do ano corrente, descontando-se o INSS e imposto de renda (conforme o caso). Os contratos que não contemplarem esse período do ano recebem o 13º salário proporcional no termo de rescisão.

14- O Trabalhador Temporário consegue se afastar pelo INSS, por um AUXÍLIO-DOENÇA?

No caso de doença, a Personale deverá ser rapidamente comunicada através do Setor de Pessoal com a apresentação comprobatória do afastamento (atestado médico) concedido por um médico do INSS.

Os 15 primeiros dias de afastamento do trabalho por motivo de doença, a empresa arcará com o salário normalmente, ficando o trabalhador temporário sob a responsabilidade do seguro (auxílio-doença) a partir do 16º dia de afastamento. Enquanto o trabalhador temporário permanecer incapacitado para o trabalho, o auxílio é pago pela Previdência Social.

Ao retornar as suas atividades o trabalhador temporário será encaminhado ao médico do trabalho da clínica que nos atende, para realizar um exame de retorno ao trabalho.

15- Como são tratados os casos de Acidente de Trabalho com o trabalhador temporário?

Não há diferença. O acidente de trabalho é aquele que ocorre durante a jornada normal de expediente ou no trajeto de casa para o trabalho ou do trabalho para casa.

Em caso de acidente de trabalho, o trabalhador temporário acidentado deverá de imediato dirigir-se a um hospital público, ou credenciado ao convenio da empresa (caso tenha plano de saúde), para comunicar o acidente. Após o atendimento, deve fornecer detalhes do acidente e apresentar o atestado médico com o CID ao Setor de Pessoal da Personale para que a CAT (Comunicação de Acidentes de Trabalho) seja emitida. Caso esteja impossibilitado, deve pedir a um parente ou amigo. O prazo para informar a CAT pela empresa é até o 1º dia útil seguinte ao acidente.

16- O trabalhador temporário tem direito a receber o abono salarial do PIS?

O tempo de serviço prestado em um contrato temporário é contabilizado para fins de recebimento do abono salarial.

Lembrando que para obter o direito de sacar o equivalente a 1 (um) salário-mínimo serão necessárias as seguintes condições: o trabalhador temporário precisa ter mais de 5 (cinco) anos de cadastramento no PIS; receber uma média salarial de remuneração bruta (salário / horas extras / comissões) de até 2 (dois) salários-mínimos.

Outro ponto importante é de que o trabalhador temporário deverá ter pelo menos 30 dias com a carteira assinada durante o ano-base ou ter sido servidor público pelo mesmo período.

O acesso ao saque do Abono Salarial é efetuado através do aplicativo da CTPS Digital. A data do saque é disponibilizada anualmente pela Caixa Econômica Federal e varia de acordo com a data de nascimento do trabalhador.

17- O trabalhador temporário tem direito ao salário família?

Sim, desde que o salário bruto daquele mês não ultrapasse o teto estipulado pelo governo.

O salário-família é uma importância paga mensalmente a todos os trabalhadores que sustentam filhos, em qualquer condição, até 14 anos ou inválidos. Cada filho tem direito a uma quota.

O pagamento é feito quando o trabalhador está em atividade. O valor será pago juntamente com o seu salário.

18- FGTS: Como funciona o saque do fundo de garantia para o trabalhador temporário?

O trabalhador temporário tem direito de sacar o valor integral que foi depositado durante o período do contrato de trabalho. Vale lembrar que, de acordo com a LEI 6.019, a multa de 40% não se aplica ao contrato de trabalho temporário.

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço é um valor depositado mensalmente pela Empresa de Trabalho Temporário, que é o equivalente a 8% do salário do trabalhador temporário.

O valor deverá ser resgatado através da Caixa Econômica Federal. Atualmente alguns aplicativos como o “CAIXA TEM” ou “MEU FGTS” possui essas funcionalidades.

Para aqueles que optaram pela modalidade do Saque-Aniversário o saldo residual segue as regras do sistema onde o trabalhador efetua saques no mês do seu aniversário.

19- O contrato temporário pode ser encerrado antes do prazo previsto?

Sim, o contrato temporário poderá ser encerrado a qualquer momento e não caberá nenhuma multa rescisória.

20- Como pedir demissão no contrato temporário?

O trabalhador temporário deve comunicar ao Setor de Pessoal, através de carta formal, o desejo de desligar-se da empresa. Após esse procedimento ele receberá as devidas orientações para seguir com os trâmites rescisórios.

A ausência do envio da carta com o pedido de demissão impossibilita a empresa de seguir com o desligamento, de modo que, o contrato seguirá ativo. Neste caso, serão lançadas faltas e poderá ser iniciado um processo de abandono de emprego.

21- Existe multa por quebra de contrato na categoria do trabalho temporário?

A legislação não prevê nenhum tipo de multa pela antecipação no encerramento do contrato temporário, tanto para os casos de dispensa como para os casos de pedido de demissão.

22- O Trabalhador Temporário tem direito a receber o seguro-desemprego?

O período da prestação de serviços através de um contrato temporário não será contabilizado para fins de seguro-desemprego.

23- Como é realizada a homologação do contrato temporário?

A homologação será feita na sede da empresa para os trabalhadores temporários que trabalham no Rio de Janeiro e de forma online para as demais regiões do Brasil, através da plataforma de assinatura digital disponibilizada pela Personale.

Para contratos de trabalho que ultrapassem o período de 135 dias, será necessário a realização do exame médico demissional.

Abril 2025