RAPHAEL ARAUJO
ADVOCACIA CIVIL, TRABALHISTA E CRIMINAL

GUIA GRATUITO

Contrato temporário de fim de ano: o que a loja pode e o que não

Ao terminar este guia você vai saber conferir o registro da empresa antes de assinar, entender os prazos do seu contrato, reconhecer cada direito que a lei garante e saber o que guardar desde o primeiro dia.

Dr. Raphael Araujo · Advogado · OAB/SP 537.366
WhatsApp **(11) 98178-4696** · raphaelaraujo.adv.br
Rua Francisco Marengo, 2029B, sala 4 · Tatuapé · São Paulo/SP

Você foi chamado para trabalhar na Black Friday e no Natal. Disseram que o contrato é temporário, que acaba em janeiro e que não tem efetivação. Ser temporário não significa ter menos direitos — e também não significa que a efetivação esteja proibida. Este guia mostra o que a lei permite, o que ela proíbe e o que você precisa guardar para provar.

Como funciona o contrato temporário (e por que são duas empresas)

No trabalho temporário existem três partes: você, a empresa de trabalho temporário e a loja. A loja não te contrata direto. Quem assina o seu contrato e é a sua empregadora é a empresa de trabalho temporário (art. 2º da Lei 6.019/1974).

A empresa de trabalho temporário é uma pessoa jurídica que precisa estar registrada no Ministério do Trabalho (art. 4º). A loja é o que a lei chama de empresa tomadora de serviços (art. 5º): é onde você trabalha de verdade, cumpre escala e recebe ordens.

A lei só permite o trabalho temporário em duas situações: para substituir alguém que está afastado, ou para atender uma demanda complementar de serviços. O § 2º do art. 2º explica que demanda complementar é a que vem de fatores imprevisíveis — o pico de fim de ano costuma entrar aqui.

A lei proíbe contratar temporário para substituir trabalhador em greve (art. 2º, § 1º).

O seu contrato com a empresa de trabalho temporário tem que ser por escrito e tem que dizer quais são os seus direitos (art. 11 da Lei 6.019/1974 e art. 65 do Decreto 10.854/2021). Ele também precisa indicar a loja onde você vai trabalhar. Peça uma via assinada e guarde.

- Sua empregadora: a empresa de trabalho temporário — quem assina, anota a carteira e paga.
- Onde você trabalha: a loja, chamada na lei de empresa tomadora de serviços.
- Seu contrato: sempre por escrito, com os direitos listados e o nome da loja.
- Motivo permitido: substituição de alguém afastado ou demanda complementar imprevisível.
- Proibido: contratar temporário para substituir quem está em greve.

Antes de assinar: confira se a empresa tem registro no Ministério do Trabalho

Empresa de trabalho temporário sem registro no Ministério do Trabalho não pode funcionar (arts. 4º e 6º da Lei 6.019/1974). A consulta é pública, é gratuita e leva poucos minutos.

O serviço oficial se chama Consultar Registro de Empresa de Trabalho Temporário e é do Ministério do Trabalho e Emprego. A própria página do gov.br informa que qualquer cidadão pode consultar, que o serviço é gratuito para o cidadão e que o atendimento é imediato. A busca é feita no sistema SIRETT.

Para ter registro, a empresa precisa de CNPJ, de registro na Junta Comercial da localidade onde tem sede e de capital social de no mínimo R$ 100.000,00 (art. 6º, I a III, da Lei 6.019/1974 e art. 45 do Decreto 10.854/2021).

Atenção a uma regra que protege o seu bolso: a empresa de trabalho temporário não pode cobrar nada de você, nem a título de mediação de mão de obra (art. 53 do Decreto 10.854/2021). O § 2º desse artigo diz que a infração acarreta o cancelamento do registro da empresa. Nunca pague taxa, cadastro ou qualquer valor para conseguir a vaga.

- 1. Pegue o nome completo e o CNPJ da empresa que vai assinar o seu contrato. Não é o CNPJ da loja.
- 2. Acesse o serviço no gov.br: www.gov.br/pt-br/servicos/consultar-registro-de-empresa-de-trabalho-temporario
- 3. Clique em Iniciar. Você será levado ao sistema SIRETT, do Ministério do Trabalho e Emprego.
- 4. Preencha o filtro de busca com o nome ou o CNPJ e veja se a empresa aparece como registrada.
- 5. Tire um print da tela com a data visível e guarde no celular.
- 6. Se a empresa não aparecer, pergunte por escrito, por WhatsApp ou e-mail, qual é o número do registro dela no Ministério do Trabalho — e guarde a resposta.
- 7. Não pague nada, em dinheiro nem como desconto no salário, para conseguir a vaga.

Quem responde pelo quê: a empresa de trabalho temporário e a loja

Em regra, não existe vínculo de emprego entre você e a loja (art. 10, caput, da Lei 6.019/1974). Mas isso não deixa a loja fora de tudo. A lei divide as responsabilidades

entre as duas empresas.

A empresa de trabalho temporário é a sua empregadora: assina o contrato, anota a carteira, paga salário, horas extras, férias proporcionais e FGTS, e responde pelos seus direitos (arts. 48 e 49 do Decreto 10.854/2021).

A loja manda no dia a dia e responde pelo ambiente de trabalho. É responsabilidade dela garantir as condições de segurança, higiene e salubridade (art. 9º, § 1º, da Lei 6.019/1974). A loja também tem que estender a você o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição que oferece aos empregados dela (art. 9º, § 2º).

Se acontecer um acidente, a loja é obrigada a comunicar o fato à empresa de trabalho temporário (art. 12, § 2º).

E se a empresa de trabalho temporário não pagar? A loja responde de forma subsidiária pelas obrigações trabalhistas do período em que você prestou serviço lá (art. 10, § 7º, da Lei 6.019/1974 e art. 74, parágrafo único, do Decreto 10.854/2021). Em caso de falência da empresa de trabalho temporário, a loja é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias (art. 16 da Lei 6.019/1974).

Outro detalhe que poucos sabem: o contrato entre a empresa de trabalho temporário e a loja também tem que ser escrito e tem que ficar à disposição da fiscalização no estabelecimento da loja, com a qualificação das partes, o motivo da contratação, o prazo, o valor e as regras de segurança e saúde (art. 9º, I a V).

- Empresa de trabalho temporário: contrato, anotação na carteira, salário, horas extras, férias proporcionais, FGTS e Previdência.
- Loja: escala e ordens do dia a dia, segurança e higiene no local, atendimento médico e refeição iguais aos dos empregados, comunicação de acidente.
- Se a empresa não pagar: a loja responde de forma subsidiária pelo período trabalhado.
- Se a empresa falir: a loja responde solidariamente pelas contribuições previdenciárias.
- O contrato entre as duas empresas tem que estar na loja, à disposição da fiscalização.

Os prazos: 180 dias e mais 90 de prorrogação

O contrato de trabalho temporário com o mesmo empregador não pode passar de 180 dias, consecutivos ou não (art. 10, § 1º, da Lei 6.019/1974).

Pode ser prorrogado por até 90 dias a mais, mas só quando ficar comprovada a manutenção das condições que motivaram a contratação (art. 10, § 2º). Somando

tudo, o limite é de 270 dias.

O Decreto 10.854/2021, que regulamenta a lei, é mais específico: o art. 66 fala em até 180 dias corridos e diz que a prorrogação pode ser feita apenas uma vez, por até 90 dias corridos.

O contrato temporário não admite contrato de experiência (art. 10, § 4º, da Lei 6.019/1974, e art. 64 do Decreto 10.854/2021). Se pediram que você assinasse um período de experiência dentro de um contrato temporário, leve o documento para análise.

Anote no celular a data de início e a data de término que constam do seu contrato. Esses dois números são a base de quase tudo que vem depois, inclusive da contagem dos 90 dias explicada na próxima seção.

- Limite do contrato: até 180 dias.
- Prorrogação: até 90 dias a mais, com a justificativa comprovada.
- Total máximo: 270 dias.
- Contrato de experiência: não se aplica ao trabalho temporário.
- Indenização do art. 479 da CLT: também não se aplica (art. 64 do Decreto 10.854/2021).

Seus direitos em linguagem simples, com a conta das férias

O art. 12 da Lei 6.019/1974 lista os direitos do trabalhador temporário. Os arts. 60 a 63 do Decreto 10.854/2021 detalham a mesma lista com os números de hoje. Na prática, é isto:

Exemplo de cálculo de férias proporcionais. O art. 60, II, do Decreto 10.854/2021 manda pagar 1/12 do último salário por mês trabalhado, e o parágrafo único diz que a fração igual ou superior a 15 dias conta como mês completo. Imagine um contrato de 1º de outubro a 31 de janeiro, com salário de R$ 2.400,00. São 4 meses completos: 4/12 de R$ 2.400,00 dá R$ 800,00.

Agora um contrato que não fecha mês redondo: de 5 de novembro a 20 de janeiro. Novembro teve 26 dias trabalhados, conta como mês. Dezembro é mês inteiro, conta. Janeiro teve 20 dias, que é mais de 15, então também conta. Resultado: 3/12 do último salário. Com salário de R$ 2.400,00, dá R$ 600,00.

Sobre as férias, a Constituição garante a todo trabalhador o acréscimo de pelo menos um terço (art. 7º, XVII). Nem todo recibo de temporário vem com esse acréscimo destacado. Confira o seu: se não aparecer, vale levar o documento para análise.

A CLT usa a mesma lógica no art. 146, parágrafo único — 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 14 dias — e garante a remuneração das férias proporcionais quando o contrato a prazo se extingue antes de completar 12 meses (art. 147).

Um ponto honesto: o 13º salário não aparece na lista do art. 12 da Lei 6.019/1974 nem no art. 60 do Decreto 10.854/2021, e a Justiça do Trabalho ainda discute o tema. Veja o que diz o seu contrato e a convenção coletiva da sua categoria, guarde os holerites e leve para análise.

- Salário igual ao de quem faz a mesma função na loja, calculado por hora, garantido em qualquer hipótese o salário mínimo (art. 12, alínea a, da Lei 6.019/1974; art. 60, I, do Decreto 10.854/2021).
- Jornada de até 8 horas por dia (art. 12, alínea b; art. 61 do Decreto).
- Hora extra com acréscimo de no mínimo 50%. A lei de 1974 falava em 20%, mas a Constituição garante 50% (art. 7º, XVI) e o art. 61, § 2º, do Decreto 10.854/2021 confirma os 50%.
- Descanso semanal remunerado (art. 12, alínea d; art. 63 do Decreto, que remete à Lei 605/1949; art. 7º, XV, da Constituição).
- Adicional noturno de no mínimo 20% (art. 62 do Decreto). Pela CLT, noturno é o trabalho entre 22h de um dia e 5h do dia seguinte, e a hora noturna é contada como 52 minutos e 30 segundos (art. 73, caput e §§ 1º e 2º).
- Férias proporcionais de 1/12 do último salário por mês trabalhado (art. 12, alínea c; art. 60, II, do Decreto).
- FGTS (art. 60, III, do Decreto 10.854/2021).
- Benefícios e serviços da Previdência Social (art. 12, alínea h; art. 60, IV, do Decreto).
- Seguro contra acidente do trabalho (art. 12, alínea g; art. 60, V, do Decreto).
- Indenização por dispensa sem justa causa ou por término normal do contrato, correspondente a 1/12 do pagamento recebido (art. 12, alínea f, da Lei 6.019/1974).

A carteira, a efetivação e a regra dos 90 dias

A sua condição de temporário tem que ser registrada na Carteira de Trabalho e Previdência Social (art. 12, § 1º, da Lei 6.019/1974). O Decreto 10.854/2021 detalha onde: a anotação da condição de trabalhador temporário vai em anotações gerais da carteira (art. 60, VI). Quem faz essa anotação é a empresa de trabalho temporário, inclusive no meio eletrônico que substituir a carteira física (art. 49).

Pela CLT, o empregador tem 5 dias úteis para anotar a carteira, e a anotação precisa conter a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver (art. 29, caput). Quando anota a remuneração, tem que especificar o salário, qualquer que

seja a forma de pagamento, em dinheiro ou em utilidades, e a estimativa de gorjeta (art. 29, § 1º).

Abra o aplicativo da Carteira de Trabalho Digital e confira três coisas: quem aparece como empregador tem que ser a empresa de trabalho temporário, a data de admissão tem que estar certa e o salário tem que ser o combinado. Tire print de cada tela.

Agora o ponto que quase ninguém conta. É nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva que proíba a loja de te contratar ao final do prazo do contrato (art. 11, parágrafo único, da Lei 6.019/1974). Ou seja: ninguém pode te barrar na efetivação por escrito. Se o seu contrato tiver uma cláusula assim, ela não vale.

E a regra dos 90 dias. O trabalhador temporário que cumpriu os prazos dos §§ 1º e 2º do art. 10 só pode ser colocado à disposição da mesma loja em novo contrato temporário depois de 90 dias contados do término do contrato anterior (art. 10, § 5º). Se te chamarem de volta antes desses 90 dias, a própria lei diz que fica caracterizado o vínculo de emprego com a loja (art. 10, § 6º). O art. 67 e o seu parágrafo único do Decreto 10.854/2021 repetem a mesma regra.

Por isso a data de término é tão importante: ela é o marco para contar os 90 dias. Guarde o contrato e o comprovante de término, e anote a data em que você voltou, se voltou.

- Na carteira tem que constar a sua condição de temporário, em anotações gerais.
- O empregador anotado é a empresa de trabalho temporário, não a loja.
- Prazo da CLT para anotar a carteira: 5 dias úteis, com data de admissão, remuneração e condições especiais.
- Cláusula que proíbe a loja de te efetivar: nula de pleno direito, não vale.
- Volta à mesma loja como temporário antes de 90 dias: a lei diz que caracteriza vínculo de emprego com a loja.

Guarde tudo desde o primeiro dia, e fique atento ao prazo

Direito sem prova é difícil de defender. No trabalho temporário, que é curto e corrido, os documentos somem rápido: o grupo de WhatsApp é apagado, a escala é trocada no quadro, o celular é formatado, você é removido do grupo no dia em que o contrato termina.

Comece a guardar no primeiro dia, não no último. Crie uma pasta no celular, no e-mail ou na nuvem e jogue tudo lá, nomeando os arquivos pelo mês. A lista completa do que guardar está no checklist deste guia.

Fique atento ao prazo. A Constituição garante a ação quanto a créditos trabalhistas com prazo de 5 anos, até o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho (art. 7º, XXIX). Passado esse limite, mesmo com razão, você perde a possibilidade de cobrar.

Este material é informativo. Ele explica a lei em linguagem simples, mas não substitui a análise do seu caso concreto, que depende dos seus documentos e dos fatos reais. Nenhum trecho deste guia contém promessa ou garantia de resultado.

Se quiser continuar lendo sobre temas próximos, veja os textos abaixo no site do escritório. Dr. Raphael Araujo — OAB/SP 537.366.

- Trabalhou 7 dias seguidos, principalmente em loja de shopping: raphaelaraujo.adv.br/trabalhou-7-dias-seguidos-saiba-seus-direitos-principalmente-voce-que-trabalha-em-loja-de-shopping/
- WhatsApp como prova no trabalho: raphaelaraujo.adv.br/whatsapp-como-prova-no-trabalho-em-sao-paulo/
- Hora extra e divisor de jornada no TST: raphaelaraujo.adv.br/hora-extra-jornada-40-horas-tst-divisor-220-norma-coletiva/
- Como saber meus direitos trabalhistas: raphaelaraujo.adv.br/como-saber-meus-direitos-trabalhistas/
- Quem trabalha sem carteira assinada tem direitos: raphaelaraujo.adv.br/quem-trabalha-sem-carteira-assinada-tem-direitos/
- Agendamento e contato: raphaelaraujo.adv.br/agendamento/

Checklist: o que separar e conferir

☐ Contrato de trabalho temporário assinado, com o nome e o CNPJ da empresa de trabalho temporário e o nome da loja onde você trabalha (art. 11 da Lei 6.019/1974 e art. 65 do Decreto 10.854/2021). Fique com uma via.

☐ Print da consulta no SIRETT mostrando que a empresa aparece como registrada no Ministério do Trabalho, com a data visível na tela.

☐ Print da Carteira de Trabalho Digital com a anotação da condição de temporário, a data de admissão e o salário.

☐ Escala de trabalho de cada semana: foto do quadro da loja ou print do grupo de WhatsApp onde a escala era passada.

☐ Espelho de ponto de todos os meses. Peça por escrito à empresa de trabalho temporário e guarde também o pedido.

☐ Holerites de todos os meses, comprovantes de depósito do salário (extrato bancário) e extrato do FGTS pelo aplicativo.

☐ Prints do grupo de WhatsApp da loja: quem passava ordens, pedidos de hora extra, trocas de escala, horários de abertura e fechamento.

☐ Data exata de início e de término do contrato, mais o nome completo e o telefone de dois colegas que possam confirmar como era o seu dia a dia. Prazo para reclamar: 5 anos, até no máximo 2 anos após o fim do contrato (art. 7°, XXIX, da Constituição).

Erros que fazem perder o direito

- Trabalhar sem contrato escrito, ou assinar e não ficar com uma via. Sem o contrato não há como provar o prazo acertado, o salário combinado nem qual era a loja tomadora.
- Pagar taxa, cadastro ou mediação de mão de obra para conseguir a vaga. O art. 53 do Decreto 10.854/2021 proíbe a empresa de trabalho temporário de cobrar qualquer valor do trabalhador, e a infração pode levar ao cancelamento do registro dela.
- Apagar o grupo de WhatsApp da loja ou trocar de celular sem salvar as conversas. No dia em que o contrato termina você é removido do grupo e a prova vai junto.
- Achar que, por ser temporário, não tem direito a hora extra, adicional noturno nem descanso semanal, e por isso deixar de anotar os horários realmente trabalhados dia a dia.
- Deixar o prazo passar. São 5 anos, até o limite de 2 anos após o fim do contrato (art. 7°, XXIX, da Constituição). Depois disso, mesmo com razão, não dá mais para cobrar.

Ficou com dúvida no seu caso?

Vale procurar um advogado para analisar o seu caso quando: a empresa que assinou o seu contrato não aparece como registrada no SIRETT; o contrato passou de 180 dias, ou de 270 dias somando a prorrogação; te chamaram de volta para a mesma loja como temporário antes de 90 dias do término do contrato anterior; o contrato traz cláusula que impede a loja de te contratar ao final; a carteira não foi anotada, ou foi anotada com data ou salário errados; faltou pagamento de hora extra, adicional noturno, descanso semanal, férias proporcionais ou FGTS; cobraram alguma taxa de você; ou houve acidente de trabalho. Cada situação depende dos documentos e dos fatos concretos, e só a análise individual permite dizer o que se aplica ao seu caso. Este guia é material informativo, não substitui essa análise e não contém promessa nem garantia de resultado.

Falar no WhatsApp do escritório

Fontes oficiais:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/decreto/d10854.htm
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm
https://www.gov.br/pt-br/servicos/consultar-registro-de-empresa-de-trabalho-temporario
https://www.gov.br/pt-br/servicos/solicitar-registro-de-empresa-de-trabalho-temporario
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5107.htm

Material informativo, atualizado em 11/11/2026. Não substitui a análise individual de cada caso por advogado.