

# Contrat de Travail Temporaire

## Qu'est-ce que le travail temporaire au Brésil ?

Le travail temporaire est un travail dans lequel vous êtes embauché par une entreprise, appelée « Entreprise de travail temporaire », pour travailler dans une autre entreprise, appelée « entreprise preneuse ».

## Qui est qui

- Le travailleur temporaire est l'employé de l'Entreprise de travail temporaire, qui fournit des services à entreprise preneuse ;
- L'entreprise de travail temporaire est celle qui met ses travailleurs à cession d'autres sociétés ;
- L'entreprise preneuse est celle où le travailleur intérimaire exercera ses activités.

## Quand le travail temporaire est-il valable ?

Au Brésil, le travail temporaire peut être utilisé dans trois situations :

- a) Lorsque l'entreprise réceptrice doit remplacer ses employés permanents pour une courte période, comme dans le cas des vacances et des congés ;
- b) Lorsque l'entreprise acquéreuse doit répondre à une demande complémentaire de services, c'est-à-dire lorsqu'il y a une augmentation occasionnelle de l'activité de l'entreprise, ce qui oblige à embaucher des travailleurs supplémentaires ;
- c) Lorsque l'entreprise qui prend doit remplacer des travailleurs en raison de l'exercice d'une grève abusive par ses employés. Attention ! En cas de licenciement pour grève non abusive, la loi interdit l'embauche de travailleurs temporaires pour remplacer du personnel efficace.

Dans les trois cas, vous cesserez de travailler à l'entreprise réceptrice dès que la situation qui a motivé l'embauche temporaire prendra fin.

## Délai

Votre contrat temporaire doit prévoir la durée de la prestation des services.

La durée maximale de votre contrat de travail temporaire est de 180 jours, extensible à 90 jours supplémentaires, si les conditions qui ont motivé votre embauche demeurent.

Lorsque cette période maximale arrive à son terme, vous ne pourrez reprendre le travail dans la même entreprise acquéreuse qu'un travailleur intérimaire qu'après 90 jours à compter de la résiliation du contrat précédent.

## Connaissez vos droits

- **Salaire:** même si vous n'êtes pas salarié de la société acquéreuse, vous avez droit à un salaire équivalent à celui des travailleurs permanents exerçant la même fonction.
- **Avantage:** vous avez également droit à toutes les sommes de travail reçues par les employés de la société de prise qui remplissent une fonction équivalente, y compris le 13e salaire proportionnel et l'insalubrité et la dangerosité supplémentaires, le cas échéant, entre autres.
- **Journée de travail:** vous ne pouvez pas travailler plus que les employés permanents de l'entreprise. Cela signifie que la journée de travail est limitée à 8 heures par jour et 44 heures par semaine. Vous avez également droit à des heures supplémentaires payées avec un supplément de 50%. Dans le cas d'un travail spécial (comme dans le cas des banquiers, travail de 6 heures par jour), il en va de même pour ceux qui sont des travailleurs temporaires.

- **Vacances:** vous avez droit à un congé payé et au tiers constitutionnel (un tiers de plus que votre salaire normal). Ces montants seront calculés au prorata de votre ancienneté : chaque mois de travail (ou fraction supérieure à 15 jours) vous donnera droit à 1/12 du montant de votre salaire.
- **FGTS:** en cas de résiliation contractuelle, ainsi qu'en cas de licenciement abusif, vous êtes en droit d'effectuer le retrait du fonds de garantie (FGTS) à la fin de la durée prévue pour la durée du contrat.
- **Indemnisation:** vous devez recevoir une indemnité équivalente à 1/12 du paiement reçu, en cas de licenciement injuste ou de résiliation normale du contrat.

- **Et pourtant:** vous avez également droit à un repos hebdomadaire payé, à une nuit supplémentaire, à une assurance contre les accidents de travail, à la sécurité sociale, au service de voiturier, à la signature du portefeuille de travail (CTPS), entre autres avantages.

### Employées enceintes

Contrairement à ce qui se produit dans les contrats à durée indéterminée, la modalité du travail temporaire ne garantit pas une stabilité temporaire à la femme enceinte.

### Pour en savoir plus

Au Brésil, il y a la Loi du travail temporaire (Loi n° 6.019/1974), qui a déjà été modifiée par Lois n° 13.429/2017, 13.467/2017 et réglementé par le décret n° 10.060/2019.



**Protégez  
le Travail**

Connaissez d'autres  
sujets déjà abordés par  
la campagne Protégez  
le Travail :



[gov.br/protejaotrabalho](http://gov.br/protejaotrabalho)



[youtube.com/enit-escola](https://youtube.com/enit-escola)