



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

03 de junho de
2025

Informe Estratégico – Estabilidade da Gestante: Entendimento do STF quanto ao Contrato Temporário

Resumo

A Constituição Federal garante estabilidade provisória à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. O STF estendeu essa proteção às servidoras públicas temporárias, mesmo com vínculos precários, priorizando a dignidade humana e a proteção à maternidade.

Contudo, para trabalhadoras temporárias da iniciativa privada, o STF decidiu, no ARE 1.331.863, que não há direito à estabilidade, pois o término do contrato ocorre de forma natural, sem dispensa arbitrária. Esse entendimento já havia sido adotado pelo TST em 2019.

A Lei nº 6.019/1974, que regula o trabalho temporário, prevê contratos para necessidades transitórias, como aumento de demanda ou substituição de empregados. Assim, gestantes contratadas temporariamente por empresas privadas não têm direito à estabilidade, desde que o contrato seja encerrado conforme o prazo estipulado.

1 – Previsão legal.

A **estabilidade provisória da gestante** está prevista no art. 10, inciso II, [alínea "b"](#), do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), que assegura à empregada gestante o direito à **manutenção do emprego** desde a **confirmação da gravidez até cinco meses após o parto**, vedando a dispensa arbitrária ou sem justa causa nesse período.

2 – Aplicação às servidoras públicas temporárias.

O Supremo Tribunal Federal (STF), ao julgar o [Tema 542](#) da Repercussão Geral, firmou o entendimento de que a estabilidade gravídica **também se aplica às servidoras públicas contratadas por tempo determinado**, inclusive sob **regime precário** — ou seja, em vínculos que podem ser encerrados ou revogados a qualquer



momento, como os contratos temporários.

A Corte entendeu que a **proteção à maternidade e ao nascituro deve prevalecer**, mesmo diante da natureza transitória do vínculo, em consonância com os princípios da **dignidade da pessoa humana** e da **proteção à maternidade** (artigos [6º](#) e 7º, inciso [XVIII](#), da Constituição Federal).

3 – Exclusão da estabilidade para contratos temporários na iniciativa privada.

Em contrapartida, no julgamento do Agravo em Recurso Extraordinário [ARE 1.331.863](#) (DJE de 16/05/2025), o Supremo Tribunal Federal decidiu que a estabilidade gravídica **não se aplica às trabalhadoras contratadas temporariamente por empresas privadas**, nos termos da [Lei nº 6.019/1974](#).

A justificativa é que, nesses casos, não há dispensa arbitrária, mas sim o **término natural do contrato temporário previamente ajustado**, o que afasta a necessidade de proteção contra dispensa sem justa causa.

É relevante destacar que o entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal **está em consonância com a jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho (TST)**, expressa no [Tema 2º](#) do Incidente de Assunção de Competência. Nessa tese, o TST estabeleceu que “é inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei nº 6.019/1974, a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante, prevista no art. 10, II, 'b', do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias”. Ao fixar a referida tese, o Tribunal Pleno do TST consignou que o reconhecimento do direito à estabilidade provisória à empregada gestante **não é compatível** com a finalidade da [Lei nº 6.019/1974](#), cujo objetivo é **atender a situações excepcionais**, para as quais **não há a expectativa de continuidade do vínculo de trabalho**.

4 – Conclusão do entendimento jurisprudencial.

Dessa forma, conforme entendimento consolidado pelo STF:

- **Aplica-se a estabilidade gravídica** às trabalhadoras temporárias contratadas pela **Administração Pública**;
- **Não se aplica** a estabilidade gravídica às trabalhadoras temporárias contratadas por **empresas privadas**.

5 – Regulação do trabalho temporário na iniciativa privada.

A [Lei nº 6.019/1974](#), que regula o trabalho temporário nas empresas urbanas, foi atualizada pela Lei nº 13.429/2017, ampliando e detalhando seu escopo.

Esse tipo de contratação é comum em períodos sazonais (como Natal, Páscoa, Dia das Mães) ou para substituição temporária de empregados efetivos afastados por licença-maternidade ou doença.



6 – Principais aspectos da Lei nº 6.019/1974.

- a) O trabalho temporário é prestado por pessoa física contratada por uma **empresa de trabalho temporário**, para atender a uma **necessidade transitória** de substituição de pessoal ou **aumento extraordinário** de serviços.
- b) A empresa de trabalho temporário deve ser **registrada no Ministério do Trabalho e Emprego**.
- c) O contrato pode abranger tanto **atividades-meio** quanto **atividades-fim** da empresa tomadora de serviços.
- d) É **vedada** a contratação de temporários para **substituir trabalhadores em greve**, salvo exceções legais.

7 – Exemplo prático.

Durante o período natalino, uma indústria têxtil contrata uma empresa de trabalho temporário, que disponibiliza uma trabalhadora por 90 dias. Ao término do contrato, a trabalhadora temporária informa estar grávida. Conforme o entendimento do STF e do TST, **não há direito à estabilidade**, pois o contrato foi encerrado regularmente, sem dispensa arbitrária ou sem justa causa.

8 – Conclusão.

Nos contratos de trabalho temporário firmados entre empresas privadas e empresas de trabalho temporário, **a gestante não tem direito à estabilidade no emprego**. Assim, **as empresas privadas não estão obrigadas a manter o vínculo após o término do contrato temporário**, regido pela [Lei nº 6.019/1974](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1974/6019.htm), mesmo em caso de gravidez.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT