



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

25 de março de
2026

Ano 07 / Nº 629

Informe Estratégico – TST garante estabilidade a gestantes em contratos temporários

Resumo

O Tribunal Superior do Trabalho alterou sua jurisprudência em 23/03/2026 para reconhecer que gestantes contratadas como trabalhadoras temporárias também possuem estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A mudança segue a tese firmada pelo STF no Tema 542, que garante a estabilidade independentemente do tipo de contrato, incluindo vínculos por prazo determinado. A maioria do Pleno (14 votos) acompanhou o relator, Ministro Breno Medeiros. A modulação dos efeitos ainda será definida, pois o julgamento foi suspenso.

A Lei nº 6.019/1974 regula o trabalho temporário, que envolve uma relação triangular entre trabalhador, empresa de trabalho temporário e empresa tomadora, destinada a substituir pessoal permanente ou atender acréscimos extraordinários de serviço. Os contratos devem ser escritos, motivados e limitados a 180 dias, prorrogáveis por até 90.

A decisão do TST tem forte impacto para as tomadoras de serviços, que passam a enfrentar maior risco jurídico. A dispensa de gestante temporária pode gerar reintegração ou indenização substitutiva, e a tomadora pode ser responsabilizada de forma subsidiária. Será necessário reforçar controles internos, documentações, procedimentos de comunicação e cláusulas contratuais com as empresas de trabalho temporário. O movimento consolida a ampliação da proteção à maternidade e exige das empresas maior rigor no uso do trabalho temporário.

1 – O Pleno do Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu, em sessão realizada em 23 de março de 2026, alterar sua jurisprudência e reconhecer que **gestantes contratadas sob regime de trabalho temporário também têm direito à estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o**



parto.

Até então, o entendimento do TST, firmado em 2019, era de que a estabilidade prevista na letra **“b”** do inciso II do artigo 10 do ADCT **não se aplicava aos contratos temporários** regidos pela [Lei nº 6.019/1974](#). Esse precedente foi **superado diante da tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal (STF)**, que reconheceu a estabilidade da gestante independentemente do regime de contratação, incluindo vínculos por prazo determinado.

O STF, ao julgar o [Tema 542](#) de repercussão geral, consolidou que a estabilidade e a licença-maternidade são garantias constitucionais aplicáveis a todas as gestantes, **inclusive as contratadas temporariamente**. O relator, Ministro Breno Medeiros, destacou que a proteção à maternidade tem caráter social e visa à saúde da mãe e do nascituro, reforçando a necessidade de aplicação ampla dessa garantia. A maioria do Pleno (14 votos) acompanhou o voto do relator, alterando o entendimento vigente desde 2019.

Com a decisão, trabalhadoras temporárias que estejam grávidas passam a ter direito à estabilidade provisória. A dispensa sem justa causa durante o período estabilitário **poderá gerar a reintegração ao emprego ou o pagamento de indenização substitutiva** correspondente ao período total da estabilidade.

A definição do momento em que a nova interpretação passará a valer ainda será discutida. O Ministro Ives Gandra Martins **propôs a modulação dos efeitos** — a definição do momento em que ela passa a valer — mas, diante da ausência do relator, o Presidente do TST suspendeu o julgamento para que a análise seja retomada em sessão futura.

Embora a modulação ainda esteja pendente, o movimento jurisprudencial indica a **ampliação definitiva da proteção às gestantes**, inclusive em contratos temporários.

A ampliação da proteção acompanha outras decisões recentes do TST que reforçam a estabilidade da gestante, como o entendimento de que o direito independe de comunicação prévia da gravidez ao empregador.

O julgamento ocorreu no processo [PetCiv-1000059-12.2020.5.02.0382](#). O acórdão ainda aguarda publicação, razão pela qual os efeitos da decisão, inclusive eventuais modulações, somente serão plenamente conhecidos após sua disponibilização oficial.

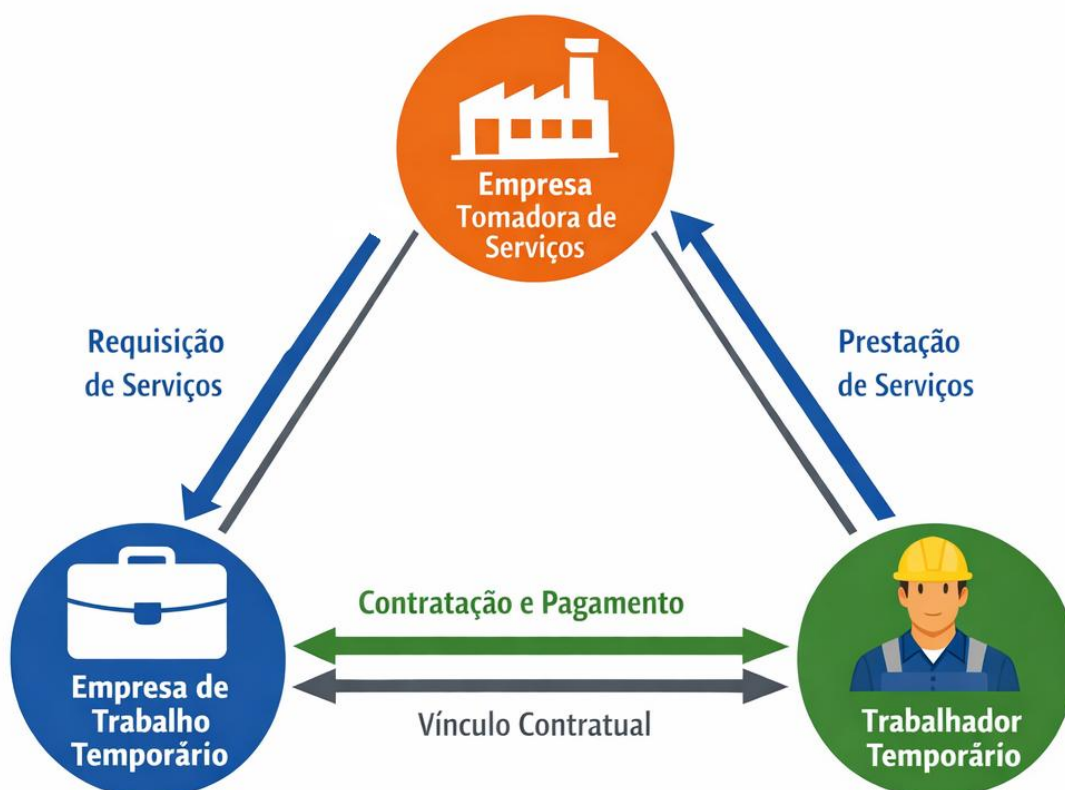
2 – Os contratos de trabalho temporário, disciplinados pela [Lei nº 6.019/1974](#), regulamentam uma forma específica de relação de trabalho destinada a **suprir**



necessidades transitórias das empresas. A lei estabelece que o trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário e colocada à disposição de uma empresa tomadora de serviços. O objetivo é atender a **duas hipóteses legais**: a substituição transitória de pessoal permanente ou o atendimento a um acréscimo extraordinário de serviços.

A relação jurídica estabelecida na [Lei nº 6.019/1974](#) caracteriza-se, obrigatoriamente, por uma **estrutura triangular** composta por três sujeitos: o **trabalhador temporário**, a **empresa de trabalho temporário** — agência de trabalho temporário — e a **empresa tomadora de serviços**.

Contrato de Trabalho Temporário – Lei 6.019/1974



O trabalhador **mantém vínculo com a empresa de trabalho temporário**, que é responsável pela sua contratação, remuneração e encargos trabalhistas, enquanto a **empresa tomadora** recebe o profissional para suprir necessidades específicas e transitórias em seu quadro funcional. A lei exige que a empresa de trabalho temporário seja devidamente registrada no Ministério do Trabalho e Emprego e cumpra requisitos formais para seu funcionamento.

As **hipóteses de contratação** são expressamente delimitadas pela lei. A substituição transitória de pessoal permanente ocorre, por exemplo, em casos de férias, afastamentos previdenciários ou licença-maternidade de empregados da empresa tomadora. Já o acréscimo extraordinário de serviços corresponde a demandas sazonais, como aumento de produção em períodos festivos — como o período de



festividades natalinas e ano novo — ou em situações imprevisíveis que geram sobrecarga temporária. A **contratação fora dessas hipóteses** não é permitida e pode levar ao **reconhecimento do vínculo direto** entre o trabalhador e a empresa tomadora.

A legislação determina que tanto o contrato firmado entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador quanto o contrato entre a empresa temporária e a tomadora de serviços devem ser obrigatoriamente escritos. Esses instrumentos precisam indicar, de forma expressa, **o motivo justificável da contratação temporária**. O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não ([§ 1º](#) do artigo 10 da Lei nº 6.019/1974). O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram ([§ 2º](#) do artigo 10 da Lei nº 6.019/1974). Caso o prazo seja ultrapassado, sem autorização, o contrato poderá gerar repercussões jurídicas para a empresa tomadora.

No que diz respeito aos **direitos garantidos ao trabalhador temporário**, a lei assegura condições equivalentes às dos empregados da mesma categoria da empresa tomadora. Entre esses direitos estão remuneração equivalente, jornada de trabalho de oito horas, horas extras com adicional legal, férias proporcionais acrescidas de um terço, repouso semanal remunerado, adicional noturno, seguro contra acidentes de trabalho e indenização por dispensa sem justa causa ou pelo término regular do contrato. Tais garantias visam assegurar que a natureza temporária do contrato não represente prejuízo às condições mínimas de trabalho.

A lei também define **regras específicas para as empresas de trabalho temporário**, que devem comprovar seu registro no órgão competente, capital social mínimo e idoneidade documental. A **tomadora de serviços**, por sua vez, deve garantir condições adequadas de segurança e saúde no trabalho e é responsável subsidiária ou solidariamente, em determinadas situações, pelo cumprimento das obrigações trabalhistas.

Em síntese, os contratos temporários previstos na [Lei nº 6.019/1974](#) são instrumentos legais que permitem às empresas lidar com demandas transitórias de forma flexível, mantendo segurança jurídica e proteção ao trabalhador. As atualizações posteriores, especialmente promovidas pela Lei nº 13.429/2017, reforçaram a regulamentação, ampliando a clareza sobre as hipóteses de contratação e fortalecendo a proteção social do trabalhador temporário.

3 – A decisão do Pleno do Tribunal Superior do Trabalho altera o tratamento jurídico das gestantes contratadas sob regime de trabalho temporário e pode impactar as



empresas tomadoras de serviços.

Ao reconhecer que a gestante temporária tem direito à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, o TST superou o entendimento firmado em 2019, alinhando-se à tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no [Tema 542](#), segundo a qual a estabilidade é garantida independentemente do regime de contratação, inclusive em vínculos temporários.

Isso exige das empresas tomadoras **maior atenção na gestão do término dos contratos temporários**, pois a dispensa da trabalhadora grávida, pela empresa de trabalho temporário, durante o período estável pode gerar reintegração ao posto de trabalho ou o pagamento de indenização substitutiva correspondente ao período total de estabilidade, mesmo quando o contrato se encerra no prazo originalmente previsto.

Como o **vínculo formal** é estabelecido entre a trabalhadora e a empresa de trabalho temporário, a decisão aumenta a necessidade de comunicação eficiente e documentada entre a tomadora e a agência de trabalho temporário.

As empresas deverão aprimorar fluxos internos de informação envolvendo confirmação de gravidez, afastamentos e previsões de encerramento contratual, garantindo que a agência responsável possa adotar as medidas necessárias, o que inclui eventuais reintegrações ou ajustes contratuais. Essa coordenação é essencial para mitigar riscos, especialmente porque a decisão reforça uma proteção constitucional amplamente interpretada pelo TST.

O **risco trabalhista** para as tomadoras também se amplia, já que a Justiça do Trabalho frequentemente reconhece **responsabilidade subsidiária** ([§ 7º](#) do artigo 10 da Lei nº 6.019/1974) — e, em algumas situações específicas, **solidária** ([artigo 16](#) da Lei nº 6.019/1974) — da tomadora de serviços, conforme regras e interpretações relacionadas à referida norma e às práticas de fiscalização da relação triangular. Caso a agência não cumpra corretamente suas obrigações, a tomadora pode ser condenada ao pagamento de indenizações ou obrigações decorrentes da estabilidade, incluindo salários, verbas rescisórias e direitos do período estável não respeitado.

Em determinadas decisões, pode inclusive ser obrigada a receber novamente a trabalhadora em seu posto de trabalho.

A decisão também obriga as empresas tomadoras a reavaliar e atualizar suas políticas internas de contratação temporária. A [Lei nº 6.019/1974](#) exige motivação expressa e documentada para o contrato temporário, além de condições específicas relacionadas à substituição transitória de pessoal ou ao acréscimo extraordinário de




serviços.

Com a estabilidade agora aplicável, torna-se ainda mais importante que a tomadora **documente o motivo justificador do contrato** ([artigo 2º](#) da Lei nº 6.019/1974), pois será necessário demonstrar, se questionado judicialmente, que a contratação ocorreu dentro das hipóteses legais e que eventual dispensa pela empresa de trabalho temporário não teve relação com o estado gestacional.

Além disso, será necessário **renegociar ou reforçar cláusulas contratuais** com as empresas de trabalho temporário, incluindo previsões sobre responsabilidades, procedimentos de comunicação de gravidez, mecanismos para reintegração e eventuais indenizações regressivas à agência caso a tomadora seja condenada em razão de falhas no cumprimento das obrigações da contratada. Essas medidas tendem a se tornar padrão de mercado após a decisão.

Em síntese, a decisão do TST **gera impactos diretos e relevantes para as empresas tomadoras de serviços**: aumenta seu risco jurídico, exige maior rigor documental e operacional, impõe ajustes contratuais com fornecedores de mão de obra, modifica práticas de gestão de força de trabalho e reforça a necessidade de compliance trabalhista consistente. Trata-se de um marco que muda o modo como a contratação temporária deve ser planejada e executada no país.

Importante

 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

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