



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI Nº , de 2026.
(Dos senhores Eduardo da Fonte e Lula da Fonte)

Altera a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para assegurar expressamente a estabilidade provisória da empregada gestante no contrato de trabalho temporário.

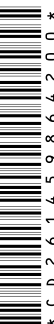
O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei altera a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para assegurar expressamente à empregada gestante contratada sob o regime de trabalho temporário a garantia de estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Art. 2º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

“Art. 4º-D. À empregada gestante contratada sob o regime de trabalho temporário é assegurada a estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

§ 1º A garantia de que trata o caput aplica-se independentemente da modalidade contratual, da natureza transitória do vínculo ou da forma de intermediação da contratação.





CÂMARA DOS DEPUTADOS

§ 2º Considera-se nula de pleno direito a dispensa efetuada em desacordo com o disposto neste artigo, assegurando-se à empregada, conforme o caso:

I – a reintegração ao emprego, com o restabelecimento integral das condições contratuais; ou

II – a indenização substitutiva correspondente ao período estável, quando inviável ou desaconselhável a reintegração.

§ 3º Na hipótese de reintegração, são devidos à empregada todos os salários, vantagens e demais parcelas decorrentes do contrato de trabalho desde a dispensa até a efetiva reintegração, inclusive os depósitos do FGTS.

§ 4º A opção pela indenização substitutiva não prejudica o direito às verbas rescisórias legalmente devidas.

§ 5º O disposto neste artigo:

I – não exclui outras formas de proteção à maternidade e à infância previstas na Constituição e na legislação infraconstitucional;

II – não afasta a aplicação de normas mais favoráveis previstas em convenções e acordos coletivos de trabalho; e

III – deve ser interpretado de forma complementar ao regime constitucional de proteção à maternidade.

§ 6º Aplicam-se às empregadas contratadas pelo regime desta Lei as disposições do art. 373-A, inciso IV, da Consolidação das Leis do Trabalho, e da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.” (NR)

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.





CÂMARA DOS DEPUTADOS

JUSTIFICATIVA

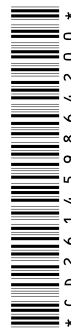
O presente Projeto de Lei enfrenta uma das mais sofisticadas — e, ao mesmo tempo, invisibilizadas — formas de discriminação estrutural no mercado de trabalho brasileiro: a utilização de modalidades contratuais precárias, como o trabalho temporário, para esvaziar, na prática, a proteção constitucional à maternidade.

O problema não é marginal. Ao contrário, trata-se de fenômeno de larga escala. Apenas no ano de 2024, segundo dados da Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito (CONTEC), foram celebrados cerca de 2,4 milhões de contratos de trabalho temporário no Brasil. Segundo a entidade, houve um aumento de 7,13% nas contratações por esse modelo em relação ao ano anterior, evidenciando a centralidade dessa modalidade no funcionamento contemporâneo do mercado de trabalho. (https://contec.org.br/trabalho-temporario-gerou-24-milhoes-de-contratos-em-2024-diz-associacao/?utm_source=chatgpt.com)

Estima-se que, ao menos, 50% desse contingente sejam mulheres, o que corresponde a aproximadamente 1,2 milhão de trabalhadoras submetidas a vínculos mais frágeis. A presença feminina é particularmente relevante em setores como saúde, educação e serviços.

Em outras palavras, o trabalho temporário deixou de ser exceção e passou a constituir instrumento estruturante de organização da força de trabalho, com forte incidência sobre mulheres. Essa expansão quantitativa, contudo, não foi acompanhada pela devida densificação normativa da proteção à maternidade, gerando uma distorção grave: justamente nos vínculos mais frágeis — e, portanto, mais suscetíveis a abusos — a proteção jurídica tende a ser relativizada.

A situação atual cria um mecanismo de discriminação indireta de gênero, no qual mulheres são desproporcionalmente alocadas em contratos





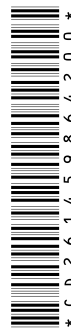
CÂMARA DOS DEPUTADOS

precários e, ao mesmo tempo, privadas de garantias fundamentais, reproduzindo desigualdades sob a aparência de neutralidade jurídica. Nesse cenário, a maternidade deixa de ser protegida como valor constitucional e passa a ser tratada como variável econômica indesejada, um custo a ser evitado pelas empresas.

A raiz do problema reside em uma falha estrutural do sistema jurídico: a possibilidade de utilização da modalidade contratual como instrumento de mitigação de direitos fundamentais. Ao admitir que a proteção à gestante possa variar conforme o tipo de vínculo, o ordenamento cria incentivos econômicos claros à substituição de contratos mais protegidos por contratos mais frágeis, configurando típico caso de arbitragem regulatória. O resultado é a formação de um ciclo de seleção adversa contra mulheres em idade fértil, que passam a ser percebidas como fator de risco no processo de contratação, reforçando práticas discriminatórias e aprofundando desigualdades.

Durante anos, essa distorção foi, em certa medida, legitimada por construções jurisprudenciais restritivas. O Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar o Incidente de Assunção de Competência (IAC – Tema 542), consolidou o entendimento de que a garantia de estabilidade provisória da gestante não se aplicaria ao regime de trabalho temporário disciplinado pela Lei nº 6.019/1974, sob o argumento de que não haveria dispensa arbitrária ou sem justa causa ao término do contrato. Esse entendimento operou, na prática, como vetor de desproteção, ao permitir que a forma contratual esvaziasse um direito de natureza constitucional.

Entretanto, a evolução recente da jurisprudência revelou a inconsistência dessa posição. O Supremo Tribunal Federal firmou orientação no sentido de que a estabilidade da gestante independe da modalidade contratual, bastando que a gravidez seja anterior à dispensa.





CÂMARA DOS DEPUTADOS

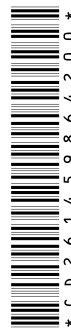
Em consonância com essa diretriz, o próprio Tribunal Superior do Trabalho reviu seu posicionamento histórico, passando a reconhecer a aplicabilidade da estabilidade provisória também às trabalhadoras contratadas sob o regime de trabalho temporário, alinhando-se à compreensão de que a proteção à maternidade não pode ser relativizada por construções meramente formais do direito do trabalho.

Apesar desse avanço jurisprudencial, a ausência de previsão legal expressa mantém um cenário de insegurança jurídica, elevada litigiosidade e, sobretudo, injustiça social concreta. Na prática, milhares de mulheres continuam sendo desligadas no curso da gestação ou imediatamente após o término de contratos temporários, sem acesso efetivo à proteção constitucional que deveria lhes ser assegurada. A incerteza normativa favorece interpretações restritivas e perpetua comportamentos discriminatórios no mercado de trabalho.

A experiência internacional é inequívoca ao repudiar esse tipo de fragmentação normativa. A Convenção nº 183 da Organização Internacional do Trabalho estabelece que a proteção à maternidade deve ser garantida independentemente da forma de contratação, vedando práticas que resultem na dispensa da trabalhadora em razão da gravidez.

No mesmo sentido, a Diretiva 92/85/CEE da União Europeia assegura proteção ampla à gestante, proibindo a dispensa durante a gravidez e a licença-maternidade inclusive em contratos temporários ou atípicos, admitindo exceções apenas em hipóteses estritas e devidamente justificadas. Nos sistemas jurídicos mais avançados, a proteção acompanha a pessoa, e não o tipo de contrato.

Sob a perspectiva constitucional, a matéria assume ainda maior relevância. A proteção à maternidade constitui instrumento de concretização de princípios estruturantes da ordem jurídica brasileira, como a dignidade da pessoa humana, a igualdade material entre homens e mulheres, a proteção integral da





CÂMARA DOS DEPUTADOS

criança, a valorização da família e a função social do trabalho. Permitir que essa proteção varie conforme a modalidade contratual equivale a admitir a existência de categorias diferenciadas de mulheres — algumas plenamente protegidas, outras estruturalmente vulnerabilizadas — o que é incompatível com a Constituição.

O presente Projeto de Lei não cria um novo direito, mas corrige uma distorção normativa que se tornou insustentável sob o ponto de vista jurídico, econômico e social. Ao assegurar expressamente a estabilidade da gestante no trabalho temporário, elimina-se um incentivo relevante à precarização seletiva, reduz-se a discriminação indireta de gênero, fortalece-se a segurança jurídica e reafirma-se o compromisso do Estado brasileiro com a proteção da família e da infância.

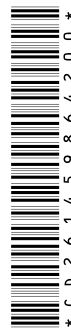
Trata-se, em última análise, de afirmar uma diretriz inequívoca: o mercado de trabalho não pode se organizar à custa da exclusão das mulheres, a maternidade não pode ser tratada como risco econômico e nenhum arranjo contratual pode servir como instrumento de esvaziamento de direitos fundamentais. Ou o Direito protege a maternidade de forma universal, ou continuará permitindo que ela seja, silenciosamente, penalizada. Este Projeto opta, de forma clara e deliberada, pela proteção.

O Brasil não pode se tornar — nem ser percebido — como um país de retração de direitos trabalhistas, sobretudo quando se trata da proteção à mulher, à criança e à família.

Sala das Sessões, em de março de 2026.

Deputado EDUARDO DA FONTE
PP/PE

Deputado LULA DA FONTE
PP/PE





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Infoleg - Autenticador

Projeto de Lei

Deputado(s)

- 1 Dep. Eduardo da Fonte (PP/PE)
- 2 Dep. Lula da Fonte (PP/PE)

Apresentação: 25/03/2026 12:44:42.523 - Mesa

PL n.1391/2026



Para verificar as assinaturas, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD261459864200>
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Eduardo da Fonte e outros