



MATERIAL GRATUITO

Guia da *Gestante Trabalhadora*

Tudo que você precisa saber sobre os seus direitos no trabalho, da confirmação da gravidez ao retorno depois da licença — sem juridiquês.

Advogada Letícia Barros

OAB/ES 39.948

O que você vai encontrar aqui

12 capítulos, direto ao ponto



Antes de começar

Por que este guia existe

01

Estabilidade da gestante

O que é e quando vale

02

Demitida sem saber que estava grávida

O capítulo mais importante deste guia

03

Contrato de experiência, temporário e intermitente

O que mudou em 2026

04

Ambiente insalubre

O afastamento automático

05

Consultas, exames e o dia a dia da gravidez

Faltas que a empresa não pode descontar

06

Licença-maternidade e sua extensão

Os 120 dias e como chegar a 180

07

Licença-paternidade

O que mudou com a lei de 2026

08

A volta ao trabalho

Amamentação, creche e adaptação

09

Perda gestacional

Seus direitos em um momento difícil

10

Situações do dia a dia que pouca gente sabe

Casos reais, explicados um a um

11

Provas: o que guardar e como guardar

Gravação, prints, testemunhas e advertências

12

Modelo de comunicado de gravidez

Pronto para preencher e entregar

◆ Antes de começar

Você está grávida, ou pode estar pensando em engravidar, e trabalha. Em algum momento uma pergunta vai te ocupar a cabeça: **"e o meu emprego, como fica?"**

Eu escrevi este guia porque, no dia a dia do escritório, vejo a mesma cena se repetir: mulheres que só descobrem um direito depois de já terem perdido a chance de usá-lo.

Reuni aqui, em linguagem simples, tudo o que a lei garante à gestante trabalhadora — da confirmação da gravidez até a volta ao trabalho depois da licença, passando por situações do dia a dia que quase ninguém conhece. No final, tem um modelo pronto de comunicado de gravidez para a empresa.

Vamos juntas.

01 Estabilidade da gestante: o que é e quando vale

EM RESUMO

- ✓ Você não pode ser demitida sem justa causa da confirmação da gravidez até 5 meses após o parto
- ✓ Se a empresa demitir mesmo assim, você tem direito a voltar ao emprego ou ser indenizada
- ✓ "Corte de custos" não é justa causa — a demissão é considerada indevida

Você já ouviu falar que "grávida não pode ser demitida". Isso não é bem assim — e entender a diferença é o que protege você de verdade.

◆ O que a lei garante

A Constituição garante estabilidade **desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto**. Nesse período, a empresa não pode te demitir sem justa causa.

NÃO É JUSTA CAUSA

"Corte de custos", "reestruturação" ou qualquer motivo que não seja um problema grave e comprovado do seu comportamento no trabalho.

◆ Por que essa proteção existe

Não é um "prêmio". A lei reconhece que recomeçar em outro emprego durante a gravidez, ou logo depois do parto, é muito mais difícil. A proteção é para você e para o bebê.

◆ Se a empresa demite mesmo assim

- ✓ **Reintegração** — voltar ao mesmo cargo, recebendo os salários do período afastado
- ✓ **Indenização** — quando voltar não é mais viável, você recebe o valor equivalente de todo o período

GUARDE ISSO

A data que importa não é quando a empresa "descobriu" a gravidez. É a data da concepção. Veja o próximo capítulo.

02 Demitida sem saber que estava grávida

EM RESUMO

- ✓ O que importa é a data da concepção, não quando alguém "soube" da gravidez
- ✓ Vale até se você pediu demissão sem saber
- ✓ Você tem até 2 anos para buscar esse direito

Esse é o capítulo que mais gera surpresa em quem me procura.

◆ A cena que se repete

Você foi demitida. Dias depois, o teste dá positivo. Você já não trabalha mais lá. A primeira reação é achar que perdeu qualquer direito, porque "na hora ninguém sabia".

ISSO NÃO É VERDADE

Continue lendo.

◆ O que realmente importa

O que garante a estabilidade é uma coisa só: **a concepção ter acontecido antes do desligamento**. Isso pode ser comprovado com exame médico, mesmo que na hora ninguém soubesse de nada.

◆ E se você pediu demissão?

Se você **pediu** demissão e só depois descobriu a gravidez, o pedido pode ser questionado — principalmente sem assistência do sindicato (art. 500 da CLT).

PRAZO

Se isso aconteceu há até 2 anos, você ainda está dentro do prazo para buscar esse direito na Justiça.

◆ Como provar

- ✓ Exame com a data provável da concepção
- ✓ Data exata da demissão ou do pedido
- ✓ Documentos da relação de trabalho (contrato, TRCT)

03 Contrato de experiência, temporário e intermitente

EM RESUMO

- ✓ A estabilidade também vale no contrato de experiência
- ✓ Desde março de 2026, também vale para contrato temporário
- ✓ Mesmo se o contrato "só venceu" no prazo normal

Se você não tem um contrato de trabalho "tradicional", este capítulo é essencial.

◆ Contrato de experiência

O QUE EMPRESAS DIZIAM

"O contrato tem prazo para acabar, então quando vence não é demissão, é só o fim do combinado."

Em 2026, o TST consolidou: a estabilidade **também se aplica ao contrato de experiência**, se a gravidez começou durante a vigência.

◆ Contrato temporário

Uma mudança recente e pouco divulgada: em março de 2026, o TST alterou seu entendimento e passou a reconhecer estabilidade também para gestantes em **contrato de trabalho temporário** — aquele feito por empresas de trabalho temporário para substituição de pessoal ou demanda extra. A decisão se apoiou em julgamento do STF que já garantia esse direito independentemente do tipo de contrato.

◆ Contrato intermitente

Para quem trabalha por chamada (contrato intermitente), a proteção ainda está em discussão em projeto de lei no Congresso, que pretende estender a mesma garantia de estabilidade e uma remuneração mínima durante a gravidez. Fique atenta às atualizações.

NA PRÁTICA

Você foi contratada por uma agência de trabalho temporário para cobrir um período de alta demanda em uma loja. Engravidou durante esse contrato. Mesmo sendo um vínculo temporário, a estabilidade pode ser reconhecida.

O QUE ISSO SIGNIFICA PARA VOCÊ

Se você está fora do contrato CLT "tradicional" e engravidou durante o vínculo, verifique a data com atenção — o seu direito pode ser mais amplo do que você imagina.

04 Ambiente insalubre: o afastamento automático

EM RESUMO

- ✓ Afastamento automático de qualquer grau de insalubridade
- ✓ Sem precisar de atestado médico pedindo isso
- ✓ Sem perder o salário nem o adicional de insalubridade

Um direito pouco conhecido, mesmo entre quem já sabe da estabilidade.

◆ O que muda para a gestante

Trabalha em ambiente insalubre (ruído, químicos, calor excessivo)? A lei garante afastamento **automático**, para **qualquer grau** — sem atestado.

POR QUE ISSO IMPORTA

Muitas gestantes continuam expostas por não saber desse direito. Comunique a gravidez formalmente e peça a realocação por escrito.

05 Consultas, exames e o dia a dia da gravidez

EM RESUMO

- ✓ No mínimo 6 faltas justificadas para consultas e exames de pré-natal
- ✓ Se o médico pedir mais consultas, também devem ser liberadas
- ✓ Nenhum desconto de salário por essas faltas

◆ O que a lei garante

O artigo 392, §4º, II da CLT garante **no mínimo 6 faltas justificadas** para consultas médicas e exames complementares durante o pré-natal. Esse número é o piso: se o médico indicar mais consultas, elas também devem ser liberadas, desde que comprovadas.

◆ Como funciona na prática

Basta apresentar a declaração de comparecimento do serviço de saúde. A falta é justificada, sem desconto de dia, hora ou benefício.

NA PRÁTICA

Você tem uma ultrassom morfológica marcada numa quarta de manhã. Avisa a empresa e leva a declaração depois — não pode haver desconto no seu salário por essa ausência.

06 Licença-maternidade e sua extensão

EM RESUMO

- ✓ 120 dias de licença, com salário-maternidade garantido
- ✓ Pode chegar a 180 dias em empresas do Programa Empresa Cidadã
- ✓ A estabilidade continua depois que a licença acaba

◆ O que a lei garante

A licença-maternidade é de **120 dias**, contados do parto. Você recebe o salário-maternidade sem prejuízo dos seus direitos.

◆ Como chegar a 180 dias

Se a empresa participa do **Programa Empresa Cidadã**, você pode solicitar a prorrogação de mais 60 dias — chegando a 180 dias no total, com salário integral pago pela empresa nesse período extra. O pedido deve ser feito até o fim do primeiro mês após o parto.

VALE PERGUNTAR

Nem toda empresa participa do programa, mas ele dá benefício fiscal para quem adere — vale perguntar ao RH se a sua empresa está cadastrada.

◆ E depois que a licença acaba?

A estabilidade **não acaba com a licença**. Ela vale até **5 meses após o parto**, contados do nascimento — não do fim da licença.

07 Licença-paternidade: o que mudou em 2026

EM RESUMO

- ✓ Nova lei amplia a licença-paternidade progressivamente até 20 dias
- ✓ Programa Empresa Cidadã já garante 20 dias hoje
- ✓ Vale também para adoção, nas mesmas condições

Este guia também é para o pai — e para você compartilhar com ele.

◆ A regra que muda

A Lei 15.371/2026 criou o **salário-paternidade** e determinou a expansão progressiva do prazo: hoje a regra geral é de 5 dias, mas a lei prevê a chegada a 10 dias em 2027, 15 em 2028 e 20 em 2029.

Situação	Prazo
Regra geral (CLT)	5 dias corridos
Empresa no Programa Empresa Cidadã	20 dias
Pai solo	120 dias
Filho com necessidades especiais	+ 1/3 do prazo

VALE TAMBÉM PARA ADOÇÃO

O pai que adota tem direito à licença-paternidade nas mesmas condições — 5 dias pela regra geral, ou 20 dias se a empresa participa do Programa Empresa Cidadã.

08 A volta ao trabalho: amamentação e creche

EM RESUMO

- ✓ Duas pausas de 30 minutos por dia para amamentar, até os 6 meses do bebê
- ✓ Pausas remuneradas, sem descontar do salário
- ✓ Direito a creche ou reembolso-creche em empresas com 30+ mulheres

◆ Pausas para amamentar

Voltou ao trabalho e o bebê ainda não completou 6 meses? Você tem direito a **duas pausas de 30 minutos por dia** para amamentar. Essas pausas são remuneradas — não podem virar falta, banco de horas negativo, nem redução de jornada.

NA PRÁTICA

Mesmo que o bebê fique com a avó, babá ou em creche, você pode usar essa pausa para extrair e guardar o leite. O direito não depende de amamentar presencialmente.

◆ Creche ou reembolso

Empresas com pelo menos **30 mulheres** com mais de 16 anos devem oferecer local para deixar os filhos durante a amamentação, ou substituir essa exigência por reembolso-creche ou convênio com creches.

09 Perda gestacional: seus direitos em um momento difícil

EM RESUMO

- ✓ Aborto espontâneo: repouso remunerado de 2 semanas
- ✓ Natimorto ou bebê que falece logo após o parto: licença de 120 dias e estabilidade mantida
- ✓ A jurisprudência tem reconhecido estabilidade também no aborto espontâneo

Esse é um assunto delicado, e eu trato dele aqui com todo o cuidado que merece — porque você tem direitos, mesmo nesse momento.

◆ Aborto espontâneo

A lei garante **repouso remunerado de 2 semanas**, com salário-maternidade pelo mesmo período (art. 395 da CLT). Decisões recentes do TST também vêm reconhecendo a estabilidade no emprego mesmo nesses casos, para evitar que a trabalhadora fique ainda mais vulnerável nesse momento.

◆ Natimorto ou perda após o nascimento

Quando o bebê nasce sem vida após a 23ª semana de gestação, ou nasce vivo e falece logo depois, a lei garante a **licença-maternidade completa de 120 dias** e a **estabilidade no emprego**, da mesma forma que em qualquer outro nascimento.

SE ISSO É O SEU MOMENTO

Você não precisa lidar com essa parte sozinha, nem correndo. Guarde os documentos médicos e, quando se sentir pronta, procure orientação com calma.

10 Situações do dia a dia que pouca gente sabe

Direitos que aparecem em situações comuns, mas que quase ninguém reconhece na hora.

◆ Fui chamada para uma entrevista de emprego

A empresa não pode exigir teste de gravidez ou perguntar se você está grávida como condição para contratação. Isso é considerado discriminatório.

◆ Engravidei durante o aviso prévio

Mesmo já estando em aviso prévio (o período que antecede o fim do contrato), se a gravidez começou antes do fim efetivo do vínculo, a estabilidade pode ser reconhecida.

◆ Fiz um acordo de demissão sem saber que estava grávida

Um acordo de rescisão (distrato) feito sem o conhecimento da gravidez pode ser questionado da mesma forma que um pedido de demissão — a data da concepção continua sendo o que importa.

◆ Recebi advertência ou fui pressionada a pedir demissão

Pressão para que a gestante peça demissão "para não dar trabalho" pode configurar assédio moral, além de não ter validade para retirar os seus direitos.

NA PRÁTICA

Uma funcionária engravidou dois meses antes do fim do contrato de experiência. A empresa insistiu para que ela "pedisse as contas por vontade própria". Esse tipo de pressão não invalida a estabilidade — pelo contrário, pode reforçar o caso dela.

11 Provas: o que guardar e como guardar

EM RESUMO

- ✓ Gravar uma conversa da qual você participa é permitido, mesmo sem avisar a outra pessoa
- ✓ Documentos, prints e testemunhas também valem como prova, cada um do seu jeito
- ✓ Advertência não é sentença: você pode se posicionar por escrito, mesmo assinando

Muita gente perde um direito não porque ele não existe, mas porque não sabe guardar as provas certas, do jeito certo, no momento certo. Este capítulo é o mais prático do guia.

◆ Tipos de prova que valem

- ✓ **Documentos** — contrato, carteira de trabalho, TRCT, holerites, atestados, exames médicos
- ✓ **Mensagens** — WhatsApp, e-mail, aplicativos internos da empresa, SMS
- ✓ **Gravações** — de conversas presenciais ou por telefone, das quais você participa
- ✓ **Testemunhas** — colegas que presenciaram a situação
- ✓ **Fotos e vídeos** — do ambiente de trabalho, de escalas, de quadros de aviso

◆ Você pode gravar uma conversa?

Sim. O STF já decidiu, em julgamento de repercussão geral (Tema 237), que **é lícito gravar uma conversa da qual você participa**, mesmo sem avisar a outra pessoa — desde que não exista uma causa legal de sigilo envolvida (como uma conversa protegida por sigilo profissional, por exemplo). O TST segue o mesmo entendimento na Justiça do Trabalho.

ATENÇÃO A ESTE DETALHE

A regra vale para conversas das quais **você participa**. Gravar uma conversa alheia, sem você estar presente, é uma situação diferente e pode não ser aceita como prova.

NA PRÁTICA

Uma reunião com o RH em que você é pressionada a pedir demissão pode ser gravada pelo seu celular, no bolso ou à vista, sem avisar. Se precisar, essa gravação pode ser usada depois.

◆ Como coletar cada tipo de prova

- ✓ **Prints de mensagem** — sempre com data e hora visíveis na tela, e a conversa completa, não só o trecho isolado
- ✓ **Gravações** — salve o arquivo de áudio original (não regrave a tela), e anote data, hora e quem estava presente
- ✓ **E-mails** — encaminhe para um e-mail pessoal, ou salve em PDF, assim que possível
- ✓ **Testemunhas** — anote nome completo e um contato de quem presenciou, mesmo que não vá usar na hora
- ✓ **Documentos da empresa** — sempre peça uma cópia sua de tudo que você assina

◆ Recebi uma advertência. E agora?

Receber uma advertência não significa que você tem que concordar com ela, nem que ela está automaticamente certa.

- ✓ **Você pode assinar, discordando** — ao lado da sua assinatura, escreva "assino ciente, porém discordo dos fatos narrados" (ou frase parecida). Isso comprova que você recebeu, sem validar o conteúdo.
- ✓ **Você pode se recusar a assinar** — a empresa pode registrar a recusa com testemunhas, mas isso não torna a advertência mais "válida" — só comprova que ela foi entregue.
- ✓ **Peça uma cópia**, sempre, independentemente de assinar ou não.
- ✓ **Guarde o motivo alegado** por escrito — se for por algo relacionado à gravidez (faltar a uma consulta médica, pedir afastamento de ambiente insalubre), isso pode ser, em si, uma prova a seu favor.

SE A ADVERTÊNCIA PARECE INJUSTA

Guarde a via, anote a data, o que aconteceu antes e depois, e quem estava presente. Uma advertência isolada raramente decide um caso sozinha — mas um padrão de advertências (principalmente após você comunicar a gravidez) pode ser uma prova forte.

◆ Organize um "dossiê" simples

Não precisa ser nada complicado: uma pasta no celular ou no e-mail, com subpastas por data, guardando tudo que for relevante — mensagens, documentos, gravações, nomes de testemunhas. Isso economiza tempo e clareza se um dia você precisar mostrar essa história para uma advogada.

12 Modelo de comunicado de gravidez

COMO USAR

- ✓ Preencha os campos entre colchetes
- ✓ Entregue em 2 vias, com assinatura de recebimento e data
- ✓ Anexe cópia do exame, se possível
- ✓ Guarde a sua via com cuidado

COMUNICADO DE GRAVIDEZ

À [Nome da empresa],

Eu, [seu nome completo], portador(a) do CPF nº [seu CPF], ocupante do cargo de [seu cargo], venho comunicar formalmente que estou grávida, conforme exame/atestado médico em anexo, com data provável de parto em [data provável do parto].

Solicito que esta comunicação seja registrada e considerada para todos os fins legais, especialmente quanto à estabilidade provisória de emprego (ADCT, art. 10, II, "b"), e demais direitos garantidos à gestante trabalhadora.

[Se aplicável: exerço minha função em ambiente/atividade [descrever], e solicito avaliação quanto à necessidade de afastamento ou realocação.]

Permaneço à disposição para eventuais esclarecimentos.

[Cidade], [data].

[Seu nome completo]

Recebido por: _____

Cargo: _____

Data: __/__/____



Se isso é o seu caso

Reúna os documentos mencionados em cada capítulo e procure uma advogada de confiança para uma análise individual.

Esse é o perfil da Advogada Letícia Barros e aqui você encontra tudo sobre Direito Trabalhista.

A Advogada da Gestante trabalhadora.

Acompanhe o dia a dia da sua advogada e se mantenha informada sobre os seus direitos — publicações diariamente.

 advogadaleticiabarros.com.br

 [@adv.leticiabarros2](https://www.instagram.com/adv.leticiabarros2)

 (27) 99515-1402

OAB/ES 39.948

Atendimento em Vitória, Vila Velha, Cariacica, Serra, Guarapari e toda a região do Espírito Santo

Este material tem caráter meramente informativo e educativo, não constituindo consulta jurídica individual (Provimento 205/2021 OAB). As informações refletem o entendimento da legislação e da jurisprudência até a data de publicação e podem sofrer alterações. Para a análise de um caso específico, procure uma advogada de confiança.