

Estabilidade da gestante em 2026: *o que mudou e as dúvidas mais comuns*

O TST passou a reconhecer a garantia de emprego também no trabalho temporário. E, em quase todos os casos, a data que importa é a do início da gravidez, não a da descoberta.

Isabela Franco do Amaral · Advogada e empresária · Franco do Amaral & Godwin Advogados · Outubro de 2026

A proteção da gestante no emprego é uma das regras mais conhecidas do direito do trabalho e, ao mesmo tempo, uma das que mais geram dúvidas, de quem é dispensada e de quem dispensa. Em 2026, o tema ganhou um capítulo novo: o Tribunal Superior do Trabalho mudou o entendimento sobre o contrato temporário.

A regra

A Constituição proíbe a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, "b", do ADCT). A garantia protege a mãe e também o bebê, e por isso a jurisprudência a trata como um direito que não pode ser simplesmente renunciado.

Se a dispensa acontece dentro desse período, a empregada tem direito à reintegração. Quando a reintegração já não é possível, o direito se converte em indenização correspondente aos salários e demais direitos do período de estabilidade (Súmula 244, II, do TST).

O que mudou em 2026: contrato temporário

Desde 2019, o TST entendia que a estabilidade não se aplicava ao trabalho temporário regido pela Lei 6.019/1974. Em março de 2026, o Pleno do tribunal revisou esse entendimento, por 14 votos a 11, e passou a reconhecer a garantia também nesses contratos, com base em uma leitura ampla da jurisprudência do STF sobre a proteção à gestante independentemente do regime de contratação.

Para as empresas de trabalho temporário e as tomadoras de serviço, a mudança exige revisar as rotinas de encerramento de contratos. Também é importante acompanhar o inteiro teor do acórdão e eventual modulação de efeitos, que podem influenciar contratos já encerrados.

As dúvidas que mais aparecem

"A empresa não sabia da gravidez."

Isso não afasta a estabilidade. O STF fixou que a garantia exige apenas que a gravidez seja anterior à dispensa sem justa causa (Tema 497). O desconhecimento do empregador, e até da própria empregada, não muda o direito (Súmula 244, I, do TST).

"Engravidei durante o aviso prévio."

O contrato só termina ao fim do aviso prévio, trabalhado ou indenizado. Por isso, a gravidez confirmada nesse período também garante a estabilidade (art. 391-A da CLT).

"Era contrato de experiência."

A estabilidade também alcança contratos por prazo determinado, como o de experiência (Súmula 244, III, do TST). E, agora, também o temporário.

"A empresa me ofereceu o emprego de volta e eu recusei."

A recusa não significa, automaticamente, a perda do direito. A jurisprudência do TST tende a considerar que, por proteger também o bebê, a garantia não se perde pela simples recusa, mas cada caso depende das circunstâncias da oferta e da conduta das partes.

"O bebê já nasceu. Perdi o direito?"

Não necessariamente. O TST entende que entrar com a ação depois de terminado o período de estabilidade não é abuso, e que a indenização é devida desde a dispensa até o fim desse período (Orientação Jurisprudencial 399 da SBDI-1). O limite é o prazo para buscar a Justiça: dois anos após o fim do contrato (art. 7º, XXIX, da Constituição).

"Perdi o bebê."

É um momento delicado, e a lei também prevê proteção. Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico, a empregada tem direito a repouso remunerado de duas semanas (art. 395 da CLT). Quando há parto, inclusive de natimorto, há direito à licença-maternidade, e o TST tem decisões reconhecendo também a estabilidade. A situação exige análise cuidadosa dos documentos médicos.

PARA AS EMPRESAS

- Não exija teste ou atestado de gravidez na admissão ou para manter o emprego: a prática é proibida e configura crime (art. 2º da Lei 9.029/1995).
- Se a gravidez anterior à dispensa for comunicada depois, avalie a reintegração com rapidez: ela tende a reduzir o passivo.
- Pedido de demissão de empregada gestante merece cuidado: o TST tem exigido assistência sindical para validá-lo (art. 500 da CLT).
- Revise contratos de experiência e temporários que se encerram nos próximos meses à luz do novo entendimento do TST.

Em resumo

Para a estabilidade, importa quando a gravidez começou, não quando foi descoberta. Ela vale no aviso prévio, nos contratos por prazo determinado e, desde 2026, no trabalho temporário. Para quem foi dispensada, existe prazo para buscar o direito; para quem dispensa, a melhor proteção é a informação antes da decisão.

Referências

1. Constituição Federal, art. 7º, XXIX; ADCT, art. 10, II, "b".
2. CLT, arts. 391-A, 395 e 500; Lei 9.029/1995, art. 2º; Lei 6.019/1974.
3. TST, Súmula 244 e Orientação Jurisprudencial 399 da SBDI-1; STF, Tema 497 de repercussão geral.
4. Conjur. "TST assegura a estabilidade da gestante em contratos temporários", 28/03/2026.
5. Migalhas. "TST passa a garantir estabilidade a gestantes em contratos temporários".

Conteúdo informativo, elaborado com base na legislação e nas informações públicas disponíveis em outubro de 2026. Não substitui a análise do caso concreto.