

MATERNIDADE E TRABALHO

*Uma Nova
Vida, Novos
Direitos e o
Nosso Apoio de
Sempre*



CARTILHA INFORMATIVA COM ORIENTAÇÕES SOBRE OS DIREITOS DAS TRABALHADORAS GESTANTES DAS EMPRESAS PARTICULARES DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DO DISTRITO FEDERAL.

Sabemos que ser mulher no mercado de tecnologia já é, por si só, um ato de competência, resistência e superação diária. Em um setor dinâmico, marcado por prazos curtos e alta demanda mental, conciliar a carreira com a gestação exige uma força que admiramos profundamente.

A chegada de um bebê expande a família e traz novos sonhos — mas também dúvidas sobre o futuro profissional. É nesse momento que entra a sensibilidade e a força do coletivo. Queremos que você se sinta segura e empoderada.

A maternidade não deve ser obstáculo para a sua ascensão profissional, mas uma fase da vida que merece respeito, proteção e dignidade. O sindicato existe para garantir que o mercado de trabalho se adapte à vida humana — e não o contrário.

Ao mesmo tempo, esta cartilha reafirma que a construção de um ambiente de trabalho acolhedor é responsabilidade de todos: mulheres, homens, gestores e colegas.

Apoiar uma trabalhadora gestante é fortalecer toda a categoria e construir um futuro mais justo.

SINTA-SE PROTEGIDA

Para que você possa focar no que mais importa agora — a sua saúde e a do seu bebê —, a primeira boa notícia é a sua segurança jurídica.

Se a data prevista para o parto estiver dentro da vigência da atual Convenção Coletiva de Trabalho (até 30/04/2026), você está coberta por conquistas que vão além do básico legal, construídas especificamente para a realidade da nossa categoria.

Nas próximas páginas, vamos te guiar por cada um desses direitos.

Conte com o SINDPD-DF. Estamos aqui por você, pela sua carreira e pela nova vida que chega.



SEUS DIREITOS — PROTEÇÃO PARA VOCÊ E SEU BEBÊ

1. Estabilidade no Emprego

Você não pode ser demitida sem justa causa desde a confirmação da gravidez até 6 meses após o parto. Nossa Convenção garante estabilidade maior que a regra geral da CLT (5 meses), oferecendo **um mês extra de proteção**.

2. Benefício Natalidade

Existe um benefício financeiro previsto na CCT por meio do Benefício Social Familiar (BSF), condicionado à adesão da empresa a um plano específico.

Valor: **R\$ 1.000,00 pagos uma única vez em cartão pré-pago para auxiliar na chegada do bebê.** Este benefício é uma conquista exclusiva da negociação coletiva da categoria — não está previsto na CLT.

Para que você tenha direito a ele, sua empresa precisa ter optado pelo pagamento do valor adicional opcional deste plano.

Importante destacar que o comunicado do nascimento deve ser feito à gestora do benefício em até 150 dias após o parto.

Para saber se sua empresa aderiu ao "Plano de Benefícios Complementares do BSF", você deve perguntar ao RH da empresa.

3. Férias coladas com a Licença-Maternidade

A Convenção facilita a concessão de férias imediatamente após a licença, permitindo mais tempo de convivência com o bebê antes do retorno ao trabalho.

Outra conquista fruto da atuação sindical para viabilizar mais acolhimento e proteção para você e seu bebê, nesse momento familiar super importante!

Para garantir essa tranquilidade extra, é importante alinhar e combinar essa programação com o seu gestor o quanto antes.

4. Amamentação

Pensando no seu retorno ao trabalho e na continuidade desse vínculo tão especial e necessário com o seu bebê, queremos que você se sinta segura sobre o seu direito à Amamentação.

É importante saber que este é um direito garantido pela CLT (Legislação Federal). Ou seja, é uma proteção forte prevista na lei geral para todas as mães brasileiras, e que a sua empresa deve respeitar rigorosamente.

Como funciona na prática?

Dois intervalos de 30 minutos até o bebê completar 6 meses

Possibilidade de negociação para somar os períodos e ajustar a jornada

Dica de mãe para mãe: Embora a lei fale em dois intervalos, muitas empresas aceitam, mediante acordo com o gestor, somar esses dois tempos de 30 minutos. Isso permitiria que você entre 1 hora mais tarde ou saia 1 hora mais cedo, facilitando a logística da amamentação. Vale a pena conversar sobre isso com o seu gestor quando estiver perto de voltar!

5. Trabalho Remoto por Motivos de Saúde

Sabemos que este é um momento de muitas mudanças no seu corpo e na sua rotina. Por isso, é importante que você conheça uma inovação importante da nossa Convenção Coletiva (CCT 2025/2026) sobre o Trabalho Remoto por Motivos de Saúde.

Embora a regra original (Cláusula 54ª) tenha sido criada pensando na saúde da mulher em geral (como casos de endometriose e cólicas severas), ela abre um caminho de diálogo importante sobre o bem-estar feminino na empresa.

O que isso significa para você agora?

Mesmo que essa cláusula não seja exclusiva para gestantes ou novas mães, ela reforça que a empresa deve ter um olhar sensível para a saúde da mulher. Se, em algum momento, você tiver recomendações médicas que exijam repouso ou cuidados específicos onde o trabalho de casa traria mais conforto e segurança para você e seu bebê, sinta-se encorajada a conversar. A cultura da nossa categoria está avançando para acolher essas necessidades com mais flexibilidade.

Dica de Ouro: Se precisar desse recurso, sempre tenha em mãos um atestado ou relatório médico. Isso transforma um "pedido pessoal" em uma "necessidade de saúde", o que tem muito mais força perante o RH.

O QUE É LEI E O QUE É CONQUISTA

Resumo dos Seus Direitos

Para você, futura mamãe, é fundamental entender que seus direitos vêm de duas fontes: o piso básico garantido pela lei federal (CLT) e os avanços conquistados pela luta específica dos trabalhadores de TI (CCT).

O BÁSICO GARANTIDO POR LEI FEDERAL (CLT)

A CLT é a proteção mínima que toda trabalhadora brasileira tem, independentemente da categoria. Ela garante:

◆
Licença-maternidade de 120 dias de afastamento remunerado

◆
Pausas para amamentação: dois intervalos de 30 minutos até o bebê completar 6 meses.

◆
Salário-maternidade integral durante a licença.

◆
Estabilidade de emprego desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.

Tudo o que vai além desse básico não foi dado de presente; foi conquistado. A sua Convenção Coletiva (CCT) avança onde a lei para. Isso é fruto da atuação de um sindicato sensível às pautas femininas, que entende que o setor de tecnologia precisa ser um espaço de empoderamento feminino e acolhimento.

AS CONQUISTAS DA CATEGORIA (CCT), FRUTOS DE NOSSA LUTA COLETIVA!

Graças a essa atuação focada na mulher trabalhadora, você tem (ou pode ter, dependendo da adesão da empresa):



Estabilidade Ampliada: proteção contra demissão por 6 meses após o parto (1 mês a mais que a CLT).

Benefício Natalidade: a possibilidade de receber um auxílio financeiro extra (R\$ 1.000,00 via BSF).



Olhar para a Saúde da Mulher: cláusulas inovadoras sobre teletrabalho para condições de saúde ginecológicas.

Facilidade nas Férias: regras que incentivam colar as férias na licença.

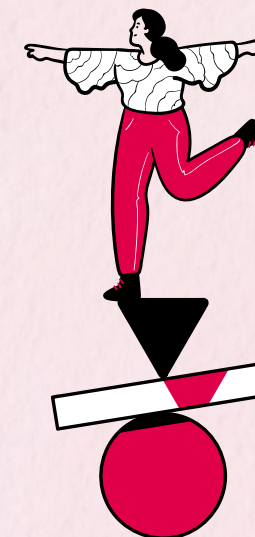


Construir um ambiente de trabalho que respeite a maternidade — e todas as mulheres — exige também o compromisso de colegas e gestores. O apoio dos homens nesse processo é fundamental para transformar a cultura das empresas e garantir igualdade real.

PARA TODAS AS MULHERES: MATERNIDADE É UMA PAUTA COLETIVA

Nem todas as mulheres são mães — e isso também deve ser respeitado.

Os direitos relacionados à maternidade são, na verdade, direitos de todas as trabalhadoras, porque fazem parte da construção de um ambiente profissional mais humano e igualitário.



Quando uma empresa protege gestantes e mães, ela está reconhecendo o valor da mulher como profissional e como pessoa.

Defender esses direitos é defender o futuro de todas.

Para os homens: apoiar também é responsabilidade sua

Construir um ambiente de trabalho respeitoso e solidário não é tarefa apenas das mulheres.

Colegas homens, gestores e lideranças têm papel fundamental:

respeitando as necessidades das gestantes apoiando suas colegas no dia a dia combatendo comentários e atitudes discriminatórias compartilhando responsabilidades familiares e sociais

Uma cultura de apoio beneficia toda a equipe e fortalece a união da categoria.

*A Importância
de Fortalecer
Quem te
Defende*

**DIREITOS NÃO
NASCEM SOZINHOS,
SÃO CONQUISTADOS**



Essas conquistas exclusivas só existem porque houve negociação, pressão e diálogo liderados pelo SINDPD-DF.

Para manter esses direitos e avançar ainda mais (como na luta por auxílio-creche universal e licenças ampliadas), o sindicato precisa ser forte e representativo.

*Um futuro se constrói com
apoio e unidade*

Garantir respeito às mulheres — sejam mães ou não — é garantir um ambiente de trabalho mais justo para todos.

O sindicato existe para assegurar que nenhuma trabalhadora enfrente esse caminho sozinha.

Porque quando a categoria se une, a proteção cresce, os direitos avançam e o futuro se torna mais humano.

*Por que se filiar e
contribuir mensalmente?*

Muitos trabalhadores lembram do sindicato apenas uma vez ao ano, na hora do reajuste salarial (Data-Base). Mas a luta é diária.

A contribuição mensal garante a estrutura jurídica para te defender individualmente se a empresa descumprir as regras.

A filiação aumenta o poder de voz da categoria nas mesas de negociação. Quanto mais sindicalizados, mais a empresa respeita.

O sindicato será tão forte quanto a categoria quiser que ele seja. Ao se sindicalizar, você não está apenas pagando uma taxa: você está investindo na manutenção dos seus próprios direitos e no futuro das próximas mulheres que entrarão no mercado de TI.

**FICOU COM ALGUMA DÚVIDA
SOBRE COMO ACESSAR ESSES
BENEFÍCIOS?**

Não deixe de procurar o SINDPD-DF. O sindicato possui um departamento jurídico preparado para garantir que sua maternidade seja respeitada com todos os direitos que você merece.

**Conte com o SINDPD-DF.
Hoje, durante a maternidade e em todas as
fases da sua vida profissional.**