

MATERNIDADE E TRABALHO

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



**OLÁ, COMPANHEIRA QUERIDA!
ANTES DE FALARMOS SOBRE LEIS E
REGRAS, QUEREMOS TE DAR UM
ABRAÇO CALOROSO E TE
PARABENIZAR PELA SUA GRAVIDEZ!**

Nós, do **SINDPD-DF**, celebramos com você este momento transformador. 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.

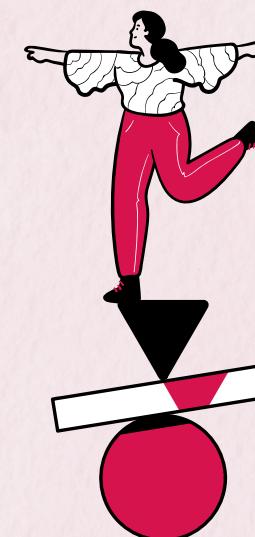


Construir um ambiente de trabalho que respeite a maternidade — e todas as mulheres — exige também o compromisso de colegas e gestores. O apoio dos homens nesse processo é fundamental para transformar a cultura das empresas e garantir igualdade real.

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**
- ✓ **apoando 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.**