

PROTÉGEZ LA MATERNITÉ

Qu'est-ce que le congé maternité ? Qui y a droit ?

C'est le droit pour une employée enceinte de s'absenter du travail pendant 120 jours, tout en conservant son emploi et son salaire. Le congé maternité peut être prolongé de 60 jours si l'employeur participe au Programme Empresa Cidadã.



Que faire pour demander le congé maternité ?

L'employée doit présenter un certificat médical. Informer son employeur de la date de début de l'absence, qui peut commencer entre le 28^e jour avant l'accouchement et le jour de l'accouchement.

Une personne adoptant ou obtenant la garde judiciaire d'un enfant peut-elle demander un congé maternité ?

Oui, mais : Le congé sera accordé uniquement sur présentation de l'ordonnance judiciaire de garde ou d'adoption. Dans le cas d'une adoption ou garde conjointe, seul un des adoptants ou gardiens pourra demander le congé maternité.

Que se passe-t-il en cas de décès de l'employée enceinte ?

En cas de décès, le conjoint ou partenaire employé a droit à la totalité du congé maternité, ou à la période restante à laquelle la mère aurait eu droit. Exceptions : Ce droit ne s'applique pas en cas de décès de l'enfant ou d'abandon. La même règle s'applique à l'employé ayant adopté ou obtenu la garde judiciaire d'un enfant.

Une employée enceinte peut-elle être licenciée ?

Non, il est interdit de : Licencier une employée enceinte sans motif valable, depuis la confirmation de la grossesse jusqu'à 5 mois après l'accouchement. Si un licenciement survient : L'employée a droit à une réintégration dans son poste ou à une indemnisation équivalente.

Une employée enceinte ou allaitante peut-elle exercer une fonction jugée insalubre ?

Non, il est garanti : Un changement de fonction pour éviter les activités insalubres, ou si la santé de l'employée l'exige. Le retour à la fonction précédente après la grossesse ou l'allaitement. Si aucun poste salubre n'est disponible : L'employée recevra un salaire maternité pendant toute la période d'éloignement.

Que se passe-t-il en cas de fausse couche ?

L'employée a droit à : 2 semaines de repos rémunéré, avec garantie de retour à son poste après cette période.

Une employée enceinte peut-elle s'absenter pour des consultations médicales ?

Oui, elle a droit à : Le temps nécessaire pour réaliser au moins 6 consultations médicales et examens complémentaires pendant la grossesse. 1 jour par an pour accompagner un enfant de moins de 6 ans à une consultation médicale.

Une employée allaitante a-t-elle droit à des pauses pour allaiter ?

Oui, elle a droit à : pauses spéciales de 30 minutes chacune pendant la journée de travail pour allaiter son enfant jusqu'à 6 mois. Ce délai peut être prolongé si la santé de l'enfant l'exige, à la discrétion des autorités compétentes.

AUTRES DROITS DE PROTECTION À LA MATERNITÉ

Espaces appropriés dans l'entreprise pour la garde et l'assistance des enfants pendant l'allaitement, si l'entreprise emploie plus de 30 femmes de plus de 16 ans.

Priorité pour :

Télétravail, travail à distance ou horaires adaptés pour les employés ayant des enfants de moins de 6 ans ou des personnes handicapées sous garde judiciaire. Congés anticipés et travail à temps partiel jusqu'à 2 ans après la naissance ou l'adoption.

Réduction de 50 % du temps de travail pendant 120 jours en remplacement de la prolongation du congé maternité.

ATTENTION

Les mesures de protection à la maternité sont d'ordre public et ne justifient en aucun cas une réduction de salaire.



**Protège le
travail**

Découvrez d'autres
sujets déjà abordés
par la campagne
protège le travail



gov.br/protejaotrabalho



youtube.com/enit-trabalho