

A close-up photograph of a pregnant woman's hand resting on her belly. She is wearing a teal, ribbed, long-sleeved top. The background is softly blurred, suggesting an outdoor setting. The overall tone is calm and focused on the pregnancy.

UNIA

Trabalho e sou mãe – o que devo saber.

Mulheres grávidas e mães têm direitos específicos. Respostas a perguntas frequentes.

Índice

Os seus direitos durante a gravidez

Relações de trabalho	5
Protecção contra o despedimento	7
Tempo de trabalho e períodos de descanso	9

Os seus direitos como mãe trabalhadora

Licença de maternidade	13
Amamentação	18
Tempo de trabalho e períodos de descanso	19
Responsabilidades familiares	21

Resumo de disposições legais

Legislação	23
-------------------	-----------

Bem-vinda

A gravidez e as primeiras semanas a seguir ao parto são um período especial. É por isso que as mulheres grávidas e as mães que trabalham têm direitos específicos. Nesta brochura encontra uma síntese das principais disposições legais relativas à gravidez e protecção da maternidade. Fornece uma visão geral que lhe poderá ser útil.

Caso ainda tenha dúvidas, não hesite em contactar o Unia da sua região – teremos muito gosto em apoiá-la.



Os seus direitos durante a gravidez

Durante a gravidez e até 16 semanas após o nascimento do seu filho, está protegida contra o despedimento. Durante a gravidez o seu empregador tem de ter a sua saúde e a do seu filho em consideração. Por esta razão há diversas regras que ele deve respeitar.

Relações de trabalho

Quando devo informar o meu empregador da gravidez?

Tem o direito de ocultar a gravidez. No entanto, para que os seus superiores hierárquicos possam ter em consideração a sua saúde e a do seu filho, seria melhor esclarecer a situação desde cedo. Se não estiver em condições de realizar o seu trabalho como antes, ou seja, se houver risco para a sua saúde e a do seu filho, deve informar o seu empregador da gravidez.

Devo reduzir a minha carga de trabalho antes do parto?

Não. Recomendamos vivamente que não reduza a carga de trabalho antes do parto! Isso iria reduzir o subsídio a receber durante a licença de maternidade (página 13), porque este é calculado com base no salário auferido antes do parto. O seu empregador é obrigado a atribuir-lhe tarefas que para si não sejam pesadas, para que possa continuar com a sua carga de trabalho normal. Se se sentir debilitada, pode pedir baixa por gravidez.

Quando é que posso requerer uma licença antes do parto?

O direito ao subsídio de maternidade abrange as 16 semanas a seguir ao parto (página 13). Mas se o Contrato Colectivo de Trabalho (CCT) ou o seu contrato individual de trabalho prevê uma licença de maternidade mais longa, pode determinar o início mesmo antes do parto. Se tiver direito a 16 semanas, por exemplo, poderia gozar 2 semanas antes e 14 a seguir ao parto. Se antes do parto estiver impossibilitada, por razões de saúde, de realizar o seu trabalho, pode solicitar baixa durante a gravidez mediante apresentação de atestado médico.

Não quero continuar a trabalhar a seguir ao parto.

Quando devo rescindir o contrato?

Aconselhamos vivamente a que não rescinda o contrato antes do parto. Neste caso, não terá direito ao subsídio de maternidade. Se não pretende trabalhar depois do parto e da licença de maternidade, deverá rescindir o contrato a partir de uma data após o parto.

Protecção contra o despedimento

Posso ser despedida por estar grávida?

Não. O seu contrato de trabalho não pode ser rescindido durante toda a gravidez e nas 16 semanas após o parto. No entanto, se rescindir o contrato de trabalho ou se a rescisão for de comum acordo com o seu empregador, deixa de beneficiar da protecção contra o despedimento. Atenção: durante o período experimental, que pode ter a duração de 3 meses no máximo, pode ser despedida mesmo estando grávida.

O meu empregador aconselha-me a rescindir o contrato de trabalho, visto que não posso desempenhar plenamente as minhas tarefas anteriores. O que devo fazer?

Não se deixe pressionar! Não importa que não possa desempenhar plenamente as suas tarefas anteriores (por ex. trabalhar em pé, carregar pesos). O empregador é obrigado a atribuir-lhe tarefas que possa executar sem dificuldade e tem de ter em consideração a sua saúde.

Fui despedida e engravidei durante o pré-aviso de despedimento. Posso fazer uso da protecção contra o despedimento?

Não. O seu despedimento continua a ser lícito, no entanto será «congelado» e o pré-aviso de despedimento continua a decorrer 16 semanas a seguir ao parto. Por exemplo, se engravidou na 2ª semana de um pré-aviso de três meses, as 11 semanas que restam do pré-aviso recomeçarão a contar 16 semanas a seguir ao parto.



Tempo de trabalho e períodos de descanso

Durante a gravidez tenho de trabalhar como até aqui?

O princípio básico é que as mulheres grávidas só podem executar tarefas para as quais tenham dado o seu consentimento. Assim, a senhora tem de ser dispensada das tarefas que considerar (de acordo com a sua sensação pessoal) demasiado fatigantes. Além disso, pode deixar o local de trabalho ou não ir trabalhar, se assim o desejar. Informe, neste caso, os seus superiores. Um atestado médico não é necessário, mas é recomendável para que não tenha perdas salariais. Estas ausências não podem ser contadas como férias (desde que não durem mais do que 2 meses).

Existem trabalhos que não devo realizar durante a gravidez?

Sim. O regulamento de protecção à maternidade contém uma extensa lista de trabalhos pesados ou perigosos que não devem ser executados, ou só poderão ser realizados de forma limitada, durante a gravidez e a amamentação. Sendo assim, não pode carregar mais de 5 kg de peso e, ocasionalmente, não mais do que 10 kg, por exemplo. É proibido levantar e carregar pesos superiores a 5 kg nas últimas 12 semanas da gravidez.

Estou grávida e sinto-me muitas vezes esgotada no emprego. Posso solicitar mais pausas?

Sim. O empregador deve disponibilizar-lhe instalações para descansar no local de trabalho. Deve poder abandonar o trabalho, se for necessário, ou ausentar-se. Mas deve informar os seus superiores.

O meu empregador ordenou horas extraordinárias.

É permitido?

Não. As trabalhadoras grávidas não devem exceder as horas de trabalho diárias acordadas. O máximo permitido por lei são 9 horas por dia. O mesmo aplica-se tiver outros empregos a tempo parcial.

Trabalho parcialmente no turno da noite. É permitido?

Durante a gravidez e até 16 semanas a seguir ao parto é necessário o seu consentimento para trabalhar no turno da noite, entre as 20 e as 6 horas. Se não quiser trabalhar no turno da noite, o seu empregador deve atribuir-lhe, em substituição, um trabalho de valor igual (com os mesmos requisitos técnicos e intelectuais) durante o dia entre as 6 e as 20 horas, pelo mesmo salário. Caso o empregador não possa ou não queira respeitar estas condições, deverá dispensá-la do trabalho e continuar a pagar 80% do salário. É proibido trabalhar no turno da noite nas últimas 8 semanas antes do parto, mesmo que dê o seu consentimento.

Trabalho frequentemente em pé. Que cuidados devo ter?

Faça pausas suficientes! A partir do 4º mês de gravidez, se trabalha em pé, tem direito a pausas adicionais, para além das previstas na lei (dependendo do tempo de trabalho entre 15 minutos e 1 hora por dia), e a uma pequena pausa de 10 minutos de 2 em 2 horas. Além disso, o período de descanso diário de 12 horas tem de ser respeitado. A partir do 6º mês, só deve trabalhar em pé 4 horas por dia, no máximo. Para as restantes horas o empregador deve disponibilizar-lhe um trabalho que possa executar sentada. Caso contrário, terá de a dispensar do trabalho e continuar a pagar 80% do salário.



Os seus direitos como mãe trabalhadora

Durante as primeiras 8 semanas a seguir ao parto, as mães não podem trabalhar e depois, até à 16ª semana, só trabalham se tiverem dado o seu consentimento. Têm direito a 14 semanas, no mínimo, de licença de maternidade paga. Além disso, gozam de protecção contra o despedimento até 16 semanas a seguir ao parto.

Licença de maternidade

O que é a licença de maternidade?

As mulheres trabalhadoras têm direito, a seguir ao parto, a uma licença de maternidade paga de 14 semanas, no mínimo. Durante este período têm direito a 80% do salário auferido antes do parto, em forma de subsídio diário, como compensação pela perda de vencimento. É calculado, regra geral, com base no último salário auferido antes do parto. No que respeita a rendimentos irregulares, o cálculo é feito com base nos últimos 3 meses antes do parto ou, em casos excepcionais, ao longo de um período de tempo mais prolongado.

Quem tem direito a subsídio de maternidade?

Todas as mulheres trabalhadoras que residem ou trabalham na Suíça: suíças, estrangeiras, trabalhadoras por conta de outrem ou autônomas, agricultoras e mulheres que trabalham em empresas familiares e recebem um salário. Há que preencher 2 condições:

- Ter estado obrigatoriamente segurada na AHV-AVS durante 9 meses antes do parto.
- Ter trabalhado no mínimo durante 5 meses durante a gravidez (independentemente da carga de trabalho).

Tenho direito a subsídio de maternidade em caso de desemprego ou de incapacidade de trabalho?

Sim. Se receber um subsídio de desemprego, doença, acidente ou invalidez, também pode, em caso de maternidade, receber o subsídio de maternidade durante 14 semanas.

Tenho direito ao subsídio, se tiver trabalhado antes no estrangeiro?

Sim, se trabalhou num Estado-Membro da UE ou da EFTA. O tempo de contribuição e de emprego correspondentes serão tidos em conta ao abrigo dos acordos bilaterais.

Existem Contratos Colectivos de Trabalho com melhores disposições relativas à licença e subsídio de maternidade, por exemplo, 16 semanas com 100% do salário.

Qual a regulamentação aplicável no meu caso?

A legislação apenas prevê o mínimo. Se o Contrato Colectivo de Trabalho (CCT) ao qual está sujeita incluir regulamentação mais vantajosa, aplica-se esta. O sindicato Unia luta por melhores soluções: queremos, no mínimo, 18 semanas de licença de maternidade, 8 semanas de licença de paternidade, bem como licença parental paga.

Posso adiar a minha licença de maternidade?

Sim. Se o recém-nascido ficar hospitalizado mais de 3 semanas (em caso de parto prematuro, por exemplo) pode adiar a licença de maternidade para que só comece a contar quando o seu filho for para casa. Contudo é juridicamente controverso se tem direito ao pagamento do salário durante o período de adiamento. No entanto, sentenças proferidas recentemente tendem para a obrigação de pagamento do salário pelo empregador.

Quando posso voltar a trabalhar a seguir ao parto?

Nas primeiras 8 semanas após o parto vigora uma proibição total de trabalho. Mesmo que queira, a lei não lhe permite trabalhar. Depois disso, cabe-lhe a si decidir. Em princípio, tem o direito incondicional a 14 semanas de licença de maternidade paga, após o parto. Ou seja: pode recusar o pedido do seu empregador para retomar o trabalho prematuramente.



Tenho direito ao subsídio de maternidade se retomar o trabalho prematuramente a seguir ao parto?

Não. Se decidir retomar o trabalho após a proibição de trabalho de 8 semanas e não gozar as 14 semanas completas de licença de maternidade, perde o direito ao subsídio de maternidade. Cabe-lhe a si a decisão de retomar ou não o trabalho mais cedo.

Posso gozar uma parte da licença de maternidade antes do parto?

Em determinadas circunstâncias: se no Contrato Colectivo de Trabalho (CTT) ou no contrato individual de trabalho foi acordada uma licença de maternidade mais longa que as 14 semanas previstas na lei, pode começar a gozá-la antes do parto. Se tiver direito a, por exemplo, 16 semanas de licença poderá gozar 2 antes e 14 após o parto. Se o seu empregador a dispensar muito antes do parto, deverá pagar-lhe o salário normal e a seguir ao parto a senhora tem direito a 14 semanas de licença de maternidade paga.

Amamentação

Quero amamentar o meu filho. Posso fazê-lo na empresa?

Sim. No primeiro ano de vida é-lhe permitido amamentar o seu filho na empresa durante as horas de trabalho. Tem o direito de solicitar que lhe disponibilizem um espaço calmo e sossegado para esse fim. Também pode amamentar o seu filho fora da empresa (por exemplo, em casa ou na creche).

Com que frequência e por quanto tempo devo amamentar o meu filho?

No primeiro ano de vida da criança tem direito a pausas para amamentação pagas, dependendo do seu horário de trabalho diário:

- 30 minutos se trabalhar até 4 horas
 - 60 minutos se a duração de trabalho for superior a 4 horas
 - 90 minutos se a duração de trabalho for superior a 7 horas
- O tempo pode ser dividido em uma ou mais pausas. Estas pausas para amamentação não devem ser compensadas com horas extraordinárias nem com férias, são consideradas como tempo de trabalho remunerado a 100%.

Estas regras relativas à amamentação também se aplicam se eu retirar o leite com a bomba?

Sim. Também se aplicam se retirar o leite com a bomba.

Tempo de trabalho e períodos de descanso

Existem regras específicas relativas ao tempo de trabalho e aos períodos de repouso durante a amamentação?

Em princípio, após a proibição de trabalho nas primeiras 8 semanas a seguir ao parto e até à 16ª semana, só pode retomar o trabalho se estiver de acordo. Além disso, está sujeita a regras específicas idênticas a muitas das que são válidas para a gravidez durante todo o período de amamentação até ao primeiro ano de vida do seu filho (consulte também a página 9/10). Assim, durante a amamentação, as horas diárias acordadas devem ser respeitadas, não devendo exceder as 9 horas.

Posso continuar a trabalhar à noite a seguir ao parto?

Nas primeiras 8 semanas a seguir ao parto é proibido trabalhar. Entre a 9ª e a 16ª semana tem de dar o seu consentimento para trabalhar à noite. Se não quiser trabalhar à noite, o seu empregador deve atribuir-lhe um trabalho de valor igual durante o dia, pelo mesmo salário. Caso o empregador não possa ou não queira respeitar estas condições, deverá dispensá-la do trabalho e continuar a pagar 80% do salário.



Responsabilidades familiares

O que faz parte das responsabilidades familiares descritas na lei?

São consideradas obrigações familiares a educação das crianças até aos 15 anos de idade, bem como a assistência a familiares dependentes ou familiares próximos.

Ultimamente tenho de prestar horas extraordinárias com frequência, apesar de ter um/a filho/a em casa. Posso defender-me?

O empregador tem de ter em consideração as suas responsabilidades familiares quando estabelecer o tempo de trabalho. Regra geral a senhora deve dar o seu consentimento à prestação de horas extraordinárias.

Eu gostaria de ir a casa à hora do almoço para ver como estão os meus filhos. Posso fazer uma pausa mais longa?

Tem o direito de, a seu pedido, fazer uma pausa para o almoço de, pelo menos, 1,5 horas para amamentar ou ir buscar o seu filho à creche.

As principais disposições relativas à gravidez e maternidade durante a vida profissional encontram-se nos seguintes textos legislativos:

O meu filho está doente e eu gostaria de ficar com ele. Tenho direito a faltar ao trabalho?

Se o seu filho estiver doente, o seu empregador deve dispensá-la para que possa prestar-lhe assistência. Tem o direito a faltar até 3 dias por cada doença e tem de apresentar um atestado médico do seu filho. Estas faltas ao trabalho serão contabilizadas como tempo de trabalho (como se fosse por doença própria) e o pagamento do salário será feito de acordo com as suas disposições contratuais de trabalho. Se os 3 dias não forem suficientes para poder organizar a prestação de cuidados ao seu filho pode, em casos justificados, faltar por mais tempo. A mãe e o pai têm direito a faltar até 3 dias cada um (ou seja, a ausência é cumulável até 6 dias).

Código do Trabalho (LTr) e os respectivos decretos de execução (OLT1/3)

Disposições relativas, especialmente, ao tempo de trabalho e aos períodos de repouso

- **LTr, art. 35° e seguintes**
- **OLT1, art. 60° e seguintes**
- **OLT3, art. 34° e seguintes**

Direito de Obrigações (DR)

Disposições relativas à protecção contra o despedimento durante a gravidez e licença de maternidade

- **DR, art. 319° e seguintes**

Lei relativa ao subsídio de maternidade (APG-EOG) e o regulamento associado (RAPG-EOV)

Disposições relativas à licença de maternidade e compensação por perda de vencimento

- **APG-EOG, art. 16° e seguintes**
- **RAPG-EOV, art. 23° e seguintes**

Regulamento relativo à protecção da maternidade (OM)

Disposições relativas a trabalhos pesados e perigosos

- **OM, art. 1° e seguintes**

Legislação relativa à igualdade entre os géneros (LEg)

Disposições relativas à não-discriminação e protecção contra o despedimento durante a gravidez

- **LEg, art. 1° e seguintes**



O Unia empenha-se pelo reforço dos direitos de todas as mulheres grávidas e mães que exercem uma actividade profissional

A assistência a crianças é, muitas vezes, difícil de conciliar com as exigências da vida profissional, o que acarreta stress excessivo a muitas mulheres (e homens).

O Unia empenha-se por melhorias!

- **Alargamento da licença de maternidade para 18 semanas, com subsídio pago a 100%**
- **Introdução de uma licença de paternidade paga de 8 semanas**
- **Direito a uma redução temporária do tempo de trabalho para prestar assistência à criança**

Contacto

Unia nelle vostre vicinanze:

Aargau T 0848 333 003, aargau@unia.ch

Bern T 031 385 22 22, bern@unia.ch

Berner Oberland T 033 225 30 20, thun@unia.ch

Biel-Seeland/Solothurn T 032 329 33 33, biel-solothurn@unia.ch

Fribourg T 026 347 31 31, fribourg@unia.ch

Genève T 0848 949 120, geneve@unia.ch

Neuchâtel T 0848 20 30 90, neuchatel@unia.ch

Nordwestschweiz T 0848 113 344, nordwestschweiz@unia.ch

Ostschweiz-Graubünden T 0848 750 751, ostschweiz-graubuenden@unia.ch

Ticino T 091 910 50 70, ticino@unia.ch

Transjurane T 0848 421 600, transjurane@unia.ch

Vaud T 0848 606 606, vaud@unia.ch

Valais T 027 602 60 00, valais@unia.ch

Zentralschweiz T 041 249 93 00, zentralschweiz@unia.ch

Zürich-Schaffhausen T 044 296 18 18, zuerich-schaffhausen@unia.ch

GAS/ECR/ICR



nicht frankieren
ne pas affranchir
non affrancare

50201603
000003

DIE POST

B



Gewerkschaft Unia
Weltpoststrasse 20
Postfach
3000 Bern 16

Grávidas e mães que trabalham têm direitos específicos. Usufrua-os. Nós damos-lhe apoio!

Torne-se sócia!

- Quero ser sócia do Unia.
- Interesse-me pelo sindicato Unia. Contacte-me por favor.
- Gostaria de me tornar activa na minha região. Contacte-me por favor.
- Por favor envie-me documentação sobre os seguintes temas:
 - Salário igual para trabalho de valor igual
 - Assédio sexual no emprego
 -
 -

Todas as informações relativas ao sindicato Unia encontram-se disponíveis em: www.unia.ch

Apelido	Nome
Morada	Cód. Postal/Localidade
Telef.	Email
Entidade patronal	

Secrétariat central Unia

Weltpoststrasse 20
Case postale
3000 Berne 16
T +41 31 350 21 11
femmes@unia.ch
www.unia.ch