

SALÁRIO-MATERNIDADE COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO À MATERNIDADE E À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

**MATERNITY BENEFIT AS AN INSTRUMENT FOR REALIZING THE
CONSTITUTIONAL PROTECTION OF MOTHERHOOD, CHILDHOOD, AND
SUBSTANTIVE GENDER EQUALITY WITHIN THE BRAZILIAN LEGAL SYSTEM**

Ciências Sociais Aplicadas • 16/10/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/792096906](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/792096906)

Rosely de Brito Pereira Carvalho¹

Anderson Arraes Silva²

RESUMO

O presente artigo científico analisa o salário-maternidade como instrumento de efetivação da proteção constitucional à maternidade, à infância e à igualdade material de gênero no ordenamento jurídico brasileiro. O estudo investiga o problema de pesquisa centrado em determinar em que medida as recentes alterações legislativas e jurisprudenciais têm contribuído para a ampliação da cobertura previdenciária, a redução de barreiras de acesso e o fortalecimento do princípio da dignidade da pessoa humana. Para tanto, adota-se uma abordagem qualitativa de natureza teórico-analítica e dogmático-jurídica, estruturada por meio de pesquisa bibliográfica e documental. Examinam-se a evolução do instituto e o impacto dos precedentes do Supremo Tribunal Federal nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) nº 2.110, nº 2.111 e nº 6.327, no Recurso Extraordinário nº 576.967/PR (Tema 72 de Repercussão Geral), acompanhados das inovações normativas trazidas pela Instrução Normativa PRES/INSS nº 188/2025, pela Lei nº 15.222/2025 e pela Lei nº 15.415/2026. Os resultados demonstram que o afastamento das exigências discriminatórias de carência para as seguradas contribuintes individuais, facultativas e especiais, a não incidência da contribuição patronal sobre a prestação, a ampliação da proteção nos casos de internação hospitalar da mãe ou do recém-nascido e a fixação de prazos peremptórios com concessão automática administrativa converteram a prestação em um vetor efetivo de justiça distributiva e inclusão social no Estado Democrático de Direito.

Palavras-chave: Salário-Maternidade; Dignidade da Pessoa Humana; Previdência Social; Igualdade Material de Gênero; Inclusão Previdenciária.

ABSTRACT

This scientific article analyzes the maternity benefit (*salário-maternidade*) as an instrument for realizing the constitutional protection of motherhood, childhood, and substantive gender equality within the Brazilian legal system. The study investigates the extent to which recent legislative and jurisprudential changes have contributed to expanding social security coverage, reducing barriers to access, and strengthening the principle of human dignity. To this end, a qualitative approach of a theoretical-analytical and legal-dogmatic nature is adopted, structured through bibliographic and documentary research. The study examines the evolution of this legal mechanism and the impact of Supreme Federal Court precedents—specifically Direct Actions of Unconstitutionality (ADIs) Nos. 2.110, 2.111, and 6.327, and Extraordinary Appeal No. 576.967/PR (General Repercussion Theme 72)—alongside the regulatory innovations introduced by Normative Instruction PRES/INSS No. 188/2025, Law No. 15.222/2025, and Law No. 15.415/2026. The results demonstrate that the removal of discriminatory qualifying period requirements for individual, voluntary, and special category insured women, the exemption of employer contributions on the benefit, the expanded protection in cases of hospitalization of the mother or newborn, and the establishment of mandatory deadlines with automatic administrative granting have transformed the benefit into an effective vehicle for distributive justice and social inclusion within the Democratic State under the Rule of Law.

Keywords: Maternity Benefit; Human Dignity; Social Security; Substantive Gender Equality; Social Security Inclusion.

1. INTRODUÇÃO

A promulgação da Constituição Federal de 1988 consagrou o Estado Democrático de Direito sob o fundamento supremo da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III). A partir desse paradigma valorativo, os direitos sociais previstos no artigo 6º assumiram densidade de direitos fundamentais, impositivos de atuações estatais prestacionais direcionadas à garantia do mínimo existencial e à mitigação de assimetrias socioeconômicas.

Nesse arcabouço normativo, a proteção à maternidade constitui direito social expressamente assegurado pelo artigo 6º da Carta Magna e objeto de tutela previdenciária específica no âmbito do artigo 201, inciso II. A infância, por sua vez, recebe do texto constitucional proteção integral com absoluta prioridade, nos termos do artigo 227. A maternidade ultrapassa a dimensão de mero evento biológico individual para se caracterizar como um relevante fenômeno social, cuja proteção exige a manutenção da estabilidade financeira da mulher durante o período de afastamento do mercado de trabalho.

Nesse contexto normativo, o salário-maternidade desponta como o principal mecanismo jurídico focado em garantir a subsistência da trabalhadora ou do trabalhador nas hipóteses de parto, aborto não criminoso, adoção ou guarda judicial para fins de adoção. Historicamente, contudo, a efetivação dessa cobertura previdenciária defrontou-se com obstáculos burocráticos e exigências normativas assimétricas, as quais penalizavam desproporcionalmente as seguradas submetidas à precariedade e à informalidade laborais.

Diante dessa evolução, estabelece-se o seguinte problema de pesquisa: Em que medida as recentes alterações legislativas e

jurisprudenciais relativas ao salário-maternidade têm contribuído para a ampliação da proteção social da maternidade, a mitigação de barreiras de acesso e a efetivação da igualdade material de gênero e da dignidade da pessoa humana no ordenamento jurídico brasileiro?

A hipótese que orienta este trabalho sustenta que as recentes transformações legislativas e jurisprudenciais — expressas pela declaração de inconstitucionalidade da exigência de carência diferenciada para seguradas contribuintes individuais, facultativas e especiais, a desoneração tributária do emprego feminino pela vedação à incidência da contribuição patronal, a prorrogação do benefício ante internações neonatais prolongadas e a criação do mecanismo de concessão provisória e automática em sede administrativa — ampliaram substancialmente a cobertura previdenciária, reduziram barreiras contributivas, fortaleceram a segurança econômica da maternidade e da infância e impulsionaram a igualdade material de gênero no país.

O objetivo geral da pesquisa consiste em analisar criticamente o salário-maternidade como instrumento de proteção à maternidade e de efetivação da dignidade da pessoa humana à luz dos avanços jurisprudenciais do Supremo Tribunal Federal e das inovações legislativas do RGPS. Para tanto, traçam-se como objetivos específicos:

1. Examinar os fundamentos constitucionais e teóricos da proteção à maternidade, articulando os princípios da dignidade, igualdade material, proteção à infância e Seguridade Social;

2. Investigar a natureza jurídica do salário-maternidade, sua distinção do instituto trabalhista da licença-maternidade e sua evolução no sistema previdenciário brasileiro;
3. Avaliar, de forma dogmática e analítica, os recentes julgados do STF (ADIs nº 2.110, nº 2.111 e nº 6.327, e RE nº 576.967/PR Tema 72) e as alterações promovidas pela IN PRES/INSS nº 188/2025, pela Lei nº 15.222/2025 e pela Lei nº 15.415/2026.

A metodologia empregada reveste-se de natureza qualitativa e abordagem dogmático-jurídica, com foco hermenêutico e analítico-conceitual. O procedimento fundamenta-se em pesquisa bibliográfica e documental. O acervo bibliográfico reúne obras da doutrina constitucionalista e previdenciária de referência.

A pesquisa documental compreende a análise direta do texto constitucional (CF/88), da Lei nº 8.213/1991, da Lei nº 15.222/2025, da Lei nº 15.415/2026 e da Instrução Normativa PRES/INSS nº 188/2025, bem como do corpus de precedentes do Supremo Tribunal Federal formado pelas ADIs nº 2.110, nº 2.111 e nº 6.327 e pelo Recurso Extraordinário nº 576.967/PR (Tema 72 de Repercussão Geral). Embora sejam utilizados antecedentes históricos indispensáveis à compreensão do instituto, o recorte analítico principal concentra-se no período de 2020 a 2026. A escolha desse recorte temporal e documental justifica-se pela necessidade de examinar o impacto das recentes inovações normativas e interpretações jurisdicionais sobre a efetivação da cobertura previdenciária.

2. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

2.1. O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e os Direitos Sociais: Impacto Concreto no Salário-Maternidade

A ordem constitucional de 1988 consagrou a dignidade da pessoa humana como vetor interpretativo fundamental do ordenamento. Na perspectiva dogmática de Alexy (2021), os direitos fundamentais atuam como normas de princípio que demandam do Estado o cumprimento de obrigações de fazer para a realização de seus conteúdos essenciais. A dignidade impõe a garantia de condições materiais mínimas de existência, protegendo a pessoa contra a indigência e o desamparo.

Para a disciplina do salário-maternidade, essa premissa estabelece que a interrupção temporária das atividades laborais decorrente da gestação, do parto ou da adoção não pode implicar a perda dos meios de subsistência econômica da trabalhadora ou do núcleo familiar. A manutenção da renda mediante a prestação previdenciária assegura a estabilidade financeira durante o puerpério. Sarlet (2022) acentua que a efetividade dos direitos sociais vincula-se à garantia do mínimo existencial, de sorte que o amparo econômico previdenciário à gestante e puérpera consolida o patamar civilizatório exigido pelo Estado Social de Direito.

2.2. Tutela Constitucional da Maternidade, Infância e Família: Proteção da Renda Durante o Afastamento por Maternidade

A Constituição Federal estabeleceu uma rede integrada de proteção ao binômio mãe-filho e à instituição familiar. O artigo 201, inciso II, prescreve como objetivo da Previdência Social a proteção à maternidade, especialmente à gestante. Por sua vez, o artigo 227 fixa o dever da família, da sociedade e do Estado de assegurar à criança,

com absoluta prioridade, os direitos à vida, à saúde, à convivência familiar e ao desenvolvimento pleno.

Concretamente, a fruição do salário-maternidade materializa as diretrizes do artigo 227 ao permitir o afastamento do trabalho sem perda da fonte de proventos. Conforme salientam Ribeiro e Teixeira (2026), a presencialidade da mãe ou do cuidador nos primeiros meses de vida do recém-nascido viabiliza o aleitamento materno, o fortalecimento dos vínculos afetivos e o acompanhamento do desenvolvimento neurológico e físico da criança. De igual modo, Araújo (2021) expõe que a proteção à maternidade desempenha dupla função hermenêutica: tutelar a saúde física e mental da mulher no pós-parto e resguardar os direitos fundamentais do recém-nascido ou do adotado.

2.3. A Seguridade Social Como Instrumento de Igualdade Material de Gênero e Justiça Distributiva

A Seguridade Social, regida pelos princípios da universalidade da cobertura e da solidariedade financeira (artigo 194 da CF/88), atua como instrumento de redistribuição de riscos sociais. Menezes (2016) destaca que o sistema de previdência social neutraliza os impactos decorrentes da perda temporária da capacidade laborativa.

A igualdade substancial exige que desiguais sejam tratados desigualmente na medida de suas desigualdades. A maternidade e a sobrecarga do trabalho de cuidado afetam desproporcionalmente a inserção da mulher no mercado de trabalho. Concretamente, o salário-maternidade atua como mecanismo de igualdade material de gênero ao impedir que a reprodução biológica e os cuidados com a infância se convertam em penalidade econômica ou desvantagem

profissional. Piovesan (2022) ressalta que essa compreensão harmoniza o direito pátrio aos diplomas internacionais de direitos humanos, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW).

3. O SALÁRIO-MATERNIDADE: NATUREZA JURÍDICA, EVOLUÇÃO E MARCOS REGULATÓRIOS

3.1. Natureza Jurídica: Distinção Analítica Entre Licença-Maternidade e Salário-Maternidade

O correto enquadramento do instituto exige a diferenciação conceitual entre a licença-maternidade e o salário-maternidade. A licença-maternidade constitui direito trabalhista consistente no afastamento temporário da prestação de serviços, caracterizando hipótese de interrupção do contrato de trabalho nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Por sua vez, o salário-maternidade possui natureza jurídica de benefício previdenciário de caráter substitutivo da renda laborativa e de natureza alimentar. Afasta-se, por imperativo de precisão técnica, qualquer qualificação do benefício como verba puramente indenizatória. Sérgio Pinto Martins (2003) assinala que a fonte pagadora primária é a Seguridade Social, nos termos dos artigos 71 e 72 da Lei nº 8.213/1991. A circunstância de a empresa antecipar o pagamento para a empregada celetista não desnatura a natureza previdenciária da prestação, pois o empregador atua como mero agente repassador de recursos sob o mecanismo tributário da compensação de créditos. Mussi (2018) reforça que o benefício se destina ao sustento imediato do núcleo familiar no momento de suspensão dos proventos do trabalho.

3.2. Evolução Histórico-Normativa: Da Desoneração Patronal Ao Princípio da Solidariedade Social

A trajetória do amparo à trabalhadora gestante reflete as transformações das relações de trabalho. Como lecionam Barroso (2009) e Nascimento (2007), durante o capitalismo industrial inicial, a gravidez ensejava a demissão sumária ou a perda total de renda da mulher. No Brasil, a Constituição de 1934 assegurou descanso antes e depois do parto sem prejuízo do salário e do emprego. Na disciplina trabalhista posteriormente consolidada, o ônus econômico do afastamento permaneceu inicialmente vinculado ao empregador, até a incorporação do salário-maternidade às prestações previdenciárias pela Lei nº 6.136/1974.

A superação desse gargalo deu-se com o advento das diretrizes internacionais da OIT (Convenção nº 103, ratificada pelo Brasil) e a promulgação da Lei nº 6.136/1974. Castro e Lazzari (2023) explicam que o custeio do benefício foi definitivamente transferido para os cofres da Previdência Social, deslocando o encargo financeiro da esfera privada do empregador para a solidariedade social coletiva.

3.3. Expansão Subjetiva e Requisitos Concessórios no RGPS

A Lei nº 8.213/1991 e as legislações subsequentes ampliaram progressivamente o rol de beneficiários do salário-maternidade no RGPS. Destacam-se a extensão do direito à mãe adotiva (Lei nº 10.421/2002), a instituição do Programa Empresa Cidadã (Lei nº 11.770/2008) e a garantia do benefício ao cônjuge ou companheiro sobrevivente em caso de falecimento da genitora, bem como ao adotante do sexo masculino (Lei nº 12.873/2013). Ibrahim (2022) aponta que essas alterações adequaram o sistema previdenciário às

novas configurações familiares e às diretrizes do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA).

No que tange às tentativas de alteração dos prazos de requerimento, cumpre registrar o histórico da Medida Provisória nº 871/2019. A referida MP buscou introduzir o artigo 71-D na Lei nº 8.213/1991 para fixar o prazo decadencial de 180 dias para a postulação do benefício. Todavia, esse dispositivo não foi mantido por ocasião da conversão da medida provisória na Lei nº 13.846/2019, perdendo sua vigência. A Lei nº 13.846/2019 promoveu alterações em outros dispositivos previdenciários (como nos artigos 25 e 27-A), mas não consolidou a referida regra decadencial específica para o salário-maternidade.

4. A RECONFIGURAÇÃO JURISPRUDENCIAL E LEGISLATIVA DO SALÁRIO-MATERNIDADE: ANÁLISE CRÍTICO-DOGMÁTICA DOS AVANÇOS RECENTES

4.1. Desconstrução das Barreiras Contributivas: As ADIs 2.110 e 2.111 e a IN PRES/INSS Nº 188/2025

A exigência do período de carência para o salário-maternidade constituiu historicamente um obstáculo ao acesso das seguradas contribuintes individuais, facultativas e especiais. O artigo 25, inciso III, da Lei nº 8.213/1991 estabelecia a necessidade de dez contribuições mensais para as categorias de contribuinte individual, facultativa e especial. Por outro lado, as trabalhadoras empregadas, empregadas domésticas e avulsas fruía de isenção total de carência. Essa disparidade impunha um requisito mais rigoroso justamente às trabalhadoras inseridas em contextos de maior informalidade e instabilidade de renda.

O Supremo Tribunal Federal equacionou a questão no julgamento conjunto das Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 2.110 e nº 2.111. No âmbito da procedência parcial da ADI nº 2.110, a Corte declarou a inconstitucionalidade da exigência de carência prevista no artigo 25, inciso III, da Lei nº 8.213/1991 para as seguradas contribuintes individuais, facultativas e especiais. A decisão fundamentou-se nos princípios constitucionais da isonomia (artigo 5º, inciso I), da universalidade da cobertura previdenciária (artigo 194, inciso I) e da proteção à maternidade e à infância (artigos 6º e 227).

Em adequação à ordem judicial, o Instituto Nacional do Seguro Social editou a Instrução Normativa PRES/INSS nº 188/2025, alinhando as rotinas administrativas de concessão. Com isso, o deferimento do benefício para as seguradas contribuintes individuais, facultativas e especiais passou a prescindir do cumprimento das dez contribuições prévias. A carência deixou de existir, mas isso não eliminou a necessidade de comprovar a condição jurídica própria de cada categoria: para a contribuinte individual, além da qualidade de segurado, deve comprovar exercício de atividade remunerada; para a facultativa, a qualidade de segurada; e para a segurada especial, deve comprovar o efetivo exercício da atividade correspondente. Fortes e Tárrega (2020) ressaltam que limitações estritamente financeiras não devem inviabilizar o núcleo essencial da proteção à maternidade. Na mesma linha, Rocha e Balera (2024) salientam que a uniformização dos critérios de carência eliminou uma discriminação indireta que afetava o acesso de trabalhadoras de menor renda à cobertura previdenciária.

4.2. Desoneração do Emprego Feminino e Tributação Previdenciária: O RE 576.967/PR (Tema 72 STF)

A incidência de tributação previdenciária sobre a prestação do salário-maternidade representava outro entrave à igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. O artigo 28, § 2º, da Lei nº 8.212/1991 previa a inclusão do salário-maternidade na base de cálculo da contribuição previdenciária patronal, à alíquota geral de 20%. Essa exigência encarecia o custo da folha de pagamento durante o período de afastamento da trabalhadora gestante, criando um desincentivo indireto à contratação e manutenção do emprego das mulheres.

Ao apreciar o Recurso Extraordinário nº 576.967/PR (Tema 72 da Repercussão Geral), sob a relatoria do Ministro Luís Roberto Barroso, o Supremo Tribunal Federal fixou tese vinculante declarando a inconstitucionalidade da incidência da contribuição previdenciária patronal sobre o salário-maternidade. A Corte considerou que o benefício possui natureza previdenciária e não contraprestacional, de modo que não integra o conceito de folha de salários ou rendimentos do trabalho.

Sob o prisma constitucional, o Tribunal assentou que a tributação patronal sobre o benefício violava a proibição de discriminação no mercado de trabalho em razão do sexo (artigo 7º, inciso XXX) e, com bastante destaque, o artigo 195, I, “a”, da Constituição, dada a impossibilidade de tratar o salário-maternidade como folha de salários ou rendimento do trabalho. Como efeito prático, os empregadores foram exonerados do recolhimento da cota patronal sobre os valores pagos a título de salário-maternidade. A remoção desse encargo fiscal contribuiu para neutralizar os custos associados ao afastamento por maternidade, favorecendo a igualdade de condições no mercado de trabalho formal.

4.3. A Proteção da Maternidade e da Infância nas Internações Hospitalares Prolongadas: ADI 6.327 e Lei Nº 15.222/2025

A fixação do termo inicial do salário-maternidade em casos de internações hospitalares graves apresentava grave distorção prática. Pela regra geral, a fluência do prazo de 120 dias iniciava-se entre 28 dias antes do parto e a data do nascimento. Nos casos de nascimento prematuro ou complicações pós-parto que exigissem internação prolongada da mãe ou do recém-nascido em UTI, o período do benefício transcorria majoritariamente dentro do ambiente hospitalar. Consequentemente, quando a alta médica era concedida, o prazo de afastamento encontrava-se prestes a se esgotar, restringindo o convívio familiar no lar.

O Supremo Tribunal Federal enfrentou a matéria na ADI nº 6.327, sob a relatoria do Ministro Edson Fachin. A Corte estabeleceu entendimento jurisprudencial no sentido de que, nas internações graves que ultrapassassem duas semanas, o termo inicial da licença e do salário-maternidade deveria corresponder à alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o que ocorresse por último.

Posteriormente, o Poder Legislativo editou a Lei nº 15.222/2025, alterando a CLT e o artigo 71, § 3º da Lei nº 8.213/1991, conferindo disciplina normativa ao tema. Diferentemente do precedente jurisprudencial que deslocava o termo inicial, a nova redação legal estabeleceu que, nas internações que superem duas semanas em decorrência de complicações do parto, o salário-maternidade é devido durante todo o período de internação hospitalar e por mais 120 dias após a alta, descontado apenas o tempo de benefício eventualmente fruído antes do parto.

A inovação legislativa ampara-se no princípio da prioridade absoluta dos direitos da criança (artigo 227 da CF/88) e na proteção à saúde e à maternidade (artigo 6º). Ribeiro e Teixeira (2026) salientam que a alteração assegurou que o período integral de 120 dias de amparo previdenciário seja efetivamente desfrutado no ambiente familiar após a alta médica, garantindo o acompanhamento do recém-nascido no momento de maior vulnerabilidade.

4.4. Celeridade Administrativa, Concessão Provisória e Efetividade Social: A Disciplina Legal da Lei N° 15.415/2026

A efetividade do salário-maternidade depende da tempestividade no processamento das solicitações perante a autarquia previdenciária. A demora na análise dos requerimentos administrativos submetia as seguradas a longos períodos de espera, privando-as da renda justamente no período pós-parto, em que as despesas do núcleo familiar aumentam.

Para mitigar a morosidade administrativa, foi promulgada a Lei nº 15.415/2026. A Lei nº 15.415/2026 estabeleceu prazo específico para a concessão do salário-maternidade pago diretamente pela Previdência Social. A lei fixou o prazo máximo de 30 dias, contados da data do requerimento, para que o INSS analise e conceda o benefício. Em caso de transcurso do prazo sem manifestação autárquica, opera-se a concessão provisória e automática do salário-maternidade.

A norma apoia-se no princípio da eficiência administrativa (artigo 37) e no direito à razoável duração do processo (artigo 5º, inciso LXXVIII). Na análise posterior do requerimento, o INSS poderá converter a concessão provisória em definitiva ou promover a cessação do

benefício caso constate o não preenchimento dos requisitos legais. Cabe ressaltar que os valores recebidos pela segurada durante o período de concessão provisória e automática não estão sujeitos à devolução ou cobrança administrativa, exceto na hipótese de comprovada má-fé. Essa salvaguarda impede que a ineficiência do serviço público resulte em prejuízo financeiro à mãe e ao filho.

4.5. Quadro Comparativo das Transformações Normativas

Tabela 1. Comparação Analítica entre o Modelo Histórico e o Modelo Consolidado

Parâmetro de Comparação	Modelo Histórico (Lei nº 8.213/1991 Originária)	Modelo Consolidado (ADIS 2.110, 2.111, 6.327, RE 576.967, IN 188/2025, Leis 15.222/2025 e 15.415/2026)
Carência para Empregadas, Domésticas e Avulsas	Isento de carência (0 contribuições).	Isento de carência (0 contribuições).
Carência para Autônomas, MEIs e Facultativas	Exigência estrita de 10 contribuições mensais prévias.	Sem carência; permanecem os requisitos próprios para demonstração da qualidade de segurada e, conforme a categoria, da atividade que fundamenta a filiação ao RGPS.
Carência para Segurada Especial (Rural)	Comprovação de 10 meses de atividade rural antecedente.	Comprovação do efetivo exercício de atividade rural no período antecedente ao fato gerador.
Contribuição Patronal sobre o Benefício	Incidência da alíquota de 20% cobrada sobre a folha de	Declarada a inconstitucionalidade pelo STF (Tema 72 - RE 576.967/PR, Rel. Min. Luís Roberto Barroso).

	pagamento do empregador.	
Internação hospitalar prolongada da mãe ou do recém-nascido	Contagem ininterrupta iniciada no parto ou até 28 dias antes, sem suspensão durante internação.	O salário-maternidade será devido durante todo o período de internação e por 120 (cento e vinte) dias contados a partir da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o que ocorrer por último. (ADI 6.327 e Lei nº 15.222/2025).
Prazo para Concessão Administrativa	Ausência de consequência automática na delonga do INSS, sujeita à espera indefinida.	Prazo limite de 30 dias; ultrapassado, ocorre a concessão provisória automática, com possibilidade de análise posterior (Lei nº 15.415/2026).

Fonte: Elaboração própria com base na legislação e precedentes judiciais (2026).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em resposta direta ao problema de pesquisa proposto, constata-se que as recentes alterações legislativas e jurisprudenciais relativas ao salário-maternidade representaram uma expressiva ampliação da proteção social da maternidade no Brasil, convertendo preceitos constitucionais em garantias materiais efetivas.

Entre os principais achados do trabalho, destaca-se que a eliminação da carência de dez contribuições para as seguradas contribuintes individuais, facultativas e especiais (ADIs nº 2.110 e nº 2.111 e IN PRES/INSS nº 188/2025) removeu a barreira de exclusão que recaía sobre as trabalhadoras em situação de precariedade. De forma complementar, a declaração de inconstitucionalidade da

contribuição previdenciária patronal sobre o salário-maternidade (Tema 72 STF - RE nº 576.967/PR) retirou um encargo fiscal discriminatório da contratação de trabalhadoras do sexo feminino.

Ademais, a disciplina da internação hospitalar neonatal prolongada trazida pela Lei nº 15.222/2025 garantiu a prestação durante todo o período de internação excedente a duas semanas e por mais 120 dias após a alta médica. Por fim, a Lei nº 15.415/2026 fortaleceu a efetividade do benefício ao estipular o prazo de 30 dias para a concessão administrativa e prever o deferimento provisório e automático em caso de atraso, resguardando a segurada da obrigação de devolução das verbas alimentares, salvo em situações de comprovada má-fé. Essas duas alterações reforçaram, respectivamente, a proteção do período de convivência familiar e a segurança econômica da segurada diante da mora administrativa.

Esses achados sustentam a hipótese formulada no início do trabalho e demonstram que o alinhamento jurisprudencial e legislativo impulsionou a segurança econômica da maternidade, reduziu desigualdades no acesso aos direitos previdenciários e aproximou o RGPS das diretrizes da igualdade material de gênero, da proteção à infância com prioridade absoluta e do princípio primaz da dignidade da pessoa humana.

Apesar dessas conquistas no plano normativo e jurisprudencial, remanescem desafios significativos para o sistema. Entre eles, figuram a consolidação operacional e a fiscalização do mecanismo de concessão automática da Lei nº 15.415/2026 no âmbito do INSS, a ampliação da disseminação do conhecimento sobre esses direitos entre as trabalhadoras informais e a estruturação de vias que

reduzam os índices globais de informalidade no mercado de trabalho brasileiro.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXY, Robert. Teoria dos Direitos Fundamentais. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2021.

ARAUJO, Alyane Almeida de. Quando promover é não discriminar: A omissão relativa às normas de proteção do mercado de trabalho da mulher no Brasil. Revista de Informação Legislativa, v. 58, n. 229, p. 151-169, 2021. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/58/229/ril_v58_n229_p151

BARROSO, Luís Roberto. Judicialização, ativismo judicial e legitimidade democrática. Revista de Direito do Estado - RDE, Rio de Janeiro, ano 04, n. 13, p. 71-91, jan./mar. 2009.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 26 ago. 2026.

BRASIL. Constituição (1934). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934). Rio de Janeiro, 1934. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em 12 set. 2026.

BRASIL. Decreto nº 58.820, de 14 de julho de 1966. Promulga a Convenção nº 103 da OIT, relativa ao amparo à maternidade. Brasília, DF: Presidência da República, [1966]. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d58820.htm.

Acesso em 12 set. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, [1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

Acesso em 12 set. de 2026.

BRASIL. Instituto Nacional do Seguro Social. Instrução Normativa PRES/INSS nº 188, de 8 de julho de 2025. Altera a Instrução Normativa PRES/INSS nº 128, de 28 de março de 2022, que disciplina as regras, procedimentos e rotinas necessárias à efetiva aplicação das normas de direito previdenciário. Brasília, DF: INSS, [2025]. Publicado no DOU em 10/07/2025.

BRASIL. Lei nº 15.222, de 29 de setembro de 2025. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [...] e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre o salário-maternidade em casos de internação hospitalar neonatal. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 20 ago. 2026.

BRASIL. Lei nº 15.415, de 25 de maio de 2026. Acrescenta o art. 73-A à Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para estabelecer prazo de até 30 (trinta) dias para concessão do salário-maternidade pago diretamente pela Previdência Social. Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Publicado no DOU de 26/05/2026. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 26 ago. 2026.

BRASIL. Lei nº 6.136, de 7 de novembro de 1974. Inclui o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1974].

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/l6136.htm. Acesso em: 12 set. 2026.

BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1991]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em 12 set. 2026.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1991]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 20 ago. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 2.110. Relator: Min. Nunes Marques. Julgado em: mar. 2024. Brasília, DF: STF, [2024]. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 26 ago. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 2.111. Relator: Min. Nunes Marques. Julgado em: mar. 2024. Brasília, DF: STF, [2024]. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 26 ago. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6.327. Relator: Min. Edson Fachin. Julgado em: 21 out. 2022. Brasília, DF: STF, [2022]. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 26 ago. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 576.967/PR. Relator do Acórdão: Min. Luís Roberto Barroso. Julgado

em: 5 ago. 2020. Publicado no DJe nº 254 em: 21 out. 2020. Brasília, DF: STF, [2020]. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 15 ago. 2026.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. Manual de Direito Previdenciário. 26. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

FORTES, Simone Barbisan; TÁRREGA, Maria Cristina Vidotte Blanco. Direito Previdenciário e Direitos Humanos. Curitiba: Juruá, 2020.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. Curso de Direito Previdenciário. 27. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito da Seguridade Social. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MENEZES, Claudio. Direito Previdenciário. Salvador: Juspodivm, 2016.

MUSSI, Cristiane Miziara. A natureza jurídica do salário-maternidade no contexto previdenciário. São Paulo: PUC-SP, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2007.

PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos das Mulheres e Igualdade de Gênero no Brasil Contemporâneo. São Paulo: Saraiva, 2022.

RIBEIRO, Rodriano dos Santos; TEIXEIRA, Eliana Maria de Souza Franco. Salário-Maternidade no Brasil: Análise das Transformações Legislativas e Jurisprudenciais Entre 2024 e 2025 e Seu Impacto na Proteção Previdenciária das Trabalhadoras. Revista Tópicos, Rio de Janeiro, v. 4, n. 35, p. 1-40, 2026. Disponível em:

<https://doi.org/10.70773/revistatopicos/782900567>. Acesso em: 10 ago. 2026.

ROCHA, Daniel Machado da; BALERA, Wagner. A Seguridade Social e os Direitos Fundamentais da Mulher. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2024.

SARLET, Ingo Wolfgang. A Eficácia dos Direitos Fundamentais. 15. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2022.

¹ Acadêmica do curso de Bacharelado em Direito. Instituição: Instituto de Ensino Superior do Sul do Maranhão (IESMA), Unisulma.
E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).

² Especialista. E-mail: [acesse o artigo original para visualizar o e-mail](#).