Risa
Revista Interdisciplinar Saberes em Ação

Salário-maternidade no Brasil: aspectos jurídicos e efetividade do benefício

Maternity pay in Brazil: legal aspects and effectiveness of the benefit

Pago por maternidad en Brasil: aspectos legales y eficacia del beneficio

Submissão: 26/02/2026 Publicação: 10/11/2026

Alefe Araújo Bispo
Faculdade Santa Luzia, Brasil
E-mail: alefen9@gmail.com

Fabricia Roberta Figueredo da Silva
Faculdade Santa Luzia, Brasil
E-mail: fabriciafigueredo2@gmail.com

Jullia Alves da Costa
Faculdade Santa Luzia, Brasil
E-mail: advjulliaalves@gmail.com

Karoline Lorrany Araújo da Silva
Faculdade Santa Luzia, Brasil
E-mail: karollorray19@gmail.com

Maria Gabrielle Alves de Sousa
Faculdade Santa Luzia, Brasil
E-mail: mgabriellealves02@gmail.com

Myriah Renata de Jesus Trindade Furtado
Faculdade Santa Luzia, Brasil
E-mail: myriah100@hotmail.com

Elisângela Macedo Valentim
ORCID: https://orcid.org/0009-0001-8687-9057
Faculdade Santa Luzia, Brasil
E-mail: elisangela@faculdadesantaluzia.edu.br

Antonio da Costa Cardoso Neto
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-3771-2821
Faculdade Santa Luzia, Brasil
E-mail: cardosoneto.acc@gmail.com

Resumo
Este artigo tem como objetivo analisar criticamente o salário-maternidade no contexto da seguridade social brasileira, abordando seus fundamentos legais, requisitos para concessão, beneficiários, desafios práticos e controvérsias jurídicas. Adota-se uma abordagem qualitativa, exploratória e descritiva, fundamentada em análise doutrinária, legislativa e jurisprudencial, a partir do levantamento bibliográfico e documental de fontes primárias, como a Constituição Federal, leis específicas e decisões do Supremo Tribunal Federal, além de estudos acadêmicos e documentos técnicos. Os resultados indicam que o salário-maternidade constitui um direito social fundamental que garante proteção à maternidade e à igualdade de gênero, com avanços recentes na legislação e na jurisprudência que ampliaram o acesso, especialmente para trabalhadoras informais. No entanto, persistem desafios quanto à efetiva implementação e cobertura ampla, especialmente para populações vulneráveis. Conclui-se que o benefício é essencial para assegurar o mínimo existencial durante o afastamento maternal e representa um instrumento de promoção da cidadania, solidariedade e igualdade social, sendo imprescindível o fortalecimento das políticas públicas para garantir sua efetividade. O estudo destaca a importância da contínua adaptação normativa e judicial para consolidar uma seguridade social mais justa e inclusiva.
Palavras-chave: Salário-maternidade; Seguridade Social; Direito Previdenciário; Proteção à Maternidade.

.

Abstract
This article aims to critically analyze maternity pay in the context of Brazilian social security, addressing its legal foundations, requirements for granting it, beneficiaries, practical challenges, and legal controversies. A qualitative, exploratory and descriptive approach is adopted, based on doctrinal, legislative and jurisprudential analysis, based on bibliographic and documentary research of primary sources, such as the Federal Constitution, specific laws and decisions of the Federal Supreme Court, in addition to academic studies and technical documents. The results indicate that maternity

pay constitutes a fundamental social right that guarantees maternity protection and gender equality, with recent advances in legislation and jurisprudence that have expanded access, especially for informal workers. However, challenges remain regarding effective implementation and broad coverage, especially for vulnerable populations. It is concluded that the benefit is essential to ensure the minimum existential needs during maternal leave and represents an instrument for promoting citizenship, solidarity and social equality, making it essential to strengthen public policies to ensure its effectiveness. The study highlights the importance of continuous regulatory and judicial adaptation to consolidate a fairer and more inclusive social security system.
Keywords: Maternity pay; Social Security; Social Security Law; Maternity Protection.

Resumen
Este artículo tiene como objetivo analizar críticamente el salario-maternidad en el contexto de la seguridad social brasileña, abordando sus fundamentos legales, requisitos para concesión, beneficiarios, desafíos prácticos y controversias jurídicas. Se adopta un enfoque cualitativo, exploratorio y descriptivo, basado en el análisis doctrinal, legislativo y jurisprudencial, basado en la investigación bibliográfica y documental de fuentes primarias, como la Constitución Federal, leyes específicas y decisiones del Supremo Tribunal Federal, además de estudios académicos y documentos técnicos. Los resultados indican que el pago por maternidad constituye un derecho social fundamental que garantiza la protección de la maternidad y la igualdad de género, con avances recientes en la legislación y la jurisprudencia que han ampliado el acceso, especialmente para las trabajadoras informales. Sin embargo, aún quedan desafíos en cuanto a su implementación efectiva y una amplia cobertura, especialmente para las poblaciones vulnerables. Se concluye que el beneficio es esencial para asegurar las necesidades mínimas existenciales durante la licencia materna y representa un instrumento de promoción de la ciudadanía, la solidaridad y la igualdad social, siendo imprescindible fortalecer las políticas públicas para asegurar su efectividad. El estudio destaca la importancia de la continua adaptación regulatoria y judicial para consolidar un sistema de seguridad social más justo e inclusivo.
Palabras clave: Subsidio por maternidad; Seguridad Social; Ley de Seguridad Social; Protección de la Maternidad

1. Introdução

O salário-maternidade é um benefício previdenciário que se insere no rol das prestações garantidas pela Seguridade Social brasileira, cujo escopo é assegurar proteção à mulher — e, em determinadas hipóteses, ao homem — no exercício da maternidade, seja pelo nascimento de filho, adoção, guarda judicial para fins de adoção ou, ainda, aborto não criminoso (Brasil, 1988, 1991). Previsto constitucionalmente no artigo 7º, inciso XVIII, e no artigo 201, inciso II, da Constituição Federal de 1988, o benefício encontra regulamentação na Lei nº 8.213/1991 (Lei de Benefícios da Previdência Social) e no Regulamento da Previdência Social, além de outras normas infralegais (Brasil, 1999).

De natureza substitutiva da remuneração, o salário-maternidade é devido às seguradas da Previdência Social, nas suas diversas categorias — empregada, contribuinte individual, facultativa, segurada especial, trabalhadora avulsa e empregada doméstica —, bem como, após alterações legislativas e interpretações jurisprudenciais, aos segurados em situações específicas, especialmente no contexto da adoção (Lazzarin & Silva, 2019). O benefício representa um importante instrumento de efetivação dos direitos fundamentais à dignidade da pessoa humana, à maternidade, à proteção à infância e à igualdade de gênero, funcionando como mecanismo de amparo durante o afastamento das atividades laborais ou econômicas, sem prejuízo da subsistência (Observatório de la Economía Latinoamericana, 2024).

A análise jurídica do salário-maternidade perpassa diversos campos do Direito, especialmente o Direito Previdenciário, o Direito do Trabalho, o Direito Constitucional e o Direito das Famílias, envolvendo questões relativas à filiação previdenciária, carência, qualidade de segurado, duração do benefício, competência para pagamento, impactos da informalidade no mercado de trabalho, bem como os reflexos das recentes reformas previdenciárias (Costa Mendonça, 2023). Além disso, observa-se a crescente atuação do Poder Judiciário no reconhecimento de direitos relacionados ao benefício, diante de lacunas normativas ou interpretações restritivas da Administração Pública (JusBrasil, 2024a).

Diante desse contexto, questiona-se: em que medida a legislação previdenciária brasileira assegura a efetividade do salário-maternidade como direito social fundamental, considerando os requisitos legais para sua concessão, as diferentes categorias de segurados e os desafios jurídicos e administrativos que podem dificultar o acesso ao benefício?

Diante disso, o presente artigo tem por objetivo analisar criticamente o salário-maternidade, considerando seus

fundamentos legais, requisitos, beneficiários, desafios práticos e controvérsias jurídicas, a fim de compreender sua relevância na seguridade social brasileira como direito social fundamental.

2. Metodologia

O presente artigo adota uma abordagem qualitativa, de caráter exploratório e descritivo, desenvolvida por meio de pesquisa bibliográfica e documental, com foco na análise dos aspectos jurídicos e da efetividade do benefício previdenciário do salário-maternidade no Brasil. A abordagem qualitativa foi utilizada para interpretar e discutir os dispositivos legais, os posicionamentos doutrinários e os entendimentos jurisprudenciais, considerando seus significados e implicações para a garantia dos direitos previdenciários. O caráter exploratório possibilitou aprofundar o conhecimento sobre o tema, identificando questões controvertidas, lacunas normativas e desafios relacionados à concessão do benefício. Já o caráter descritivo permitiu apresentar e sistematizar os requisitos legais, as categorias de beneficiários, as hipóteses de concessão e as condições de acesso à prestação previdenciária. Para o desenvolvimento do estudo, foram consultadas fontes primárias, como a Constituição Federal de 1988, a Lei nº 8.213/1991, a Lei nº 14.495/2023, bem como decisões relevantes do Supremo Tribunal Federal (STF) e de outros órgãos judiciais, além de fontes secundárias, constituídas por livros, artigos científicos e publicações acadêmicas relacionadas ao Direito Previdenciário (Brasil, 1988, 1991, 2023; Brasil, STF, 2022).

Além disso, recorre-se à análise de artigos acadêmicos, livros especializados, notícias e documentos técnicos disponibilizados por entidades oficiais, a fim de contextualizar a evolução histórica, normativa e jurisprudencial do tema. A pesquisa é de natureza teórica, centrada na interpretação sistemática do ordenamento jurídico e na identificação dos principais desafios e avanços no acesso ao salário-maternidade, especialmente no que se refere à efetivação dos direitos fundamentais no âmbito da seguridade social (Gil, 2020).

3. Resultados e Discussão (fonte 12 com negrito).

O salário-maternidade constitui um direito previdenciário de natureza substitutiva da remuneração, assegurado à segurada durante o período de afastamento legal em decorrência do parto, da adoção ou da guarda judicial para fins de adoção, observadas as hipóteses previstas na legislação. Sua fundamentação jurídica encontra respaldo na Constituição Federal de 1988, especialmente no artigo 7º, inciso XVIII, que garante à trabalhadora o direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, e no artigo 201, inciso II, que estabelece a proteção à maternidade como uma das finalidades da Previdência Social (Brasil, 1988). Nesse sentido, a proteção à maternidade ultrapassa a dimensão estritamente previdenciária, configurando-se como expressão dos direitos fundamentais sociais, uma vez que está diretamente relacionada à dignidade da pessoa humana, à igualdade de gênero, à proteção da família, à saúde da mulher e à garantia dos direitos da criança. Sob essa perspectiva, o salário-maternidade representa um instrumento de concretização dos direitos sociais, pois proporciona segurança econômica à pessoa beneficiária durante um período de importantes transformações familiares e sociais, permitindo o afastamento das atividades laborais sem a perda da fonte de subsistência. Assim, sua concessão não deve ser compreendida apenas como uma prestação financeira, mas como uma garantia constitucional que contribui para a efetividade da proteção social à maternidade e à infância.

No contexto previdenciário, o benefício encontra-se disciplinado principalmente pela Lei nº 8.213/91, conhecida como Lei de Benefícios da Previdência Social, bem como pelo Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048/99. De acordo com o artigo 71 da referida lei, o salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social por 120 dias, com início entre 28 dias antes do parto e a data de ocorrência deste.

O salário-maternidade também é assegurado nas hipóteses de adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção, conforme estabelecido pela Lei nº 10.421/2002, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei nº

8.213/1991, ampliando a proteção previdenciária e trabalhista às pessoas adotantes. Essa ampliação encontra fundamento nos princípios constitucionais da igualdade, previsto no artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, e da proteção integral à criança e ao adolescente, estabelecido no artigo 227 da mesma Constituição, reconhecendo a importância da convivência familiar e da garantia de condições adequadas ao desenvolvimento da criança no contexto da adoção (Brasil, 1988, 2002).

Importante destacar que, anteriormente, a legislação previdenciária exigia o cumprimento de período de carência de dez contribuições mensais para a concessão do salário-maternidade às seguradas contribuintes individuais, facultativas e especiais. Entretanto, em 21 de março de 2024, o Supremo Tribunal Federal (STF), no julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 2.110 e 2.111, declarou inconstitucional a exigência de carência para essas categorias de seguradas, por compreender que tal requisito violava os princípios da isonomia e da proteção constitucional à maternidade (Brasil, STF, 2024). Na prática, essa decisão repercutiu diretamente nos procedimentos administrativos do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que passou a dispensar a exigência de número mínimo de contribuições para a concessão do benefício a todas as categorias de segurados. Essa adequação foi formalizada pela Instrução Normativa PRES/INSS nº 188/2025, que estabeleceu a aplicação da nova orientação administrativa aos requerimentos abrangidos pela decisão judicial, inclusive aos que estavam pendentes de análise. Com isso, pessoas que anteriormente tiveram seus pedidos indeferidos exclusivamente pela ausência do número mínimo de contribuições passaram a ter a possibilidade de solicitar nova análise, observados os prazos legais e os demais requisitos previdenciários, especialmente a manutenção da qualidade de segurado. Dessa forma, a mudança representa um avanço na efetivação da proteção social à maternidade, ao eliminar uma barreira contributiva que dificultava o acesso ao benefício (Brasil, INSS, 2025).

A decisão do Supremo Tribunal Federal representa um marco na jurisprudência constitucional brasileira, ao reafirmar o caráter protetivo do salário-maternidade e sua relação com os princípios da isonomia, da dignidade da pessoa humana e da proteção constitucional à maternidade. Ao afastar a exigência de carência para a concessão do benefício às seguradas anteriormente submetidas a esse requisito, o STF contribuiu para reduzir desigualdades no acesso à proteção previdenciária, especialmente entre trabalhadoras autônomas, contribuintes facultativas e seguradas especiais. Conforme discutem Nunes et al. (2024), a exigência de períodos contributivos diferenciados estabelecia condições desiguais entre as categorias de seguradas, dificultando a efetivação do direito à proteção social. Nesse contexto, a decisão também apresenta repercussões sobre a igualdade de gênero no mercado de trabalho, uma vez que reconhece a necessidade de assegurar proteção previdenciária às mulheres independentemente da modalidade de inserção profissional, desde que atendidos os demais requisitos legais. Assim, a interpretação adotada pelo STF fortalece a compreensão do salário-maternidade como instrumento de inclusão previdenciária e de concretização dos direitos fundamentais sociais (Francelino; Horvath Júnior, 2025; Brasil, STF, 2024).

Com o advento da Lei nº 14.495/2023, houve um avanço significativo na regulamentação do salário-maternidade para trabalhadoras informais. A legislação passou a permitir o acesso ao benefício mediante a comprovação de exercício de atividade remunerada nos 12 meses anteriores ao parto, mesmo sem vínculo formal de emprego (Brasil, 2023). Essa mudança reconhece a realidade do trabalho precário e informal vivido por grande parte das mulheres brasileiras (Gazeta de Pinheiros, 2023).

Além disso, a legislação trabalhista também protege a gestante no emprego. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 392, assegura a estabilidade da gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Esse direito é considerado uma das mais importantes garantias legais no combate à discriminação da mulher no ambiente de trabalho, e encontra respaldo no entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que reiteradamente reafirma a nulidade de dispensas arbitrárias nesse período.

Outra iniciativa legislativa que dialoga com a proteção à maternidade é a instituição do Programa Emprega +

Mulheres, por meio da Lei nº 14.457/2022, que estabelece medidas destinadas a favorecer a permanência das mulheres no mercado de trabalho e a conciliação entre as responsabilidades profissionais e familiares (Brasil, 2022). Embora o referido programa não regulamente diretamente o salário-maternidade, suas disposições complementam o sistema de proteção social ao abordar condições que influenciam a continuidade da vida profissional após a maternidade. Entretanto, sob a perspectiva da efetividade dos direitos previdenciários, observa-se que a existência de políticas de apoio à empregabilidade feminina não substitui a garantia de acesso ao salário-maternidade, especialmente para mulheres que enfrentam vínculos laborais precários ou situações de vulnerabilidade socioeconômica. Nesse sentido, compreende-se que a proteção efetiva à maternidade exige a articulação entre os direitos trabalhistas e previdenciários, de modo que a garantia de renda durante o afastamento das atividades laborais seja acompanhada de condições que favoreçam a manutenção da proteção social e a reinserção profissional da mulher.

No plano internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) também reconhece o salário-maternidade como um direito fundamental dos trabalhadores e estabelece, por meio da Convenção nº 183, padrões mínimos de proteção à maternidade, incluindo o afastamento remunerado por pelo menos 14 semanas e a garantia de retorno ao emprego após o parto. O Brasil é signatário dessa convenção, o que impõe ao Estado o dever de implementar políticas compatíveis com os parâmetros internacionais de direitos humanos e igualdade de gênero.

Pelo exposto, observa-se que o salário-maternidade transcende sua dimensão econômica, configurando-se como instrumento de efetivação dos direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal de 1988, especialmente a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), a igualdade entre homens e mulheres (art. 5º, I), a proteção à maternidade e à infância (art. 6º) e a vedação à discriminação nas relações de trabalho (art. 7º, XXX). Sua função social consiste não apenas em garantir a subsistência da pessoa beneficiária durante o afastamento laboral, mas também em assegurar condições para o cuidado familiar e a proteção da criança. Nesse sentido, a efetividade desse benefício depende da superação das barreiras jurídicas, contributivas e administrativas que dificultam seu acesso. Assim, garantir o salário-maternidade representa fortalecer a seguridade social, promover a igualdade material e reafirmar o compromisso do Estado Democrático de Direito com a proteção da maternidade, a justiça social e a dignidade humana.

4. Conclusão

Diante da questão norteadora investigada, que buscou compreender em que medida a legislação previdenciária brasileira assegura a efetividade do salário-maternidade como direito social fundamental, conclui-se que o ordenamento jurídico nacional oferece mecanismos constitucionais e legais relevantes para garantir a proteção à maternidade, à dignidade da pessoa humana e à igualdade de direitos. A análise dos requisitos legais para a concessão do benefício e das diferentes categorias de segurados demonstrou que, embora existam critérios específicos de enquadramento e comprovação da qualidade de segurado, a proteção previdenciária deve ser interpretada à luz dos princípios constitucionais, de modo a evitar restrições desproporcionais ao exercício desse direito. Nesse contexto, a evolução legislativa e jurisprudencial, especialmente as decisões do Supremo Tribunal Federal, representa um avanço na ampliação do acesso ao benefício e no reconhecimento das particularidades das trabalhadoras em diferentes contextos socioeconômicos.

Entretanto, apesar dos avanços, ainda se verificam desafios substanciais relacionados à implementação plena do benefício, notadamente no que se refere à efetiva cobertura de populações em situação de vulnerabilidade. É imprescindível que o Estado brasileiro mantenha o compromisso com a promoção da justiça social, por meio de medidas que fortaleçam a rede de proteção à maternidade, respeitando os preceitos constitucionais e os acordos internacionais dos quais o país é signatário.

Assim, conclui-se que o salário-maternidade, além de assegurar o mínimo existencial às seguradas no período maternal, revela-se como expressão do pacto constitucional pela cidadania, solidariedade e igualdade de direitos, sendo, portanto, elemento essencial à construção de uma seguridade social mais justa e efetiva.

Referências

Brasil. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Senado Federal.

Brasil. (1991). *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991: Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências*. Diário Oficial da União.

Brasil. (1999). *Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999: Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências*. Diário Oficial da União.

Brasil. (2022). *Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022: Institui o Programa Emprega + Mulheres e dá outras providências*. Diário Oficial da União.

Brasil. (2023). *Lei nº 14.495, de 24 de maio de 2023*. Diário Oficial da União.

Brasil. Supremo Tribunal Federal. (2022). *Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.327*. https://www.stf.jus.br

Brasil. Supremo Tribunal Federal. (2024). *Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 2.110 e 2.111*. https://www.stf.jus.br

Costa Mendonça. (2023, 4 de outubro). *Salário-maternidade: Entenda as mudanças que aconteceram com a Lei nº 14.457/2022*. https://costamendonca.adv.br/mudancas-salario-maternidade-2023/

Francelino, L. L., & Horvath Júnior, M. (2025). Proteção social à maternidade: Benefício salário-maternidade e aspectos jurisprudenciais relevantes. *Revista Brasileira de Direito Social, 8*(2), 89–102.

Gazeta de Pinheiros. (2023, 7 de agosto). *Maternidade: O que diz a legislação trabalhista sobre o direito das mães trabalhadoras*. https://gazetadepinheiros.com.br/noticia/8613/maternidade-o-que-diz-a-legislacao-trabalhista-sobre-o-direito-das-maes-trabalhadoras

Gil, A. C. (2020). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (7ª ed.). Atlas.

JusBrasil. (2024, 16 de abril). *Comentários à decisão do STF sobre salário-maternidade: Fim da carência para seguradas – Impactos e perspectivas para 2024*. https://www.jusbrasil.com.br/artigos/comentarios-a-decisao-do-stf-sobre-salario-maternidade-fim-da-carencia-para-seguradas-impactos-e-perspectivas-para-2024/2264072169

Lazzarin, S. K., & Silva, G. L. da. (2019). O salário-maternidade no Brasil e as atuais configurações familiares. *Revista Fórum Justiça do Trabalho, 36*(423), 33–52.

Nunes, N. R. A., et al. (2024). A judicialização do salário-maternidade no contexto da isenção de carência: Análise da decisão do Supremo Tribunal Federal na ADI 2110. *Cadernos UNDB: Estudos Jurídicos Interdisciplinares, 7*(2).

Observatório de la Economía Latinoamericana. (2024, 28 de fevereiro). *Salário-maternidade: Novas perspectivas à luz do desenvolvimento legislativo e da jurisprudência do STF*. https://ojs.observatoriolatinoamericano.com/ojs/index.php/olel/article/view/6134

Zuben, C. von. (2023). Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022: "Programa Emprega + Mulheres". *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 15*(29), 228–241. https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/218676

.