# XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU

## DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL

**EDITH MARIA BARBOSA RAMOS**

**JOSÉ RICARDO CAETANO COSTA**

**ARIEL JUAN NICOLIELLO RIBEIRO**

Copyright © 2024 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria – CONPEDI**
**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

**Conselho Fiscal:**
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
**Secretarias**
**Relações Institucionais:**
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
**Comunicação:**
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
**Relações Internacionais para o Continente Americano:**
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
**Relações Internacionais para os demais Continentes:**
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
**Eventos:**
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

**Membro Nato** – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP – Pernambuco

D597

DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL

[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Edith Maria Barbosa Ramos, José Ricardo Caetano Costa, Ariel Juan Nicoliello Ribeiro – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-980-3
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: ESTADO DE DERECHO, INVESTIGACIÓN JURÍDICA E INNOVACIÓN

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – 2. Direitos sociais. 3. Previdência social. XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU (2: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34




Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

# XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU

## DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL

---

## Apresentação

É com muita satisfação e gosto que apresentamos o sumário de nosso GT de nosso Grupo de Trabalho de DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL, ocorrido no XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU, na histórica Facultad de Derecho da Universidad de La República. Foram ao total 14 trabalhos aprovados, sendo que nove foram apresentados, quatro não compareceram e um foi apresentado em outro GT, o qual o Prof. Rogério Borba, um dos autores, estava coordenando. Foram dois blocos de apresentações, seguidos de um rico debate sobre as temáticas afeitas ao GT referido. Apresentamos uma breve sinopse dos trabalhos apresentados.

No artigo denominado "TENDÊNCIAS GLOBAIS NAS TRANSFORMAÇÕES DOS SISTEMAS PREVIDENCIÁRIOS NO SÉCULO 21 E SUA INFLUÊNCIA NA REFORMA DA PREVIDÊNCIA URUGUAIA", do Prof. Ariel Juan Nicoliello Ribeiro, o autor analisa a reforma do sistema previdenciário uruguaio introduzida em 2003 pela Lei 20.130, apontando a influência das tendências globais em seus aspetos paramétricos, tanto em termos de restrição de acesso aos benefícios quanto no cálculo dos benefícios previdenciários. Sua pesquisa analisa as bases teóricas dos processos de reforma a partir de uma perspectiva institucionalista. Conclui que as tendências globais se refletem na unificação dos regimes de pensões, no aumento da idade mínima de reforma, no cálculo da prestação, na reforma parcial, na compatibilidade entre reforma e atividade, na melhoria dos níveis mínimos e das pensões não contributivas e na introdução de mecanismos semiautomáticos. Por outro lado, afasta-se das tendências de inversão da componente de capitalização individual.

No artigo denominado “A TRANSGRESSÃO DOS DIREITOS HUMANOS DOS IDOSOS E A JUDICIALIZAÇÃO GLOBAL DOS DIREITOS SOCIAIS”, de Vitória Agnoletto e Anna Paula Bagetti Zeifert, os autores examinam a violação dos direitos humanos dos idosos, focando na judicialização internacional dos direitos sociais, com referência principal à Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos dos Idosos (CIPDHPI). Destacam a desigualdade na proteção judicial dos direitos sociais em comparação aos direitos civis e políticos nos tribunais internacionais, frequentemente atribuída à disponibilidade de recursos financeiros. Apontam que é essencial que a proteção dos direitos dos idosos seja garantida de forma abrangente e não discriminatória. A convenção reforça a importância de

tratar todos os direitos humanos de maneira igualitária, evitando a marginalização dos direitos sociais em favor dos direitos civis e políticos. Afirmam a necessidade de um compromisso maior com a proteção integral dos direitos humanos dos idosos, conforme estabelecido pela CIPDHPI, para assegurar a justiça social e a dignidade dessa população vulnerável.

No artigo denominado “O NEOLIBERALISMO COMO BASE FUNDAMENTADORA DA EDUCAÇÃO DOMICILIAR”, de Cristina Rezende Eliezer e Marissa Gonçalves Veloso, as autoras analisam o neoliberalismo como base fundamentadora da educação domiciliar, evidenciando o conflito entre interesse público (Estado) e privado (família), considerando os eixos obrigatoriedade versus liberdade. Apontam que esta temática é importante porque o movimento cresce consideravelmente, juntamente com as proposições legislativas, já que os aderentes se encontram em conflito com a lei. Para tanto, evidenciarm o tratamento concedido ao direito fundamental à educação, consolidado constitucionalmente como direito de todos e dever do Estado e da família, que deve ser desenvolvido com a colaboração da sociedade, objetivando o pleno desenvolvimento da pessoa, a fim de proporcionar a qualificação para o trabalho e o exercício da cidadania. A hipótese defendida pelas autoras é que, consubstanciados em um ideário neoliberal, determinados grupos de propugnadores da educação domiciliar, ao promoverem uma repulsa à compulsoriedade da educação escolar, bem como certa rejeição a um suposto monopólio estatal (ou único sistema nacional de educação), que, para eles, estaria interferindo na liberdade individual, almejam a legalização da prática.

No artigo “PROPOSTA DE ATIVIDADE EXTENSIONISTA PARA PROMOÇÃO DO SUJEITO ECOPOLÍTICO DE PHILIPPE POMIER LAYRARGUES A PARTIR DAS EXPERIÊNCIAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE E DA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL LITORAL”, de Marina Lopes de Moraes, a autora busca apresentar uma proposta de extensão universitária voltada para a promoção do sujeito ecopolítico, baseando-se em experiências brasileiras e argentinas. A proposta foi elaborada a partir de quatro projetos de extensão realizados em duas universidades: a Universidade Federal do Rio Grande (FURG) e a Universidad Nacional del Litoral (UNL), na Argentina. Como objetivos específicos, foram caracterizados a Educação Ambiental – principalmente em sua vertente crítica – e o sujeito ecopolítico, conforme delineado por Layrargues (2020); bem como examinadas as possíveis contribuições dos projetos de extensão Cidadania, Direitos e Justiça (CIDIJUS); (Re)construindo modos de fazer e pensar a Educação Ambiental; Consultorios Jurídicos e Acampe por una justicia ecológica. A autora investigou, a partir destas experiências extensionistas, as atividades de extensão desenvolvidas na Faculdade de Direito (FaDir/FURG) e na Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales (FCJS

/UNL), organizando suas contribuições para a formulação de um projeto de extensão visando promover o sujeito ecopolítico.

No artigo “PROTEÇÃO DA MULHER E DA MATERNIDADE: ANÁLISE DA CONCESSÃO DO BENEFÍCIO DE SALÁRIO-MATERNIDADE NO BRASIL”, de Dandara Trentin Demiranda , Vítor Prestes Olinto e José Ricardo Caetano Costa, os autores investigam o benefício do salário-maternidade, que encontra-se dentro dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social brasileiro, diante de sua importância na proteção da maternidade e da criança nesta fase inicial de sua vida. Trata-se de um benefício concedido às trabalhadoras em período de licença-maternidade, visando proporcionar apoio durante o período em que estão afastadas do trabalho. Analisam, primeiramente, a importância social do benefício e das lutas históricas até a sua implementação, bem como a forma de concretização da justiça social e promoção da igualdade de gênero, uma vez que a grande informalidade destas trabalhadores, que não possuem vinculo previdenciário, além do conceito restritivista do que é “família”, termina por excluir parcela significativa destas sujeitas de direito.

No artigo denominado “REVISÃO DA VIDA TODA: AS DECISÕES CONFLITANTES SOBRE O TEMA”, os autores Álvaro Vinícius Paranhos Severo e Camila Riess Karnal, discorrem sobre as decisões judiciais prolatadas pelo Supremo Tribunal Federal, no tema denominado “revisão da vida toda”, no Recurso Extraordinário nº 1.276.977 e Ações Direta de Inconstitucionalidade nº 2.110 e 2.111. Abordam sobre as divergências das decisum, visto que proferidas em pequeno lapso temporal, trazendo a questão principal no que se refere sobre a possibilidade ou não de inclusão das contribuições previdenciárias para o cálculo de aposentadoria, vertidas anteriormente a julho de 1994 para segurados inscritos no Regime Geral da Previdência Social, haja vista a publicação da Lei nº 9.876/1999 (a qual criou o fator previdenciário).

No artigo “TRAGÉDIAS ANUNCIADAS E PUNITIVE DAMAGES: A EVOLUÇÃO DA RESPONSABILIDADE AMBIENTAL BRASILEIRA?”, de Alcian Pereira De Souza , Geraldo Uchôa de Amorim Junior e Albefredo Melo De Souza Junior, os autores estudam os fenômenos conhecidos como tragédias anunciadas, destacando quais são os parâmetros normativos, em âmbito nacional, que regulam as responsabilidades do Poder Público e do setor privado quando enfrentadas tais situações. Investigam os casos concretos, como o desastre da Braskem em Maceió/AL, a queda da ponte sob o rio Curuçá no município de Careiro Castanho/AM e o desastre de Brumadinho/MG, perquirindo-se sobre a necessidade de evolução da responsabilidade ambiental clássica, a fim de abarcar novas consequências jurídicas, como no direito consuetudinário, dos danos punitivos (Teoria do Valor do

Desestímulo), bem como esmiuçando os modelos de indenizações coletivas no Brasil e de que forma estes se correlacionam às tragédias anunciadas.

No artigo “A INJUSTIÇA AMBIENTAL E A AUSÊNCIA DE SANEAMENTO BÁSICO ADEQUADO EM MACAPÁ (AP)”, de Andrea Natan de Mendonça, Marcelo Kokke e Clara Sacramento Alvarenga, os autores abordam a história do saneamento básico no Brasil, destacando os avanços e desafios ao longo dos séculos, apontando a relação das disparidades sociais e a injustiça ambiental enfrentada pela população macapaense, principalmente nas regiões periféricas. Também são exploradas as iniciativas recentes no setor, incluindo o marco regulatório do saneamento básico de 2020, que busca atrair investimentos e acelerar a universalização dos serviços. Destacam a importância de políticas e estratégias holísticas, considerando não apenas a gestão sustentável dos recursos naturais, mas também a promoção da igualdade social.

No artigo denominado “O BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA (BPC) COMO INSTRUMENTO DE COMBATE À POBREZA E DESIGUALDADE SOCIAL: EVOLUÇÃO E DESAFIOS DAS POLÍTICA SOCIAIS NO BRASIL”, de Lucas Baffi, Anna Vitoria Da Rocha Monteiro e Valter da Silva Pinto, os autores afirmam que erradicação da pobreza é um dos objetivos da República Federativa do Brasil. Assim, as políticas públicas voltadas para a área social exercem um papel fundamental na redução das desigualdades. Objetivam, com o artigo apresentado, refletir acerca do Benefício de Prestação Continuada (BPC), que substituiu a Renda Mensal Vitalícia (RMV), abordando sua evolução, arcabouço legislativo, parâmetros para concessão, além dos limites e desafios de sua implementação efetiva.

Uma ótima leitura e proveito a todos e todas.

Prof. Dr. José Ricardo Caetano Costa

(Universidade Federal de Rio Grande - FURG)

Profa. Dra. Edith Maria Barbosa Ramos

(Universidade Federal do Maranhão)

Prof. Dr. Ariel Juan Nicoliello Ribeiro

(Universidad de la República – Uruguay)

# PROTEÇÃO DA MULHER E DA MATERNIDADE: ANÁLISE DA CONCESSÃO DO BENEFÍCIO DE SALÁRIO-MATERNIDADE NO BRASIL

## PROTECTION OF WOMEN AND MOTHERHOOD: ANALYSIS OF THE GRANTING OF MATERNITY BENEFIT IN BRAZIL

**Dandara Trentin Demiranda** [1]
**Vítor Prestes Olinto** [2]
**José Ricardo Caetano Costa** [3]

**Resumo**

O cuidado materno nos primeiros meses de vida é fundamental para o desenvolvimento da criança, e a proteção da maternidade garante que as mães tenham o apoio necessário para proporcionar esse cuidado essencial. A proteção da maternidade é um direito social, que se encontra presente no texto constitucional. Diante da importância de tal cuidado, surgiu o salário-maternidade, após longos anos de lutas e reivindicações. Trata-se de um benefício concedido às trabalhadoras em período de licença-maternidade, visando proporcionar apoio durante o período em que estão afastadas do trabalho. O presente trabalho tem como objetivo geral analisar de que modo o benefício previdenciário do salário-maternidade tem sido utilizado como forma de proteção à maternidade e de diminuição das vulnerabilidades sociais. Para tanto, o artigo será dividido em três seções. Em um primeiro momento, serão realizadas considerações acerca da importância social do benefício e das lutas históricas até a sua implementação. Na segunda parte do trabalho será abordado o benefício como forma de concretização da justiça social e promoção da igualdade de gênero. Por fim, na última seção serão feitas discussões acerca dos requisitos exigidos para a concessão do benefício, analisando suas particularidades e as decisões recentes proferidas pelo Supremo Tribunal Federal. Trata-se de pesquisa teórica, com utilização de técnicas de pesquisa bibliográfica e documental, além de uma metodologia teórico-exploratória. A pesquisa utiliza abordagem qualitativa para a apreciação dos dados pesquisados.

**Palavras-chave:** Direito previdenciário, Salário-maternidade, Previdência social, Direitos sociais, Justiça social

[1] Mestranda em Direito e Justiça Social pela Universidade Federal do Rio Grande (FURG). Bolsista CAPES. Endereço eletrônico: dandaratrentin@hotmail.com.

[2] Mestrando em Direito e Justiça Social pela Universidade Federal do Rio Grande (FURG). Advogado. E-mail: vpolinto@gmail.com.

[3] Doutor em Serviço Social, Professor da Faculdade de Direito e do Programa de Pós-Graduação em Direito e Justiça Social na Universidade Federal do Rio Grande (FURG). E-mail: jrcc.pel@gmail.com.

**Abstract/Resumen/Résumé**

Maternal care in the early months of life is fundamental for a child's development, and maternity protection ensures that mothers have the necessary support to provide this essential care. Maternity protection is a social right enshrined in the constitutional text. Given the importance of such care, maternity leave benefits, known as maternity pay, emerged after years of struggles and demands. It is a benefit granted to female workers during maternity leave, aiming to provide support during the period they are away from work. This paper aims to analyze how maternity pay, as a social security benefit, has been used as a means of protecting motherhood and reducing social vulnerabilities. To achieve this, the article will be divided into three sections. Firstly, considerations will be made regarding the social importance of the benefit and the historical struggles leading to its implementation. The second part will address the benefit as a means of achieving social justice and promoting gender equality. Finally, the last section will discuss the requirements for granting the benefit, analyzing its peculiarities and recent decisions made by the Supreme Federal Court. This is a theoretical research study, utilizing bibliographical and documentary research techniques, as well as a theoretical-exploratory methodology. The research employs a qualitative approach for data appraisal.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Social security law, Maternity benefit, Social security, Social rights, Social justice

## 1 INTRODUÇÃO

A proteção da maternidade é extrema importância para garantir o avanço social e o desenvolvimento humano. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 constitucionalizou, em seu art. 6°, a proteção da maternidade como um direito social. A proteção previdenciária encontra-se disposta no art. 201, II, do texto constitucional. De igual modo, também previu em seu art. 7° que as trabalhadoras gestantes têm direito à proteção do mercado de trabalho, à licença-maternidade remunerada e à estabilidade no emprego durante esse período. Essa previsão constitucional é responsável por conceder proteção social e econômica às gestantes, resguardando-lhes direitos, saúde e bem-estar em momento de vulnerabilidade física e emocional.

A proteção da maternidade é essencial para promover a recuperação das mães e também para garantir os cuidados necessários à prole. O cuidado materno nos primeiros meses de vida (incluindo a importância do aleitamento) é fundamental para o desenvolvimento físico, emocional e cognitivo da criança, e a proteção da maternidade garante que as mães tenham o apoio necessário para proporcionar esse cuidado essencial.

Diante da importância de tal cuidado, surgiu o salário-maternidade, após longos anos de lutas e reivindicações. Trata-se de um benefício de cunho financeiro concedido às trabalhadoras em período de licença-maternidade, visando proporcionar apoio financeiro durante o período em que estão afastadas do trabalho devido à gravidez, parto e pós-parto, como forma de garantir que as mulheres tenham condições adequadas para cuidar de si mesmas e de sua prole.

O suporte financeiro visa proporcionar às mulheres um período de descanso e cuidado após o parto, permitindo que se dediquem integralmente à recuperação física e emocional, além de oferecerem os cuidados necessários aos seus bebês nos primeiros meses de vida. Além disso, o benefício também possui um importante papel social, uma vez que promove a igualdade de gênero. Isso porque, ao garantir que as mães tenham acesso a uma licença remunerada, estamos reconhecendo e valorizando o trabalho não remunerado realizado pelas mulheres no cuidado com a família.

O benefício também visa diminuir a vulnerabilidade econômica e social das famílias. Ao garantir uma fonte de renda temporária, ele ajuda a mitigar o impacto econômico do nascimento de um filho e a evitar situações de vulnerabilidade e exclusão social.

A proteção da maternidade ajuda a garantir que as mulheres não sejam penalizadas no mercado de trabalho por terem filhos, ajudando a romper o ciclo de pobreza e exclusão social. Diante da evidente importância do benefício, julgamos necessário dissertar acerca dos aspectos

que envolvem o salário-maternidade, entendendo as particularidades que envolvem o seu debate e a sua concessão.

O presente trabalho tem como objetivo geral analisar de que modo o benefício previdenciário do salário-maternidade tem sido utilizado como forma de proteção à maternidade e de diminuição das vulnerabilidades sociais, analisando os requisitos previstos em lei e as particularidades do benefício. Para tanto, o artigo será dividido em três seções. Em um primeiro momento, serão realizadas considerações acerca da importância social do benefício e das lutas históricas até a sua implementação. Na segunda parte do trabalho será abordado o benefício como forma de concretização da justiça social e promoção da igualdade de gênero, acarretando proteção da maternidade. Por fim, na última seção serão feitas discussões acerca dos requisitos exigidos para a concessão do benefício, analisando suas particularidades e as decisões recentes proferidas pelo Supremo Tribunal Federal acerca da temática.

A escolha pelo tema justifica-se pela importância de debater o assunto, haja vista que se trata de um tema atual e de grande impacto social. A presente pesquisa utiliza uma abordagem qualitativa para a apreciação dos dados pesquisados. Trata-se de pesquisa teórica, com utilização de técnicas de pesquisa bibliográfica e documental, além de uma metodologia teórico-exploratória.

## 2 A FORMAÇÃO DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE NO BRASIL

Antes de adentrar nos principais temas do presente trabalho, é preciso que se tenha algumas informações preliminares em mente acerca do salário-maternidade, afim de que seja possível compreender a maneira como o benefício atualmente se apresenta. Como referido, a proteção à maternidade sempre foi algo necessário tanto para a recuperação das mães, bem como para garantir o mínimo de cuidados a prole, apesar de sua transformação como um direito social constitucional ser consideravelmente recente. Dessa maneira, é possível dizer que a importância deste direito não está ligada apenas à proteção física e psíquica da mãe e do bebê, mas também para que seja possível a criação de laços afetivos da mãe com a criança.

Inicialmente, é importante salientar que a proteção à maternidade não era uma constante em nosso ordenamento jurídico, passando por diversas transformações ao longo do tempo. A origem da atual proteção à maternidade no Brasil se deu, especialmente, a partir da Constituição de 1934, que previa em seu art. 121, §1°, alínea h, o direito da gestante ao descanso antes e após o parto, sem prejuízo do salário e consequentemente do emprego. Ocorre que muitas empresas passaram a optar pela não contratação de mulheres, considerando que o pagamento

do período de afastamento da gestante ficou como responsabilidade do empregador e isto não era visto como algo vantajoso. Após isso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, em resposta – ainda que indireta – a restrição de direitos trazida pela Constituição de 1937[1], trouxe normas de proteção ao trabalho da mulher e garantindo a estabilidade no emprego e a licença-maternidade, muito embora sua configuração inicial seja diferente do que está posto atualmente na legislação vigente.

Com o término do período ditatorial em 1985 e a ausência de inovações no que diz respeito à proteção à maternidade nas Constituições de 1946 e 1967, a promulgação da Constituição Federal de 1988 marcou o processo de redemocratização do país, após um longo período de regime militar – 1964 a 1985, caracterizando-se como marco importante na trajetória dos direitos da seguridade social no Brasil, estando elencado expressamente enquanto direito social a proteção à maternidade e à infância, através do caput do art. 6º e também é mencionada no artigo 201 do texto constitucional.

O salário-maternidade foi incluído entre as prestações da previdência a partir da edição da Lei nº 6.136/74, ainda que somente para as seguradas empregadas. Nesse sentido, vale reforçar a importância social de tal benefício, pois possibilita que a trabalhadora receba auxílio financeiro durante a maternidade, como no pós-parto ou para se recuperar psicologicamente e fisicamente de um evento traumático, como o aborto, por exemplo.

Yano (2019) alega que, especialmente a partir da edição da referida lei, o país passou a viver um novo momento, tendo em vista que a lei desonerou o empregador do pagamento do salário da empregada gestante no período de afastamento do serviço, que era de 12 semanas na época. É neste momento que, no Brasil, o salário-maternidade se torna encargo da previdência social, através do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), deixando de ser atribuição do empregador. Assim, o salário-maternidade é um benefício previdenciário, sendo, portanto, gerido pelo setor da previdência e não pelo empregador, como por vezes equivocadamente se faz supor. O empregador realiza o pagamento do salário-maternidade à previdência e é reembolsado pelo valor pago, com deduções nos seus débitos.

[1] A Constituição de 1937 ficou conhecida como "Polaca" por ter leis de inspiração fascista. Foi promulgada durante o período conhecido como Estado Novo, marcado pelo governo autoritário de Getúlio Vargas, após o Golpe de Estado de 1937. O texto previa a concentração do poder nas mãos do Executivo, enfraquecia o federalismo e restringia as liberdades individuais e políticas. Instituiu um regime de censura e controle da imprensa, além de eliminar garantias constitucionais fundamentais. Durante o Estado Novo, as políticas trabalhistas e sociais foram moldadas principalmente pelo modelo corporativista inspirado em ideias fascistas europeias, que valorizavam a integração e o controle estatal sobre sindicatos e organizações de trabalhadores. Esse contexto refletiu-se na abordagem limitada em relação aos direitos trabalhistas, incluindo a proteção à maternidade.

A Constituição de 1988 deu origem ao sistema até então inédito de proteção social: a seguridade social, composta pelos pilares integrados da saúde, da assistência social e da previdência. Tal configuração elevou a proteção social para outro patamar, de direito fundamental social. Nessa esteira, utopicamente a seguridade social tem como propósito fundamental proporcionar para os indivíduos e suas famílias a tranquilidade de saber que o nível e a qualidade de suas vidas não serão significativamente diminuídos, até onde for possível evitá-lo, por nenhuma circunstância econômica ou social, sendo assegurado condições mínimas de sobrevivência digna. Não obstante na prática esse conceito não seja completamente atingido, seja pela insuficiência financeira dos benefícios considerando o custo de vida mínimo no país, seja pelo aparato burocrático que inviabiliza determinadas concessões de benefícios, sua previsão é de extrema importância para a população brasileira, visto que fornece auxílio em momentos de dificuldade.

Vale dizer que, apesar do texto constitucional não prever muitos dispositivos que se destinem ao instituto da maternidade, somente o fato da inserção entre o rol dos direitos sociais confere uma importância social, política e econômica elevada em relação a outros direitos e garantias fundamentais.

Dito isso, constata-se que a Constituição Federal de 1988 garante às mulheres que tiverem filho, inclusive adotantes, uma licença remunerada para que possam durante um tempo se dedicar exclusivamente à criança, ou seja, a licença-maternidade, e está previsto no artigo 7º, XVIII. Objetivamente, trata-se de um benefício previdenciário destinado às seguradas pelo prazo de 120 dias. Desde então, tanto a legislação quanto o entendimento dos tribunais acerca da temática sofreram diversas alterações. Conforme afirma Yano (2019), mostra-se ser imprescindível o acompanhamento das alterações legislativas principalmente quando o que está em jogo são direitos constitucionalmente tutelados, tais como o direito ao salário-maternidade, dada a importância de sua função social que visa a proteção à mãe e à criança.

Assim, é possível perceber que as medidas protetivas legisladas buscam garantir à mulher a sua função biológica de ser mãe, evitando que ocorram determinados riscos que poderiam vir a ameaçar sua saúde e o desenvolvimento da gravidez, da mãe e da criança, de forma que, em última instância, a finalidade do benefício, inclusive social, reside em assegurar à mulher mãe ou adotante a proteção necessária durante a gestação, no período de amamentação e parto, com o objetivo de dar suprimento para a trabalhadora gestante que se afasta de suas atividades laborativas durante o período que a lei estabelece como essencial para seu restabelecimento físico e psicológico.

Contudo, assim como em outras searas do campo da seguridade social, existe determinada parcela da sociedade manejada para a exclusão dessa proteção social. Isso ocorre, muitas vezes, pois os sistemas de proteção à maternidade estão geralmente vinculados à situação de trabalho das genitoras. Geralmente, o acesso aos direitos contemplados pela lei depende das contribuições para a seguridade social, o que, por sua vez, tem relação direta com ter ou não um contrato formal de trabalho.

Isto demonstra que a informalidade nas relações de trabalho e a ausência ou irregularidade nas contribuições para os sistemas de seguridade social acabam por excluir grande número de trabalhadoras desses direitos. Além disso, o recolhimento de contribuições previdenciárias por um valor inferior ao necessário, fato comum nos dias de hoje, prejudica a trabalhadora que recebe a licença maternidade, uma vez que o valor recebido por essa licença está relacionado ao seu nível de contribuições.

Percebe-se, assim, que o desenvolvimento do salário-maternidade no Brasil e a forma como se concede tal benefício atualmente advém de uma série de construções sociais provenientes da evolução histórica. Todavia, a situação acima exposta, demonstra que a informalidade ainda atrasa determinados setores da sociedade por diversas razões, como é o caso da proteção à maternidade.

A presente seção teve como escopo realizar uma breve síntese introdutória acerca da formação da proteção à maternidade no Brasil, observando aspectos relativos ao processo legislativo, constitucional e fatos históricos desse benefício de suma importância para a manutenção de mães e adotantes, seja do ponto de vista financeiro, mas também pelo ponto de vista social, de reconhecimento enquanto sujeitos de direitos fundamentais sociais. A seguir, o salário-maternidade será abordado enquanto uma forma de efetivação da justiça social e também como forma de promoção da igualdade de gênero, fator crucial na sociedade contemporânea.

## 3 O SALÁRIO-MATERNIDADE ENQUANTO FORMA DE EFETIVAÇÃO DA JUSTIÇA SOCIAL E DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO

Conforme mencionado na seção anterior, o caminho até o acesso e a implementação do salário-maternidade não foi fácil. Foram necessários longos anos de luta até que os Estados passassem a admitir a maternidade como um risco social sujeito a proteção governamental. A divisão sexual do trabalho privilegiou durante muito tempo o trabalho masculino em detrimento do labor exercido pela mulher, que era muitas vezes relegado aos cuidados domésticos, desamparado de qualquer forma de proteção estatal.

Nos termos do art. 227 da Constituição Federal, a criança e o adolescente possuem prioridade absoluta na concretização e efetivação de seus direitos. A partir deste raciocínio, e entendendo que o salário-maternidade visa, entre outros, assegurar a criação de laços entre mãe e filho, é possível entender que o salário-maternidade é um benefício em prol da infância..

Inobstante, trata-se de um benefício que possui papel importante na promoção da igualdade de gênero, uma vez que reconhece as dificuldades físicas e emocionais decorrentes da gestação e do pós-parto, e garante o afastamento remunerado do trabalho. O salário-maternidade também beneficia a mãe adotante, conforme será explorado com mais detalhes no próximo tópico.

Ao permitir que as mulheres tenham acesso ao afastamento remunerado do trabalho para o exercício da maternidade, ocorre o reconhecimento da importância de tal atividade, evitando o comprometimento da estabilidade financeira. Historicamente, cabe às mulheres o papel do cuidado, tanto com relação aos afazeres domésticos quanto com relação ao cuidado com os filhos (Guedes, Daros, 2009), situação que impacta negativamente na sua inserção no mercado de trabalho, eis que persiste no imaginário da população a ideia de que não apenas a mulher é mais frágil ou possui menor qualificação para determinadas atividades.

> Às mulheres, ainda que exerçam atividades profissionais não vinculadas ao ato de cuidar, impõem-se a responsabilidade pelo cuidado de seus familiares ou porque estes se encontram em desenvolvimento (crianças e adolescentes) ou porque, em decorrência de avançados processos de envelhecimento ou adoecimento, necessitam de cuidados intensivos. As mulheres têm, portanto, na construção da sociabilidade burguesa, ampliada a teia de mediações que concorrem para o processo de alienação que coíbe a possibilidade de realização de projetos livres. Cuidar dos familiares, dos companheiros, em concomitância com as atividades sócio-ocupacionais, para cumprir normas historicamente criadas e interpretadas como inerentes à natureza feminina, tornam-se aspectos de uma realidade que tende a desprender-se de seus sujeitos e apresentar-se como eterna (Guedes, Daros, 2009, p. 123).

Deste modo, a mulher encontra-se sujeita a dupla jornada, eis que além de sua atividade laboral, também é responsável pelas demais atividades domésticas.

Essa visão – por vezes estereotipada – que se tem da mulher também implica em diferenciação salarial, situação em que o sexo do trabalhador é determinante para a fixação do valor da remuneração. Recentemente, os Ministérios do Trabalho e Emprego (MTE) e das Mulheres apresentaram o 1º Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, responsável por apurar que as mulheres ganham, em média, 19,4% a menos que os homens no Brasil, e que a diferença varia de acordo com o grupo ocupacional, podendo chegar a 25,2% em cargos de dirigentes e gerentes (Brasil, 2024).

Embora a Constituição Federal preveja a igualdade de gênero e a proibição de toda e qualquer forma de discriminação, e a previsão da Lei n° 14.611/2023, que dispõe acerca da igualdade salarial, segue existindo diferenciação salarial entre os sexos, o que impacta negativamente as mulheres, conforme apontam os dados citados acima. Considerando que o cuidado exercido pelas mulheres continua impactando negativamente a sua inserção no mercado de trabalho, a previsão do salário-maternidade possibilita a mitigação da discriminação existente, bem como a proteção do próprio trabalho da gestante/mãe.

Historicamente, a maternidade foi associada a uma interrupção da carreira e a diminuição da participação das mulheres no mercado de trabalho (Beltrame, Donelli, 2012). O salário-maternidade ajuda a mitigar esse impacto negativo, permitindo que as mulheres retornem ao trabalho após o período de licença sem perda significativa de renda ou oportunidades profissionais.

Além disso, o salário-maternidade desempenha um papel crucial na desconstrução de estereótipos de gênero relacionados ao cuidado infantil. Ao reconhecer e valorizar o trabalho de cuidado realizado principalmente pelas mulheres, esta política contribui para uma maior igualdade na distribuição das responsabilidades familiares entre homens e mulheres. Isso porque, ao evitar que a responsabilidade financeira durante o período recaia apenas sobre o companheiro ou cônjuge, é possível uma melhor distribuição da dinâmica familiar e dos cuidados inerentes à prole.

Segundo Fraser (2009) o reconhecimento refere-se à atribuição de valor e dignidade aos indivíduos dentro de uma sociedade. Isso vai além do reconhecimento simplesmente como um ato de percepção ou identificação; trata-se de garantir que todos os membros de uma sociedade sejam respeitados e valorizados por quem são, suas identidades e contribuições. Tal perspectiva acerca do reconhecimento pode ser facilmente aplicada ao benefício do salário-maternidade, enquanto forma de promoção da justiça social.

O salário-maternidade representa um reconhecimento do valor do trabalho não remunerado realizado pelas mães durante o período de gestação e cuidados com o recém-nascido. Ao possibilitar o acesso ao benefício, as mães são reconhecidas pelo seu papel fundamental na reprodução e cuidado da próxima geração. O reconhecimento obtido através desse benefício previdenciário é de extrema importância, pois legitima a importância do cuidado e do trabalho invisível que sempre foi desempenhado pelas mulheres.

A teoria de justiça de Fraser (2009) também aborda o pilar da redistribuição, que diz respeito à distribuição justa dos recursos na sociedade. Nesse viés, o salário-maternidade atua

como um mecanismo de redistribuição, garantindo que as mulheres tenham apoio financeiro durante o período em que estão afastadas do trabalho para cuidar da prole.

Diante de todas as colocações apontadas, é possível afirmar que o salário-maternidade é uma ferramenta essencial na promoção da igualdade de gênero, pois reconhece e valoriza o trabalho das mulheres como cuidadoras, permite que elas conciliem maternidade e trabalho de forma mais equitativa, e promove a participação das mulheres no mercado de trabalho sem comprometer sua estabilidade financeira. Esta política é fundamental para construir uma sociedade mais justa e igualitária, onde homens e mulheres possam viver e trabalhar em condições de igualdade e respeito mútuo.

Por todo o exposto, é possível afirmar que o salário-maternidade é uma importante ferramenta para a promoção da igualdade de gênero e para a efetivação da justiça social, pois somente através desses dois pilares é que será possível construirmos sociedades mais justas e inclusivas. Na próxima seção, abordaremos a legislação e decisões dos tribunais superiores pertinentes a temática.

## 4 ASPECTOS LEGAIS E JURISPRUDENCIAIS

O benefício encontra-se previsto na Lei n° 8.213/1991, que regulamenta a sua concessão, estabelece requisitos e apresenta os parâmetros para definir o valor a ser pago. Há também previsão no art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que garante o direito à licença remunerada, sem prejuízo do emprego e do salário. Trata-se de benefício devido tanto às trabalhadoras urbanas quanto às rurais.

Na redação original da Lei n° 8.213/1991, o benefício era devido apenas à segurada empregada, à trabalhadora avulsa e à empregada doméstica. Após o advento da Lei n° 8.861/1994, também passou a ser devido a segurada especial. Desde 1999, com a Lei n° 9.876, o benefício também passou a ser devido pelas seguradas contribuintes individuais e facultativas, de modo que, atualmente, o benefício é devido a todas as seguradas, independentemente da forma de filiação.

Conforme previsão do art. 71 da Lei n° 8.213/1991, o benefício será devido durante 120 dias, podendo ser concedido no período de 28 dias antes do parto, ou na data de ocorrência deste. É possível também a concessão do salário-maternidade por período estendido de 180 dias: trata-se de previsão da Lei n° 11.770/2008, que estabeleceu que as instituições que participam do Programa Empresa Cidadã podem prorrogar o benefício mediante concessão de incentivo fiscal.

Acerca do prazo de concessão da licença-maternidade, existe projeto de lei sendo analisado no Congresso Federal avisando a sua ampliação. Trata-se do Projeto de Lei n° 6.136/2023, que aumenta o prazo de 120 para 180 dias, e permite o compartilhamento de até 60 dias com o cônjuge ou companheiro, permitindo que o pai também possa acompanhar o desenvolvimento do bebê durante o período neonatal. Segundo a proposta, a mãe terá um total de 180 dias de licença, dos quais pode transferir até 60 dias para o pai. O período de licença não poderá ser usufruído em conjunto, ou seja, cada um dos pais tem seu próprio período para cuidar da criança. A proposta também prevê que em caso de prole com deficiência ou necessidade especial, a licença-maternidade será em dobro. Não há previsão de quando a proposta será votada.

Importante destacar também a previsão contida no art. 71-B da Lei n° 8.213/1991, que estabelece que em caso de falecimento da segurada que fizer jus ao recebimento do salário-maternidade, o benefício será pago, integral ou proporcionalmente ao tempo restante, ao cônjuge ou companheiro sobrevivente. Tal previsão é importante pois reconhece que a prole deverá receber os cuidados necessários ao seu desenvolvimento, seja ele por parte da mãe ou do pai. Deste modo, em caso de falecimento da genitora não haverá prejuízos para a criança.

Quanto ao valor do benefício, a forma de cálculo encontra-se prevista nos arts. 71 a 73 da Lei n° 8.213/1991, e o montante a ser recebido varia de acordo com a forma de filiação.

Feitas tais considerações, quais são os requisitos para a concessão do benefício? Como regra, devem ser observados os seguintes requisitos, os quais serão abordados com maior clareza no decorrer desta seção:

a) ocorrência de fato gerador;

b) qualidade de segurado; e

c) carência.

No que diz respeito ao fato gerador, o benefício é devido às trabalhadoras que se afastam de sua atividade por motivo de nascimento da prole, adoção, aborto não criminoso, fetos natimortos, ou guarda judicial para fins de adoção. Inicialmente, não havia previsão de pagamento do benefício em caso de adoção ou guarda judicial para fins de adoção, o que somente ocorreu após alteração trazida pela Lei n° 10.421/2002. Assim, é possível perceber que o parto não é exigência para a concessão do benefício, mas sim a maternidade. A percepção do salário-maternidade pressupõe o afastamento da segurada do seu trabalho ou atividade habitual, sob pena de suspensão do benefício, conforme prevê o art. 71-C da Lei n° 8.213/1991.

Acerca da qualidade de segurado, diz respeito ao necessário vínculo com a Previdência Social. Esse vínculo é estabelecido mediante o pagamento de contribuições

mensais ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ou, no caso dos segurados especiais, com a comprovação da atividade rural.

Em caso de cessação das contribuições, a segurada segue mantendo qualidade de segurada por mais algum tempo, período este que irá variar de acordo com a sua forma de filiação. A qualidade de segurado também será mantida nos 12 meses seguintes ao recebimento de benefício por incapacidade ou auxílio-reclusão, ou ainda por 3 meses após a dispensa do serviço militar. A proteção previdenciária também poderá ser prorrogada por mais 24 ou 36 meses, caso sejam comprovadas 120 contribuições ininterruptas sem a perda da qualidade de segurado, ou ainda caso comprovado o desemprego involuntário. Tais situações são previstas no art. 15 da Lei n° 8.213/1991 e dizem respeito ao período de graça, devendo ser verificadas no caso concreto.

O último requisito a ser observado é o da carência, que diz respeito ao número mínimo de contribuições para ter acesso ao benefício. Consoante previsão do art. 26, VI, da Lei n° 8.213/1991, são isentas de carência as seguradas empregada, trabalhadora avulsa e empregada doméstica. Ou seja, para tais trabalhadoras basta a comprovação da qualidade de segurado e o fato gerador, pois não há número mínimo de contribuições exigidas. Para as seguradas que se enquadrem nas categorias de contribuinte individual, segurado especial e segurado facultativo, o art. 25, III, da mesma lei estabelece uma carência de 10 contribuições mensais. Todavia, a exigência deste requisito apenas para algumas trabalhadoras permaneceu em debate durante muito tempo.

No caso dos segurados especiais, o art. 195 da Constituição Federal estabelece que a contribuição para a seguridade social ocorrerá na forma da aplicação de uma alíquota sobre o valor da comercialização do excedente da produção – se houver. Ou seja, para tais trabalhadores não há a exigência de contribuição diretamente para os cofres da Previdência Social. Deste modo, para tais trabalhadoras basta a comprovação do exercício de atividade rural, individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que de forma descontínua.

Há discussão restringia-se ao período de carência exigida no caso das contribuintes individuais. Isso porque ao exigir um número mínimo de contribuições de algumas categorias de trabalhadores e isentando outros, ocorria, em tese, violação ao princípio da isonomia. Tal debate permaneceu por longos anos e a situação foi levada para apreciação do Supremo Tribunal Federal (STF).

As Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) n° 2.110 e 2.111 foram julgadas conjuntamente e questionavam a exigência de carência para concessão do salário-maternidade. Após debates, os ministros entenderam, por maioria, que

> (...)
> 4. Viola o princípio da isonomia a imposição de carência para a concessão do salário-maternidade, tendo em vista que (i) revela presunção, pelo legislador previdenciário, de má-fé das trabalhadoras autônomas; (ii) é devido às contribuintes individuais o mesmo tratamento dispensado às seguradas empregadas, em homenagem ao direito da mulher de acessar o mercado de trabalho, e observado, ainda, o direito da criança de ser cuidada, nos primeiros meses de vida, pela mãe; e (iii) há um dever constitucional de proteção à maternidade e à criança, nos termos do art. 227 da Constituição de 1988, como sublinhou o Supremo no julgamento da ADI 1.946.
> (...) (Brasil, 2024a, 2024b, pp. 2-3, inteiro teor do acórdão)

Ao derrubar a exigência de carência, a Corte Superior permitiu um grande avanço na proteção da maternidade e na igualdade de direitos trabalhistas, haja vista que não há exigência semelhante no caso dos homens. A decisão também privilegia a proteção integral à criança, representando um verdadeiro marco na luta pelos direitos das trabalhadoras.

O Supremo Tribunal Federal (STF) também decidiu outros casos emblemáticos relativos ao benefício do salário-maternidade.

No Recurso Extraordinário (RE) n° 1.211.446, foi submetida a análise da Corte a questão da possibilidade de concessão de licença-maternidade à mãe não gestante, em união estável homoafetiva, cuja companheira engravidou após procedimento de inseminação artificial. Os ministros entenderam que o convívio na primeira infância é de grande importância para o desenvolvimento saudável da criança, e que as normas constitucionais não podem ser interpretadas fora do contexto social.

Ao permitir que ambas as mães usufruam do benefício, ocorreu grande avanço notável na luta pela igualdade de direitos para casais homoafetivos, visto que houve o reconhecimento de que o vínculo afetivo e parental não está limitado à gestação biológica. Deste modo, ao conceder licença-maternidade a companheira não gestante, será garantido o direito à igualdade material e o respeito à multiplicidade da entidade familiar, mediante o reconhecimento das diferentes formas de constituição de família. Ao final do julgamento, com repercussão geral, foi fixado o entendimento de que a mãe não gestante em união homoafetiva tem direito ao gozo de licença-maternidade e, caso a companheira tenha utilizado o benefício, fará jus à licença pelo período equivalente ao da licença-paternidade[2].

Em outro julgado importante, o Supremo Tribunal Federal (STF) entendeu, por unanimidade, que o marco inicial da licença-maternidade e do salário-maternidade é a alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido – o que ocorrer por último. Na Ação Direta de

[2] Em sentido semelhante, o Supremo Tribunal Federal (STF) também discutiu a constitucionalidade da extensão da licença maternidade ao pai solteiro servidor público, no Recurso Extraordinário (RE) n° 1.348.854. Ao final do julgamento, de repercussão geral, foi fixado o entendimento de que a licença-maternidade se estende ao pai genitor monoparental.

Inconstitucionalidade n° 6.327, buscava-se a aplicação da legislação de forma mais harmoniosa com os princípios constitucionais da proteção à maternidade e à infância, pois é na volta para casa, em especial em casos graves e/ou prematuros, que haverá maior demanda por cuidado e atenção integral.

Por todo o exposto ao longo do presente trabalho, é possível perceber a importância do salário-maternidade como forma de apoio financeiro, mas também como meio de incentivar o desenvolvimento e a proteção da criança, além do desenvolvimento de laços com seus familiares. Embora a legislação não seja perfeita, a previsão de tal benefício representa um grande avanço dos direitos das trabalhadoras e, em especial, das mães.

Ao garantir que as mulheres tenham acesso ao afastamento remunerado do trabalho após o parto, e fornecendo proteção contra a discriminação no local de trabalho e apoio para conciliar as responsabilidades familiares e profissionais, estamos promovendo a participação das mulheres na força de trabalho e garantindo que possam realizar seu potencial pleno, tanto em casa quanto no trabalho. Isso ajuda a mitigar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, permitindo que as mulheres retornem ao emprego com mais segurança e equilíbrio entre vida profissional e familiar.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho versou, sem a pretensão de esgotar o tema nem de apresentar soluções práticas – mas sim reflexões, sobre a proteção da mulher e da maternidade, especialmente através da análise da concessão do benefício do salário-maternidade no país. Nesse sentido, nota-se que esta modalidade de benefício previdenciário se mostra também como uma forma de amparo social que visa o bem-estar tanto da gestante ou adotante, quanto da criança, a qual necessita dos devidos cuidados e da devida necessidade de suporte familiar.

Apesar de atualmente o arcabouço protetivo no que diz respeito à proteção da maternidade seja minimamente condizente com a sua necessidade, nem sempre esta situação foi assim. Durante grande parte da história, houve uma divisão sexista do trabalho que afetou – e afeta até hoje – a vida das mulheres, excluindo-as do mercado de trabalho. Como visto, depois de um árduo processo histórico, o Estado se volta à normatização das relações entre particulares e começa a criar medidas afirmativas para a proteção da mulher e da maternidade no mercado de trabalho e sua equiparação aos homens.

O estudo, ainda que de forma breve, abordou uma síntese da formação da proteção à maternidade no Brasil até a sua maneira estabelecida na atualidade, justamente através de uma análise evolutiva do ponto de vista legislativo e de fatos históricos. Tal abordagem se justifica

tendo em vista a necessidade de apresentar um conhecimento prévio mínimo sobre a criação deste benefício fundamental para mãe e adotantes, pelos motivos aqui reiteradamente debatidos. Ademais, enfatizou-se a necessidade de uma relação trabalhista correta e não a beira da informalidade para a garantia deste direito, fator que envolve não somente a escolha da trabalhadora, sendo também uma questão de política pública.

Num segundo momento, o trabalho buscou compreender o salário-maternidade enquanto uma forma de efetivação da justiça social sob uma perspectiva de igualdade de gênero. Nesse sentido, observa-se que somente através dos pilares do reconhecimento e da redistribuição apontados por Fraser é que será possível construirmos sociedades mais justas e inclusivas.

Ao final, superadas as questões introdutórias sobre a temática abordada, adentrou-se, na última seção, que objetivou compreender aspectos práticos legais e jurisprudenciais relativos à importância do salário-maternidade como forma de apoio financeiro, mas também como meio de incentivar o desenvolvimento e a proteção da criança, além do desenvolvimento de laços com seus familiares. É possível afirmar que o benefício teve seu escopo ampliado, a fim de proteger um número maios de seguradas. Inobstante, é importante que a sua discussão permaneça, a fim de tornar plena a proteção da maternidade.

Sendo assim, pode-se constatar que apesar da necessidade de alguns avanços legislativos e burocráticos no que diz respeito a tal benefício, deve-se considerar que sua simples existência representa um grande avanço do ponto de vista dos direitos sociais, em especial, das mães. Além disso, a previsão de tais direitos visa mitigar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, garantindo estabilidade às mulheres para retornarem ao emprego com mais segurança e equilíbrio entre vida profissional e familiar.

Nessa perspectiva, o presente trabalho propôs reflexões para a efetiva emancipação da mulher na sociedade contemporânea, fator que muitas vezes depende da quebra de um modelo pré-estabelecido de família, e da divisão equânime de direitos e de deveres, para que se alcance almejada igualdade de gênero nas relações de trabalho no contexto do Estado Democrático de Direito.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BELTRAME, Greyce Rocha; DONELLI, Tagma Marina Schneider. Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis. **Aletheia**, Canoas , n. 38-39, p. 206-217, dez. 2012. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942012000200017&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 14 jun. 2024.

BRASIL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n° 2.110**. Origem: DF - DISTRITO FEDERAL. Relator: MIN. NUNES MARQUES. DJE divulgado em 23/05/2024, publicado em 24/05/2024. Brasília/DF: Supremo Tribunal Federal, 2024a. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1795150. Acesso em: 06 jun. 2024.

BRASIL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n° 2.111**. Origem: DF - DISTRITO FEDERAL. Relator: MIN. NUNES MARQUES. DJE divulgado em 23/05/2024, publicado em 24/05/2024. Brasília/DF: Supremo Tribunal Federal, 2024b. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1795149. Acesso em: 06 jun. 2024.

BRASIL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n° 6.327**. Origem: DF - DISTRITO FEDERAL. Relator: MIN. EDSON FACHIN. DATA DE PUBLICAÇÃO DJE 07/11/2022 - ATA Nº 192/2022. DJE nº 222, divulgado em 04/11/2022. Transitado(a) em julgado 15/11/2022. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5870161. Acesso em: 09 jun. 2024.

BRASIL. **Recurso Extraordinário n° 1.211.446**. Origem: SP - SÃO PAULO. Relator: MIN. LUIZ FUX. DJE divulgado em 20/05/2024, publicado em 21/05/2024. Plenário 13/03/2024. Brasília/DF: Supremo Tribunal Federal, 2024c. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5701548. Acesso em: 09 jun. 2024.

BRASIL. **Recurso Extraordinário n° 1.348.854**. Origem: SP - SÃO PAULO. Relator: MIN. ALEXANDRE DE MORAES. DATA DE PUBLICAÇÃO DJE 24/10/2022 - ATA Nº 185/2022. DJE nº 213, divulgado em 21/10/2022. Transitado(a) em julgado 19/11/2022. Brasília/DF: Supremo Tribunal Federal, 2022. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6265210. Acesso em: 09 jun. 2024.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Brasília/DF: Assembléia Nacional Constituinte, 1934. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 05 jun. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília/DF: Assembléia Nacional Constituinte, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05 jun. 2024.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1° de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro/RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 6.136**, de 7 de setembro de 1974. Inclui o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social. Brasília/DF: Congresso Nacional, 1974. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L6136.htm. Acesso em: 07 jun. 2024.

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: Congresso Nacional, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 05 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.861**, de 25 de março de 1994. Dá nova redação aos arts. 387 e 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), altera os arts. 12 e 25 da Lei nº 8.212, de 24 julho de 1991, e os arts 39, 71, 73 e 106 da Lei nº 8.213, de 24 julho de 1991, todos pertinentes à licença-maternidade. Brasília/DF: Congresso Nacional, 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8861.htm. Acesso em: 08 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 9.876**, de 26 de novembro de 1999. Dispõe sobre a contribuição previdenciária do contribuinte individual, o cálculo do benefício, altera dispositivos das Leis nos 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências. Brasília/DF: Congresso Nacional, 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9876.htm. Acesso em: 08 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.421**, de 15 de abril de 2002. Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e a Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991. Brasília/DF: Congresso Nacional, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10421.htm. Acesso em: 08 jun. 2024.

BRASIL. **Lei n° 11.770**, de 9 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília/DF: Congresso Nacional, 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em: 05 jun. 2024.

BRASIL. **Lei n° 14.611**, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília/DF: Congresso Nacional, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em: 08 jun. 2024.

BRASIL. **Projeto de Lei n° 6.136,** de 2023. Altera os arts. 392, 392-A e 473, III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para estabelecer o compartilhamento da licença maternidade e da licença adotante. Brasília/DF: Senado Federal, 2023.Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/161723. Acesso em: 05 jun. 2024.

BRASIL, Ministérios do Trabalho e Emprego e das Mulheres. **Painel do Relatório de Transparência Salarial**. Brasil, 2024. Disponível em: https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMjNhY2IyN2UtMjllMy00MjQxLTg2YzYtNjcyYzk0YjE4MjQxIiwidCI6IjNlYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9. Acesso em: 11 jun. 2024.

FRASER, Nancy. **Reenquadrando a justiça em um mundo globalizado**. Lua Nova: Revista de Cultura e Política, n. 77, p. 11–39, 2009. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ln/a/BJjZvbgHXyxwYKHyJbTYCnn/abstract/?lang=pt#. Acesso em: 13 abr. 2024.

GUEDES, Olegna de Souza; DAROS, Michelli Aparecida. O cuidado como atribuição feminina: contribuições para um debate ético. **Serviço Social em Revista**, [S. l.], v. 12, n. 1, p. 122–134, 2009. DOI: 10.5433/1679-4842.2009v12n1p122. Disponível em: https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/ssrevista/article/view/10053. Acesso em: 10 jun. 2024.

YANO, Bruna Roberta Mendes Pequito. Salário-Maternidade e suas Alterações: um Direito Previdenciário, Trabalhista e Constitucional à Maternidade. **Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais**, [S. l.], v. 20, n. 2, p. 73–79, 2020. DOI: 10.17921/2448-2129.2019v20n2p73-79. Disponível em: https://revistajuridicas.pgsscogna.com.br/juridicas/article/view/7263. Acesso em: 14 jun. 2024.