

# PROTEÇÃO À MATERNIDADE DAS TRABALHADORAS: um estudo sobre a concessão do benefício previdenciário salário maternidade

*Protection to women's work and maternity: A study on the granting of maternity salary*

Elaine do Nascimento Sousa<sup>1</sup>  
Natanael Lima Ribeiro de Sousa<sup>2</sup>

## RESUMO

*O salário maternidade é um dos direitos sociais da trabalhadora assegurados pela Constituição Federal, representado por um benefício previdenciário pago pelo INSS à segurada regida pelo Regime Geral de Previdência Social, durante 120 (cento e vinte dias) dias, em caso de parto e aborto não criminoso, ou ao adotante nos casos de adoção ou guarda judicial com essa finalidade. Este trabalho objetiva falar sobre a importância deste benefício, bem como abordar sobre sua finalidade social que é garantir o descanso da mulher trabalhadora, e o contato da mãe com a criança nos primeiros meses de vida, a um só tempo que protege a mulher e seu filho, e destacar os seus aspectos legais. Este, é um benefício assegurado a toda trabalhadora, seja ela empregada (urbana, rural ou temporária) como a empregada doméstica, trabalhadora avulsa (art. 7º, XXXIV, CF/88), contribuinte individual (autônoma, eventual, empresária), segurada especial ou facultativa. A partir da concessão do salário-maternidade, a trabalhadora ficará provisoriamente afastada do trabalho, recebendo a mesma remuneração, só que a título de benefício previdenciário. Para a realização deste trabalho foi utilizada uma pesquisa qualitativa, do tipo bibliográfica, com análise na doutrina especializada no tema, jurisprudência, leis ordinárias e na Constituição Federal.*

**Palavras chave:** *Salário maternidade; Benefício previdenciário; Proteção.*

## ABSTRACT

*The maternity salary is guaranteed by the Federal Constitution, as one of the social rights of the worker and it is represented by a social security benefit paid by the INSS to the insured governed by the General Social Security System for 120 (one hundred and twenty) days, in case of childbirth and unsafe abortion or in cases of adoption or judicial custody for this purpose. This work aims to talk about the importance of this benefit, as well as to discuss its social purpose, that is to guarantee the rest of the working woman, and the mother's contact with the child in the first months of life, while protecting the woman and her Child, and emphasizes their legal aspects. This benefit is a guaranteed to every worker, whether employed (urban, rural or temporary), as the*

---

<sup>1</sup> elainenascimento@sousa@hotmail.com; Graduada em Letras Inglês pela Universidade Estadual do Piauí, Especialista em Língua Inglesa e em Docência do Ensino Superior. Bacharel em Direito pela Faculdade Maurício de Nassau – UNINASSAU e Especialista em Direito Previdenciário pela Faculdade de Tecnologia Evolução.

<sup>2</sup> natanael\_irsousa@hotmail.com; Graduado em Ciências Contábeis pela Universidade Federal do Piauí – UFPI, Especialista em Finanças, Auditoria e Controladoria pela Faculdade de Tecnologia Evolução.

*domestic maid, a temporary and not employed worker (article 7, XXXIV, CF / 88), individual taxpayer (autonomous, eventual, businesswoman). After the concession of the maternity salary, the worker will be temporarily away from work, receiving the same remuneration, only as a social security benefit. I was made a qualitative and bibliographic research, with analysis in the specialized doctrine in the theme, jurisprudence, laws and the Federal Constitution.*

**Keywords:** *Maternity salary; Social security benefit; Protection.*

## INTRODUÇÃO

A primeira proteção conferida a uma trabalhadora gestante data de 1932, através de um Decreto nº 21.417-A, em que a mulher gestante teria direito a um auxílio correspondente à metade dos seus salários, de acordo com a média da remuneração percebida nos seis últimos meses antes de se ausentar de suas atribuições por conta da gravidez.

No que tange à proteção constitucional da maternidade, conforme destaca Proni (2012, p. 22), a primeira Constituição brasileira a tratar da proteção da maternidade e da infância foi a de 1934, ideologia basicamente seguida pelos textos constitucionais posteriores, a exemplo da Constituição de 1988, que enumera a proteção à maternidade entre os direitos sociais. (PRONI, 2012).

O Brasil, assim como outros países, seguiu uma tendência internacional regulamentadora da proteção dos direitos da mulher. Até a edição da Lei nº 6.136, de 7-11-74, o salário maternidade era pago diretamente pelo empregador quando da ocorrência do parto de uma empregada sua. Com a referida lei, passou a ser uma prestação previdenciária, com concessão e forma de pagamentos disciplinados pela legislação previdenciária.

Desde a sua instituição aos dias atuais, esse benefício vem sendo aprimorado no sentido de garantir uma proteção mais ampla a todas as trabalhadoras e alcançar seu objetivo principal: garantir o descanso da mulher trabalhadora e o acompanhamento do desenvolvimento de seu filho nos primeiros meses de vida, sem prejuízo de seu trabalho e de sua remuneração.

Seguindo a ideologia de garantir proteção à maternidade em sentido amplo, a Lei 12.873 de 2013 trouxe uma disposição inovadora no campo de concessão do

salário maternidade, estendendo esse benefício ao homem (segurado da Previdência Social) nos casos de adoção ou nas hipóteses em que a mulher ou homem que fazia jus ao salário-maternidade vier a falecer.

Diante da relevância do tema para garantia da eficácia da proteção constitucional da maternidade e da ampliação dessa garantia, o presente trabalho tem como objetivo analisar a importância do salário maternidade para a proteção da trabalhadora gestante e da maternidade em sentido amplo; E como objetivos específicos, Examinar como a garantia legal da proteção à maternidade evoluiu na legislação brasileira; Destacar os aspectos legais para a concessão do salário maternidade; Analisar as novas perspectivas do benefício previdenciário salário maternidade.

Para a realização deste trabalho foi utilizada uma pesquisa qualitativa, do tipo bibliográfica, com análise na doutrina especializada no tema, jurisprudência, leis ordinárias e na Constituição Federal.

## **METODOLOGIA**

Este trabalho aborda, inicialmente, sobre um breve histórico, conceitos e a natureza do salário maternidade e do trabalho da mulher ao longo dos anos, apontando o seu uso e mostrando seus aspectos legais, bem como os primeiros dados históricos que observaram que deveria se dar uma atenção maior para as mulheres.

Com isso, depois da análise sobre a evolução histórica do trabalho da mulher, e todos os direitos que foram melhorados, dedicou-se a análise de um problema, o qual se destinou a analisar a importância do salário maternidade para a proteção da trabalhadora gestante e da maternidade em sentido amplo, bem como sua legislação e evolução ao longo dos anos. A resposta, deste problema será a conclusão que se pretende chegar através de uma pesquisa bibliográfica, buscando autores renomados acerca do tema.

A pesquisa, conforme Marconi e Lakatos (2010, p. 139) “é um procedimento formal como um método de pensamento reflexivo, que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para reconhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais”. A partir deste entendimento, e considerando o questionamento levantado

pela problemática e com isso optou-se pela abordagem qualitativa. (MARCONI E LAKATOS, 2010).

Nessa perspectiva, a aquisição dos objetivos será realizada por meio desta pesquisa bibliográfica, a qual é conceituada por Marconi e Lakatos (2010, p. 142), quando diz que é “[...] um apanhado geral sobre os principais trabalhos já realizados, revestidos de importância, por serem capazes de fornecer dados atuais e relevantes relacionados ao tema”.

A pesquisa irá utilizar materiais como: legislação pertinente, estudos jurídicos, bem como jurisprudência acerca do tema. Estes materiais serão alcançados através de livros, artigos publicados em revistas, análises de textos pertinentes ao tema, artigos da internet, e outros meios que serão julgados importantes para a realização do referente trabalho.

## **1 BREVE HISTÓRICO PREVIDENCIÁRIO: A proteção social e o trabalho da mulher**

A Previdência Social, na qualidade seguro social, tem como objetivo garantir a cobertura dos trabalhadores quando da ocorrência de certos riscos sociais previstos em lei. Nolasco (2012) enfatiza que os direitos concernentes a Previdência Social, são direitos fundamentais sociais, assim como está previsto no artigo 6º da Constituição Federal, tendo como direitos sociais,

[...] a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Esses direitos sociais são concedidos a todos de forma igualitária, garantindo assim uma dignidade humana a todos os cidadãos. Ao longo dos anos os direitos vêm se modificando e sofrendo várias mudanças conceituais e estruturais e com isso, colocando a Previdência Social em um preceito social mais amplo de acordo com Nolasco (2012).

De acordo com Parreira (2011) o primeiro momento que destacou a proteção do trabalho da mulher foi no ano de 1917, através da lei nº 1.596/1917, que

reconhecia que esta não poderia trabalhar no último dia de sua gravidez, bem como no primeiro dia posterior ao parto.

Miranda (2016) já reconhece esse marco inicial muito tempo depois dizendo que este marco datou-se através de um decreto, nº 4.682, vulgo Lei Elói Chaves, em 1923, o qual gerou um fundo de aposentadoria e pensões voltado ao empregado que trabalhava em empresas ferroviárias. Observa-se que a mulher ainda não aparecia no âmbito do trabalho e da política, era ainda considerada frágil e dona de lar. (MIRANDA, 2016)

Apenas em 1933, a figura da mulher aparecia como figura de direito no que tangia apenas a igualdade salarial, sem a distinção de sexo, bem como o direito a licença de quatro semanas antes e após o parto, e também, o impedimento da demissão pela ocorrência da gravidez (MIRANDA, 2016).

Em 1934, de acordo com Silva (2015, p. 21), a constituição previa em seu artigo 121, § 1, “assistência médica e sanitária à gestante, assegurando a ela descanso, antes e depois do parto, sem prejuízo do salário, e do emprego, além de instituição de previdência, a favor da maternidade”. Bem como a Constituição de 1937 que falava sobre a assistência médica e higiênica para a gestante, garantindo o salário sem que houvesse prejuízo e ainda garantindo repouso antes e posterior ao parto. (SILVA, 2015).

Percebe-se que esses direitos, mesmo já em processo de melhoria, ainda eram limitados e superficiais, e somente em 1943 passou-se a olhar a mulher com mais detalhes, percebendo que era um ser frágil e que possuía peculiaridades físicas e psicológicas peculiares e que deviam ser levadas com uma maior seriedade.

Ao longo dos anos, a mulher ganhou destaque, podendo trabalhar, mesmo sem a permissão do seu marido, e com o seu ritmo intensificado, passou a receber proteções de leis previdenciárias, e posteriormente, participando de forma igualitária do sistema previdenciário. Isso aconteceu em 1974, com o advento da lei nº 6.136, o qual fazia referência ao salário maternidade, e que passou a ser uma prestação previdenciária, “[...] onde a responsabilidade pelo pagamento não seria mas (sic) do empregador. Era dividido no período de oitenta e quatro dias, sendo vinte e oito antes do parto e cinquenta e seis dias depois do parto” (SILVA, 2015, p. 21).

Abre-se o destaque para aposentadoria por tempo de serviço, abrangendo 30 anos de contribuição ou por idade, restringindo a mulher a 60 anos e ao homem a 65 anos.

Apenas com a promulgação da Constituição Federal de 1988, a licença contou com o afastamento de 120 dias do trabalho, sem prejuízo do emprego ou salário, sendo que pode passar para 180 dias de afastamento para mulheres que são funcionárias públicas ou de empresas privadas, dependendo de decisões da sua empresa (MIRANDA, 2016).

Com isso percebeu-se que o legislador, teve a pretensão de proteger a mulher no mercado de trabalho, para que esta pudesse aproveitar o tempo com seu filho, principalmente nos primeiros dias de vida, sem que precisasse se preocupar com seu trabalho.

## **SALARIO MATERNIDADE**

A proteção que é dada a gestante trabalhadora é garantida tanto no âmbito trabalhista quanto no âmbito previdenciário de acordo com Silva (2015), e veio sofrendo modificações ao longo dos anos, passando cada vez mais dá a mulher direitos iguais, uma vez que passou a ser vista como um sujeito frágil, porém de direitos iguais. Entretanto, faz-se necessário primeiramente falar um pouco sobre seu conceito e sua natureza jurídica.

### **Conceitos e Natureza jurídica do salário maternidade**

Antes de iniciar o estudo sobre salário maternidade, se faz necessário dizer que “o salário-maternidade consiste na remuneração paga pelo INSS à segurada gestante durante seu afastamento, de acordo com o período estabelecido por lei e mediante comprovação médica” (MARTINS, 2003, p. 387)

Este é um dos benefícios que propõe a cobrir as despesas da família devido a encargos familiares e objetiva substituir a remuneração da gestante durante o tempo que lhe é assegurado, bem como proporcionar um descanso maior e por mais tempo, sem que lhe gere prejuízo (TAVARES, 2008).

O salário maternidade, direito social previsto na Constituição Federal de 1988 (art. 7º, XVII) expressamente diz:

**Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

**XVIII** - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.

O artigo fala que é um benefício devido à segurada (o), durante 120 dias, com início 28 dias antes do parto e término 91 dias depois do mesmo (KERTZMAN, 2012, p. 45). Esta proteção também está expressa no art. 201, II da Constituição Federal:

**Art. 201.** A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

II - proteção à maternidade, especialmente à gestante; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)”

Percebe-se que a Constituição Federal enfatiza essa proteção como um direito que a trabalhadora gestante deve ter, uma vez que percebe a necessidade que esta deve ter com a criança. Essa preocupação deve-se ao fato de que a Constituição Federal reconhece que a criança merece proteção e que necessita de cuidados especiais, devendo ser protegida tanto pela Família, quanto pela sociedade e Estado, vejamos:

**Art. 6º** São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 64, de 2010)

**Art. 227.** É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. “(Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

Além da Constituição Federal, o Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA - Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, também prevê que esses direitos

fundamentais são inerentes a pessoa humana, e enfatiza a proteção integral as crianças e adolescentes.

### **Seguradas abrangidas pelo benefício Salário maternidade**

De acordo com Torres (2014) o salário-maternidade concerne-se de um benefício que é concedido a toda mulher, que é “segurada do Regime Geral da Previdência Social, em razão do nascimento do filho ou adoção”. Este benefício tende substituir a remuneração da mulher que tem que se afastar de seus trabalhos laborais com o intuito de se destinar aos cuidados da criança principalmente nos primeiros dias de vida.

Por se tratar de um benefício previdenciário, é de extrema importância a filiação junto ao sistema, para que possa ser recebido o benefício. As seguradas que, de acordo com Schafer (2008), são as seguintes:

a) Segurada empregada - aquela que presta serviço na área urbana ou rural, de forma não eventual, a qual trabalha mediante remuneração.

b) Trabalhadoras Avulsas – aquelas que prestam serviços para diversos locais, seja urbano ou rural, sem que haja o vínculo empregatício.

c) Empregada doméstica – aquela que presta serviço em casa de família de forma contínua, em atividades que não tem fim lucrativo.

d) contribuinte individual - aquela que presta serviço na área urbana ou rural, de maneira eventual, em uma ou diversas empresas, sem vínculo empregatício.

e) Segurada Especial – “o produtor, o parceiro, o meeiro e o arrendatário rurais, o pescador artesanal e o assemelhado, que exerçam essas atividades individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que com auxílio eventual de terceiros, bem como seus respectivos conjugues ou companheiros e filhos maiores de dezesseis anos ou a eles equiparados, desde que, trabalhem, comprovadamente, com o grupo familiar respectivo” SCHAFFER (2008) apud VIANNA, (2007).

f) Segurada Facultativa – aquela maior de dezesseis anos filiada ao RGPS, contribuinte, e que não exerça atividade remunerada.

Nesse sentido, o salário-maternidade garante a proteção ao risco social maternidade em sentido amplo, protegendo essa situação de necessidade, surgida com a chegada de uma criança ao lar, a qual merece total cuidado por parte da Previdência Social.

Quando se fala em salário maternidade, é importante salientar que não somente a mulher recebe este benefício, como apontou Torres (2014) em seu conceito, vai muito além, pois desde que o termo “família” ampliou o seu conceito, não somente a mulher, mas outros, que serão mencionados ao decorrer do trabalho, podem se receber este benefício.

Mezzaroba, Rego Feitosa e Séllos-Knoer (2014) refletem que a família dos dias atuais é entendida pela óptica da afetividade, surgindo com isso entidades familiares, “formada a partir do casamento, união estável, família monoparental, família homoafetiva, dentre outros. Torres (2014) ainda diz que devido ao novo conceito de família dada pela Constituição,

[...] tornou-se necessária uma reinterpretação da licença-maternidade à luz dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da isonomia, da proteção integral à criança e da proteção à família, especialmente para os casos em que a mãe falece durante ou após o parto ou quando esta abandona o lar, logo após o nascimento da criança, bem como para os casos de adoção por homem solteiro ou por casal de homossexuais.

Com isso, vale ressaltar que, esse benefício foi estendido ao homem (segurado da Previdência Social) nos casos de adoção ou nas hipóteses em que a mulher ou homem que fazia jus ao salário-maternidade vier a falecer, ou mesmo por casais homossexuais, tornando a proteção constitucional à maternidade muito mais ampla.

Assim, entre as benesses proporcionadas pelo salário maternidade, que possibilidade continuar recebendo o salário integral durante o período de licença à maternidade, pago pela Previdência Social, o qual garante condições materiais para que possa se dedicar ao acompanhamento do filho nos primeiros meses de vida.

Dessa forma, de acordo com a legislação previdenciária, o salário maternidade pode ser concedido nas seguintes situações:

a) Parto (inclusive de natimorto)

O direito a licença maternidade, não necessariamente liga-se ao fato de ser mulher, nem tão pouco ao nascimento com vida da criança, uma vez que o

afastamento posterior ao parto independe da vida da criança. Isso se deve ao fato de que se deve pensar também no estado psicológico da mulher, já que ela sofre transtornos físicos e psicológicos antes e depois da gravidez (PARREIRA, 2011).

Observa o § 3º, do art. 294 da Instrução Normativa INSS/PRES nº 45/10 que “Para fins de concessão do salário-maternidade, considera-se parto o evento ocorrido a partir da vigésima terceira semana (sexto mês) de gestação, inclusive em caso de natimorto”.

b) aborto não criminoso (nos casos de aborto necessário e em casos de estupro);

Este deve ser comprovado mediante atestado médico, pautado com informações da Classificação Internacional de Doenças (CID), assim, ela terá direito ao salário maternidade de duas semanas. Com relação às seguradas vítimas de abortos é previsto um repouso remunerado de 14 dias, se ocorrerem antes da 23ª semana; ocorrendo após esse período, ela receberá o benefício integral.

c) adoção (todos os tipos).

Atualmente, o (a) adotante, também possui direito ao salário maternidade, direito que foi estabelecido pela lei 10.421, de 15/04/2002, o qual estendeu o direito à licença maternidade à trabalhadora que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança com até 8 anos de idade, cujo período variava de acordo com a idade do adotado:

Art. 71-A. À segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias, se a criança tiver até 1(um) ano de idade, de 60 (sessenta) dias, se a criança tiver entre 1 (um) e 4 (quatro) anos de idade, e de 30 (trinta) dias, se a criança tiver de 4 (quatro) a 8 (oito) anos de idade.

Ressalva-se que mesmo se a mãe biológica tiver recebido este benefício, nada impede que a mãe adotiva, venha receber também o benefício, bem como ganhar relativamente, se tiver empregos concomitantes.

É importante mencionar que para que haja a concessão do salário maternidade nos “casos de adoção ou recebimento de guarda de uma criança é

necessário que o termo de guarda contenha a informação de forma expressa que se trata de guarda com fim de adoção e indicar a segurada como adotante” (SILVA, 2015, p. 22).

Ressalta-se que este benefício também deverá ser pago para a mãe ou ao pai, bem como aos casais homoafetivos.

### **Como Requisitar o Salário Maternidade**

Para concessão do benefício, a segurada deve comprovar uma quantidade mínima de meses trabalhados (carência). No caso da trabalhadora contribuinte individual, facultativa e segurada especial, esse período é de 10 contribuições mensais.

São isentas da comprovação da carência: a empregada de microempresa individual, empregada doméstica e trabalhadora avulsa (que estejam em atividade na data do afastamento, parto, adoção ou guarda com a mesma finalidade). Para as desempregadas: é necessário comprovar a qualidade de segurada do INSS e, conforme o caso, cumprir carência de 10 meses trabalhados.

### **Importância Do Benefício**

É irrefragável que o salário maternidade foi uma grande aquisição para a trabalhadora e para as famílias de um modo geral, pois se sabe também que este é um direito garantido constitucionalmente a gestante quando estiver em licença maternidade, o qual visa possibilitar a mãe maior tempo para cuidar de seu filho, principalmente nos primeiros dias de vida, uma vez que o recém-nascido precisa de uma dedicação total da mãe, sem contar com a importância da amamentação, diz Marangon (2015).

Sem este benefício, a mãe não poderia se afastar de seus empregos sem que acarretasse perda salarial e não poderia usufruir o contato com seu filho principalmente dos primeiros meses de vida. Outras observações importantes derivam-se da ideia de que a mãe passa por um desgaste físico e psicológico, tornando-se um período muito desgastante, então como ela poderia voltar a trabalhar se, na maioria das vezes, ainda não estavam aptas para o trabalho.

Sem dúvidas a saúde da mãe é muito importante para o bem estar do recém-nascido, uma vez que este contato estimula as conexões neurais em seu cérebro, o que vem a trazer consequências positivas no que tange a sua inteligência emocional quando adulto (MARANGON, 2015).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A proteção relacionada a maternidade, teve uma grande evolução ao longo dos anos, trazendo inúmeras vantagens para a empregada gestante que é protegida tanto do direito do trabalho, quanto no previdenciário. A efetivação da proteção constitucional à maternidade e a ampliação de seu objetivo através da legislação infraconstitucional tem sido de fundamental importância para a garantia de melhores condições de trabalho para a mulher trabalhadora e proteção de sua prole.

Nesse contexto, o salário maternidade passou, ao longo dos anos, por diversas modificações conceituais e estruturais, e tem se revelado um benefício de fundamental importância para as (os) seguradas (os) da previdência social diante da necessidade de proteção que o risco social maternidade e suas consequências exigem. Viu-se também a transformação do papel da mulher, a qual não era reconhecida como sujeito de direitos, e que posteriormente veio a ter seus direitos igualados. Um dos mais novos assuntos com relação ao salário maternidade foi a aquisição deste benefício pela figura paterna, bem como pais homoafetivos quanto a adoção.

Por fim, o presente trabalho abordou sobre o salário maternidade e percebeu que houve ampliação da proteção com um olhar mais social, enfocando que a mulher, ou pais adotivos, devem ter o direito de receber tal benefício. Espera-se que este trabalho possa contribuir para uma maior ampliação do debate do presente tema.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12.873, de 2013**. Altera a lei 8213/1991 e dá outras providências.

KERTZMAN, Ivan. **Curso prático de direito previdenciário**. 9 ed. Salvador: Juspodivm, 2012.

MARANGON, Cristian. **Licença-maternidade**: a importância para a mãe e o bebê. Disponível em: <http://revistacrescer.globo.com/Familia/Maes-e-Trabalho/noticia/2015/03/licenca-maternidade-importancia-para-mae-e-o-bebe.html>. Acesso em 18 de outubro de 2016

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito da seguridade social**. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MIRANDA, Luzia Cecília Costa. **As mulheres e a Previdência Social**. Disponível em: <http://www.caamg.com.br/Noticias/As-mulheres-e-a-previdencia-social/102067060053054058052>. Acesso em 20.10.2016

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

NOLASCO, Lincoln. **Evolução histórica da previdência social no Brasil e no mundo**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 98, mar 2012. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11335&revista\\_caderno=20](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11335&revista_caderno=20). Acesso em nov 2016.

PARREIRA, Natalia. Aspectos relevantes acerca da proteção à maternidade. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 93, out 2011. Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=10562](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10562). Acesso em nov 2016.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt. **Proteção constitucional à maternidade no Brasil: um caso de expansão da garantia legal**. Orientador: Prof. Dr. Antônio Rodrigues de Freitas Junior. Dissertação (mestrado) – Faculdade de Direito -Universidade de São Paulo. Direito do Trabalho, 2012.

SCHAFER, Solane. **SALÁRIO-MATENIDADE E A CONCESSÃO À MÃE ADOTIVA NO DIREITO PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO 2008**. Disponível em: <http://siaibib01.univali.br/pdf/Solane%20Schafer.pdf>. ACESSO EM 25.09.16

TAVARES, Marcelo Leonardo. **Direito Previdenciário**. Rio de Janeiro: Lumen Juris.2008.

TORRES, Juliana de Sousa Fernandes. Salário-paternidade: direito social de proteção à criança e à família. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVII, n. 131, dez 2014. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=15589&revista\\_caderno=20](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=15589&revista_caderno=20)>. Acesso em set 2016.

TORRES, Juliana de Sousa Fernandes. **Salário-paternidade: direito social de proteção à criança e à família**. Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=15589&revista\\_caderno=20](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=15589&revista_caderno=20). Acesso em 10.10.2016

VIEIRA, Marco André Ramos. **Manual de direito previdenciário**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2002.