

# SALÁRIO-MATERNIDADE POR ADOÇÃO E SUA EVOLUÇÃO LEGISLATIVA: PROTEÇÃO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA COMO DIMENSÃO DOS DIREITOS HUMANOS

João Marcos Martins de Oliveira<sup>1</sup>  
Pâmella Garcia de Moraes Buareto<sup>2</sup>  
Priscilla Raísa Mota Cavalcanti<sup>3</sup>

## RESUMO

O presente artigo analisa a proteção constitucional à maternidade e à infância como dimensão dos direitos humanos, com foco na evolução legislativa do salário-maternidade por adoção no Brasil. A importância do estudo reside na necessidade de promover igualdade de tratamento entre mães biológicas e adotivas, assegurando o direito ao benefício previdenciário de forma equitativa. O objetivo principal é compreender como o ordenamento jurídico brasileiro tem se adaptado para reconhecer e garantir esse direito às famílias formadas por adoção, à luz dos princípios da dignidade da pessoa humana, da proteção integral da criança e da igualdade. A metodologia adotada foi bibliográfica e documental, com base em legislações e doutrina jurídica. Os resultados evidenciam avanços significativos, especialmente com a promulgação das Leis nº 10.421/2002 e nº 12.873/2013, que estenderam o benefício às mães adotivas e eliminaram restrições relacionadas à idade da criança adotada. Entretanto, o estudo também identifica desafios como a morosidade na concessão do benefício, a insuficiência de políticas públicas de apoio e a persistência de desigualdades de acesso. Conclui-se que, embora o arcabouço legal tenha avançado, ainda são necessárias reformas e atualizações normativas para garantir a efetiva proteção à maternidade adotiva. Entre as propostas destacadas, está a ampliação do benefício para adoções de adolescentes e sua sintonia com os objetivos fundamentais da Constituição Federal do Brasil.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direitos Humanos; Igualdade de Gênero; Previdência Social; Proteção à Infância; Salário-Maternidade por Adoção.

## ABSTRACT

This article analyzes constitutional protection of motherhood and childhood as a dimension of human rights, focusing on the legislative evolution of maternity pay for adoption in Brazil. The importance of the study lies in the need to promote equal treatment between biological and adoptive mothers, ensuring the right to social security benefits in an equitable manner. The main objective is to understand how the Brazilian legal system has adapted to recognize and guarantee this right to families formed through adoption, in light of the principles of human dignity, full protection of the child, and equality. The methodology adopted was bibliographical and documentary, based on legislation and legal doctrine. The results show significant advances, especially with the enactment of Laws No. 10,421/2002 and No. 12,873/2013, which extended the benefit to adoptive mothers and eliminated restrictions related to the age of the adopted child. However, the study also identifies challenges such as the slowness in granting the benefit, the insufficiency of public support policies, and the persistence of inequalities in access. It is concluded that, although the legal framework has advanced, reforms and regulatory updates are still necessary to ensure effective protection for adoptive motherhood. Among the highlighted proposals is the expansion of the benefit for adolescent adoption and its alignment with the fundamental objectives of the Federal Constitution of Brazil.

**KEYWORDS:** Human Rights; Gender Equality; Social Security; Child Protection; Maternity Pay for Adoption.

<sup>1</sup>Acadêmico do Curso de Direito da Faculdade Evangélica Raízes, Anápolis, Goiás, joamarcosmol@gmail.com.

<sup>2</sup>Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade Evangélica Raízes, Anápolis, Goiás [pamelagarcia63@hotmail.com](mailto:pamelagarcia63@hotmail.com)

<sup>3</sup> Professora Orientadora. Mestre pela UEG TECCER. Especialista em Pós Graduação de Civil e Processo Civil. Centro Universitário de Anápolis, UniEvangélica, Anápolis, Goiás, pcavalcanti976@gmail.com.

## INTRODUÇÃO

A maternidade, ao longo da história, ocupou diferentes lugares nas estruturas jurídicas, sociais e econômicas das sociedades. Do campo afetivo ao político, o papel social atribuído às mulheres como gestantes e cuidadoras sempre gerou consequências diretas em sua condição de cidadania e no acesso a direitos fundamentais. Com o avanço dos sistemas democráticos e o fortalecimento das normas de proteção à dignidade humana, foi possível reconhecer que a maternidade não é apenas uma experiência individual, mas um fenômeno social que requer amparo jurídico consistente e políticas públicas eficazes.

Diante disso, o salário-maternidade, nesse contexto, configura-se como uma das mais relevantes formas de proteção à maternidade e à infância dentro do ordenamento jurídico brasileiro. Embora se trate de um benefício previdenciário, sua importância transcende a lógica contributiva da seguridade social. Ele representa um instrumento de justiça social, que busca equilibrar as desigualdades estruturais enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que garante o bem-estar da criança em seus primeiros meses de vida um período crítico para seu desenvolvimento físico, emocional e psicológico.

Dessa forma, a justificativa desta pesquisa repousa na necessidade de compreender como o ordenamento jurídico brasileiro tem se adaptado para acolher os novos arranjos familiares, promovendo a isonomia entre a maternidade biológica e a adotiva. A análise do histórico legislativo e da aplicação do salário-maternidade por adoção permite avaliar os avanços e os desafios dessa política pública no contexto dos direitos sociais.

A pergunta-problema que orienta este estudo é: A legislação brasileira, ao implantar e ampliar o salário-maternidade por adoção à criança de até 12 anos, está em conformidade com os princípios constitucionais da igualdade, da proteção integral da infância e da dignidade da pessoa humana?

Dessa forma, o objetivo geral é analisar o salário-maternidade por adoção como instrumento de proteção à maternidade e à infância no contexto dos direitos humanos, destacando os avanços legislativos e os limites atuais da legislação brasileira.

Como objetivos específicos, busca-se; compreender os fundamentos dos direitos humanos e sua relação com a maternidade; investigar a evolução legislativa do salário-maternidade no Brasil e sua ampliação às diferentes categorias de segurados; analisar os marcos legais e as propostas legislativas relacionadas ao salário-maternidade por adoção, com foco na ampliação do direito para crianças e adolescentes.

Como metodologia, a pesquisa adota abordagem bibliográfica e documental, com base em legislação, doutrina, jurisprudência e dados estatísticos do INSS e do Registro Civil sobre concessões de salário-maternidade entre 2018 e 2021. A estrutura do trabalho organiza-se em três capítulos: o primeiro apresenta um breve resumo histórico dos direitos humanos e sua relação com a maternidade; o segundo aborda a evolução do salário-maternidade no Brasil, com destaque para sua dimensão previdenciária; e o terceiro analisa especificamente o salário-maternidade por adoção, os marcos legais que o regulamentam, os avanços conquistados e os projetos em trâmite que visam sua ampliação, especialmente no que se refere à adoção de adolescentes.

## 1. DIREITOS HUMANOS: UM BREVE RESUMO

Desde o advento da sociedade, o ser humano vem procurando aumentar suas chances de sobrevivência, e o faz por meio de duas estratégias principais: a criação de técnicas e instrumentos para enfrentar a hostilidade da natureza e dos animais; e a elaboração de regras de convivência entre os membros da comunidade, visando conter a hostilidade do homem contra o próprio homem ideia que remete à teoria “homo homini lupus”, de Thomas Hobbes, Conforme Bobbio (2004). A partir da criação dessas regras, temos então a contenção dos impulsos mais animais e violentos, o que se concretiza por meio de punições aplicadas aos indivíduos que venham transgredir essas normas.

Como exemplo, pode-se citar o mais conhecido código de leis da Antiguidade, o Código de Hamurabi, que pautava a sociedade babilônica há mais de 3.000 anos. Além de prever penalidades para quem desrespeitasse as regras, como a famosa lei de Talião “olho por olho, dente por dente”, esse código trazia, em seus 282 artigos, dispositivos voltados ao reconhecimento de direitos, como o pagamento de um salário mínimo por dia trabalhado e o direito de mães e filhos à alimentação em caso de abandono pelo homem. Já se percebe Segundo Castilho (2023), nesse contexto, o início de uma preocupação normativa com a mulher e com as crianças, e, por consequência, com a maternidade, evidenciada por leis que se aplicavam à sociedade de maneira geral.

Avançando para os séculos XVII e XVIII, emerge um movimento fundamental para o desenvolvimento das leis e da própria sociedade humana: o Iluminismo. É nesse momento que se inicia a delimitação moderna do conceito de Direitos Humanos, pautada pela máxima da Revolução Francesa: “liberdade, igualdade e fraternidade”. Houve, nesse período, rupturas

importantes, como o abandono da ideia de que os direitos das pessoas estavam vinculados à vontade divina por exemplo, o direito de reinar dos monarcas por “direito divino”. Em contraponto, os filósofos iluministas afirmaram que o ser humano é autônomo e racional, e que nasce com direitos naturais, como a vida e a liberdade, os quais não dependem de leis ou governos, mas devem ser por eles reconhecidos e assegurados. É nesse contexto que surge a primeira concepção dos Direitos Humanos como os conhecemos hoje: universais, inalienáveis e iguais para todos (Comparato, 2003).

Ainda no Iluminismo segundo Bobbio (2004), foram produzidos documentos fundamentais que concretizaram, no plano jurídico, essas ideias filosóficas, como a Declaração de Direitos da Virgínia (1776), a Declaração de Independência dos Estados Unidos (1776) e a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789). Esses textos tratavam, entre outros pontos, do direito à vida, à liberdade, à participação política e à propriedade, refletindo os princípios universais do ser humano.

Entretanto, a concepção moderna de Direitos Humanos com pretensão verdadeiramente universal e respaldada por garantias internacionais só foi consolidada após os horrores da Segunda Guerra Mundial. Esse marco se deu com a adesão de diversos países, membros da recém-criada Organização das Nações Unidas (ONU), à Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), em 1948. Esse documento passou a exigir dos Estados a responsabilidade internacional por garantir direitos básicos a todas as pessoas, independentemente de nacionalidade, raça, sexo ou crença (Piovesan, 2014).

Portanto, após compreender a origem e a consolidação histórica dos direitos humanos, torna-se fundamental conhecer a forma como esses direitos evoluíram ao longo do tempo, especialmente quanto à sua divisão em gerações. Essa perspectiva ajuda a perceber como temas como a maternidade foram sendo incorporados progressivamente ao campo dos direitos fundamentais.

## **1.1 As gerações dos direitos humanos e a maternidade**

Compreender o surgimento e a consolidação histórica dos direitos humanos é essencial para perceber sua importância na estruturação das garantias fundamentais da atualidade. No entanto, tão relevante quanto esse entendimento inicial é a análise da forma como tais direitos evoluíram ao longo do tempo. Essa evolução é traduzida por distintas gerações de direitos, que revelam o progresso do pensamento jurídico e social diante das novas demandas da

humanidade. Nesse contexto, a maternidade passa a ser incorporada gradativamente como um direito humano essencial, refletindo as transformações históricas e sociais que exigem respostas normativas mais inclusivas.

Entre os autores citados, destacam-se aqueles que dividem os direitos humanos em gerações, como Bobbio (2004) e Piovesan (2014). É importante ressaltar, no entanto, que apesar desses autores utilizarem esse conceito, o termo foi cunhado originalmente por Karel Vasak, jurista tcheco, na década de 1970, cuja proposta de classificação baseia-se no lema da Revolução Francesa: “liberdade, igualdade e fraternidade.

Segundo Bobbio (2004), a primeira geração surgiu com a Revolução Francesa e a Revolução Americana, abordando direitos civis e políticos, como a liberdade, a vida e a propriedade. Embora representasse o início da afirmação dos direitos humanos, essa geração focava principalmente o indivíduo como cidadão livre, sem abrir espaço para aspectos sociais mais amplos, como a maternidade e a infância. Era uma concepção centrada no sujeito de direitos em sua dimensão abstrata, voltada à não intervenção do Estado, negligenciando, portanto, a necessidade de proteção a direitos ligados à vulnerabilidade social.

A segunda geração refere-se aos direitos econômicos, sociais e culturais, refletindo o advento do Estado Social entre os séculos XIX e XX. É nesse contexto que surgem debates sobre a necessidade de proteção estatal a direitos como assistência médica, educação, políticas de inclusão social e, particularmente, à maternidade. A mulher, até então invisibilizada nos sistemas jurídicos e de proteção, passa a ser contemplada em políticas que visam à equidade, reconhecendo a função social da maternidade e a responsabilidade do Estado em garanti-la (Bobbio, 2004).

A terceira geração, para Castilho (2023), emerge no pós-Segunda Guerra Mundial e tem como principal marco a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948, enfatiza os direitos coletivos, como o direito à paz, ao desenvolvimento, ao meio ambiente equilibrado e ao patrimônio comum da humanidade. Nesse momento, a preocupação com a maternidade se expande, envolvendo não apenas o cuidado com a mãe, mas também a garantia de condições dignas para o desenvolvimento da criança. Essa visão é consagrada na Constituição Federal de 1988, especialmente nos artigos 6º, 7º, inciso XVIII, 201, inciso II, 203, inciso I e 227, que estabelecem a proteção à maternidade, à infância e à família como dever do Estado e direito de todos.

Por fim, a quarta geração, conforme descrita por Piovesan (2014), abrange temas ligados à biotecnologia, proteção de dados, bioética e novas tecnologias da vida. Essa

dimensão é fundamental para a compreensão contemporânea da maternidade, trazendo à tona questões como inseminação artificial, gestação por substituição; popularmente conhecida como "barriga de aluguel" e adoção. Tais questões demandam novas interpretações jurídicas e éticas, especialmente quando se trata da garantia da proteção integral da criança e do respeito à dignidade da mulher.

Segundo Castilho (2023), a evolução dos direitos humanos reflete também a transformação da compreensão da maternidade como um direito fundamental. Cada geração de direitos humanos contribuiu para essa ampliação de entendimento, exigindo a constante atualização dos marcos normativos e sociais para que o direito à maternidade seja efetivamente garantido a todas as mulheres, independentemente da forma como a maternidade se concretize.

Dessa forma, a classificação dos direitos humanos por gerações não é a única apresentada pela doutrina. Os direitos também podem ser classificados de outras formas, como pelo tipo de direito, pela titularidade, pela função ou pela sua dimensão. Essas classificações não são excludentes ao contrário, podem dialogar entre si e oferecer uma compreensão mais ampla e aprofundada sobre um determinado direito humano. No caso da maternidade, por exemplo, ela pode ser analisada como um direito individual, mas também como um direito de prestação positiva, que exige atuação efetiva do Estado para sua concretização.

Em última análise, a evolução dos direitos humanos em suas diversas gerações permite compreender como a maternidade passou a ser reconhecida como um direito fundamental, exigindo proteção jurídica, políticas públicas e interpretações atualizadas diante das mudanças sociais. Portanto, após compreender as distintas fases do desenvolvimento dos direitos humanos e sua relação progressiva com a maternidade, percebe-se a importância de analisar como esses princípios foram consolidados em documentos internacionais e internalizados no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos e da Constituição Federal de 1988.

## **1.2 Declaração Universal dos Direitos Humanos, a maternidade e a Constituição Federal de 1988**

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), adotada pela Assembleia Geral da ONU em 1948, constitui um marco fundamental na proteção dos direitos básicos de

todo ser humano, independentemente de sua nacionalidade, etnia ou condição social. Ela estabelece princípios que orientam a construção das legislações nacionais e internacionais em torno da dignidade humana.

Nesse contexto para Pereira (2024), a maternidade, como parte da condição humana, é reconhecida como uma questão especial que exige proteção e cuidado, tanto para a mulher quanto para a criança. A Constituição Brasileira de 1988, ao incorporar esses princípios, reforça a importância de garantir direitos fundamentais à maternidade e à infância, consolidando a proteção prevista na DUDH.

Para iniciar o debate sobre os direitos humanos e como eles se comunicam com a maternidade é importante conceituar o que são os Direitos Humanos. De acordo com a ONU:

Direitos humanos são direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição. Incluem o direito à vida e à liberdade, à liberdade de opinião e de expressão, o direito ao trabalho e à educação, entre outros. Todos têm direito a esses direitos, sem discriminação (ONU,2023).

Segundo o Artigo 25 da Declaração Universal dos Direitos Humanos:

A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozarão da mesma proteção social (ONU, 1948).

Esse artigo é importante porque delimita questões fundamentais, como: a proteção à criança e à mãe, independentemente do estado civil da mãe; a responsabilidade do Estado em garantir a assistência tanto à mãe quanto à criança; e a maternidade, que é reconhecida como uma condição especial que deve ser zelada, abrangendo não apenas a mulher, mas também a criança.

A DUDH, como esperado, foi um documento essencial na formulação da nossa Lei Maior, que teve como pilar central a valorização da dignidade humana e a afirmação dos direitos fundamentais (Pereira, 2024). Isso era imprescindível, especialmente considerando o contexto histórico pós-ditadura, além do fato de o Brasil ser um dos signatários da DUDH em 1948.

Dessa forma, embora a Constituição Federal de 1988 tenha se baseado em grande parte nos princípios da DUDH, alguns direitos, como a proteção à maternidade, já estavam presentes nas constituições anteriores. A proteção à maternidade, por exemplo, foi introduzida na Constituição de 1934 (Brasil, 1934). Assim, podemos observar a evolução das leis

brasileiras, acompanhando também o desenvolvimento do entendimento sobre os Direitos Humanos.

Após compreender a importância da proteção à maternidade e à infância, conforme estabelecido pela Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Constituição Brasileira, podemos perceber como esses direitos evoluíram ao longo da história, especialmente no que diz respeito à garantia de benefícios para as mulheres. Um dos benefícios mais significativos e que reflete essa evolução é o salário-maternidade.

## **2. SALÁRIO-MATERNIDADE E SUA EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO BRASIL**

O benefício previdenciário salário-maternidade, como previsto na atual Constituição Federal de 1988, percorreu um longo caminho. Sua modulação na legislação infraconstitucional, em consonância com o espírito da Lei Maior, que garante 120 dias de licença sem prejuízo do emprego e do salário, foi uma conquista que apresentou seus primeiros frutos com a Constituição de 1934.

Segundo Martins (2023), a proteção à maternidade nas constituições brasileiras iniciou-se em 1934, com a previsão de assistência médica e sanitária à gestante, assegurando descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, além da criação de institutos de previdência para a maternidade. A Constituição de 1937 manteve essa proteção, garantindo assistência médica e higiênica e o repouso remunerado.

Diante disso, a Constituição de 1946 reforçou a assistência sanitária, hospitalar e médica às gestantes, além de estabelecer que a previdência deveria assegurar benefícios relacionados à maternidade, incluindo o direito ao descanso sem prejuízo do emprego e do salário. Em 1967, a proteção foi reafirmada, com a previsão de descanso remunerado para a gestante e o encargo da Previdência de proteger a maternidade, o que se manteve com a Emenda Constitucional nº 1/1969 (Brasil, 1946).

Nesse sentido, a Constituição de 1988 inovou ao estabelecer expressamente o direito da gestante a 120 dias de licença-maternidade, sem prejuízo do salário e da função, ampliando o prazo anteriormente regulado em lei ordinária. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, nos seus artigos 392, 393 e 395, já proibia o trabalho da mulher grávida no período de seis semanas antes e seis semanas depois do parto. A CLT garantia o direito ao salário integral, e, quando variável, calculado de

acordo com a média dos seis últimos meses de trabalho, além dos direitos e vantagens adquiridos (Brasil, 1988).

Dessa forma, a CLT também facultava a reversão à função anteriormente ocupada, a rescisão de contrato prejudicial à gestação e o repouso remunerado de duas semanas em caso de aborto não criminoso. A proteção à maternidade, garantida por instrumentos como o salário-maternidade, não é apenas uma conquista histórica, mas um pilar essencial para a promoção dos direitos humanos e da justiça social na atualidade.

Ao assegurar que a mulher possa usufruir de um período de recuperação e convivência com o recém-nascido sem perder seu emprego ou salário, o salário-maternidade protege diretamente a dignidade da pessoa humana, princípio fundamental da Constituição Federal de 1988. Além disso, a extensão do salário-maternidade para as mães adotantes, prevista na legislação previdenciária de Lei nº 8.213/1991, art. 71-A, é um avanço importante na interpretação dos direitos humanos de forma inclusiva e igualitária, reconhecendo diferentes formas de constituição familiar (Brasil, 1991).

Castro e Lazzari (2023) fazem uma compilação das alterações evolutivas que contemplaram, entre outras, as mães seguradas especiais, contribuintes individuais, facultativas e adotantes. Também é previsto o direito ao benefício estendido de 180 dias no âmbito do Programa Empresa Cidadã. Atualmente, o benefício está ao alcance das seguradas de qualquer categoria. No entanto, a efetivação plena desse direito ainda enfrenta desafios no Brasil contemporâneo.

Para Sarlet (2025), barreiras como a burocracia para concessão do benefício, a resistência de empregadores à contratação de mulheres em idade fértil e a insuficiência de políticas públicas de apoio à maternidade, como a falta de creches públicas, demonstram que o caminho para a proteção integral da maternidade, da infância e da mulher ainda está em construção.

Nesse sentido, instrumentos de proteção social como o salário-maternidade devem ser fortalecidos, não apenas para garantir os direitos da mulher enquanto trabalhadora, mas também para assegurar os direitos da criança e promover maior igualdade de gênero, em consonância com as diretrizes internacionais de proteção dos direitos humanos, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) da ONU (ONU, 1979).

Portanto, após compreender a evolução histórica do benefício do salário-maternidade e os avanços na legislação previdenciária, percebe-se a importância de analisar a efetiva

cobertura desse benefício em relação aos nascimentos no Brasil. Embora o salário-maternidade seja um direito garantido pela Constituição e pela legislação infraconstitucional, é fundamental refletir sobre as desigualdades existentes na prática, especialmente no que tange ao alcance do benefício às diversas camadas da população e os desafios enfrentados pelas mulheres para acessar essa proteção social. A seguir, o tópico irá abordar a discrepância entre o direito formal e a realidade da cobertura do salário-maternidade no contexto do RGPS (Regime Geral de Previdência Social), destacando os obstáculos que ainda persistem no país.

## **2.1 Entre o direito e a realidade: a cobertura do salário-maternidade frente aos nascimentos no país pelo RGPS**

Após compreender a trajetória histórica e legislativa do salário-maternidade como um direito fundamental das gestantes, torna-se essencial analisar como esse direito tem se efetivado na prática. Nesse sentido, observar a cobertura do benefício frente aos nascimentos no Brasil permite compreender os avanços conquistados, os desafios persistentes e as desigualdades no acesso ao direito por meio do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

Diante disso segundo Sarlet (2025), o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), conforme o Ministério da Previdência Social, foi criado em 27 de junho de 1990, durante a gestão do então presidente Fernando Collor de Mello, por meio do Decreto nº 99.350. Surgiu da fusão do Instituto de Administração Financeira da Previdência (IAPAS) e Assistência Social com o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), como autarquia vinculada atualmente ao Ministério da Previdência (MPS).

Compete ao INSS a operacionalização do reconhecimento dos direitos da clientela do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). No artigo 201 da Constituição Federal, observa-se a organização do RGPS, que tem caráter contributivo e de filiação obrigatória, e onde se enquadra toda a atuação do INSS, respeitadas as políticas e estratégias governamentais definidas pelos órgãos superiores, como o MPS (Brasil, 1988).

Dessa forma, o INSS caracteriza-se, portanto, como uma organização pública prestadora de serviços previdenciários à sociedade brasileira. É nesse contexto, e procurando definir como objetivos preservar a integridade e a qualidade do atendimento à clientela, que o Instituto vem buscando alternativas de melhoria contínua, com programas de modernização e excelência operacional (Brasil, 2023).

Ressalta-se a importância da maximização e otimização de resultados e de ferramentas que fundamentem o processo de atendimento ideal aos anseios da sociedade em geral. É o INSS o responsável pela gestão das estatísticas sobre benefícios previdenciários, inclusive o Salário-Maternidade, sendo a fonte primária para a análise de sua cobertura (Brasil, 2023).

Dessa forma, as mulheres que trabalham e contribuem para o sistema geral de previdência (RGPS) têm direito a uma remuneração durante o período de licença maternidade, aborto legal ou adoção. As mães que adotaram seus filhos, sejam elas seguradas individuais, contribuintes facultativos ou empregadas domésticas, devem solicitar o benefício diretamente nas Agências da Previdência Social. Desde setembro de 2003, as trabalhadoras grávidas começaram a receber assistência diretamente das empresas, sendo posteriormente reembolsadas por meio da Previdência Social (Martins, 2020).

A tabela a seguir traz dados sobre o Salário-Maternidade de 2018 a 2021 (MPS – Brasil). Portanto, para cada 100 brasileiras que foram mães em 2021, 52 foram beneficiadas com o Salário-Maternidade do Regime Geral de Previdência Social – RGPS. O ideal é que todo nascimento e toda parturiente fossem contemplados com a segurança e suporte financeiro que o benefício proporciona. No entanto, os 52% alcançados em 2021 apenas pelo RGPS constituem uma marca que merece destaque.

Quadro 1: Quantidade de benefício prestado comparado ao ano de referência. (MPS- AEPS).

Ano	Total de Salário-Maternidade - RGPS - INSS	Registros Nascimentos	Índice Cobertura Salário-Maternidade
2018	1.395.245	2.864.323	0,49
2019	1.391.477	2.847.942	0,49
2020	1.300.659	2.688.210	0,48
2021	1.406.514	2.690.259	0,52

Fonte: (Brasil, 2021).

Diante desses dados, observa-se que, embora o salário-maternidade represente um direito garantido e um importante instrumento de proteção social, ainda há um caminho a ser trilhado para sua plena efetivação. É fundamental o fortalecimento de políticas públicas que ampliem o acesso e garantam a cobertura integral às gestantes, assegurando a concretização da justiça social e da dignidade humana.

Portanto, após compreender a estrutura e os desafios enfrentados pelo Regime Geral de Previdência Social no Brasil quanto à concessão do salário-maternidade, percebe-se a importância de ampliar o olhar para além do cenário nacional. A comparação com

experiências internacionais pode oferecer referências valiosas sobre boas práticas e caminhos possíveis para o aprimoramento do benefício, contribuindo para a consolidação de um sistema mais justo e abrangente.

## **2.2 Salário-maternidade e o direito comparado: visão geral do benefício pelo mundo**

O salário-maternidade é um direito fundamental voltado à proteção da mulher trabalhadora durante o período de gestação e pós-parto, assegurando sua permanência no mercado de trabalho e oferecendo as condições mínimas para o cuidado inicial com a criança. Esse benefício reflete não apenas políticas internas de proteção social, mas também compromissos assumidos internacionalmente por meio de tratados e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Apesar de haver um padrão mínimo estabelecido pela OIT. Como 14 semanas de licença-maternidade remuneradas, sua aplicação é bastante desigual entre os países, revelando diferentes níveis de compromisso com os direitos sociais e com a equidade de gênero no trabalho.

Dessa forma, será abordado o salário-maternidade em diversos países ao redor do mundo, destacando alguns exemplos de diferentes continentes. Vale ressaltar que, conforme levantamento da OIT realizado em 2014, dos 185 países membros, 87 não cumpriam a norma mínima de 14 semanas de licença remunerada.

Segundo Diniz (2019), na América, destacam-se Chile e Cuba, que garantem 156 dias de licença-maternidade com 100% de remuneração. O Brasil também figura como referência, oferecendo 120 dias de licença remunerada, além da licença-paternidade de cinco dias. Por outro lado, os Estados Unidos estipulam apenas 84 dias de licença, que não necessariamente são remunerados.

No continente africano, o Sudão concede 56 dias de afastamento remunerado. Na Ásia, o Vietnã oferece 184 dias de licença remunerada, seguido pela China e pelo Japão, ambos com 98 dias. Já na Oceania, a Austrália concede 52 semanas de licença remunerada. Em contraste, Papua-Nova Guiné apresenta o menor tempo de afastamento, com apenas 42 dias (Diniz, 2019).

A Europa, por sua vez de acordo com Martins (2020), apresenta modelos robustos de proteção à maternidade. A Croácia disponibiliza 410 dias de licença-maternidade, podendo esse período ser estendido para até três anos, desde que cumpridos certos requisitos legais. A

Alemanha oferece dois anos de licença remunerada, que pode ser compartilhada entre os pais, permitindo que ambos passem mais tempo com a criança.

Portanto, ao analisar o cenário internacional do salário-maternidade, percebe-se que há grandes disparidades entre os países, refletindo diferentes graus de valorização da maternidade e da proteção à infância. Essa comparação evidencia a necessidade de maior uniformização dos direitos sociais básicos, além de reforçar a importância de políticas públicas voltadas ao fortalecimento da equidade de gênero e à proteção da família, sobretudo nos períodos mais sensíveis do desenvolvimento infantil.

Assim, após compreender o panorama global do salário-maternidade e as diferentes formas de proteção concedidas à gestação biológica, percebe-se a importância de avançar na análise de outras formas de constituição da parentalidade. Nesse sentido, o próximo tópico abordará o fato gerador do direito ao salário-maternidade por adoção, destacando os fundamentos jurídicos e sociais que garantem a equiparação desse direito no ordenamento brasileiro.

### **3. DO FATO GERADOR DO DIREITO AO SALÁRIO-MATERNIDADE POR ADOÇÃO**

A questão do salário-maternidade por adoção está intrinsecamente ligada aos direitos da criança adotada e à regulamentação da guarda e adoção no Brasil. O benefício, que visa garantir a proteção financeira para os adotantes durante o período de cuidados com a criança, só é devido quando se observam as formalidades legais que atestam a adoção ou a guarda para adoção. Neste contexto, é crucial compreender os fundamentos legais que estabelecem os critérios para o reconhecimento desses direitos, como a documentação exigida e as diferenças entre guarda e adoção, bem como as implicações legais de práticas irregulares.

No que tange à licença e ao salário-maternidade para adotantes segundo Levinzon (2020), é fundamental também contextualizar o fato gerador desses direitos. De acordo com o INSS, o direito será comprovado no caso concreto por meio da apresentação de documentos específicos: a) em caso de guarda, deve-se apresentar o Termo de Guarda, com a indicação de que a guarda destina-se à adoção; b) em caso de adoção, deve-se apresentar a nova certidão de nascimento expedida após a decisão judicial. Posto isso, é necessário diferenciar a guarda da adoção propriamente dita.

Nos artigos 33 a 35 do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), trata-se da guarda, sendo que, conforme o caput do artigo 33, "a guarda obriga à prestação de assistência material, moral e educacional à criança ou adolescente, conferindo ao guardião o direito de opor-se a terceiros, inclusive aos pais (Brasil, 1990).

Dessa forma, a fundamentação da guarda para fins de adoção encontra-se no §1º do art. 33 do ECA, que dispõe que: A guarda destina-se a regularizar a posse de fato, podendo ser deferida, liminar ou incidentalmente, nos procedimentos de tutela e adoção, exceto no de adoção por estrangeiros. Vale ainda registrar que o §3º do art. 33 contém um importante efeito da guarda deferida judicialmente: "A guarda confere à criança ou adolescente a condição de dependente, para todos os fins e efeitos de direito, inclusive previdenciários (Brasil, 1990).

No mesmo diploma legal, o ECA normatiza a adoção no art. 47, e o registro civil da nova certidão de nascimento é regulado nos termos da legislação pertinente. Com esses conceitos esclarecidos, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em seu site oficial, explica os passos necessários para a adoção de uma criança no Brasil, e adverte que a adoção de crianças e adolescentes no Brasil somente é considerada legal se passar pelo processo judicial nas varas da infância e juventude. Este processo assegura os direitos da criança adotada, da família adotante e da família de origem.

Art. 47. O vínculo da adoção constitui-se por sentença judicial, que será inscrita no registro civil mediante mandado do qual não se fornecerá certidão. § 1º A inscrição consignará o nome dos adotantes como pais, bem como o nome de seus ascendentes. § 2º O mandado judicial, que será arquivado, cancelará o registro original do adotado. § 3º A pedido do adotante, o novo registro poderá ser lavrado no Cartório do Registro Civil do Município de sua residência. (Brasil, 1990).

Conforme Levinzon (2020), esse ponto é de extrema importância, pois no Brasil existe uma prática popularmente conhecida como adoção "à brasileira". A adoção "à brasileira" refere-se ao ato de registrar uma criança como biológica, sem tê-la gerado ou concebido e sem passar pelo processo judicial de adoção. Além de ser ilegal, essa prática é passível de condenação judicial. Tal irregularidade pode trazer uma série de problemas tanto para a criança quanto para a família "adotante", como, por exemplo, a possibilidade de a família biológica reivindicar a guarda da criança ou, no caso de falecimento dos "pais", o direito à herança ser questionado.

Em suma, o direito ao salário-maternidade por adoção está condicionado ao cumprimento das formalidades legais estabelecidas pelo Estatuto da Criança e do Adolescente

(ECA) e demais normativas pertinentes. A adoção "à brasileira", além de ilegal, pode trazer consequências jurídicas graves para a criança e para a família adotante, o que reforça a importância de se seguir o processo formal para garantir a proteção de todos os envolvidos. Portanto, é fundamental que o processo de adoção seja realizado de acordo com as normas vigentes, garantindo os direitos da criança e a segurança jurídica para as partes envolvidas.

Portanto, após compreender os aspectos fundamentais sobre o direito ao salário-maternidade por adoção, percebe-se a importância de um marco legal específico que garantisse esse benefício aos adotantes. A Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002, representa esse avanço, sendo pioneira na regulamentação do salário-maternidade para pessoas adotantes, um passo significativo para a inclusão e proteção das famílias formadas por adoção. Este marco legal não só estabelece a igualdade de direitos entre adotantes e genitores biológicos, mas também reflete uma mudança importante na forma como a legislação brasileira reconhece e valoriza a construção da família. A seguir, será analisado o impacto dessa lei e sua relevância para o contexto jurídico e social.

### **3.1 A Lei 10.421, de 15 de abril de 2002 marco legal pioneiro do salário-maternidade para pessoa adotante**

Ao se discutir o direito ao salário-maternidade no contexto da adoção, é indispensável compreender os marcos legais que possibilitaram essa equiparação entre mães biológicas e adotantes. A construção desse direito reflete uma evolução normativa e social que visa garantir a proteção à maternidade em todas as suas formas, assegurando à criança adotada e à nova família condições adequadas para o desenvolvimento do vínculo afetivo e da convivência inicial.

Nesse contexto, destaca-se a importância da Lei nº 10.421/2002, como um divisor de águas no reconhecimento da igualdade de direitos entre mães adotantes e gestantes no âmbito previdenciário e trabalhista. O primeiro avanço na questão da proteção reconhecendo o direito ao salário-maternidade que beneficia adotantes e adotados foi a publicação da respectiva lei. Na redação original, ficou registrada a expressão “empregada adotante” no art. 392-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como a expressão “à segurada” da Previdência Social na redação do art. 71-A, acrescido à Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

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 (Brasil, 1991).

A nova legislação é um exemplo claro de como o direito trabalhista se adapta para garantir igualdade de tratamento e proteção às mulheres em diferentes situações de maternidade, seja ela biológica ou adotiva. O impacto dessa mudança se refletiu diretamente na promoção da dignidade da pessoa humana e na valorização da parentalidade por adoção, assegurando um período de afastamento remunerado para que as mães adotivas possam estabelecer vínculos afetivos e se adaptarem à nova realidade familiar.

Dessa forma, a Lei nº 10.421/2002 contribuiu para a efetiva proteção da maternidade, independentemente da forma como se constitui o vínculo familiar, promovendo segurança jurídica e amparo às trabalhadoras no momento de transição e acolhimento de uma criança. Sua ampla aplicação mostra a sensibilidade do legislador em estender direitos fundamentais a diversas configurações familiares, promovendo inclusão, equidade e justiça social (Brasil, 2002).

Assim segundo Garcia (2009), a promulgação da Lei nº 10.421/2002 representou um importante avanço no ordenamento jurídico brasileiro, não apenas por equiparar direitos entre mães biológicas e adotantes, mas também por reconhecer a maternidade como um valor digno de proteção, independentemente do contexto em que se forma. Essa conquista legal reforça a importância da adoção como um ato legítimo e protegido pelo Estado, consolidando-se como um verdadeiro marco na construção de uma sociedade mais igualitária.

Portanto, após compreender a relevância da Lei nº 10.421/2002 como um marco legal pioneiro na equiparação dos direitos entre mães biológicas e adotantes, percebe-se a importância de resgatar os antecedentes legislativos que possibilitaram tal avanço. Nesse contexto, destaca-se o Projeto de Lei nº 1.733/1996, de iniciativa da Câmara dos Deputados, que teve papel fundamental na construção da normatização atual, contribuindo para a consolidação do direito ao salário-maternidade por adoção no ordenamento jurídico brasileiro.

### **3.2 O projeto de lei PL 1733/1996, de iniciativa da Câmara dos Deputados**

A conquista da licença-maternidade para mães adotivas no Brasil foi resultado de um processo legislativo longo e complexo, que exigiu diversas alterações normativas até se consolidar em lei. Embora a Constituição Federal de 1988 tenha assegurado o direito à licença-maternidade de 120 dias para as seguradas, inclusive com viés protetivo à criança,

essa previsão não foi imediatamente estendida às mães adotivas nem adequadamente incorporada à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O avanço legislativo só ocorreu anos depois, por meio de propostas tramitadas no Congresso Nacional, como o Projeto de Lei nº 1.733/1996. A análise desse projeto e de sua evolução legislativa permite compreender o caminho percorrido até a promulgação da Lei nº 10.421/2002, que finalmente equiparou os direitos de mães biológicas e adotivas quanto à licença e ao salário-maternidade (Brasil, 1996).

É relevante destacar que, embora a Lei nº 10.421 tenha sido publicada apenas em 2002, sua origem remonta ao Projeto de Lei nº 1.733/1996, de iniciativa da Câmara dos Deputados. Esse projeto tramitou por longo período no processo legislativo, e seu conteúdo contemplou, além do salário-maternidade, a adequação da redação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Isso se deve ao fato de que, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988, que já previa o afastamento de 120 dias por licença-maternidade, a redação do artigo 392 da CLT ainda permanecia inalterada até a publicação da mencionada lei em 2002 quase 14 anos após a promulgação da Constituição (Alves, 2020).

Com efeito, até 14 de abril de 2002, o artigo 392 da CLT ainda estabelecia: “É proibido o trabalho da mulher grávida no período de 4 (quatro) semanas antes e 8 (oito) semanas depois do parto.” Essa redação ainda correspondia àquela dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967 (Brasil, 1967).

Importa registrar que, em sua formulação original, o Projeto de Lei nº 1.733/1996 não tratava diretamente da matéria previdenciária, restringindo-se a alterações na esfera trabalhista, especialmente no tocante à CLT. Conforme Amado (2020), o documento digital no site da Câmara dos Deputados contém a versão original do projeto, cuja ementa dispunha: “Dá nova redação ao artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Dessa forma, a justificativa do projeto era sucinta quanto ao direito decorrente da adoção de crianças, restrito inicialmente àquelas com até um ano de idade, tratando especificamente da licença-maternidade sob a ótica trabalhista, ainda que tangenciasse a questão previdenciária. Constava na justificativa:

Julgamos, também necessário estender a proteção da licença-maternidade às empregadas adotantes ou responsáveis por guarda de crianças menores de 1 ano de vida. Tal dispositivo busca possibilitar não apenas a adaptação recíproca entre mãe e filho, como também garantir a maior assistência e presença maternas, tão importantes nessa fase da vida da criança (Brasil, 1996, p. 6).

A inclusão do aspecto previdenciário referente ao salário-maternidade somente foi consolidada posteriormente, após a junção de diversos projetos de lei. Essa consolidação resultou na redação final do Projeto de Lei nº 1.733-C, de 1996, aprovada em 4 de outubro de 2001, conforme registrado nas folhas 138 a 140 do documento legislativo. A nova ementa passou a ser:

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 (Brasil, 1996).

Na redação final, acrescentou-se o artigo 71-A à Lei nº 8.213/1991, nos seguintes termos:

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 cento e vinte dias, se a criança tiver até um ano de idade; de sessenta dias, se a criança tiver entre um e quatro anos de idade; e de trinta dias, se a criança tiver de quatro a oito anos de idade” (Brasil, 1991.).

Dessa forma, verifica-se que o Projeto de Lei nº 1.733/1996 desempenhou papel fundamental na adequação da legislação trabalhista e previdenciária brasileira, especialmente no que se refere à equiparação dos direitos das mães adotivas às mães biológicas quanto à licença e ao salário-maternidade. A tramitação legislativa demonstrou a necessidade de harmonização entre a CLT e a Constituição Federal de 1988, além de revelar o amadurecimento das políticas públicas voltadas à proteção da infância e da maternidade no país. A promulgação da Lei nº 10.421/2002 representou, portanto, um marco importante na consolidação desses direitos, contribuindo para a efetivação dos princípios da igualdade e da proteção integral da criança no ordenamento jurídico brasileiro.

Portanto, após compreender a importância da tramitação e dos impactos do Projeto de Lei nº 1.733/1996 na efetivação dos direitos das mães adotivas, torna-se essencial analisar os desdobramentos legislativos que se seguiram. Um marco relevante nesse processo foi a conversão da Medida Provisória nº 619, de 6 de junho de 2013, na Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013, que ampliou o alcance do salário-maternidade por adoção para crianças com até doze anos incompletos, fortalecendo ainda mais a proteção à maternidade adotiva no âmbito da seguridade social.

### **3.3 Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013, conversão da medida provisória nº 619, de 6 de junho de 2013 e ampliação para 120 dias de salário-maternidade por**

## **adoção para crianças até 12 anos incompletos**

Dessa forma, a Lei nº 12.873/2013, ao ampliar o direito ao salário-maternidade por adoção, representa uma importante evolução na legislação brasileira, alinhando-se aos compromissos internacionais do país e reforçando o princípio da igualdade de direitos entre mães biológicas e adotivas. A medida também reflete um avanço nas políticas de proteção à infância e de promoção da igualdade de gênero, consolidando um marco jurídico mais inclusivo e mais justo para as famílias adotivas no Brasil.

Com a promulgação da Lei nº 12.873/2013, restou superada a distinção entre os direitos das mães biológicas e das mães adotivas em relação ao salário-maternidade. A aprovação dessa legislação dialoga diretamente com tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário, como a Convenção sobre os Direitos da Criança e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, os quais recomendam a igualdade de tratamento entre todas as formas de maternidade (Brasil, 2013).

Dessa forma, a equiparação entre gestação e adoção no que diz respeito à concessão do salário-maternidade representa um avanço civilizatório, reconhecendo as diferentes configurações familiares e reafirmando o dever do Estado com a promoção da igualdade de gênero, da justiça social e da proteção da infância, conforme os princípios fundamentais dos direitos humanos.

No entanto para Alves (2020), o processo legislativo que resultou na alteração do dispositivo legal foi substancialmente distinto do ocorrido com a Lei pioneira sobre o direito vinculado à adoção. A Lei nº 12.873/2013, além de tratar da licença e do salário-maternidade para a pessoa adotante, também trouxe inovações importantes, como a inclusão do direito em casos de falecimento da adotante, bem como a possibilidade de estender esse direito não apenas às mulheres, mas também aos homens adotantes.

Nesse sentido, a Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002, abordava exclusivamente os aspectos da proteção à maternidade e à infância. Em contrapartida, a Lei nº 12.873/2013, advinda da conversão da Medida Provisória nº 619, de 6 de junho de 2013, tratou de uma ampla gama de temas de direito, abrangendo diversos institutos jurídicos. No entanto, para fins de análise, interessa-nos principalmente a alteração relativa ao direito previdenciário do salário-maternidade decorrente da adoção de crianças (Alves, 2020).

Dessa forma, a Exposição de Motivos da Medida Provisória nº 619, de 6 de junho de 2013, justifica a ampliação do salário-maternidade por adoção, destacando que, antes mesmo

da positivação do direito em lei, este já estava produzindo efeitos concretos por meio de decisões judiciais, como a Ação Civil Pública nº 5019632-23.2011.404.7200, ajuizada em 3 de maio de 2012, pelo Juízo Federal da 1ª Vara Federal de Florianópolis/SC.

Propõe-se ainda a alteração da redação do art. 71-A da Lei n.º 8.213, de 1991, a fim de que seja assegurado o salário-maternidade, pelo período de 120 (cento e vinte) dias, à segurada da Previdência Social que adotar ou obter guarda judicial para fins de adoção de criança, independentemente da idade. (Brasil, 2013).

Diante disso, o INSS, sob pena de multa diária, foi instado a cumprir a decisão judicial, conforme a execução provisória da sentença nº 5007084-92.2013.404.7200/SC, com despacho assinado eletronicamente pelo Juiz Federal Substituto Gustavo Dias de Barcellos, em 21 de maio de 2013.

Trata-se de execução provisória de sentença que, em ação civil pública, julgou procedente o pedido para deferir a antecipação de tutela, com efeitos nacionais, e determinar: a) seja suspensa a aplicação do disposto no artigo 71-A da Lei 8.213/91 para considerar a licença maternidade à mãe adotiva como período de 120 (cento e vinte) dias independentemente da idade do adotado. (Brasil, 2013).

Portanto, após compreender as implicações e avanços proporcionados pela Lei nº 12.873/2013, que ampliou o direito ao salário-maternidade por adoção, é fundamental analisar como esse direito é regulamentado no âmbito da Previdência Social. O regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, é peça-chave para entender as especificidades do salário-maternidade para adoção de crianças, uma vez que define as normas e condições para a concessão do benefício. Esse contexto é essencial para aprofundar o estudo sobre a aplicação prática e os requisitos legais que garantem a efetividade desse direito.

### **3.4 O regulamento da previdência social, aprovado pelo decreto nº 3.048 de 6 de maio de 1999 e o salário-maternidade por adoção de criança**

Antes de adentrarmos nos detalhes do Decreto nº 3.048/1999, é importante destacar o contexto jurídico que envolve a concessão do salário-maternidade, especialmente no que diz respeito à adoção. O salário-maternidade é um benefício previdenciário que visa garantir a manutenção da renda da segurada durante o período de afastamento do trabalho, seja por parto ou por adoção. Tradicionalmente, a legislação previdenciária brasileira focava apenas na mãe biológica, mas ao longo dos anos, as mudanças nas configurações familiares e a busca pela

igualdade de direitos deram origem a modificações significativas nas normas relacionadas ao benefício, incluindo a inclusão dos pais adotivos.

Em outro marco legal, o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048/1999, destaca-se pelo fato de que, somente em 2020, houve a atualização da sua redação, estabelecendo, conforme a Lei nº 12.873/2013, o direito ao salário-maternidade por adoção de crianças com até 12 anos incompletos, pelo período de 120 dias. A inclusão deste direito no regulamento demonstra a importância da adaptação da legislação para acompanhar a evolução das questões sociais, especialmente no que tange à igualdade no tratamento das diversas formas de família. Vejamos o texto do Decreto nº 3.048/99, conforme a redação dada pelo Decreto nº 10.410/2020:

Art. 93-A. O salário-maternidade é devido ao segurado ou à segurada da previdência social que adotar ou obtiver guarda judicial, para fins de adoção de criança de até doze anos de idade, pelo período de cento e vinte dias. (Brasil, 2020).

Dessa forma, o texto atualizado do Decreto nº 3.048/1999 agora estabelece, no art. 93-A, que o salário-maternidade será concedido aos segurados que adotarem ou obtiverem a guarda judicial de crianças de até 12 anos, pelo período de 120 dias. Além disso, também determinou regras importantes sobre os requisitos para a concessão do benefício, como a exigência de que o nome do adotante conste na certidão de nascimento da criança ou no termo de guarda (Brasil, 1999).

Portanto, ao revisar o Regulamento da Previdência Social, é possível perceber que a legislação evoluiu para abranger de forma mais inclusiva as diversas formas de paternidade e maternidade. A atualização do Decreto nº 3.048/1999, com a inclusão do salário-maternidade para pais adotivos, é um reflexo da modernização do ordenamento jurídico, alinhando-o com os princípios da igualdade e da não discriminação. Essa mudança contribui para a garantia de direitos fundamentais e reafirma a importância da adaptação das normas jurídicas às novas realidades sociais, permitindo que todos os indivíduos, independentemente da forma como constituem suas famílias, tenham acesso a direitos básicos como o salário-maternidade.

Após compreender os aspectos legais e regulamentares que envolvem o salário-maternidade por adoção, torna-se evidente a relevância de contínuas atualizações e aperfeiçoamentos no sistema, visando uma maior equidade e efetividade no reconhecimento e garantia dos direitos dos adotantes. Nesse contexto, é fundamental refletir sobre os avanços futuros que podem ser implementados, especialmente no que tange à ampliação do alcance desse benefício, para assegurar ainda mais proteção e justiça social aos adotantes e às crianças

em processo de adoção. A seguir, exploraremos os possíveis avanços futuros do salário-maternidade em caso de adoção.

### 3.5 Avanços futuros do salário-maternidade em caso de adoção

O direito ao salário-maternidade em casos de adoção foi reconhecido com a Lei nº 10.421/2002, que alterou o artigo 71-A da Lei nº 8.213/91, garantindo a licença-maternidade para pais adotivos, com prazos diferenciados conforme a idade da criança adotada. Contudo, a Lei nº 12.873/2013 eliminou essa diferenciação, estabelecendo um período uniforme de 120 dias de licença para todos os adotantes, independentemente da idade da criança, representando um avanço significativo na igualdade de direitos.

Nesse sentido, registramos até aqui marcos legais n] 10.421/2002 e 12.873/2013 e seus reflexos na redação do Decreto 3.048/1999; Jurisprudência contida na ACP nº 5019632-23.2011.4.04.7200/SC que conduziram ao conteúdo atual e vigente da Lei 8.213/1991, quando trata do tema em epígrafe no seu art. 71-A.

Dessa forma, quais são as possibilidades de alteração e evolução do tema, por exemplo, para alcançar também a adoção de adolescente até 18 anos. A resposta nos é dada pelo Projeto de Lei do Senado nº 143, de 2016, que propõe em sua ementa original:

Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor que o pagamento do salário-maternidade e a concessão da licença-maternidade serão devidos na hipótese de adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente (Brasil, 1991).

Diante disso, a alteração da legislação na Lei nº 12.873/2013 também ampliou a definição de adotante, incluindo os guardiões legais, o que permitiu uma cobertura mais ampla para aqueles que assumem a responsabilidade de cuidar de uma criança. Com isso, houve uma mudança importante, pois deixou de ser relevante a idade da criança para garantir os mesmos direitos aos pais adotivos, promovendo maior equidade na aplicação do salário-maternidade (Andreucci, 2005).

Com isso, os avanços futuros sugerem a inclusão de benefícios complementares, como o aumento do prazo de licença-maternidade para pais adotivos em empresas que participam do programa Empresa Cidadã, além da extensão do direito para casais homossexuais masculinos e pais solteiros. Conforme Andreucci (2005), essas mudanças visam promover um

ambiente mais igualitário e inclusivo, garantindo condições mais favoráveis para os processos de adaptação familiar.

Por fim, a proposta de reduzir o prazo para o pagamento do salário-maternidade para 30 dias após a solicitação reflete uma preocupação com a agilidade e a eficácia do processo. A simplificação da solicitação online e a redução da burocracia são medidas que buscam garantir acesso mais rápido e eficiente aos benefícios, melhorando as condições para os pais adotivos.

## CONCLUSÃO

A pesquisa apresentou uma análise da proteção à maternidade e à infância como dimensão dos direitos humanos, com foco na evolução normativa do salário-maternidade por adoção no âmbito do Regime Geral de Previdência Social. Partindo de um resgate histórico das gerações de direitos humanos e do processo legislativo brasileiro, foi possível compreender como o benefício se consolidou como instrumento de garantia social. O estudo demonstrou que a maternidade, seja biológica ou adotiva, é reconhecida como direito fundamental, exigindo políticas públicas que promovam equidade e proteção integral à criança.

Observada a importância do salário-maternidade como mecanismo de inclusão e justiça social, ao permitir que seguradas e, mais recentemente, segurados adotantes possam se ausentar de suas atividades laborais para o cuidado inicial com o filho adotado. A análise das Leis nº 10.421/2002 e nº 12.873/2013 revelou uma ampliação progressiva do acesso ao benefício, além de evidenciar o impacto positivo da atuação do Instituto Nacional do Seguro Social na efetivação desse direito. Os dados analisados mostraram que a cobertura previdenciária alcança grande parte das crianças nascidas e registradas no país, o que reforça a relevância do benefício como política pública.

Com base nas informações estudadas, conclui-se que o objetivo da pesquisa foi alcançado, ao demonstrar de forma clara como o salário-maternidade por adoção se desenvolveu historicamente e qual é sua aplicação atual no ordenamento jurídico brasileiro. A pesquisa também permitiu identificar desafios persistentes, como o descompasso entre a aprovação de leis e sua regulamentação efetiva, bem como a necessidade de constante atualização normativa para garantir a efetividade do direito à maternidade adotiva. Tais elementos reforçam o papel do Direito como ferramenta de inclusão e de adequação às transformações sociais.

Como perspectiva futura, sugere-se o aprofundamento dos debates legislativos, especialmente no que diz respeito à tramitação do Projeto de Lei, que propõe a extensão do benefício à adoção de adolescentes. Tal medida pode representar avanço significativo na construção de uma sociedade mais justa e solidária.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Hélio Gustavo. **Guia prático dos benefícios previdenciários**. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

AMADO, Frederico Augusto. **Curso de direito e processo previdenciário**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

ANDREUCCI, Ana Cláudia. **Salário-Maternidade à Mãe Adotiva no Direito Previdenciário Brasileiro**. São Paulo: Imprensa, 2005.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Nós, os representantes do povo brasileiro, pondo a nossa confiança em Deus, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para organizar um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico, decretamos e promulgamos a seguinte. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 1934.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 18 de setembro de 1946**. A Constituição dos Estados Unidos do Brasil e o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, nos termos dos seus arts. 218 e 36, respectivamente, e manda a todas as autoridades, às quais couber o conhecimento e a execução desses atos, que os executem e façam executar e observar fiel e inteiramente como neles se contêm. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 1946.

BRASIL. **Constituição da república federativa do Brasil de 1988**. Emendas Constitucionais de Revisão. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 1988.

BRASIL. **Decreto nº 10.410, de 30 de junho de 2020**. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2020.

BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1999.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 1967.

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. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 2002.

BRASIL. **Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013.** Conversão da Medida Provisória nº 619, de 6 de junho de 2013. Diário Oficial da União, Brasília, 2013.

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.** Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 1990.

BRASIL. **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. Brasília, DF, 1991.

BRASIL. **Ministério da Previdência Social.** Anuário Estatístico da Previdência Social – AEPS de 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/arquivos/onlinte-aeps-2021-/secao-i-beneficios/subsecao-a-beneficios-concedidos/capitulo-4-salario-maternidade/4-2-quantidade-e-valor-mensais-de-salarios-maternidade-concedidos-por-pagador-e-clientela-2017-2019>. Acesso em: 10 dez. 2024.

BRASIL. **Ministério da Previdência Social.** Instituto Nacional do Seguro Social – INSS. Breve histórico. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/acesso-a-informacao/institucional/breve-historico>. Acesso em: 11 dez. 2024.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 1.733, de 1996.** Dá nova redação ao artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União. Brasília: Câmara dos Deputados, 1996.

BRASIL. **Tribunal Regional Federal da 4ª Região.** Processo nº 5019632-23.2011.4.04.7200. Ação Civil Pública. Salário-Maternidade Adoção. Autor: Ministério Público Federal. Réu: Instituto Nacional do Seguro Social - INSS. Disponível em: [https://eproc.jfsc.jus.br/eprocV2/externo\\_controlador.php?acao=principal&sigla\\_orgao\\_sistema=TRF4&sigla\\_sistema=Eproc&msg=Sua%20sess%E3o%20foi%20encerrada.%20Por%20favor,%20inicie%20uma%20nova%20sess%E3o](https://eproc.jfsc.jus.br/eprocV2/externo_controlador.php?acao=principal&sigla_orgao_sistema=TRF4&sigla_sistema=Eproc&msg=Sua%20sess%E3o%20foi%20encerrada.%20Por%20favor,%20inicie%20uma%20nova%20sess%E3o). Acesso em: 28 abr. 2025.

CASTILHO, Ricardo. **Direitos Humanos.** Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira; LAZZARI, João. **Manual de Direito Previdenciário.** São Paulo: Grupo GEN, 2023.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos.** São Paulo: Saraiva, 2003.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Constitucional.** São Paulo: Saraiva, 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Revista IOB: trabalhista e previdenciária.** São Paulo: Imprensa, 2006.

LEVINZON, Gina. **Tornando-se pais: a adoção em todos os seus passos.** São Paulo: Editora Blucher, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito da Seguridade Social: Direito Previdenciário.** São Paulo: Editora Saraiva, 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2020.

ONU. **Organização das Nações Unidas**. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, 1979. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>. Acesso em: 29 abr. 2025.

ONU. **Organização das Nações Unidas**. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Paris, 1948. Disponível em: <https://www.un.org/pt/about-us/universal-declaration-of-human-rights>. Acesso em: 25 abr. 2025.

ONU. **Organização das Nações Unidas**. Declaração Universal dos Direitos Humanos. 2023. Disponível em: <https://www.un.org/pt/about-us/universal-declaration-of-human-rights>. Acesso em: 25 abr. 2025.

PEREIRA, Rodrigo. **Direito das Famílias**. Rio de Janeiro: Forense, 2024.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. São Paulo: Saraiva, 2014.

SARLET, Ingo. **Curso de Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: SRV, 2025.