

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

**DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA
SOCIAL**

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

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

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

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direitos sociais, seguridade e previdência social [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Joice Graciele Nielsson; José Ricardo Caetano Costa; Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi – Florianópolis: CONPEDI, 2026.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-575-0

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constituição, Processo e Justiça Social: o papel da jurisdição constitucional na efetivação de direitos

2. Direitos sociais. 3. Seguridade e previdência social. IX Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2026: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



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

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL

Apresentação

Apresentação do Grupo de Trabalho “Direitos Sociais, Seguridade e Previdência Social I” – CONPEDI

O Grupo de Trabalho Direitos Sociais, Seguridade e Previdência Social I reúne doze investigações que, sob diferentes perspectivas teóricas e metodológicas, examinam as tensões, os avanços e os desafios que atravessam o sistema de seguridade social brasileiro. As comunicações ora apresentadas transitam entre o Direito do Trabalho, o Direito Previdenciário, o Direito Assistencial e as políticas públicas, articulando temas como plataforma do trabalho, inclusão previdenciária de populações vulneráveis, acessibilidade digital, federalismo assistencial e parentalidade. O conjunto dos trabalhos revela um olhar crítico e comprometido com a efetividade dos direitos fundamentais sociais, em diálogo com a jurisprudência dos tribunais superiores, a legislação nacional e o cenário internacional.

O primeiro artigo, “Uberização, subordinação algorítmica e precarização: o trabalho em plataformas digitais entre a falsa autonomia e a exclusão de direito”, de autoria de Eduarda Zago, Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi e Camilla Marchioro, examina o fenômeno da uberização como expressão do capitalismo de plataforma. As autoras demonstram como a subordinação algorítmica, dissimulada pelo discurso da autonomia, impõe condições degradantes de trabalho e exclusão previdenciária, abordando tanto o cenário nacional, com destaque para o RE 1446336/STF, quanto o panorama internacional, em especial a Diretiva (UE) 2024/2831, e concluem pela necessidade de regulamentação que assegure direitos fundamentais e inclusão previdenciária obrigatória.

empreendedorismo por necessidade, associado à informalidade e à economia de plataformas, intensifica desigualdades de gênero, raça e classe, comprometendo a efetividade dos direitos fundamentais sociais.

O terceiro artigo, “O impacto da informalidade previdenciária na cadeia produtiva do açaí”, de Fabiane Soares Neves Barbosa e Valena Jacob Chaves, investiga a precarização das relações de trabalho na cadeia produtiva do açaí, no Pará, destacando a ausência de formalização do vínculo laboral e a consequente exclusão previdenciária de trabalhadores como peconheiros e mulheres do processamento artesanal do fruto. A pesquisa identifica a persistência do trabalho escravo contemporâneo e do sistema de aviação, defendendo a responsabilidade solidária das empresas e políticas públicas integradas de formalização como condição de acesso ao mercado internacional.

“A efetividade da proteção previdenciária da mulher indígena à luz da antropologia”, de Daniele Mafra Fernandes, investiga se a mulher indígena dispõe de proteção previdenciária suficiente como segurada especial, especialmente quanto ao benefício da licença-maternidade na região Amazônica, no Pará. Por meio de abordagem qualitativa, bibliográfica e documental, a autora conclui que a proteção é insuficiente, em razão da carência de recursos administrativos, humanos e materiais dos órgãos públicos, e defende a necessidade de considerar as realidades culturais e sociais dessas mulheres para garantir maior efetividade aos direitos previdenciários.

O quinto artigo, “O encobrimento do outro na seguridade social: uma análise da previdência indígena no Brasil à luz de Enrique Dussel”, de Maria Eduarda da Silva Branco e Jeferson Antonio Fernandes Bacelar, propõe uma análise crítica do sistema previdenciário brasileiro quanto à inclusão dos povos indígenas, utilizando os conceitos de encobrimento do outro, mito da modernidade e ética como liberdade, de Enrique Dussel. Os autores concluem que, sem o reconhecimento da identidade étnica como pressuposto jurídico próprio, a seguridade social permanece como instrumento de opressão colonial, inviabilizando a alteridade

descritivas e falta de feedback multissensorial, concluindo que a inclusão digital exige letramento digital dos usuários, design universal e manutenção de um sistema multicanal humanizado.

O sétimo artigo, “Visão monocular e vulnerabilidade social: uma análise crítica do Tema 378 da Turma Nacional de Uniformização”, de Silvio Carlos Leite Mesquita, Nena Mendes Castro Buceles e Fabiano Ferreira de Aragão, discute os impactos da exigência de avaliação biopsicossocial para a concessão do Benefício de Prestação Continuada (BPC/LOAS) à pessoa com visão monocular. Embora a Lei nº 14.126/2021 reconheça a visão monocular como deficiência, o Tema 378 da TNU firmou entendimento de que o diagnóstico médico isolado não basta. Os autores sustentam que a exigência, embora alinhada ao modelo constitucional inclusivo, pode reforçar filtros institucionais de restrição ao acesso ao benefício assistencial.

“A reabilitação profissional no Regime Geral de Previdência Social: instrumento de inclusão social ou mecanismo de contenção previdenciária”, de Miller Soares Furtado, investiga se a reabilitação profissional no RGPS constitui verdadeiro instrumento de inclusão social ou mecanismo indireto de contenção de despesas. A pesquisa demonstra que, embora a legislação atribua finalidade inclusiva ao programa, sua efetividade é comprometida por limitações estruturais, burocracia excessiva, escassez de recursos humanos e ausência de acompanhamento psicossocial, exigindo reformas estruturais e políticas públicas integradas para assegurar a reintegração digna do trabalhador.

O nono artigo, “Federalismo assistencial e governança fiscal: limites jurídico-constitucionais à atuação municipal na complementação do BPC/LOAS”, de Luana Lima Batista De Castro e Giovani da Silva Corralo, examina os limites jurídico-constitucionais da atuação municipal na complementação do BPC/LOAS, à luz do federalismo cooperativo e da governança fiscal. Os autores concluem que, embora os municípios possam instituir políticas assistenciais autônomas, a complementação vinculada ao BPC configura inconstitucionalidade sistêmica,

O décimo primeiro artigo, “Trabalho, previdência e parentalidade: os direitos sociais dos genitores no modelo Welfare State brasileiro”, de Rafael Martins Santos e Thamires Pereira Pinheiro, analisa os direitos trabalhistas e previdenciários relacionados à maternidade e à paternidade no contexto do Estado de Bem-Estar Social brasileiro. O estudo aborda a licença-maternidade, o salário-maternidade e a evolução jurisprudencial que ampliou direitos para seguradas contribuintes individuais, famílias monoparentais e casais homoafetivos, bem como a ampliação gradual da licença-paternidade e do salário-paternidade como instrumentos de corresponsabilidade parental.

Por fim, “Adolescentes aprovados no vestibular durante o ensino médio: a flexibilização judicial do critério etário do Enem em razão da absoluta prioridade educacional”, de Simone Alvarez Lima, analisa decisões judiciais do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro que flexibilizaram o critério etário de 18 anos do Enem para emissão do certificado de conclusão do ensino médio a estudantes aprovados no vestibular antes de concluírem a escola. A pesquisa sustenta que a negativa do certificado com base exclusivamente na idade constitui fator excludente do direito fundamental à educação, em violação ao princípio da absoluta prioridade educacional de adolescentes.

Em conjunto, os doze artigos que compõem este Grupo de Trabalho oferecem um panorama abrangente e crítico das múltiplas dimensões que envolvem os direitos sociais, a seguridade e a previdência social no Brasil contemporâneo. Em comum, as pesquisas partilham o compromisso com a efetividade dos direitos fundamentais e a denúncia das exclusões, de gênero, raça, etnia, condição física, etária ou laboral, que ainda permeiam o sistema de proteção social brasileiro. Desejamos a todos e a todas uma proveitosa jornada de debates e reflexões.

Dra. Joice Graciele Nielsson

Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUI)

Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões(URI Santo Ângelo/RS)

TRABALHO, PREVIDÊNCIA E PARENTALIDADE: OS DIREITOS SOCIAIS DOS GENITORES NO MODELO WELFARE STATE BRASILEIRO

LABOR, SOCIAL SECURITY, AND PARENTHOOD: THE SOCIAL RIGHTS OF PARENTS IN THE BRAZILIAN WELFARE STATE

Rafael Martins Santos ¹
Thamires Pereira Pinheiro ²

Resumo

O presente artigo tem como objetivo a análise qualitativa dos direitos trabalhistas e previdenciários relacionados à maternidade e à paternidade no contexto do Estado de Bem-Estar Social brasileiro, evidenciando a atuação estatal na proteção da família, da infância e da dignidade humana. A pesquisa demonstra que a Constituição Federal de 1988, associada às legislações trabalhistas e previdenciárias, consolidou a parentalidade como tema de relevância coletiva e constitucional, atribuindo ao Estado o dever de assegurar mecanismos de proteção aos genitores e às crianças. O estudo aborda os impactos físicos, psicológicos e sociais da gestação e do puerpério, destacando a importância da licença-maternidade, do salário-maternidade e das garantias trabalhistas destinadas à proteção da gestante. Também examina a evolução jurisprudencial que ampliou direitos para seguradas contribuintes individuais, famílias monoparentais e casais homoafetivos. No campo da paternidade, analisa-se a ampliação gradual da licença-paternidade e a criação do salário-paternidade como instrumentos de fortalecimento da corresponsabilidade parental.

Palavras-chave: Parentalidade, Seguridade social, Licença-maternidade, Licença-paternidade, Welfare state

Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to provide a qualitative analysis of labor and social security rights related to motherhood and fatherhood within the context of the Brazilian Welfare State, highlighting the role of the State in protecting the family, childhood, and human dignity. The research demonstrates that the Federal Constitution of 1988, together with labor and social security

that expanded rights for individual contributing insured women, single-parent families, and same-sex couples. In the field of fatherhood, the study analyzes the gradual expansion of paternity leave and the creation of paternity benefits as instruments for strengthening shared parental responsibility.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Parenthood, Social security, Maternity leave, Paternity leave, Welfare state

I. INTRODUÇÃO

A República Federativa do Brasil tem como um de seus ideais predominantes a proteção dos direitos sociais de seus cidadãos e da classe trabalhadora. Embora as críticas ao modelo estatal em questão sejam constantemente levantadas, trata-se de modelo que, inequivocamente, resultará na proteção da dignidade humana daqueles que desempenham atividades profissionais.

E assim, a figura do chamado “*Welfare State*” ganha destaque nas mais variadas contribuições teóricas a respeito dos direitos sociais brasileiros. O termo anteriormente apresentado possui variadas traduções e interpretações no direito moderno. No entanto, de maneira objetiva, pode-se concluir, com base no Dicionário da Universidade de Cambridge, que ele é: *a system that allows the government of a country to provide social services such as healthcare, unemployment benefit, etc. to people who need them, paid for by taxes* (Cambridge Dictionary, 2026).

Ao traduzirmos para o português, entende-se que se trata de um modelo organizacional no qual o Estado de Bem-Estar Social assume a responsabilidade de garantir à população o acesso a serviços sociais essenciais, dentre eles: saúde, seguro-desemprego e outras formas de proteção. Esses serviços são financiados por meio da arrecadação de impostos, funcionando como um mecanismo de redistribuição de recursos e de promoção do bem-estar coletivo.

Para a autora brasileira Celia Lessa Kerstenetzky (2011, p. 144), os dois princípios centrais dessa doutrina são: (i) as políticas econômicas devem perseguir o bem-estar de toda a população; e (ii) o bem-estar social deve se orientar para os chamados investimentos sociais – políticas sociais que têm efeitos produtivistas.

Tais imposições não devem ser compreendidas como algo inédito da sociedade moderna. Afinal, Aristóteles já abordava diferentes formas de justiça na Grécia Antiga. Dentre elas, a chamada justiça distributiva poderia ser entendida como aquela que se aplica na repartição das honras e dos bens, e visa a que cada um dos consociados dela receba uma porção adequada ao seu mérito (Vecchio, 2010, p. 25).

Desse modo, infere-se que a consolidação do Estado de Bem-Estar Social introduziu relevante amadurecimento no que diz respeito aos direitos sociais nas sociedades contemporâneas. Considerando que o Estado se assumiu como competente para cuidar dos direitos sociais de seus cidadãos, temas anteriormente tratados como assuntos estritamente privados passaram a integrar o campo das preocupações jurídicas e institucionais do Estado, especialmente aqueles relacionados à proteção da família, da infância e da dignidade humana.

O panorama encontrado pelos brasileiros em 2026 é diferente daquele observado na Revolução Industrial, por exemplo. Para além das garantias constitucionais, a CLT em associação com as Leis previdenciárias (Lei nº 8.213/91; Lei nº 8.213/91) surgem como a mais nítida manifestação da intenção dos legisladores em resguardar direitos trabalhistas e previdenciários. Como efeito, o *Welfare State*, de certo modo, expandiu seu escopo de atuação para os setores mais extensos da sociedade moderna.

Ante ao cenário anteriormente introduzido, observou-se que o Estado, na sua figura de Leviatã (Hobbes, 2003), justifica sua própria existência a partir da conjuntura dos cidadãos que fazem parte dele. Assim, tendo em vista as características intrínsecas à natureza humana, tornou-se imprescindível refletir sobre a consequência das interações sociais de seus cidadãos: a reprodução.

Como efeito, a maternidade e paternidade deixaram de ser compreendidas apenas como experiências individuais ou familiares, assumindo dimensão coletiva e constitucionalmente relevante. No Brasil, por exemplo, a Constituição Federal de 1988 consolidou essa mudança paradigmática ao estruturar um modelo de seguridade social voltado à promoção da justiça social, assim como à redução das desigualdades, nos moldes do art. 170, caput, do texto constitucional.

Ao assegurar proteção especial à família, à criança, à maternidade e à infância, o texto constitucional atribuiu ao Estado o dever de implementar mecanismos capazes de garantir condições mínimas de proteção física, emocional e econômica aos genitores e aos filhos. A tutela da parentalidade, portanto, passou a integrar o núcleo essencial dos direitos sociais fundamentais.

Sob essa perspectiva, os direitos trabalhistas e previdenciários relacionados à maternidade e à paternidade desempenham função que ultrapassa a simples manutenção financeira do trabalhador afastado de suas atividades laborais.

Tais garantias constituem instrumentos de efetivação da dignidade da pessoa humana, da igualdade material e da proteção integral da criança e do adolescente, princípio consagrado pelo art. 227 da Constituição Federal. Isso porque o adequado desenvolvimento infantil depende diretamente da existência de um ambiente familiar minimamente estável, saudável e protegido pelo ordenamento jurídico.

A maternidade, em especial, revela-se como fenômeno complexo que envolve profundas alterações físicas, psicológicas, emocionais e sociais na vida da mulher. Os impactos decorrentes da gestação, do parto e do período puerperal demonstram que a proteção jurídica à genitora não pode ser reduzida a mera liberalidade estatal ou benefício de natureza econômica.

Ao contrário, trata-se de verdadeiro dever constitucional de proteção social, destinado não apenas à preservação da saúde da mãe, mas também à garantia do bem-estar do nascituro e da criança em seus primeiros meses de vida.

Paralelamente, as transformações sociais ocorridas nas últimas décadas provocaram significativa alteração na compreensão do papel paterno dentro das relações familiares. O modelo tradicional que atribuía ao homem exclusivamente a função de provedor econômico vem sendo gradualmente substituído por uma concepção baseada na corresponsabilidade parental e na participação ativa do pai nos cuidados com os filhos.

Ademais, a evolução jurisprudencial dos tribunais superiores brasileiros demonstra crescente preocupação com a adaptação das normas trabalhistas e previdenciárias às novas configurações familiares contemporâneas. Ainda assim, desafios estruturais serão encontrados para que se possa pensar na equidade dos direitos e responsabilidades no contexto de parentalidade moderna.

Logo, o artigo em tela tem como objetivo principal, de maneira qualitativa, apresentar o panorama em que os direitos trabalhistas e previdenciários dos genitores se encontram. Para que seja realizada abordagem ampla do tema, serão consideradas as decisões jurisprudenciais que resultaram na ampliação dos direitos no âmbito da parentalidade, inclusive no que diz respeito aos direitos dos casais homoafetivos, monoparentais e que conseguiram a guarda da criança a partir da adoção.

II. I PERSPECTIVA MODERNA A RESPEITO DA PARENTALIDADE

A consolidação do Estado de Bem-Estar Social promoveu relevante ampliação da compreensão acerca das responsabilidades parentais, deixando de atribuir à maternidade e à paternidade um caráter estritamente privado para reconhecê-las como temas de importância coletiva e constitucional.

Assim, a proteção estatal destinada aos genitores não se limita à tutela individual dos pais, mas busca assegurar condições adequadas ao desenvolvimento físico, emocional e social da criança, em conformidade com o princípio da proteção integral previsto no art. 227 da Constituição Federal.

Sob essa perspectiva, os direitos trabalhistas e previdenciários relacionados à parentalidade passam a desempenhar função essencial na concretização da dignidade humana entre os responsáveis familiares.

Ressalta-se que a parentalidade deverá ser entendida como o conjunto de “atividades propositadas no sentido de assegurar a sobrevivência e o desenvolvimento da criança” (Hoghugh, 2004, p. 5), num ambiente seguro (Reader, Duncan, & Lucey, 2005), de modo a socializar a criança e atingir o objetivo de torná-la progressivamente mais autônoma (Maccoby, 2000).

A participação dos genitores é fortemente incentivada pelo Estado. Embora o objetivo do artigo não seja debater os direitos inerentes às crianças, é importante destacar que o cuidado com a prole de seus cidadãos foi cautelosamente estudado, de maneira a garantir até mesmo pensão por morte em hipótese de óbito do genitor ou genitora, nos moldes do art. 74 e seguintes da Lei nº 8.213/1991.

Desse modo, a ampliação de mecanismos protetivos, como licenças, benefícios previdenciários e garantias laborais, evidencia a gradual superação de modelos tradicionais de divisão parental, permitindo que o cuidado com os filhos seja compreendido como dever compartilhado e instrumento indispensável à promoção do bem-estar familiar e à efetivação dos direitos da criança e do adolescente. Como efeito, indaga-se: afinal, quais são os principais direitos sociais disponíveis aos pais e mães no Estado brasileiro?

II. II DIREITOS SOCIAIS MATERNOS

Os efeitos no corpo de uma gestante são plurais. Eles se iniciam nas primeiras semanas de gestação e se estendem até o pós-parto. Assim, a grávida passa por modificações físicas, emocionais e psicológicas (Orvalho; Carolina; Frias, 2024, p. 11).

Dentre os efeitos da primeira semana, destacam-se o atraso menstrual, a exaustão, a mastalgia, a polaquiúria e as náuseas e/ou vômitos matinais (Ferreira; Lima; Magalhães, 2022).

Numa fase avançada da gestação, é possível que ocorra a formação de varizes e hemorroidas, como consequência da compressão, pelo útero, das veias ilíacas, promovendo um aumento da pressão venosa e uma redução do fluxo sanguíneo aos membros inferiores (Montenegro; Rezende, 2017; Casanova et al., 2019; Bates; Kepley; Mohiuddin, 2023; Zugaib, 2016).

Paralelamente às mudanças corporais atestadas na vida da genitora, é imprescindível que ela não deixe de realizar o acompanhamento pré-natal, podendo ele ser feito por equipe médica particular ou pública. No que diz respeito ao atendimento no setor público, destaca-se

que o serviço é amplamente oferecido pelo SUS com a vigência do programa “rede cegonha”, instituído pela Portaria nº 1.459, de 24 de junho de 2011.

Conforme divulgado pelo Ministério da Saúde (2016), A realização do pré-natal representa papel fundamental na prevenção e/ou detecção precoce de patologias tanto maternas como fetais, permitindo um desenvolvimento saudável do bebê e reduzindo os riscos da gestante.

Toda gravidez possui riscos, ainda que o pré-natal seja realizado de maneira satisfatória. E, quando observado o momento pós-parto, o contexto não é diferente. De acordo com pesquisa empírica divulgada pelo Revista de Psiquiatria Clínica no ano de 2010:

[...] a disforia puerperal ocorre em 50% a 85% das mulheres, o quadro é leve e transitório e não requer tratamento. A depressão pós-parto tem prevalência em torno de 13%, pode causar repercussões negativas na interação mãe-bebê e em outros aspectos da vida da mulher e deve ser tratada (CANTILINO et al., 2010, p. 289).

Desse modo, a partir da comparação entre a disforia puerperal e a depressão pós-parto, é possível concluir que os estados emocionais no período pós-natal apresentam diferentes níveis de gravidade e impacto. Enquanto a disforia puerperal é altamente prevalente, mas se manifesta de forma leve e autolimitada, a depressão pós-parto, embora menos frequente, possui consequências significativas para a saúde mental da mãe e para a qualidade da interação com o bebê.

Essa distinção evidencia a importância de reconhecer que nem todas as alterações emocionais após o parto requerem intervenção clínica, mas que quadros depressivos necessitam de diagnóstico precoce e tratamento adequado, a fim de prevenir repercussões negativas duradouras na vida da mulher e no desenvolvimento infantil.

De toda sorte, a partir do nascimento da criança, com ou sem vida, será iniciado o estado puerpério, que de maneira objetiva:

[...] é o período cronologicamente variável, de âmbito impreciso, durante o qual se desenrolam todas as manifestações evolutivas e de recuperação da genitália materna havidas após o parto. Há, contemporaneamente, importantes modificações gerais, que perduram até o retorno do organismo às condições vigentes antes da prenhes. A relevância e a extensão desses processos são proporcionais ao vulto das transformações gestativas experimentadas, isto é, diretamente subordinadas à duração da gravidez (REZENDE, 2005, p. 240).

Em outras palavras, trata-se de uma perturbação mental momentânea, onde a perturbação provoca modificações no seu estado psíquico, não podendo controlar seu estado e produzir um fato não desejado (GUILHERME; PAIVA, 2023, p. 806).

Assim sendo, o estado puerperal pode resultar em consequências psicológicas drásticas para a genitora, razão pela qual o legislador entendeu ser necessária a redução da pena em relação ao homicídio comum.

Embora o presente artigo não se proponha a examinar detidamente o Direito Penal, a incursão pontual nesse campo se demonstra relevante para evidenciar a complexidade do período gestacional e, sobretudo, do estado puerperal. Isso porque os efeitos da maternidade não se limitam à dimensão biológica, projetando-se sobre aspectos psicológicos, sociais e econômicos da vida da mulher.

Ainda que o Direito Penal reconheça, em caráter excepcional, a vulnerabilidade psíquica da mulher nesse período, é no âmbito da seguridade social que se deve concentrar a resposta estatal, por meio de políticas públicas preventivas e prestações adequadas.

Nesse cenário, impõe-se reconhecer que a maternidade constitui um típico risco social, cuja proteção se insere no núcleo essencial da seguridade social. Não se trata de mera faculdade estatal, mas de verdadeiro dever constitucional. A Constituição Federal de 1988, ao elencar os direitos sociais em seu art. 6º e ao prever, no art. 201, II, a proteção à maternidade no âmbito da Previdência Social, consagra a centralidade desse instituto no modelo de Estado de Bem-Estar Social brasileiro.

A doutrina previdenciária é firme nesse sentido. Conforme leciona Fábio Zambitte Ibrahim (2023, p. 641):

A proteção à maternidade, no âmbito da seguridade social, revela-se como uma das mais importantes expressões do caráter social do sistema previdenciário, pois visa assegurar não apenas a subsistência da segurada, mas também a proteção do nascituro e da criança em seus primeiros meses de vida (IBRAHIM, 2023, p. 641).

Além disso, o art. 227 da Constituição reforça o princípio da proteção integral à criança, atribuindo ao Estado o dever de assegurar condições adequadas ao seu desenvolvimento. Tal comando normativo evidencia que a tutela da maternidade transcende o interesse individual da mulher, assumindo dimensão coletiva e intergeracional.

Consequentemente, o afastamento da gestante de suas atividades laborais é meio indispensável para a preservação da sua saúde física e emocional, garantindo condições adequadas para: a gestação, o parto e o período puerperal.

A proteção conferida nesse momento inicial da vida possui relevância singular, pois os primeiros vínculos afetivos, os cuidados maternos e a recuperação pós-parto influenciam diretamente o desenvolvimento saudável da criança. Assim, a licença-maternidade e demais

mecanismos protetivos não constituem meros benefícios trabalhistas ou previdenciários, mas instrumentos de efetivação da dignidade humana, da proteção à infância e da promoção do bem-estar familiar, permitindo que mãe e filho atravessem essa fase sensível com segurança, estabilidade e amparo social.

Assim sendo, o salário-maternidade, direito previdenciário previsto no art. 71 da Lei nº 8.213 de 1991, possibilitará o pagamento do benefício no período correspondente a 120 (cento e vinte) dias, com início entre 28 dias antes do parto e a data de sua ocorrência. O intervalo em questão alcançará justamente o período de resguardo, assim como poderá ser concedido em hipótese de adoção.

Ademais, quando se tratar de aborto não criminoso, comprovado mediante atestado médico, a segurada terá direito ao salário-maternidade correspondente a duas semanas, nos moldes do art. 93, § 5º, do Decreto nº 3.048/99.

Ressalta-se que, nos termos do art. 392 da CLT, o afastamento da gestante, quando empregada, não acarretará dispensa justificada nem qualquer outro prejuízo de natureza trabalhista. Ademais, o § 6º do referido artigo prevê a possibilidade de prorrogação por até 60 (sessenta) dias, em casos de nascimento ou adoção de criança com deficiência permanente decorrente de síndrome congênita associada à infecção pelo vírus Zika.

Para ter direito ao benefício, é necessário que a gestante mantenha a qualidade de segurada. Tal qualidade diz respeito à filiação junto ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS). A título de exemplo, a empregada celetista que possuía vínculo ativo com o empregador antes do evento gerador mantém tal qualidade, sendo a contribuição de responsabilidade do empregador.

No caso da segurada obrigatória contribuinte individual ou da segurada facultativa, será necessário que ela tenha recolhido sua contribuição social por iniciativa própria, até o dia quinze do mês seguinte ao da competência, nos moldes do art. 30, inciso II da Lei nº 8.212/91. Tal contribuição deverá conter alíquota variável respeitando o valor do salário-mínimo vigente à época. Existem diferentes alíquotas contributivas no Brasil, sendo elas: (i) alíquota de 5%: destinada ao MEI ou segurada facultativa de baixa renda; (ii) alíquota de 11%: plano simplificado, não dará direito à aposentadoria pelas regras transitórias de tempo de contribuição; (iii) alíquota de 20%: plano tradicional, dará direito à aposentadoria com base nas regras transitórias de tempo de contribuição àquelas que tenham direito adquirido.

Em contrapartida, para a segurada obrigatória especial rural, exige-se que ela proceda a juntada de documentos capazes de comprovar o desempenho de sua atividade campesina na

data imediatamente anterior ao evento gerador do direito, nos moldes do § 10, art. 19-D, do Decreto nº 3.048/99.

Para além do requisito qualidade de segurada, deverá ser cumprido o quesito carência. Tal exigência diz respeito ao número mínimo de contribuições mensais exigidas para a concessão do benefício. Cumpre salientar que a carência varia conforme a categoria da segurada.

No caso da segurada empregada (celetista), trabalhadora avulsa e empregada doméstica, será dispensada a carência, nos termos do art. 26, inciso VI, da Lei nº 8.213/1991. Sendo assim, basta comprovar o evento gerador de direito e a qualidade de segurada.

A respeito da segurada obrigatória contribuinte individual e facultativa, a legislação havia exigido a carência mínima de 10 (dez) contribuições mensais, assim como determina o art. 25, III, da Lei nº 8.213/1991. Contudo, o Supremo Tribunal Federal, em decisão histórica, decidiu favoravelmente às categorias em debate neste parágrafo, conforme segue:

[...] O Tribunal, por maioria, conheceu parcialmente das ADIs 2.110 e 2.111 e, na parte conhecida, (a) julgou parcialmente procedente o pedido constante da ADI 2.110, para declarar a inconstitucionalidade da exigência de carência para a fruição de salário-maternidade, prevista no art. 25, inc. III, da Lei nº 8.213/1991, na redação dada pelo art. 2º da Lei nº 9.876/1999, vencidos, nesse ponto, os Ministros Nunes Marques (Relator), Alexandre de Moraes, André Mendonça, Cristiano Zanin e Gilmar Mendes; e (b) julgou improcedentes os demais pedidos constantes das ADIs 2.110 e 2.111, explicitando que o art. 3º da Lei nº 9.876/1999 tem natureza cogente, não tendo o segurado o direito de opção por critério diverso, vencidos, nesse ponto, os Ministros Alexandre de Moraes, André Mendonça, Edson Fachin e Cármen Lúcia (BRASIL, Supremo Tribunal Federal, ADI 2110, Rel. Min. Nunes Marques, NUP 0004785-53.1999.1.00.0000, Brasília, 2024).

Logo, para a concessão do benefício, não mais se exige que a segurada obrigatória contribuinte individual e a segurada facultativa cumpram a carência de 10 (dez) contribuições mensais regulares. Basta, tão somente, a comprovação da qualidade de segurada e do evento gerador do direito.

Cumpre destacar, ademais, o entendimento administrativo a respeito do tema, firmado pelo Conselheiro Relator Rafael Martins, no Acórdão nº 1422/2025, proferido pela 6ª Junta de Recursos do Conselho de Recursos da Previdência Social (CRPS), conforme segue:

O STF entendeu que o salário-maternidade é um benefício de natureza assistencial e previdenciária, destinado a proteger a gestante e o recém-nascido, e que a exigência de carência de 10 meses seria incompatível com a finalidade social do benefício. Além disso, o tribunal considerou que a dispensa de carência de 10 meses está em consonância com os princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção à maternidade, previstos na Constituição Federal (BRASIL, 2025).

De fato, a interpretação conferida pelo Supremo Tribunal Federal resultou na irradiação dos princípios constitucionais sobre os casos concretos nas relações particulares (Conceição, 2021, p. 45). Considerando que o tema possui repercussão geral, tanto as decisões administrativas, proferidas no âmbito do INSS e do CRPS, quanto as decisões judiciais, deverão observar o entendimento proferido pelo Supremo.

Embora tal interpretação seja benéfica às seguradas na condição de contribuintes individuais e facultativas, o STF se manteve silente quanto às seguradas classificadas como especiais rurais. Entende-se que o ideal (na perspectiva “dever ser”) seria a extensão isonômica da interpretação a todas as seguradas vinculadas ao Regime Geral de Previdência Social, o que, entretanto, não ocorre na prática.

Assim, a única categoria de segurada que permanece obrigada a comprovar a carência de 10 (dez) contribuições mensais é a segurada especial rural, mediante a apresentação de documentação hábil a ratificar o exercício da atividade campesina pelo período correspondente aos dez meses anteriores ao evento gerador do direito.

Embora inexista pacificação do tema perante o Supremo, há de ser mencionado que a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça contém orientação favorável à segurada especial rural ao flexibilizar requisitos formais em favor da efetividade do direito:

O salário-maternidade deve ser interpretado à luz de sua função social, sendo devido à segurada especial mediante início de prova material do exercício de atividade rural, ainda que de forma descontínua. (BRASIL, Superior Tribunal de Justiça, REsp 1.407.613/RS, Rel. Min. Herman Benjamin, 2ª T., j. 10 jun. 2014).

No que diz respeito ao requisito “evento gerador” do direito, o ordenamento jurídico brasileiro contempla hipóteses de maneira a ampliar a proteção social das mães. Logo, o benefício é devido também em casos de adoção e de aborto não criminoso, conforme regulamentação do Decreto nº 3.048/1999, evidenciando que a proteção estatal à maternidade não se restringe ao parto biológico, mas alcança diversas formas de constituição da parentalidade.

De toda sorte, é imprescindível lembrarmos que a concessão do benefício será condicionada ao afastamento da mãe das atividades laborais, sob pena de ter seu direito ao benefício negado.

Ademais, conforme dispõe o art. 72, § 1º da Lei nº 8.213/91, o pagamento do salário-maternidade devido à empregada gestante é de responsabilidade do empregador. Em outras

palavras, caso ela se enquadre na classificação em debate, não há necessidade de requerer o benefício diretamente ao INSS.

Por outro lado, nas demais categorias de segurados vinculados ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), o benefício deve ser solicitado junto ao INSS. O requerimento pode ser realizado pelo Portal Meu INSS (disponível em versão web e aplicativo para smartphone), presencialmente em uma Agência da Previdência Social ou, ainda, por meio do canal telefônico 135, destinado ao esclarecimento de dúvidas e orientações adicionais.

No campo trabalhista, a proteção à gestante também assume relevo constitucional. Conforme ensina Mauricio Godinho Delgado:

A proteção jurídica à maternidade possui dimensão que ultrapassa a figura da trabalhadora, alcançando o nascituro e a criança, razão pela qual se justifica a adoção de mecanismos como a estabilidade provisória da gestante e a licença-maternidade. (DELGADO, 2021, p. 1234).

Nessa perspectiva, o legislador editou uma série de garantias trabalhistas a serem proporcionadas à gestante. A exemplo, merece destaque a estabilidade provisória no emprego, nos moldes da Súmula 244 do TST c/c art. 10, inciso II, alínea “b” da ADCT. Desse modo, a empregada gestante não pode ser dispensada sem justa causa desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

De igual modo, poderá a gestante ser transferida de função quando houver recomendação médica, assegurado o retorno à função original após a licença, conforme preceitua o art. 392, §4º, I, da CLT. Ainda, poderá ser dispensada para consultas e exames, vide §4º, II, do mesmo artigo.

Ademais, cumpre destacar que o afastamento da empregada gestante ou lactante de atividades insalubres é direito disciplinado no art. 394-A da CLT, garantindo a manutenção integral da remuneração, incluindo o adicional de insalubridade. A norma estabelece que a trabalhadora deve ser afastada de atividades insalubres em grau máximo durante toda a gestação; de atividades insalubres em grau médio ou mínimo também durante a gestação; e de atividades insalubres em qualquer grau durante o período de lactação, assegurando proteção à saúde da mãe e da criança sem prejuízo de seus direitos trabalhistas.

Adicionalmente, vale lembrar que o art. 389, § 1º e 2º, da CLT assegura condições adequadas para o período de amamentação, impondo às empresas com pelo menos 30 (trinta) trabalhadoras maiores de 16 (dezesseis) anos a obrigação de disponibilizar local apropriado para que as empregadas possam guardar e assistir seus filhos. Essa exigência pode ser suprida

por meio de convênios ou creches comunitárias mantidas pelas próprias empresas ou por entidades públicas e privadas, garantindo suporte à maternidade e proteção à saúde da criança sem prejuízo da atividade laboral da mãe.

Tendo como objetivo a proteção ao desenvolvimento adequado do menor em seus primeiros meses de vida, será possível o estabelecimento de intervalo diferenciado para amamentação, nos moldes do art. 396 da CTL. Até que o filho complete 6 (seis) meses, a mãe tem direito a dois descansos especiais de 30 minutos cada durante a jornada. O prazo pode ser ampliado por recomendação médica.

Por fim, cumpre destacar que, no julgamento do RE 1.211.446, o Supremo Tribunal Federal reconheceu o direito à licença-maternidade também para mães não gestantes em uniões homoafetivas. A Corte estabeleceu que, caso uma das mães usufrua da licença de cento e vinte dias, a companheira terá assegurado o direito à licença-paternidade de cinco dias.

Diante do exposto, conclui-se que a proteção à maternidade no ordenamento jurídico brasileiro se configura como direito fundamental de natureza intersetorial, irradiando-se pelos âmbitos previdenciário, trabalhista e penal em consonância com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da proteção à infância.

Ainda que os direitos sociais contem com amplo respaldo legal, o cenário contemporâneo ainda apresenta desafios relevantes. Entre eles, destacam-se: a recusa em registrar a carteira de trabalho da empregada; a negativa de pagamento em situações de responsabilidade do empregador; a demora excessiva na resposta estatal, especialmente perante o INSS e o CRPS; e a judicialização de casos complexos, que pode resultar em maior morosidade processual.

Para além das dificuldades de ordem administrativa, é imprescindível reconhecer que o machismo estrutural, a misoginia e os problemas culturais persistentes no Brasil precisam ser enfrentados com seriedade. Tais questões devem ser combatidas por meio de políticas públicas eficazes, voltadas à preservação e garantia dos direitos da genitora e, consequentemente, de sua prole.

De toda sorte, os efeitos biopsicossociais da gestação e do puerpério, aliados à recente jurisprudência do Supremo Tribunal Federal que dispensa a carência para seguradas contribuintes individuais e facultativas, revelam um avanço interpretativo marcado por maior sensibilidade e humanização das normas. Tal evolução assegura que a maternidade seja efetivamente protegida e reconhecida como um dos pilares estruturantes da seguridade social.

II. III DIREITOS SOCIAIS PTERNOS

Embora os estigmas gestacionais e sociais tenham impactos mais perceptíveis na genitora, é possível o pai da criança tenha licença paternidade para auxiliar sua companheira nos cuidados com o recém-nascido. Assim, com a edição da Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026, foi instituído o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social, bem como introduziu importantes mudanças na CLT.

Conforme consta no art. 11 da Lei em questão, a licença-paternidade e o salário-paternidade, considerados isoladamente, terão a duração a seguir descrita: (i) 10 (dez) dias, a partir de 1º de janeiro de 2027; (ii) 15 (quinze) dias, a partir de 1º de janeiro de 2028; (iii) 20 (vinte) dias, a partir de 1º de janeiro de 2029.

Vale lembrar que, antes da inovação introduzida pela legislação apontada, o período de licença-paternidade correspondia a 5 (cinco) dias corridos de afastamento remunerado após o nascimento da criança. Assim, a licença será concedida ao empregado, em razão de nascimento de filho, de adoção ou de guarda judicial para fins de adoção de criança ou de adolescente, assim como determina o art. 2º da mesma legislação.

Embora o incremento da licença-paternidade de 5 (cinco) para até 20 (vinte) dias, mediante a progressividade prevista na Lei nº 15.371/2026, represente um avanço legislativo inegável no reconhecimento da corresponsabilidade parental, o período disponível para o afastamento do genitor ainda se mostra insuficiente para o pleno apoio à companheira e ao recém-nascido, sobretudo considerando a vulnerabilidade do estado puerpério.

Não obstante, tal ampliação pode ser compreendida como um primeiro passo importante na superação da lógica assistencialista que historicamente relegou o pai a mero espectador do processo gestacional, abrindo perspectivas para futuras reformas que efetivem a igualdade parental no cuidado com a prole.

Ato contínuo, o art. 393 da CLT estabelece que, durante o período de licença-paternidade, os beneficiários farão jus à remuneração integral, nos termos do art. 248 da Constituição Federal, sendo o salário variável calculado pela média dos seis últimos meses de labuta, com preservação de todos os direitos e vantagens anteriormente adquiridos, além da faculdade de retorno à função precedentemente exercida.

De igual modo, merece destaque a possibilidade de o genitor ser beneficiário do salário-maternidade em hipóteses excepcionais. Conforme preceitua o art. 71-B da Lei nº 12.873/2013, ocorrido o óbito da segurada, o salário-maternidade será pago, pelo período integral ou pelo tempo remanescente, ao cônjuge ou companheiro sobrevivente que ostente a qualidade de segurado, salvo nos casos de falecimento do filho ou de seu abandono, observadas as demais normas incidentes sobre a espécie.

A positivação dessa prerrogativa reflete o amadurecimento doutrinário e jurisprudencial acerca das responsabilidades parentais, tema que já havia sido objeto de análise pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1.182, por ocasião do julgamento do RE 1.348.854, de relatoria do Ministro Alexandre de Moraes. Naquela oportunidade, a Corte Suprema possibilitou a concessão do salário-maternidade às famílias monoparentais, interpretação que se harmoniza com os princípios da isonomia (art. 5º, inciso I, da CF), da legalidade (art. 37, caput, da CF) e da proteção integral da criança com absoluta prioridade (art. 227 da CF).

No que diz respeito à concessão do benefício aos casais homoafetivos do sexo masculino, considerando que a lei previdenciária já abordava a possibilidade de pagamento do benefício em hipótese de nascimento ou adoção, o benefício poderá ser pago a um dos cônjuges no prazo de 120 (cento e vinte) dias. Trata-se de posicionamento jurisprudencial da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (2025):

O entendimento que prevalece é de que o benefício será pago, durante 120 dias, a qualquer um dos adotantes, sem ordem de preferência, inclusive nas relações homoafetivas. No entanto, será concedido apenas um salário-maternidade para cada adoção, ainda que ambos se afastem do trabalho para cuidar da criança.

Na prática, o casal terá direito aos benefícios do salário-maternidade e da licença-paternidade. Enquanto um terá direito aos 120 (cento e vinte) dias de afastamento das atividades laborais, o outro terá direito aos 10 (dez) dias, a partir de 1º de janeiro de 2027.

É certo que a participação do genitor é culturalmente reduzida se comparada com a da genitora. Inclusive, foi divulgada pesquisa do movimento Todos pela Educação com os dados a seguir descritos:

A Pesquisa Atitudes pela Educação, divulgada hoje (6) pelo movimento Todos pela Educação, mostra que 19% dos pais de estudantes são considerados distantes do ambiente escolar e da própria relação com os filhos. No outro extremo, 12% dos pais são comprometidos, ou seja, acompanham o desempenho dos filhos na escola, comparecem às atividades escolares e têm relação próxima com crianças e jovens. A pesquisa envolveu 2.002 pais ou responsáveis de alunos de 4 a 17 anos, matriculados da educação infantil ao ensino médio, em escolas públicas e particulares de todas as regiões do país. Dependendo da maior ou menor valorização da educação e vínculo com a criança ou jovem, o estudo classifica os pais como envolvidos (25%), vinculados (27%), intermediários (17%), comprometidos e distantes (Agência Brasil, 2014).

Ao analisar os fatores culturais, percebe-se que essa ausência se originou, em primeiro momento, no contexto patriarcal tradicional brasileiro, no qual o homem era visto como o provedor do lar, enquanto as responsabilidades familiares e domésticas recaíam sobre a esposa.

Contudo, conforme relatório divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (Brasil, 2026), verificou-se um crescimento de 11% no número de mulheres empregadas em 2026 em comparação ao ano anterior, evidenciando uma mudança significativa na dinâmica de participação feminina no mercado de trabalho.

O cenário atual ainda se mostra distante do ideal. Entretanto, a repartição equilibrada das atribuições entre os genitores tende a favorecer uma dinâmica mais justa no casal e a fortalecer seus respectivos direitos sociais, estimulados de forma coerente e saudável pelo Estado. Nesse sentido, políticas públicas voltadas à participação ativa do pai na vida dos filhos poderiam ter início, por exemplo, com a ampliação da licença-paternidade. Embora já exista uma perspectiva de avanço a longo prazo, permanece o debate sobre a suficiência do período disponível ao pai para auxiliar à companheira no pós-parto e à criança em seus primeiros dias de vida.

De toda maneira, a edição da Lei nº 15.371/2026 inaugura um processo de fortalecimento da corresponsabilidade parental. Ainda assim, diante da relevância do tema, espera-se que os parlamentares não o negligenciem e avancem na criação de políticas públicas eficazes, capazes de estimular a participação ativa do pai nos primeiros meses de vida da criança. Trata-se de medida essencial para assegurar, de forma plena, tanto a dignidade da família quanto a proteção integral da criança.

III. CONCLUSÃO

O cenário contemporâneo de concretização dos direitos sociais relacionados à parentalidade revela-se cada vez mais plural e complexo. Conforme demonstrado ao longo deste estudo, o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário passaram a ocupar posição central na tutela do período pós-parto, especialmente no que se refere à promoção da dignidade da pessoa humana, à proteção integral da infância e à preservação do bem-estar familiar.

Nesse contexto, as garantias jurídicas voltadas à maternidade e à paternidade deixaram de possuir caráter meramente assistencial para assumirem função essencial na efetivação dos direitos fundamentais sociais devidamente tutelados pelo *Welfare State* brasileiro.

Entre os direitos assegurados à genitora, destaca-se o salário-maternidade, benefício previdenciário destinado à preservação da remuneração durante o período de 120 (cento e vinte) dias contados do nascimento ou da adoção da criança.

Durante esse intervalo, a segurada também usufruirá da correspondente licença-maternidade, possibilitando seu afastamento das atividades laborais em momento

especialmente sensível para a recuperação física, emocional e para o estabelecimento dos primeiros vínculos afetivos com o recém-nascido.

Para a concessão do benefício, exige-se o preenchimento de determinados requisitos legais, dentre os quais se destacam: (i) a comprovação do fato gerador, seja nascimento, adoção ou aborto não voluntário; (ii) a manutenção da qualidade de segurada perante o Regime Geral de Previdência Social (RGPS); (iii) o cumprimento da carência, quando exigível; e (iv) o efetivo afastamento das atividades laborais.

Cumpre salientar, entretanto, que os servidores públicos podem estar submetidos a Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), hipótese em que a disciplina normativa aplicável variará conforme o ente federativo ou órgão ao qual estejam vinculados, embora a gestão previdenciária brasileira permaneça predominantemente concentrada no âmbito do INSS.

A evolução jurisprudencial sobre a matéria demonstra significativo amadurecimento constitucional na interpretação dos direitos parentais. Nesse sentido, merecem destaque os entendimentos firmados pelo Supremo Tribunal Federal nas ADIs 2.110 e 2.111, responsáveis por afastar a exigência de carência para a segurada contribuinte individual obrigatória e para a segurada facultativa.

Antes desse posicionamento, exigia-se o recolhimento mínimo de dez contribuições mensais tempestivas em valor compatível com o salário-mínimo. Apesar do avanço, parte da doutrina passou a questionar a ausência de extensão automática desse entendimento à segurada especial rural, que continua obrigada a comprovar o exercício de atividade rurícola mediante documentação específica, situação que suscita debate acerca da observância do princípio da isonomia material.

Além da proteção previdenciária, o ordenamento jurídico brasileiro também consolidou relevantes garantias trabalhistas voltadas à tutela da gestante. Entre elas, sobressai a estabilidade provisória no emprego, prevista na Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho em consonância com o artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Referida proteção impede a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, funcionando como importante mecanismo de estabilidade econômica e segurança social em período de elevada vulnerabilidade.

No âmbito das novas conformações familiares, merece especial atenção o julgamento do Recurso Extraordinário nº 1.211.446, no qual o Supremo Tribunal Federal reconheceu o direito à licença-maternidade às mães não gestantes em uniões homoafetivas.

A decisão evidencia a ampliação da proteção constitucional à pluralidade familiar e reafirma o compromisso da Corte com os princípios da igualdade substancial e da proteção integral da criança, ao assegurar que, usufruindo uma das mães do período de 120 dias de afastamento, a companheira terá garantido o direito à correspondente licença-paternidade.

Apesar dos avanços legislativos e jurisprudenciais observados, persistem entraves relevantes à plena efetividade desses direitos sociais. Dentre eles, destacam-se a misoginia estrutural ainda presente nas relações de trabalho, a recusa de empregadores em formalizar vínculos empregatícios, a excessiva burocracia administrativa perante o INSS e o CRPS, bem como a morosidade inerente à judicialização de demandas previdenciárias e trabalhistas. Tais fatores demonstram que a concretização material dos direitos parentais ainda enfrenta barreiras institucionais, econômicas e culturais profundamente enraizadas na sociedade brasileira.

No que concerne aos direitos assegurados ao genitor, a Lei nº 15.371/2026 inaugurou importante avanço ao prever a ampliação progressiva da licença-paternidade e do correspondente salário-paternidade, estabelecendo períodos de 10 (dez) dias a partir de 2027, 15 (quinze) dias em 2028 e 20 (vinte) dias em 2029. Embora a alteração legislativa represente relevante ruptura com o modelo historicamente centrado na figura materna como única responsável pelos cuidados iniciais da criança, o prazo atualmente previsto ainda se mostra insuficiente diante das demandas concretas do puerpério e da necessidade de fortalecimento da corresponsabilidade parental.

A análise desenvolvida evidencia, portanto, que os direitos trabalhistas e previdenciários relacionados à parentalidade passaram por significativo processo de ressignificação constitucional. Conforme observa Conceição (2021), os princípios constitucionais irradiam efeitos diretos sobre as relações privadas, exigindo do Estado e das instituições jurídicas constante adequação às novas realidades familiares.

Dessa forma, a proteção à maternidade e à paternidade não pode ser compreendida apenas sob perspectiva econômica, mas como instrumento indispensável à efetivação da dignidade humana, da igualdade material e do desenvolvimento saudável da criança.

Por conseguinte, o núcleo central da discussão reside na necessidade de harmonizar a proteção historicamente conferida à gestante com a ampliação progressiva das garantias atribuídas aos genitores, de modo a promover divisão mais equilibrada das responsabilidades familiares.

Em suma, caberá ao Estado, em sua função de *Welfare State*, fortalecer políticas públicas destinadas à proteção da saúde física e psíquica da gestante antes, durante e após o parto, bem como incentivar a participação ativa do pai ou companheiro nos cuidados iniciais

da criança. Somente mediante a conjugação entre proteção social, igualdade parental e efetividade normativa será possível alcançar tutela verdadeiramente integral da família e da infância no cenário constitucional brasileiro contemporâneo.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. Pesquisa mostra que 12% dos pais são comprometidos com a educação dos filhos. Brasília: Empresa Brasil de Comunicação, 17 nov. 2014. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2014-11/pesquisa-mostra-que-12-dos-pais-sao-comprometidos-com-educacao-dos-filhos>>. Acesso em: 10 maio 2026.

BRASIL. Conselho de Recursos da Previdência Social. Acórdão nº 06ª JR/1422/2025. 6ª Junta de Recursos. Relator: Conselheiro Rafael Martins Santos. Processo nº 44236.621696/2024-08. Salário-maternidade. Sessão de julgamento em 05 fev. 2025.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm ([planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) in Bing). Acesso em: 17 maio 2026.

BRASIL. Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026. Dispõe sobre a licença-paternidade; institui o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 11.770, de 9 de setembro de 2008. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 1º abr. 2026. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2026/Lei/L15371.htm ([planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2026/Lei/L15371.htm) in Bing). Acesso em: 17 maio 2026.

BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 25 jul. 1991.

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, 25 jul. 1991.

BRASIL. Ministério da Saúde. Importância do pré-natal. Biblioteca Virtual em Saúde – Ministério da Saúde, Brasília, 2005. Revisado em 2016. Disponível em: <<https://bvsmis.saude.gov.br/importancia-do-pre-natal/>>. Acesso em: 25 abr. 2026.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 1.459, de 24 de junho de 2011. Institui, no âmbito do Sistema Único de Saúde – SUS – a Rede Cegonha. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, n. 120, p. 50, 24 jun. 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. 5º Relatório de Transparência Salarial aponta crescimento de 11% de mulheres no mercado de trabalho. Brasília: Governo Federal, 10 abr. 2026. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e>

conteudo/2026/abril/5o-relatorio-de-transparencia-salarial-aponta-crescimento-de-11-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 10 maio 2026.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial nº 1.407.613/RS. Relator: Ministro Herman Benjamin. 2ª Turma. Julgado em 10 jun. 2014. Brasília, DF, 2014.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 2110. Relator: Ministro Nunes Marques. NUP: 0004785-53.1999.1.00.0000. Brasília, 2024.

CAMBRIDGE DICTIONARY. Welfare state. Cambridge University Press, [s.d.]. Disponível em: <<https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/welfare-state>>. Acesso em: 10 maio 2026.

CANTILINO, Amaury; ZAMBALDI, Carla Fonseca; SOUGEY, Everton Botelho; RENNÓ JUNIOR, Joel. Transtornos psiquiátricos no pós-parto. *Revista de Psiquiatria Clínica*, São Paulo, v. 37, n. 6, p. 278-289, 2010. DOI: 10.1590/S0101-60832010000600006.

CONCEIÇÃO, Kennedy Bispo. A eficácia dos direitos fundamentais e a irradiação dos princípios constitucionais sobre o direito civil. *Revista Reflexão e Crítica do Direito*, v. 9, n. 1, p. 31-47, jan./jun. 2021. ISSN 2358-7008.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 20. ed. São Paulo: LTr, 2021, p. 1234.

FERREIRA, L.; LIMA, N.; MAGALHÃES, M. As Principais Orientações do Enfermeiro na Primeira Gestação de Baixo Risco na Estratégia de Saúde da Família (Esf): Revisão de Literatura. *Núcleo Interdisciplinar de Pesquisa*, 2022.

GUILHERME, S.; PAIVA, A. Infantic dio: a questão do estado puerperal no ordenamento jurídico. *Latin American Journal of Development*, Curitiba, v. 5, n. 3, p. 808-816, 2023. ISSN 2674-9227.

HOBBS, Thomas. *Leviatã, ou matéria, forma e poder de um Estado eclesiástico e civil*. Tradução de João Paulo Monteiro e Maria Beatriz Nizza da Silva. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

HOGHUGH, M. (2004) Parenting: an introduction. In M. Hoghugh & N. Long (Eds), *Handbook of parenting: theory and research for practice*. (pp. 1-18). London: Sage

IBRAHIM, Fábio Zambitte. *Curso de Direito Previdenciário*. 27. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023, p. 641.

Kerstenetzky, Celia Lessa. Welfare State e Desenvolvimento. *Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, v. 63, n. 3, p. e20190045, 2011. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/dados/a/33pLq7DjTswRKYbkzYKq4dw/?lang=pt>>. Acesso em: 10 maio 2026.

MACCOBY, E. (2000). Parenting and its effects on children: on reading and misreading behavior genetics. *Annual Review of Psychology*, 51, 1-27

MONTENEGRO, C.; REZENDE FILHO, J. *Obstetrícia*. 13. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2017. PASSOS, E. et al. *Rotinas em Obstetrícia*. 8. ed. Porto Alegre: ARTMED, 2023.

ORVALHO, Ana Lúcia Mira; FIGUEIREDO, Carolina; FRIAS, Ana. Sinais, sintomas e diagnóstico de gravidez: avaliação física e obstétrica. In: *Manual da gravidez: diagnóstico, desenvolvimento e cuidados essenciais*. São Paulo: Editora Científica Digital, 2024. p. 8-23. DOI: 10.37885/240316092.

READER, P., DUNCAN, S., & LUCEY, C. (2005). *Studies in the assessment of parenting*. Florence: Routledge.

REZENDE, Jorge. *Obstetrícia Fundamental*. 10. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2005. P. 806.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO (MG). Pai adotivo em união homoafetiva conquista direito à licença-maternidade após adotar adolescente de 14 anos. Belo Horizonte: TRT-MG, 08 ago. 2025. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/pai-adotivo-em-uniao-homoafetiva-conquista-direito-a-licenca-maternidade-apos-adotar-adolescente-de-14-anos>>. Acesso em: 09 maio 2026.

VECCHIO, Giorgio Del. *História da filosofia do direito*. Tradução de João Baptista da Silva. Belo Horizonte: Ed. Líder, 2006. 25 p. ISBN 85-88466-33-3.

WELZEL, Hans. *Derecho Penal. Parte General*. Buenos Aires: Roque Depalma Editor, 1956.