

# RT INFORMA



## Publicada Lei 15.222/2025, que prorroga a licença e o salário maternidade em caso de internação hospitalar da mãe ou do bebê

No dia 29/09/2025, foi publicada a [Lei 15.222/2025](#), que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei n. 8.213/1991<sup>1</sup>, para prorrogar a licença e o salário maternidade, nos casos em que houver complicações decorrentes do parto que exijam a internação hospitalar da mãe e/ou do bebê superior a duas semanas.

Confira neste RT Informa o que muda com a nova Lei.

### Alterações na CLT e na Lei n. 8.213/1991

A nova Lei incluiu o §7º no art. 392 da CLT e o §3º no art. 71 da Lei n. 8.213/1991, com as seguintes redações:

#### CLT

Art. 392 [...]

§ 7º Em caso de internação hospitalar que supere o prazo de 2 (duas) semanas previsto no § 2º deste artigo, desde que comprovado onexo com o parto, a licença-maternidade poderá se estender em até 120 (cento e vinte) dias após a alta da mãe e do recém-nascido, descontado o tempo de repouso anterior ao parto.

<sup>1</sup> Lei que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)

## Lei n. 8.213/1991

Art. 71 [...]

§ 3º Na hipótese de internação hospitalar da segurada ou do recém-nascido que supere o prazo de 2 (duas) semanas, em decorrência de complicações médicas relacionadas ao parto, o salário-maternidade será devido durante o período de internação e por mais 120 (cento e vinte) dias após a alta, descontado o tempo de recebimento do benefício anterior ao parto.

Antes dessa Lei, as internações hospitalares que superassem 2 semanas ficavam em um limbo, pois a CLT possuía previsão apenas em relação a “períodos de repouso, antes e depois do parto” de até 2 semanas cada um (art. 392, §2º, da CLT)<sup>2</sup>.

Assim, a nova Lei passou a permitir a prorrogação tanto da licença quanto do salário maternidade para além de duas semanas no período posterior ao parto.

### Na prática, o que mudou com a nova Lei?

A licença maternidade e o respectivo salário agora podem ser ampliados em período superior a 2 semanas, quando o bebê ou a mãe precisarem de internação hospitalar, em razão de complicações especificamente decorrentes do parto.

Agora, o prazo da licença e do salário maternidade (120 dia) começará a contar a partir da data em que a mãe ou o bebê (o que acontecer por último) tiverem alta hospitalar, e não da data do parto, como acontece normalmente, quando não há necessidade de internação.



Nos casos em que a mãe tenha solicitado afastamento do trabalho antes do parto (art. 392, §1º, da CLT<sup>3</sup>), esse período fruído antes do parto será descontado dos 120 dias da licença após o parto.

<sup>2</sup> CLT. Art. 392. [...] § 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

<sup>3</sup> CLT. Art. 392. [...] §1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

## Decisão do STF

A nova Lei foi motivada pela decisão da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6327 (21/10/2022), em que o [STF definiu o termo inicial da licença-maternidade para casos de longos períodos de afastamento ou internação de mães e bebês](#).

No caso, os Ministros do Supremo Tribunal Federal (STF) julgaram procedente a ação para conferir interpretação conforme a Constituição aos artigos 392, §1º, da CLT e 71 da Lei 8.213/91<sup>4</sup>, de modo a considerar como termo inicial da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade a alta hospitalar do recém-nascido ou de sua mãe, o que ocorrer por último, prorrogando-se em todo o período o benefício, quando o período de internação exceder as duas semanas previstas nos artigos 392, §2º, da CLT e 93, §3º, do [Decreto 3.048/99](#)<sup>5</sup>.

RT INFORMA | Publicação da Confederação Nacional da Indústria - CNI | [www.cni.com.br](http://www.cni.com.br) | Superintendência de Relações do Trabalho - SURET | Editoração: SURET | Supervisão gráfica: Coordenação de Divulgação CNI/DDI/ECON | Informações técnicas: (61) 3317.9961 [rt@cni.com.br](mailto:rt@cni.com.br) | Assinaturas: Serviço de Atendimento ao Cliente (61) 3317.9989/9993 [sac@cni.com.br](mailto:sac@cni.com.br) | Setor Bancário Norte Quadra 1 Bloco C Edifício Roberto Simonsen CEP 70040-903 Brasília, DF (61) 3317.9000 | Autorizada a reprodução desde que citada a fonte. Documento elaborado com dados disponíveis até outubro de 2025.



<sup>4</sup> Lei n. 8.213/91. Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade.

<sup>5</sup> Decreto n. 3.048/99. Art. 93. O salário-maternidade é devido à segurada da previdência social, durante cento e vinte dias, com início vinte e oito dias antes e término noventa e um dias depois do parto, podendo ser prorrogado na forma prevista no § 3º, sendo pago diretamente pelo Instituto Nacional do Seguro Social ou na forma do art. 311. [...] § 3º Em casos excepcionais, os períodos de repouso anterior e posterior ao parto podem ser aumentados de mais duas semanas, mediante atestado médico específico.