

Garantia da licença e do salário-maternidade em casos da maternidade de substituição: aspectos controvertidos

Guarantee of maternity leave and salary in cases of surrogate maternity: controversial aspects

Késia Mara da Silva

Discente do Curso de Direito (UNIPAM)
E-mail: kesiamara31@gmail.com

Ana Íris Galvão Amaral

Professora Orientadora (UNIPAM)
E-mail: anairis@unipam.edu.br

Resumo: A maternidade de substituição é uma técnica de procriação artificial que consiste na implantação do óvulo fecundado da mãe genética no útero de outra mulher, quando da fecundação homóloga e também em casos de fecundação heteróloga. A legislação brasileira confere garantias sociais em favor da proteção à maternidade e à infância, em especial à gestante. O presente trabalho propõe-se a investigar a controvérsia quanto à concessão da licença e do salário-maternidade em casos de maternidade de substituição, visto que a legislação brasileira é omissa na questão, não estipulando se o benefício será concedido à mãe gestacional ou se à mãe genética, ou ainda, se será conferido às duas mães. Para tanto expôs-se o conceito de maternidade de substituição e reprodução assistida, analisando seu tratamento jurídico nos cenários nacional e estrangeiro, para tentar chegar à posição mais adequada quanto à proteção ao nascituro e ao trabalho da mulher.

Palavras-chave: Salário-maternidade. Licença-maternidade. Barriga de aluguel. Previdência Social. Controvérsias.

Abstract: Replacement maternity is an artificial procreation technique. It involves the implantation of the fertilized egg of the genetic mother in another woman's uterus in the case of homologous fertilization and also in the case of heterologous fertilization. Brazilian law provides social guarantees in favor of maternity and childhood protection, especially for pregnant women. This paper aims to investigate the controversy regarding the granting of mandatory maternity leave in cases of substitute maternity. This work aims to investigate the controversy regarding the granting of mandatory maternity leave and the granting of mandatory maternity pay in cases of substitute maternity. Since the Brazilian legislation is silent on the subject, not stipulating whether the benefit will be granted to the pregnant woman or the genetic mother, or whether to both mothers. Therefore, the concept of maternity of substitution and assisted reproduction was exposed, analyzing its legal treatment in the domestic and foreign scenarios to reach the most appropriate position regarding protection of the unborn child and women's work.

Keywords: Maternity pay. Maternity leave. Rental belly. Social Security. Controversies.

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A proteção à maternidade e à infância são direitos sociais que se encontram elencados no art. 6º da Constituição Federal, sendo tais direitos especialmente os relacionados à gestante, tutelados pela Seguridade Social e, dentro desta, pela Previdência Social, conforme previsão no artigo 201, inciso II da Constituição Federal.

Tal garantia fundamental também encontra assento no artigo 7º, inciso XVIII da Constituição Federal, que garante licença à gestante, sem prejuízo do emprego e salário, com duração de 120 (cento e vinte) dias, e também no Artigo 10, II, b do ADCT, em que há previsão da garantia de estabilidade. A proteção à gestação também se positiva nos artigos 71 a 73 da Lei 8.213/91, que tratam do salário-maternidade, além da proteção à maternidade preconizada nos artigos 391 a 400 do Decreto-Lei 5.452/43 – Consolidação das Leis do Trabalho - (CLT).

Seguindo a evolução principiológica do ordenamento jurídico comungada com a nova conjuntura social, percebe-se que lacunas e descompassos se mostram evidentes, gerando um cenário de desproteção, em se tratando do salário-maternidade e da licença-maternidade quando da utilização da barriga de aluguel pelo método de reprodução assistida.

Tanto o corpo legislativo quanto a doutrina deixam razoável dúvida sobre a possibilidade da garantia do salário e da licença-maternidade à mãe biológica, uma vez que esta não se enquadra na condição de gestante, sendo a lei claramente protetiva à saúde e ao bem-estar da gestante e da criança.

Grande avanço se percebe, na legislação pátria, com a vigência das leis 10.421/02 e 12.873/2013, que estendem a licença-maternidade e o salário-maternidade ao adotante, guardião empregado ou empregado, independentemente do tipo de estrutura familiar, conforme se verifica nos artigos 71-A da Lei 8.213/91 e artigo 392-A, §5º, da CLT, nada dispondo sobre casos da maternidade de substituição, assegurando, pois, o salário e a licença-maternidade apenas à gestante.

Se há legitimação do adotante e guardião quanto à concessão do benefício da licença e do salário-maternidade, por que, então, a inviabilidade quando se trata de maternidade de substituição para a concessão dos benefícios à mãe biológica? Baseado em quais argumentos alguns tribunais concedem às duas mães tais direitos e outros não? No cenário internacional, qual tem sido o posicionamento dos tribunais acerca do tema?

Paira ainda razoável dúvida no caso de as duas mães (gestacional e genética) serem seguradas da previdência social. Estando a maternidade vinculada à incapacidade transitória para o trabalho da mãe gestante, e tendo a criança necessidades especiais nos primeiros meses de vida, questiona-se, ainda, quem fará jus ao salário e à licença-maternidade. Cabe ressaltar que os benefícios garantidos pela previdência Social se relacionam a um único fato gerador que fundamente o direito requerido.

Assim, o presente trabalho investigou relevantes questões apontando o entendimento sinalizado pelos tribunais. Por ser assunto novo e polêmico, não se encontram muitos autores que tenham aprofundado no assunto, limitando-se alguns a reproduzir o texto da lei e artigos científicos.

Para alcançar o propósito e com alicerce na legislação em vigor, a presente pesquisa norteou-se pelo método dedutivo-bibliográfico, com suporte em posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais sobre o tema.

2 SALÁRIO-MATERNIDADE

A garantia aos direitos fundamentais concede eficácia à atuação estatal e assegura dignidade da pessoa como ser em sociedade. O acesso aos benefícios previdenciários é a concretização da garantia aos direitos quando contingências impedem o indivíduo de prover suas necessidades básicas.

A maternidade é um desses períodos de contingência em que a mulher se encontra temporariamente inabilitada para executar algumas funções, seja pela necessidade de recuperação fisiológica, seja pelos cuidados iniciais com o bebê.

O salário-maternidade, na definição de Figueiredo e Oliveira (2007, p. 44), é benefício para a mulher segurada que preencha todos os requisitos legais, com ou sem carência, em razão do parto (no caso da mãe substitutiva inclusive).

Martins (2019, p. 539) define salário-maternidade como benefício previdenciário consistente na remuneração paga pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) à segurada gestante durante seu afastamento, de acordo com o período estabelecido por lei e mediante comprovação médica.

Já Garcia (2017) acrescenta que o salário-maternidade é devido inclusive nos casos de natimorto, comprovados mediante certidão de óbito. Pontua ainda que, para concessão desse benefício, é considerado parto o evento que gera a certidão de nascimento; a certidão de óbito, em casos de aborto não criminoso, e ao segurado ou segurada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

A finalidade do salário-maternidade, nas lições de Alvarenga (2010), é propiciar o descanso da mulher visando à recuperação de suas funções fisiológicas, mas é também garantir o contato da mãe com a criança nos primeiros meses de vida, fortalecendo o vínculo e proteção de mãe e filho.

Baseando nos conceitos apresentados, é notável que o fundamento social da proteção à maternidade baseia-se no direito da mulher para recuperação fisiológica, psicológica, mas é também de cunho protetivo ao nascituro e aos vínculos necessários ao seu convívio na sociedade.

3 MATERNIDADE DE SUBSTITUIÇÃO NO DIREITO BRASILEIRO E NO DIREITO ESTRANGEIRO

A reprodução assistida (RA) tem sido o método utilizado para reprodução, seguindo padrões estabelecidos pelo Conselho Federal de Medicina de acordo com a Resolução 2168/2017, quando, por alguma disfunção, os pais, por não possuírem condições de gerar um bebê, utilizam-se de métodos, como a maternidade de substituição.

Também é permitido o uso das técnicas de RA para relacionamentos homoafetivos e pessoas solteiras, respeitado o direito à objeção de consciência por parte do médico, segundo previsão do item II da Resolução.

Nas lições de Figueiredo e Oliveira (2007, p. 109), considera-se reprodução humana assistida a intervenção no processo reprodutivo para tentar solucionar problemas de infertilidade, quando a concepção não ocorra de forma espontânea.

A maternidade de substituição, ou barriga de aluguel, sendo uma das modalidades de reprodução assistida, ocorre quando uma mulher empresta seu útero para assegurar a gestação de um bebê para outra mulher, que, mesmo fértil, não possua condições fisiológicas para gerá-lo (ALVARENGA, 2010). Os futuros pais podem utilizar-se de seus genes ou de terceiros que, depois de fecundados, serão introduzidos no útero da mãe gestacional, ou geratriz.

Nos dias atuais, os estudos sobre os aspectos da maternidade de substituição são de grande relevância, uma vez que despertam questões múltiplas na ordem do Direito. Diante da omissão legislativa, recorrentes são as ações judiciais assecuratórias de direitos a benefícios como salário-maternidade.

Castro (2013, *online*) esclarece:

A maternidade de substituição, como é conhecida no meio jurídico o que popularmente se chama de “barriga de aluguel”, é uma técnica de reprodução humana medicamente assistida que consiste em implantar o óvulo de uma mulher no útero de uma outra pelos mais variados motivos, tais quais infertilidade, casais homossexuais que desejam ter filhos biológicos e estética, por exemplo.

A falta de regulamentação traz à tona diversidade de julgamentos favoráveis ou desfavoráveis quanto à concessão do salário e da licença-maternidade para a mãe substitutiva (barriga de aluguel ou mãe gestacional) e para a mãe genética, ocasionando um cenário de insegurança jurídica. Uma das soluções apontadas está no Recurso Especial n. 1.437.773 - PE (2014/0039975-3), publicado em 17 de agosto de 2015:

2. Devem ser computados os prazos previstos nos artigos 207 e 210 da Constituição Federal, os prazos estabelecidos nos Decretos nºs. 6.690/2008 e 6.691/2008, resultando o benefício de 180 (cento e oitenta) dias para a mãe gestante e 150 (cento e cinquenta) dias para a mãe adotante. 3. A autora é, efetivamente, mãe biológica, não importa se a fertilização foi "in vitro" ou com "barriga de aluguel". Os filhos são sanguíneos e não adotivos. A autora faz jus à licença maternidade pelo período de 180 (cento e oitenta) dias, o que se justifica, sobretudo, por serem 3 (três) os filhos. (BRASIL, 2015, s.n.).

Ocorre que, em virtude de decisões pautadas na concessão das garantias ao salário e à licença-maternidade às duas mães, aponta-se que um colapso financeiro na Previdência Social seria certo, vez que se presenciam dois benefícios para um único fato gerador.

Por outro lado, faz-se necessário considerar que os casos requerem análise com maior cautela. Vislumbra-se que o direito ao salário-maternidade e à licença-maternidade seria certo às duas mães, uma vez que, sendo seguradas da Previdência Social, teriam respaldo na lei quanto à concessão de benefícios previdenciários.

Ratifica-se que, com a entrada em vigor das Leis 10.421/02 e 12.873/2013, houve a possibilidade de assegurar inúmeros benefícios em relação à adoção, ampliando o espectro de proteção quanto ao salário e à licença-maternidade, em famílias constituídas por companheiros de sexos diferentes, ou de mesmo sexo, bem como às famílias monoparentais (ARAÚJO, 2016).

De forma análoga, os benefícios do salário e da licença-maternidade têm sido garantidos a qualquer dos pais que tenham a guarda da criança, sendo o termo “empregada” mal utilizado, referindo-se tão somente à mulher, diante de casos de adoção por casais homossexuais, podendo ser esta união constituída por dois homens.

Atualmente, para efeitos jurídicos e legais, a maternidade não mais se baseia única e exclusivamente no evento do parto. Gonçalves (2019, p 32.) afirma que as grandes transformações históricas, culturais e sociais deram novos rumos ao direito de família, adaptando à realidade, perdendo assim o caráter canonista e dogmático. Ressalta-se ainda que, na doutrina, há uma tendência de ampliar o conceito de família para abranger situações reais da sociedade como família monoparental, homoafetiva, informal, socioafetiva e também nos casos de adoção.

No mesmo sentido, afirma Araújo (2016) que, em face da proteção familiar, à luz dos princípios hermenêuticos, a doutrina e a jurisprudência ampliaram seu entendimento, de modo a contemplar uniões homoafetivas.

No Brasil, ainda não há lei que discipline de forma específica a reprodução assistida. A Resolução 2168/2017 do Conselho Federal de Medicina e o Provimento 63/2017 do Conselho Nacional de Justiça é que disciplinam quais os requisitos necessários à prática e utilização do método por reprodução assistida, realizada por meio de um contrato gratuito.

Diferentemente do que ocorre no Brasil, alguns países como a Índia e Ucrânia permitem a cobrança pela prática da maternidade de substituição, mas não possuem lei que discipline a matéria (CASTRO, 2013).

Castro ainda explica que, em Portugal, há uma lei (Lei 32/2006, de 26 de julho de 2006) que dispõe especificamente sobre a maternidade de substituição, sendo considerada uma prática ilegal, assim como também há disposição no mesmo sentido na Espanha.

Na França, de acordo com artigo 16-7 do Código Civil Francês, é proibida a maternidade de substituição e gestação por outrem; já nos Estados Unidos é permitida a cessão do útero, entendida como negócio jurídico contratual podendo ser gratuito ou oneroso (GONÇALVES, 2009).

Acertadamente, a regulamentação quanto ao instituto da maternidade de substituição se mostra de relevante enfoque, no cenário atual, tendo em vista seu caráter altruísta.

4 PREVIDÊNCIA SOCIAL E SALÁRIO-MATERNIDADE

No que tange à garantia do direito ao salário e à licença-maternidade, grande avanço se nota diante da aplicação de forma equiparada à maternidade.

Após a inserção do artigo 392-A na CLT pela Lei 13.509 de 22 de novembro de 2013, os benefícios da licença e do salário-maternidade tiveram caráter extensivo quanto aos casos de adoção, tendo em vista o melhor interesse do menor na fase inicial de adaptação.

Relevante citar, ainda, a possibilidade de prorrogação de 60 dias na licença-maternidade em casos de adesão, por parte do empregador, ao Programa Empresa Cidadã, previsto na Lei 11.770/08.

Conforme defende Ribeiro (2005), o fundamento para concessão do benefício do salário-maternidade vincula-se à contingência da incapacidade transitória para o trabalho da parturiente e nos cuidados com o nascituro, seja para estabelecer vínculo afetivo, seja de ordem alimentar, médica, higiênica, dentre tantas outras necessidades que se fazem presentes nos meses iniciais.

Diante do aparato legal em face da garantia ao salário e à licença-maternidade, já foi dito que o direito concedido à empregada parturiente é estendido aos casos de adoção ou guarda.

Mas séria é a discussão nos casos em que ocorra a reprodução assistida. Em face da falta de norma regulamentadora, há dúvida sobre quem teria, de fato, direito à garantia do salário-maternidade e da licença-maternidade, sendo segurado da Previdência Social.

Baseando-se nas disposições legislativas e na presunção da certeza da maternidade, o direito ao salário-maternidade seria garantido à mãe que gerou, salvo no caso desta doar a criança logo ao nascer (ROCHA, 2015).

No mesmo sentido, MARTINS (2019, p. 541) argumenta:

A mãe biológica não deveria ter direito ao benefício, por falta de previsão legal e porque seriam concedidos dois benefícios com um único fato gerador a violar a regra da contrapartida.

A segurada mãe substituta que teve a criança faz jus ao benefício, pois houve gestação nos nove meses e parto. Embora o filho não seja seu, pois o espermatozoide e o óvulo são de outras pessoas, faz jus ao benefício.

Segundo previsão do §5º do artigo 195 da Constituição Federal, “nenhum benefício ou serviço da seguridade social poderá ser criado, majorado ou estendido sem a correspondente fonte de custeio total” (BRASIL, 1988, s. n.), explicando claramente a regra da contrapartida.

Partindo para uma análise mais ampla, o Tribunal de Justiça da União Europeia não reconhece o benefício da licença-maternidade a quem se vale da barriga de aluguel para gestar, uma vez que não suporta o ônus da gestação, cabendo, assim, a cada país legislar sobre o assunto (UE, 2014).

Para o respectivo Tribunal reconhecer a licença-maternidade para mãe adotiva, mas negá-la para quem recorre à barriga de aluguel, não configura discriminação (UE, 2014).

Tal entendimento pode ser apreciado na Diretiva/92/85/CEE e na Diretiva 2006/54/CE, ambas da União Europeia, que foram base de fundamentação aos dois acórdãos proferidos em 18 de março de 2014 pelo respectivo tribunal.

Castro (2013), contrariamente, defende o argumento de que, mesmo havendo omissão na legislação trabalhista e previdenciária, tanto a mãe que gestou quanto a mãe genética devem ter seus direitos ao salário-maternidade e à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias garantidos. Ademais, considerando que a adoção ou guarda acarretam tais benefícios, por interpretação analógica dever-se-ia também estendê-los à mãe genética, pois o termo “gestante”, contido nos objetivos e fundamentos da Constituição, deve ser interpretado para atender aos princípios fundamentais que norteiam o conceito de dignidade.

São inúmeros os aspectos controvertidos que deixam margens de dúvidas diante da diversidade de posicionamentos.

Para Martinez (2016, p. 100), “A mãe substituta tem, no primeiro período, todos os encargos da gestação e, após o parto, precisa convalescer, mas sem os deveres de cuidar do recém-nascido”. Em momento algum, a legislação previdenciária regula o direito da mulher que se dispõe a engravidar, gestar e dar à luz o bebê de terceiros. Enfatiza também que a mãe genética acompanhará a gestação da mãe geratriz, vivenciando psicologicamente uma maternidade virtual, assumindo, após o nascimento, todos os encargos e necessidades do recém-nascido. Esclarece ainda:

Rigorosamente, então, a partir das duas realidades deveria haver uma pequena diminuição do direito da mãe gestante (em relação à inexistência do aleitamento) e, também uma pequena diminuição do direito da mãe genética (que não está grávida). [...]

O Direito dessas duas mulheres carece de ser regulamentado em melhores condições, especialmente para avultar os direitos inerentes, como é o caso da estabilidade e mais outras conquistas dos trabalhadores (MARTINEZ, 2016, p.101-102).

Conforme assevera a doutrina:

Situações novas exigem soluções jurídicas inovadoras, por parte de todos os criadores ou aplicadores do direito, de modo que a mãe biológica (genetrix-solicitadora) deve ser considerada como mãe para todos os efeitos legais, inclusive trabalhistas e previdenciários, por interpretação extensiva ou finalista, ou mesmo por analogia (FIGUEIREDO; OLIVEIRA, 2007, p. 114).

Relevante citar que, até o advento da Lei 10.421/02, talvez não fosse possível a concessão dos benefícios às duas mães, mas, após sua edição, fica quase impossível a Previdência Social se esquivar de genuína obrigação. A partir de então, o direito ao

salário-maternidade foi estendido à pessoa do adotante, ou à pessoa que obtém a guarda de uma criança desde que cumpridos os demais requisitos.

Até então era concedido salário e licença-maternidade, em caso de adoção ou guarda judicial, aos pais que adotassem crianças de 0 a 8 anos de idade, obtendo prazos diferentes quanto ao tempo do salário-maternidade e da licença-maternidade.

Hoje, com a vigência da Lei 12.873/13 que incluiu o artigo 71- A à Lei 8.213/91, a idade foi estendida até os 12 anos, e independentemente da idade da criança adotada, o adotante ou guardião terá direito a 120 dias de licença e ao salário-maternidade.

Nessas condições, diante do silêncio normativo, alguns tribunais brasileiros têm concedido o salário-maternidade e a licença-maternidade às duas mães, caso sejam ambas seguradas¹.

Ribeiro (2005) assevera que a concessão do salário-maternidade às duas mães seria de cunho ilegal, haja vista a existência de um único fato gerador, qual seja o nascimento de um bebê. Não havendo fato gerador, por parte da mãe biológica, pois não houve a incidência de parto, nota-se, então, diante da ordem jurídica, sua ilegalidade. Mas pondera, a partir das duas realidades, que houvesse então diminuição do direito da mãe gestante e diminuição do direito da mãe genética, de modo que a ambas seguradas fosse conferido o benefício.

Desse modo, pode-se afirmar que a relação previdenciária baseia-se na proteção de uma necessidade social estabelecida pelo vínculo entre um fato que gere o direito.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A maternidade de substituição tem o propósito de garantir a quem recorre a este expediente a realização da maternidade através da biomedicina. Poucos doutrinadores comentam sobre o assunto, tendo em vista a falta de regulamentação, existindo até o momento, no Brasil, somente a Resolução 2168/17 e o Provimento 63/2017, que dispõem sobre o tema.

As garantias da licença e do salário-maternidade são direitos conferidos no ordenamento pátrio para a proteção à mãe e ao filho, adequando-se às necessidades sociais, razão pela qual foram editadas as Leis 10.2421/02 e 12.373/13, que estenderam ao adotante ou guardião benefícios outrora concedidos tão somente à maternidade natural.

Em linhas gerais, a legislação vem evoluindo e apresentando algumas soluções pragmáticas, mas ainda insuficientes para solver os dilemas elencados no direito previdenciário e trabalhista em casos de maternidade de substituição. A legislação promove proteção à gestante, de modo que, em casos de maternidade de substituição, os direitos trabalhista e previdenciário seriam conferidos a esta. No mesmo escopo, promove proteção à infância. Assim, em casos de barriga de aluguel, o bebê, ao nascer, ficando com a mãe biológica, necessita também de cuidados essenciais, inclusive de cunho financeiro.

¹É o que se verifica, por exemplo, no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista : Airr 27158820115020053 do TST e também na decisão proferida pelo juiz Átila Andrade de Castro no ano de 2004, em Nova Lima (MG).

Por hora, a partir da análise de textos e doutrinas, parece haver coerência quanto à concessão às duas mães, sendo as duas seguradas da Previdência social. Cada uma apresenta uma contingência específica em casos de maternidade de substituição. A mãe que gestou tem o direito de usufruir da licença e do salário-maternidade, mesmo que em prazo menor, para se restabelecer fisiológica e psicologicamente, assim como deve ser garantido o direito à mãe genética, que necessita cuidar do bebê nos meses iniciais.

A celeuma permanece em aberto, cabendo aos magistrados a incumbência de gerir as decisões, em favor do requerente, para efetivação dos direitos sociais, até que venha a norma disciplinadora e promova esclarecimentos quanto aos aparentes conflitos enfatizados no presente trabalho.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **O salário-maternidade no Regime Geral de Previdência Social**. Fev. 2010. Disponível em:
<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,o-salario-maternidade-no-regime-geral-de-previdencia-social,26063.html>.

ARAÚJO, André Eduardo Dorster. **A garantia provisória de emprego em razão da maternidade: novos contornos**. 2016. Disponível em:
<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/100557>.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Acórdão Recurso Especial nº 1.437.773 - PE (2014/0039975-3)**. Recorrente: Universidade Federal de Pernambuco. Recorrido: Renata de Mesquita Valadares. Relatora: Ministro Og Fernandes. Brasília, DF, 03 de agosto de 2015. Diário do Judiciário Eletrônico: Superior Tribunal de Justiça. Brasília: Imprensa Oficial, 17 de agosto de 2015.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (1988). **Diário Oficial da União**, Brasília, 5 de out. 1988. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

CASTRO, Carolina Corlletto. **Maternidade de substituição no direito comparado e no direito brasileiro**. 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/28977/maternidade-de-substituicao-no-direito-comparado-e-no-direito-brasileiro>.

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE PATOS DE MINAS. Pró-reitoria de Ensino Pesquisa e Extensão **Manual para Normalização de Trabalhos Acadêmicos**. Centro Universitário de Patos de Minas. Pró-reitoria de Ensino, Pesquisa e Extensão. 5. ed. rev. ampl. Patos de Minas: UNIPAM, 2018.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. Resolução n. 2168, de 10 de novembro de 2017. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, 24 de setembro de 2015, Seção I, p.117.

FIGUEIREDO, Antonio Borges de; OLIVEIRA, Marcela Gallo de. **Salário-maternidade no RGPS**. São Paulo: Ltr, 2007.

GARCIA, Gustavo Barbosa. **Curso de Direito da Seguridade Social**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530975333/cfi/6/64!/4/402@0:25.9>.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**. 15. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2019.

GONÇALVES, Fernando David de Melo. A maternidade substituta no Brasil. **Revista Jurídica Consulex**, Ano XIII, n. 291, 28 de fevereiro de 2009, p. 22-31.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Direitos do Doméstico: lei complementar n.150/15, lei n. 13.135/15 e MP n. 676/15**. 2. ed. São Paulo. LTr. 2016. 232 p. Disponível em: <https://app.vlex.com/#BR.open/search/jurisdiction:BR+basicSearchAll:1/os+efeitos+juridicos+do+salario+maternidade+na+barriga+de+aluguel/BR.open/vid/641697597>.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da Seguridade Social**. 38. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2019.

RIBEIRO, Juliana de Oliveira Xavier. **Os efeitos jurídicos do salário-maternidade na barriga de aluguel**. 2005. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/os-efeitos-jur%C3%ADricos-do-sal%C3%A1rio-maternidade-na-barriga-de-aluguel>.

ROCHA, Sérgio Reis Gusmão. **A barriga solidária e seus efeitos no regime geral de previdência social**. 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/39788/a-barriga-solidaria-e-seus-efeitos-no-regime-geral-de-previdencia-social>.

UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça. **Pedido de Decisão Prejudicial**. 02 partes envolvidas. Relator: M. Safjan. Tribunal da Irlanda, 26 de julho de 2012. publicado em 18 de março de 2014. Disponível em: http://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf?doclang=PT&text=&pageIndex=0&part=1&mode=req&docid=149388&occ=first&dir=&cid=392990.

UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça. **Pedido de Decisão Prejudicial**. 02 partes envolvidas. Relator: M. Safjan. Tribunal do Reino Unido, 29 de março de 2012. publicado em 18 de março de 2014. Disponível em: http://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf?doclang=PT&text=&pageIndex=0&part=1&mode=req&docid=149387&occ=first&dir=&cid=392985.