



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

06 de outubro de
2025

Ano 06 / Nº 584

Informe Estratégico – Nova Lei prorroga licença-maternidade em casos de internação prolongada

Resumo

A Lei nº 15.222, de 29 de setembro de 2025, alterou a CLT e a Lei de Benefícios da Previdência Social para permitir a prorrogação da licença-maternidade e do salário-maternidade em casos de internação hospitalar superior a duas semanas da mãe ou do recém-nascido, desde que haja nexos com o parto. Nesses casos, o benefício pode ser estendido por até 120 dias após a alta hospitalar, descontando-se o período de repouso anterior ao parto. A nova norma traz impactos para as empresas, que precisarão ajustar seus processos de RH, garantir o correto registro dos afastamentos e manter alinhamento com o eSocial e a Previdência, além de exigir documentação médica comprobatória. A medida representa um avanço na proteção à maternidade e na segurança jurídica para empregadores.

A [Lei nº 15.222](#), de 29 de setembro de 2025, promoveu alterações na Consolidação das Leis do Trabalho ([CLT](#)) e na [Lei nº 8.213/1991](#) (Lei de Benefícios da Previdência Social), com o objetivo de ampliar a proteção à maternidade em casos de internação hospitalar prolongada da mãe ou do recém-nascido. A medida busca assegurar tempo adequado de recuperação e convivência familiar antes do retorno ao trabalho, especialmente diante de complicações médicas no pós-parto.

A nova legislação acrescentou o [§ 7º](#) ao artigo 392 da CLT, estabelecendo que, nos casos em que houver internação hospitalar superior a duas semanas após o parto, e desde que haja nexos com o parto, a licença-maternidade poderá ser prorrogada por até 120 dias após a alta hospitalar da mãe e/ou do bebê. O período de repouso anterior ao parto será descontado desse prazo adicional. Da mesma forma, foi incluído o [§ 3º](#) ao artigo 71 da Lei nº 8.213/1991, determinando que o salário-




maternidade será devido durante todo o período de internação da segurada ou do recém-nascido, quando superior a duas semanas, acrescido de 120 dias após a alta hospitalar, também com o desconto do período já gozado antes do parto.

Essa mudança legislativa traz impactos relevantes para as empresas, especialmente na gestão de afastamentos por licença-maternidade. As organizações precisarão revisar suas políticas internas de recursos humanos, ajustando procedimentos de controle de afastamentos, atualizando sistemas de folha de pagamento, reorganizando escalas de trabalho e reavaliando políticas de retorno. A nova lei também proporciona maior segurança jurídica, ao estabelecer critérios objetivos para a prorrogação da licença, o que tende a reduzir a judicialização de casos e a trazer mais previsibilidade ao planejamento empresarial.

Além disso, as empresas deverão estar atentas à documentação médica que comprove a internação superior a duas semanas, o nexo com o parto e a data da alta hospitalar da mãe e/ou do bebê. Embora o salário-maternidade seja pago pelo INSS, cabe à empresa informar corretamente os afastamentos e garantir os direitos da empregada, o que exige alinhamento com o eSocial e os sistemas da Previdência Social.

Em síntese, a [Lei nº 15.222/2025](#) representa um avanço significativo na proteção à maternidade, porém, impõe às empresas a necessidade de atenção redobrada na gestão de afastamentos, adequação de processos internos e integração entre os setores de recursos humanos, jurídico e contábil.

Importante

 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT