

**CESED – CENTRO DE ENSINO SUPERIOR E DESENVOLVIMENTO**  
**UNIFACISA – CENTRO UNIVERSITÁRIO**  
**CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**VANESSA CAVALCANTI DA CUNHA SANTOS**

**CONCESSÃO DO SALÁRIO MATERNIDADE URBANO SOB A ÓTICA DAS  
DECISÕES RECURSAIS DA JUSTIÇA FEDERAL DA PARAÍBA**

**CAMPINA GRANDE - PB**

**2022**

VANESSA CAVALCANTI DA CUNHA SANTOS

CONCESSÃO DO SALÁRIO MATERNIDADE URBANO SOB A ÓTICA DAS  
DECISÕES RECURSAIS DA JUSTIÇA FEDERAL DA PARAIBA

Trabalho de Conclusão de Curso - Artigo Científico - apresentado como pré-requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito pela UniFacisa – Centro Universitário.  
Área de Concentração: Direito Previdenciário.  
Orientador: Prof.º da UniFacisa, Raphael Rosa Romero, Esp.

Campina Grande - PB

2022



Trabalho de conclusão de curso – Artigo Científico – Concessão do salário maternidade urbano sob a ótica das decisões recursais da Justiça Federal da Paraíba, apresentado por Vanessa Cavalcanti da Cunha Santos como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Direito, outorgado pela UniFacisa – Centro Universitário.

APROVADO EM \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA:

---

Prof.º da UniFacisa, Raphael Rosa Romero, Esp.  
Orientador

---

Prof.º da UniFacisa, Nome Completo do  
Segundo Membro, Titulação.

---

Prof.º da UniFacisa, Nome Completo do Terceiro  
Membro, Titulação.

# CONCESSÃO DO SALÁRIO MATERNIDADE URBANO SOB A ÓTICA DAS DECISÕES RECURSAIS DA JUSTIÇA FEDERAL DA PARAIBA

Vanessa Cavalcanti da Cunha Santos\*

Raphael Rosa Romero\*\*

## RESUMO

Apesar de ser um direito garantido, ainda há muitas dúvidas sobre o benefício de salário maternidade. Se trata de benefício pago pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) visando auxiliar de forma financeira o período da licença maternidade da gestante. Esse benefício remunera o afastamento da mãe das suas atividades laborais. Com o intuito de assegurar a garantia constitucional, que vem prevista na Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XVIII, e artigo 201, inciso II, é devido o salário maternidade a gestante pelo período de 120 dias, conforme os artigos 71 a 73 da Lei nº 8.213/91, em que está disposto sobre os planos de benefícios previdenciários. Não obstante, o benefício também se encontra assegurado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu artigo 392, que garante à empregada gestante o direito de tirar licença maternidade por 120 dias, sem prejuízo em seu salário e sem o risco de ser demitida. Ainda assim, é de extrema importância a análise dos motivos de negativa do benefício na esfera administrativa, que em sua maioria são negados sob o argumento de não comprovação da qualidade de segurada e do período de carência e, até mesmo, pela não comprovação do afastamento da sua atividade, em casos específicos.

Palavras-Chave: benefício; salário maternidade; qualidade de segurada; período de carência.

## ABSTRACT

Despite being a guarantee, still exist many doubts about the maternity salary benefit. This is a benefit paid by the National Institute of Social Security to financially support the period of woman's maternity. This benefit remunerates the mother's absence from her work activities. In order to ensure the constitutional guarantee, which is provided in the Federal Constitution in article 7, XVIII, and article 201, II, the maternity salary is due to the pregnant woman for a

---

\* Graduanda do Curso de Bacharelado em Direito da Unifacisa – Centro Universitário. E-mail: vc\_santos02@hotmail.com.

\*\* Professor orientador. Docente do Curso de Bacharelado em Direito da Unifacisa – Centro Universitário.

period of 120 days, according to articles 71 to 73 of the Law nº 8.213/91, which provides about the benefit plans. However, the benefit is also guaranteed by the Consolidation of Labor Laws, in article 392, which guarantees the pregnant employee the right to take maternity leave for 120 days, without prejudice to her salary and without the risk of being fired. Even so, it is extremely important to analyze the reasons for denial the benefit in the administrative sphere, which are mostly denied under the argument of not proving the quality of insured and the grace period and even for not proving the absence of its activity, in specific cases.

Keywords: benefit; maternity salary; quality of insured; grace period.

## **1 INTRODUÇÃO**

A assistência social pode ser tida como um conjunto de atividades particulares e estatais voltadas para o atendimento de pessoas hipossuficientes, sendo retribuído em forma de benefícios, serviços de saúde, alimentação, bem como o leque de coisas suficientes a sobrevivência de cada família.

No caso a ser apresentado, veremos como se dá a concessão e quem tem direito ao recebimento do benefício de salário maternidade. Além disso, iremos observar que o referido benefício está amparado em diversas legislações como forma de assistência à gestante em momento delicado, no qual a mulher necessita se dedicar em tempo integral à criança.

O salário maternidade é um benefício de caráter previdenciário garantido a segurada que se afasta do emprego em período final da gravidez ou após o parto, como também ao segurado em caso de adoção ou falecimento da mãe de seu filho. O período de afastamento é conhecido como licença maternidade, que tem duração, geralmente, de 120 (cento e vinte) dias, podendo, em alguns casos, ser estendido para 180 (cento e oitenta) dias apenas para a segurada empregada em empresa que faça adesão ao Programa Empresa Cidadã, mediante apresentação de atestado médico e perícia que comprove necessidade, sendo este afastamento remunerado, sem prejuízos para a empregada.

Inicialmente, como requisito essencial para obter direito ao recebimento do benefício, é necessário que se comprove filiação junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), seja por meio de contribuições individuais ou contribuições repassadas pela empresa ou empregador para a qual a segurada exerça atividade remunerada.

Nos casos em que a segurada já tenha contribuído, mas tenha saído do emprego ou parado de realizar a contribuição, deve-se atentar ao período de carência, ou seja, o tempo mínimo que é necessário contribuir para obter o benefício. No caso dos contribuintes

empregados, empregados domésticos e trabalhadores avulsos, esse período é de 12 meses. Também deve-se atentar para os seguintes casos: contribuinte individual, segurado especial e contribuinte facultativo devem comprovar 10 (dez) contribuições mensais anteriores ao fato gerador para a obtenção do benefício.

O benefício de salário maternidade é obrigação de pagamento da Autarquia Previdenciária. Entretanto, há apenas um caso específico que será a empresa que irá efetuar o pagamento, que se refere a segurada empregada que der à luz, isto é, passar pelo parto. Ainda assim, a empresa tem o direito de total ressarcimento dos valores pagos. Tendo como base a análise do benefício do salário maternidade através das decisões recursais de alguns processos, podemos observar de que se trata o benefício em questão.

A análise das decisões recursais de processos da Justiça Federal da Paraíba traz uma boa base de detalhes sobre o benefício, mostrando a individualidade de cada caso da segurada da Previdência Social. Será abordado também alguns casos que apresentam exceções para o recebimento do benefício, bem como casos de adoção ou guarda para adoção e o caso do esposo viúvo que tem direito ao recebimento. A análise dos casos não é a análise do processo em sua integralidade, mas apenas o motivo da negativa do ente público juntamente com a decisão da turma recursal e os argumentos apresentados.

## **2 SEGURIDADE SOCIAL**

A definição da expressão “Seguridade Social” encontra-se no artigo 194 da Constituição Federal, o qual dispõe que ela consiste em um “conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social” (BRASIL, 1988, *online*).

A Seguridade Social abrange dois âmbitos. São eles a Previdência Social e a Assistência Social. Acerca da Seguridade Social, Martinez (2013, p. 83) afirma que:

O legislador fica devendo as normas sobre a efetivação da seguridade social, por falta de definição política e reconhecida incapacidade de efetivamente atender as diretrizes constitucionais da ambiciosa matéria. Seguridade social é uma técnica de proteção social avançada em relação à Previdência Social, capaz de integrá-la com a assistência social e incorporar as ações de saúde. Mas, mais ainda, é um esforço nacional extraordinário no sentido de um amplo atendimento à população, obreira ou não, empenho cujos objetivos estão a distância.

Tendo em vista abranger três formas de proteção social, a Seguridade Social foi subdividida em Saúde, Previdência e Assistência Social, com o intuito de atender diversos objetivos, tão importantes que se tornaram princípios.

Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social. Parágrafo único. Compete ao Poder Público, nos termos da lei, organizar a seguridade social, com base nos seguintes objetivos:

I - universalidade da cobertura e do atendimento;

II - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;

III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços;

IV - irredutibilidade do valor dos benefícios;

V - equidade na forma de participação no custeio;

VI - diversidade da base de financiamento;

VII - caráter democrático e descentralizado da gestão administrativa, com a participação da comunidade, em especial de trabalhadores, empresários e aposentados (BRASIL, 1988, *online*).

Essa norma tem a finalidade de criar um sistema de proteção, visando atender as demandas a respeito do bem-estar da pessoa humana para garantir uma vida minimamente digna, sendo o Estado responsável por sua criação.

Em relação a Assistência Social, pode-se dizer que esse é o meio de política que prevê o atendimento das necessidades básicas. Consta explícito na Lei nº 8.212/91 em seu artigo 4º o amparo a essas necessidades:

Art. 4º A Assistência Social é a política social que provê o atendimento das necessidades básicas, traduzidas em proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência, à velhice e à pessoa portadora de deficiência, independentemente de contribuição à Seguridade Social (BRASIL, 1991a, *online*).

### **3 SALÁRIO MATERNIDADE**

O salário maternidade é o benefício devido a pessoa que se afasta do trabalho pelo motivo de nascimento de filho, adoção ou guarda judicial para fins de adoção de criança com o máximo de 12 (doze) anos de idade ou, ainda, nos casos de aborto não criminoso.

O salário maternidade tem natureza jurídica com prestações trabalhistas remetidas para a previdência social, sendo inicialmente obrigação de pagamento da empresa para casos de segurada empregada, com o posterior cumprimento da obrigação pelo INSS. O benefício de salário maternidade encontra-se amparado na Lei nº 8.213/91, em seu artigo 71, e no Decreto nº 10.410/2020, em seu artigo 93-A.



Art. 73. 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 (BRASIL, 1991b, *online*).

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

A garantia à proteção da empregada gestante também está assegurada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo o primeiro normativo legal a garantir o descanso remunerado a gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo de seu emprego e salário, podendo ser esse período quatro semanas anteriores ao parto e oito semanas após o parto, como consta designado no artigo 392, *caput*: “A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário” (BRASIL, 2002, *online*).

Após a CLT, a Constituição Federal também assegurou a proteção à maternidade no seu artigo 201, estendendo a duração da licença maternidade por 120 dias, conforme disposição contida no artigo 7º, inciso XVIII: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias” (BRASIL, 1988, *online*).

No que se refere ao Direito Previdenciário, a proteção da mulher gestante se dá pelo benefício do salário-maternidade, que tem duração, em regra, de 120 dias.

#### **4 QUALIDADE DE SEGURADO E CARÊNCIA**

O requisito essencial para a obtenção do salário maternidade é a qualidade de segurada, não sendo necessário que ela esteja em atividade laboral, apenas a comprovação da qualidade de segurada. Porém, em alguns casos são exigidos um período de carência. Já o prazo de carência é o período mínimo de contribuições mensais, que são indispensáveis para que o segurado faça jus a obtenção do benefício. A exigência desse número mínimo de contribuições ou não dependerá em qual tipo de segurado o beneficiário irá se encaixar.

Os casos de não exigência de período de carência são: segurada empregada, ou seja, prestadora de serviço de natureza urbana ou rural, contínuo e subordinada ao empregador; a Microempreendedora Individual (MEI); a trabalhadora avulsa, sendo ela a prestadora de serviços em diversas empresas sem que tenha relação de vínculo empregatício, e a empregada doméstica, que são as prestadoras de serviços de forma contínua à pessoa ou família em seu campo residencial.

Todavia, nos casos seguintes são exigidos a carência de 10 meses. A Segurada Especial/Trabalhadora Rural, ou seja, a segurada que exerce sozinha ou em regime de economia familiar, tirando o sustento próprio e de sua família a partir da atividade da agricultura, pesca artesanal, entre outras, é exigida a carência nos 10 meses anteriores ao parto. Também é exigido esse período no caso das seguradas desempregadas e no caso das contribuintes individuais e facultativas que não possuem vínculo empregatício, mas contribuem para a previdência por carnê ou através das Guias de Recolhimento.

Conforme a lei, toda segurada do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) possui o direito a este benefício desde que se encaixe nas seguintes situações: que tenha o fato gerador para a concessão do benefício, isto é, nascimento do filho; adoção ou guarda judicial para fins de adoção; aborto não criminoso (espontâneo ou decorrente de estupro); filho natimorto (nascido morto); caso de risco de vida para a mãe; desempregada que ainda possua a qualidade de segurada; homens que adotem criança de até 12 anos de idade; e companheiro da segurada que venha a falecer no período em que esteja recebendo o benefício, contanto que também seja segurado do INSS.

O valor do benefício de salário maternidade vai depender de qual categoria a segurada faz parte. Sendo assim, temos: Segurada Empregada, equivalente à sua renda mensal de forma integral, que será paga pela empresa e posteriormente efetivada a compensação, assim como consta explícito no Decreto nº 3.048/99, em seu artigo 94:

Art. 94. O salário-maternidade para a segurada empregada consiste numa renda mensal igual à sua remuneração integral e será pago pela empresa, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição, quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, devendo aplicar-se à renda mensal do benefício o disposto no art. 198 (BRASIL, 1999, *online*).

No caso da trabalhadora avulsa, o cálculo do benefício é feito proporcionalmente a um mês de trabalho da segurada. Esta questão também está regulamentada no Decreto nº 3.048/99, no artigo 100:

Art. 100. O salário-maternidade da segurada trabalhadora avulsa, pago diretamente pela previdência social, consiste em renda mensal igual à sua remuneração integral, observado o disposto no art. 19-E, hipótese em que se aplica à renda mensal do benefício o disposto no art. 198 (BRASIL, 1999, *online*).

No que diz respeito a empregada doméstica, o benefício consiste no valor referente ao seu último salário de contribuição, pago pela previdência social. Ainda assim, caso tenha

recebido valor superior ao teto do INSS, ela não receberá esse valor em seu benefício, mas apenas o valor correspondente ao teto, que é de R\$ 7.087,22 (no ano de 2022).

Já a segurada especial tem direito ao valor de um salário mínimo. No caso referente a este ano de 2022, o valor de R\$ 1.212,00, após comprovada sua qualidade de segurada referente aos 10 meses anteriores ao nascimento da criança.

Em relação à contribuinte individual ou facultativa, o cálculo do valor do benefício é feito de forma diferenciada. Nesse caso, também é válido para homens, em seu período de graça, ou seja, que adquirirem um filho, e será considerado 1/12 avos da soma dos últimos 12 salários de contribuição validados em um período máximo de 15 meses. Caso após o cálculo o valor seja inferior ao salário mínimo, ele será elevado ao mínimo nacional.

No tocante à MEI, apesar de ser empregada, a Lei nº 8.213/91, em seu artigo 72, § 3º, dispõe que “O salário-maternidade devido à trabalhadora avulsa e à empregada do microempreendedor individual de que trata o art. 18-A da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, será pago diretamente pela Previdência Social” (BRASIL, 1991b, *online*).

Em relação ao direito para as desempregadas, é válido atentar-se para as condições, que são elas: cumprir a carência e estar no período de graça. Sendo assim, para possuir direito a este benefício, a mulher deve comprovar a qualidade de segurada do INSS e o cumprimento de 10 meses trabalhados para a comprovação de carência.

## **5 ANÁLISE DAS DECISÕES RECUSAIS DA JUSTIÇA FEDERAL DA PARAÍBA**

Neste tópico, será feita uma análise superficial das decisões recursais de alguns processos referentes ao período de 2017 a março de 2022 da Justiça Federal da Paraíba. Para tanto, serão expostas quais foram as decisões, fazendo uma comparação com a norma e se a segurada possui direito ao benefício.

- Processo nº 0511573-73.2019.4.05.8200: trata-se de benefício de salário maternidade de filho adotado, com sentença procedente para concessão do benefício; o recurso foi interposto pela parte ré, no caso o INSS, alegando que não estão presentes os requisitos para concessão do determinado benefício, enfatizando que não houve a efetiva comprovação da adoção ou apresentação da guarda judicial definitiva, de menos pela parte autora, arguindo que foi juntado apenas o termo de guarda provisória.

Entretanto, no texto da lei, onde contém os requisitos para a obtenção do benefício, não especifica que o tipo de guarda apresentado deve ser o definitivo. Além disso, o INSS

apresentou o argumento de que a requerente não se afastou pelo período de 120 dias das suas atividades laborais, como é exigido pela legislação.

Após a análise, a Turma Recursal decidiu por não dar provimento ao recurso apresentado, relatando que, de acordo com a documentação juntada, a requerente preenche os requisitos exigidos previstos na legislação e o indeferimento do INSS se deu de forma errônea, ficando claro o erro material em relação aos documentos.

Ainda sobre a alegação do não afastamento das atividades laborais pelo período de 120 dias, a Turma Recursal explanou que essa exigência deve ser apenas para o benefício concedido na sua esfera administrativa, no caso em que a segurada irá passar a dedicar-se ao filho estando amparada pela Seguridade Social neste primeiro momento. Sendo assim, para a obtenção do benefício de forma judicial, não pode ser feita essa exigência, pois em caso de afastamento a requerente teria sua renda prejudicada.

Segue a Súmula do julgamento:

A Turma Recursal dos Juizados Especiais Federais da Seção Judiciária da Paraíba, reunida em sessão de julgamento ocorrida na data constante da aba 'Sessões Recursais' destes autos virtuais, por unanimidade de votos, negou provimento ao recurso do INSS, com a manutenção da sentença por seus próprios fundamentos, condenando o recorrente sucumbente em honorários advocatícios fixados em 10% (dez por cento) sobre o valor da condenação, observada a aplicação da Súmula nº 111 do STJ. Sem custas processuais (PARAÍBA, 2022, p. 28).

- Processo nº 0501244-58.2017.4.058204: trata-se de requerimento do benefício do salário maternidade, indeferido administrativamente, sob a alegação de que o benefício não deveria ser pago à segurada empregada dispensada sem justa causa durante a gravidez, pois ela usufrui da garantia constitucional de estabilidade em seu emprego. Sendo assim, o benefício deveria ser pago pelo empregador.

A análise da Turma Recursal se deu com base no período que a segurada precisa comprovar. Quando houve o fato gerador, ou seja, o nascimento da criança, a segurada ainda estava dentro do período exigido que necessita de comprovação da qualidade de segurada, conforme a legislação. Neste caso, 12 meses após deixar de exercer sua atividade remunerada, assim como consta no artigo 15, inciso II, da Lei nº 8.213/91:

Art. 15. Mantém a qualidade de segurado, independentemente de contribuições:  
II - até 12 (doze) meses após a cessação das contribuições, o segurado que deixar de exercer atividade remunerada abrangida pela Previdência Social ou estiver suspenso ou licenciado sem remuneração (BRASIL, 1991b, *online*).

O recurso proposto pelo INSS não foi acolhido pela Turma Recursal, tendo em vista que, se o salário fosse pago pelo empregador, ele é compensado de forma integral pelo ente

público, isso quando ocorre as contribuições previdenciárias. Assim, temos que deverá ser feita a compensação, conforme está disposto na Constituição Federal, em seu artigo 248:

Art. 248. Os benefícios pagos, a qualquer título, pelo órgão responsável pelo regime geral de previdência social, ainda que à conta do Tesouro Nacional, e os não sujeitos ao limite máximo de valor fixado para os benefícios concedidos por esse regime observarão os limites fixados no art. 37, XI (BRASIL, 1988, *online*).

Ainda que o pagamento do benefício seja feito pela empresa, isso não exime a responsabilidade da Autarquia Previdenciária do pagamento, não podendo a requerente ter prejuízo por ter sido dispensada sem justa causa.

- Processo nº 0503226-82.2018.4.05.8201: trata-se de requerimento do benefício de salário maternidade indeferido na esfera administrativa pelo motivo de não comprovação do afastamento das atividades laborais para possuir direito ao benefício. No caso em questão, restou comprovado que realmente a requerente não se afastou do trabalho, sendo assim, continuou recebendo sua remuneração.

A sentença de improcedência permaneceu com o mesmo argumento do indeferimento administrativo. Portanto, deve-se observar a Lei nº 8.213/91, em seu artigo 71, alínea C, o qual esclarece que é devido o afastamento: “A percepção do salário-maternidade, inclusive o previsto no art. 71-B, está condicionada ao afastamento do segurado do trabalho ou da atividade desempenhada, sob pena de suspensão do benefício” (BRASIL, 1991b, *online*).

A autora interpôs recurso sob o argumento de que possui os requisitos para a obtenção do benefício. A Turma Recursal decidiu por prover parcialmente o recurso da parte autora, condenando o INSS a pagar o período restante para completar o tempo de 120 dias, concedido pelo benefício de salário maternidade. A autora alegou que não conhecia da matéria previdenciária, então não tinha entendimento sobre a questão de informar a Autarquia Previdenciária sobre seu afastamento.

- Processo nº 0501185-45.2018.4.05.8201: trata-se de requerimento para obtenção do benefício de salário maternidade, indeferido administrativamente, tendo sentença de improcedência por não ter sido comprovado o afastamento do trabalho. A autora alegou no recurso que não conhecia da matéria previdenciária, então não tinha entendimento sobre a questão de informar a Autarquia Previdenciária sobre seu afastamento, sendo juntado apenas a declaração ao processo.

Conforme o Memorando-Circular nº 13/DIRBEN/INSS de 2017, “a comprovação da interrupção da atividade para o CI que exerce atividade por conta própria será realizada mediante declaração, ainda que extemporânea, de acordo com § 2º do art. 59 do RPS”

(BRASIL, 2017a, p. 1). Então, como foi anexada a declaração juntamente com o recurso, resta comprovado o afastamento da requerente de suas atividades laborais após o nascimento da criança, sendo assim passível de direito ao benefício de salário maternidade.

- Processo nº 0500806-92.2018.4.05.8205: trata-se de ação para concessão do benefício de salário maternidade. Assim como o requerimento administrativo foi indeferido, a sentença também foi de improcedência do pedido, por não ter sido comprovada a qualidade de segurada da autora. Porém, foi comprovado o vínculo por meio de ação judicial na justiça do trabalho, conforme anexada sentença nos autos do processo.

Foi reconhecido o vínculo que a autora mantinha com sua empregadora, com a função de cuidadora, em período anterior ao nascimento da criança. Sendo assim, quando houve o fato gerador, a autora ainda possuía a qualidade de segurada. Seu vínculo foi reconhecido na carteira de trabalho, bem como a demandada foi condenada a fazer as contribuições previdenciárias referentes ao período do vínculo.

Apesar da decisão do STJ de reconhecer sentença homologatória na esfera da justiça do trabalho como indício de prova material, a parte autora não produziu prova testemunhal, mas alega sua defesa que o fato da audiência ser de conciliação e não de instrução e julgamento, não foram levadas testemunhas. Com isso, ficou decidido em sentença que a prova oral era insuficiente para restar comprovado o vínculo da autora.

Ainda assim, a Turma Recursal decidiu por reformar a sentença, alegando que o vínculo foi reconhecido na justiça do trabalho, ou seja, não seria reconhecido esse período se não houvesse provas suficientes para comprovação. Contudo, no caso em questão, resta comprovada a qualidade segurada da autora junto ao RGPS, e consequentemente a concessão do benefício pleiteado.

- Processo nº 0506262-35.2018.4.05.8201: refere-se a demanda de salário maternidade indeferido na esfera administrativa e concedido na esfera judicial. A parte ré recorre de tal decisão alegando que a responsabilidade de pagamento é do empregador e, ainda assim, que as parcelas anteriores há 5 anos estão prescritas e que a requerente já recebeu o benefício em por meio de ação judicial trabalhista. A Turma Recursal, por sua vez, argumentou que ainda que a empregadora houvesse feito o pagamento, a compensação é feita em forma integral e tal fato não afasta a responsabilidade da Autarquia Previdenciária.

Em relação a prescrição, cada parcela do benefício prescreve uma a uma em seu período, ou seja, as parcelas em sua totalidade só prescrevem a partir do término dos 120 dias, contando do parto. Conforme a Súmula nº 74 da Turma Nacional de Uniformização (TNU): “O prazo de

prescrição fica suspenso pela formulação de requerimento administrativo e volta a correr pelo saldo remanescente após a ciência da decisão administrativa final” (BRASIL, 2013b, *online*).

Embora fossem levados em consideração os requisitos anteriores, foi observado o processo ajuizado pela demandante na justiça do trabalho, onde houve homologação de acordo, por meio da demandante e da demandada, referente a indenização sem justa causa durante o período da gravidez, e consta que o valor pago tem natureza indenizatória, correspondente a honorários advocatícios, multas e aviso prévio. Por tais razões, os julgadores decidiram por dar provimento ao recurso do ente público, reformando a sentença e julgando improcedente o pedido da parte autora.

- Processo nº 0514397-05.2019.4.05.8200: trata-se de requerimento do benefício de salário maternidade, com sentença improcedente, mantendo-se a decisão administrativa pelo motivo de não comprovação do período de carência exigido pela norma. A requerente recorreu, alegando que reiniciou suas contribuições quando era exigido apenas metade do período de carência para retomar a sua qualidade de segurada. Acontece que a lei vigente na época do fato gerador tratava-se divergente desta.

A requerente era segurada empregada e, após o período, perdeu sua qualidade de segurada, retomando as suas contribuições na forma de contribuinte individual. Quando houve o fato gerador, estava vigente o artigo 27-A da Lei nº 8.213/91. Em seu texto estabelecia-se que, no caso da perda da qualidade de segurado para efeito de carência para a concessão deste tipo de benefício, o segurado deveria contar a partir da nova filiação à Previdência Social com os períodos previstos nos incisos I e III do *caput* do artigo 25, isto é, no caso de salário maternidade, seria necessário período de carência de 10 contribuições mensais (BRASIL, 1991b).

Apesar da alteração pouco tempo depois, pela qual é necessária apenas metade, ou seja, 5 meses do período de contribuição para retomar a carência, não há como aplicar a regra, pois ao período do fato gerador essa não era a norma vigente. Sendo assim, a Turma Recursal decidiu por manter a sentença de improcedência, sendo o recurso da parte autora desprovido por ter comprovado apenas 7 contribuições anteriores ao nascimento da criança.

- Processo nº 0511766-88.2019.4.05.8200: no citado processo, o benefício foi indeferido na esfera administrativa pelo fato de não reconhecer vínculo empregatício entre cônjuges. A sentença se deu de forma procedente ao pedido da parte autora para concessão do benefício de salário maternidade. Em sua peça recursal, o INSS alega que há impedimento para formação de uma relação jurídica entre cônjuges, no caso, o vínculo empregatício. Contudo, o entendimento da TNU é divergente do apresentado, como vê-se abaixo:

O fato de se tratar de vínculo empregatício mantido entre cônjuges casados sob regime de comunhão de bens (parcial ou universal) não impede o reconhecimento da qualidade de segurado empregado, contanto que comprovado o efetivo recolhimento das contribuições sociais pertinentes ao período (na época própria ou posteriormente) que se pretende aproveitar para fins de concessão de benefício previdenciário (BRASIL, 2017b, p. 10).

No caso dos autos, a parte autora teve vínculo empregatício por quase 2 (dois) anos como filiada empregada da empresa do seu cônjuge, sendo mantida devidamente as contribuições pagas ao INSS. Após o fim do vínculo, a segurada recebeu seu seguro desemprego e um mês depois houve o nascimento do seu filho. Portanto, segundo o entendimento da TNU explicitado, a requerente possuía a qualidade de segurada na data do fato gerador. Sendo assim, a Turma Recursal manteve a sentença proferida, sob os mesmos argumentos já citados, fazendo remissiva a sentença inicial.

- Processo nº 0507388-52.2020.4.05.8201: trata-se de benefício de salário maternidade, destinado ao pai/viúvo da criança e da falecida, que no caso seria a dona do direito de tal benefício, porém que foi indeferido sob a alegação de que a falecida não possuía qualidade de segurada e período de carência para obtenção do benefício, tendo o processo sua sentença procedente, sob a condenação do INSS para pagar o valor do benefício de salário maternidade ao pai da criança, que é o responsável por assumir o papel destinado a mãe, falecida no parto.

O caso em questão já vem sendo analisado há bastante tempo e sendo reconhecido pela jurisprudência. Vale destacar que, com base na legislação, tem-se o artigo 71-B da Lei nº 8.213/91:

Art. 71-B. No caso de falecimento da segurada ou segurado que fizer jus ao recebimento do salário-maternidade, o benefício será pago, por todo o período ou pelo tempo restante a que teria direito, ao cônjuge ou companheiro sobrevivente que tenha a qualidade de segurado, exceto no caso do falecimento do filho ou de seu abandono, observadas as normas aplicáveis ao salário-maternidade (BRASIL, 1991b, *online*).

Restou comprovado que, apesar de a mãe da criança não possuir a qualidade de segurada, o seu companheiro, que até então é o responsável e é segurado empregado, tem direito ao benefício pois vinha cumprindo os requisitos e se encaixou na exceção pela interpretação teleológica para a obtenção do benefício, apesar de exigido que a falecida comprovasse sua qualidade de segurada antes do falecimento.

O entendimento é que esse período remunerado se trata sobre a relação de cuidados com a criança, tendo em vista que ela necessita de cuidados de terceiros para sua sobrevivência. Ou seja, a norma viabiliza meio de subsistência ao cuidador, geralmente destinado à mãe, porém existindo suas exceções, tendo em vista que o maior benefício é para a criança.



Vale destacar que a Constituição Federal estabelece como direito social a proteção à maternidade e à infância em seu artigo 6º. Sendo assim, a lei citada acima encontra-se apoiada no Direito Constitucional, em que: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição” (BRASIL, 1988, *online*).

Desse modo, a Turma Recursal analisou que há casos de concessão do benefício que devem ser analisados de forma minuciosa, observando a situação excepcional que foi exposta, visando atender os princípios constitucionais. Dessa forma, manteve-se a sentença procedente, concedendo o benefício ao pai da criança.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Como visualizado no decorrer das explanações, o benefício de salário maternidade está amparado não só pela Constituição Federal, mas por outras leis que foram apresentadas acima. O código da espécie do benefício no INSS é o B-80; este benefício depende de um fato gerador para que seja concedido o direito ao mesmo. Tais fatos são: o parto, inclusive em caso de natimorto (nascido morto), o aborto espontâneo, a adoção ou guarda judicial para fins de adoção.

As pessoas beneficiárias do benefício de salário maternidade são as seguradas de todas as espécies, conforme a Lei nº 12.873/13, incluindo também os segurados do sexo masculino, em casos específicos, sendo eles de adoção ou guarda para fins de adoção, bem como nos casos de falecimento da segurada ou segurado que fizer jus ao recebimento do benefício de salário maternidade (BRASIL, 2013a).

Todavia, respeitado o pagamento do benefício de salário maternidade que é destinado a mãe biológica, ainda que os cônjuges ou companheiros sejam segurados do Regime Geral de Previdência Social, o benefício não pode ser pago a mais de um segurado.

O salário maternidade trata-se de um benefício da Previdência Social, sendo não cumulativo caso a segurada esteja recebendo benefício por incapacidade. Ademais, nos casos em que a segurada possua dois empregos, ela receberá o salário maternidade relativo a cada emprego.

O recebimento do salário maternidade está condicionado ao afastamento da requerente de suas atividades laborais, sob pena de suspensão do benefício. A data de início do benefício é contada a partir do atestado médico e, em outros casos, a partir do parto antecipado, ou do dia

da adoção ou da guarda com fim de adoção; ainda assim, pode iniciar 28 (vinte e oito) dias anteriores ao fato gerador.

Com a análise das decisões recursais, foi observado que diversas vezes o Ente Público indeferiu o pedido querendo se eximir do pagamento em casos que claramente a requerente possuía o direito ao benefício de salário maternidade, alegando por inúmeras vezes a obrigação de pagamento por parte da empresa. Porém, como pode ser visto, o fato de adiantamento do pagamento por parte da empresa não exime a responsabilidade por parte do INSS.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República [2022]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 16 maio 2022.

BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm). Acesso em: 1 jun. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 10.410, de 30 de junho de 2020**. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/decreto/d10410.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10410.htm). Acesso em: 9 jun. 2022.

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. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm). Acesso em: 3 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 23 maio 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002**. Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/2002/L10421.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10421.htm#art1). Acesso em: 9 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013.** Autoriza a Companhia Nacional de Abastecimento a utilizar o Regime Diferenciado de Contratações Públicas - RDC, instituído pela Lei nº 12.462, de 4 de agosto de 2011 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/112873.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112873.htm). Acesso em: 9 jun. 2022.

BRASIL. Instituto Nacional do Seguro Social. **Memorando-Circular Conjunto nº 13 DIRBEN/PFE/INSS, de 9 de maio de 2017.** Disponível em: <https://www.andriellyscrobot.com.br/wp-content/uploads/2020/05/mccj13DIRBEN-PFE1.pdf>. Acesso em: 9 jun. 2022.

BRASIL. Turma Nacional de Uniformização. **Pedido de Uniformização de Interpretação de Lei nº 5010236-43.2016.4.04.7201/SC.** Relator: Juiz Federal Francisco de Assis Basilio de Moraes, 14 de setembro de 2017. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/publico/pdfs/50102364320164047201.pdf>. Acesso em: 31 maio 2022.

BRASIL. Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais Federais. **Súmula nº 74.** O prazo de prescrição fica suspenso pela formulação de requerimento administrativo e volta a correr pelo saldo remanescente após a ciência da decisão administrativa final. Brasília, DF: Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais Federais, [2013]. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/phpdoc/virtus/sumula.php?nsul=74&PHPSESSID=hhgupt1i1rt8bgmh3r1m1l04g4>. Acesso em: 9 jun. 2022.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Curso de Direito Previdenciário.** 5. ed. São Paulo: LTR, 2013.

PARAÍBA. Turma Recursal dos Juizados Especiais Federais. **Processo nº 0511573-73.2019.4.05.8200.** Relator: Juiz Federal Sérgio Murilo Wanderley Queiroga, 2022. Disponível em: [https://www.jfjb.jus.br/arquivos/InfoJurisTR/2022/Info\\_TR\\_MAR\\_2022.pdf](https://www.jfjb.jus.br/arquivos/InfoJurisTR/2022/Info_TR_MAR_2022.pdf). Acesso em: 9 jun. 2022.