AS PECULIARIDADES DO SALÁRIO-MATERNIDADE NO BRASIL

THE PECULIARITIES OF MATERNITY LEAVE PAY IN BRAZIL

Roberta Pacheco Antunes[1]

RESUMO: Esta pesquisa apresenta as peculiaridades do salário-maternidade enquanto política pública de proteção à mulher. Aborda o conceito e a natureza jurídica do benefício, com base na legislação e doutrina atuais, evidenciando a proteção constitucional e legal à mãe e à gestante, beneficiárias, o caráter substitutivo do salário e a necessidade de atender aos requisitos legais, enfatizando período e forma de pagamento, valores e carência. Destaca a responsabilidade da empresa empregadora em adiantar o valor enquanto a Previdência Social arca com o custeio final no caso da empregada celetista, abordando as formas de reembolso, inclusive após a obrigatoriedade do *eSocial*. Analisam-se situações de parto antecipado, *natimorto* e as possibilidades de ampliação do período, concluindo pela expansão da eficácia e aplicabilidade do mesmo a partir do conhecimento acerca de suas nuances.

PALAVRAS-CHAVE: salário-maternidade; benefício previdenciário; proteção à gestante; proteção à maternidade.

ABSTRACT: This research presents the peculiarities of maternity leave pay as a public policy to protect women. It addresses the concept and legal nature of the benefit, based on current legislation and doctrine, highlighting the constitutional and legal protection for mothers and pregnant women, beneficiaries, the substitutive nature of the payment and the need to meet the legal requirements, emphasizing the period and method of payment, amounts and waiting periods. It highlights the employer's responsibility to advance the amount while Social Security takes on the final cost in the case of the employee under the Consolidation of Labor Laws, addressing the forms of reimbursement, including after electronic social information became mandatory. Situations of early childbirth, stillbirth and the possibilities of extending the period are analyzed, concluding that the effectiveness and applicability of the period can be expanded based on knowledge of its nuances.

KEYWORDS: maternity leave pay; social security benefit; protection for pregnant women; protection of motherhood.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Conceito e natureza jurídica do salário-maternidade; 3 Pagamento do salário-maternidade; 3.1 Procedimento para compensação ou reembolso do salário-maternidade; 4 Período de recebimento do salário-maternidade; 4.1 Programa Empresa Cidadã; 5 Valor do salário-maternidade; 6 Carência e o salário-maternidade; 7 Conclusão; Referências.

---

1 *Mestre em Integração Contemporânea da América Latina pela Universidade Federal da Integração Latino-Americana; especialista em Direito Constitucional pela Universidade do Sul de Santa Catarina – Unisul; especialista pela Escola da Magistratura do Paraná – Núcleo de Foz do Iguaçu; professora titular da disciplina de Direito do Trabalho no Centro Universitário Dinâmica das Cataratas; professora titular da Disciplina de Direito Constitucional, na Escola da Magistratura do Paraná – Núcleo de Foz do Iguaçu – pós-graduação (2008-2020). Lattes: https://lattes.cnpq.br/5432872944932538. Orcid: https://orcid.org/0009-0005-2846-5840. E-mail roberta.antunes@hotmail.com.*

Recebido em: 27/8/2024
Aprovado em: 25/9/2024

1 Introdução

A maternidade é um momento importante na vida da mulher, marcado por transformações físicas, emocionais e sociais profundas. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 já prevê a importância da proteção à gestante e à mãe, dando azo a diversas políticas públicas; neste sentido, sempre com o objetivo primordial de garantir o bem-estar da mulher e a saúde do bebê.

Frisa-se que a Constituição Federal protege a mãe e a gestante tanto no art. 6º, quando cita os direitos fundamentais sociais, como no art. 7º destinado aos direitos dos trabalhadores, no Título destinado à ordem social em capítulo próprio destinado à seguridade social fixando garantias constitucionais específicas como a licença-maternidade e o salário-maternidade, e, ainda, no art. 10, II, *b*, dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, quando garante a estabilidade da gestante.

No âmbito infraconstitucional, desdobra tal proteção tanto pelo Direito do Trabalho como pelo Direito Previdenciário. No entanto, a aplicação prática desses direitos, especialmente o salário-maternidade, revela uma série de especificidades que desbloqueiam um olhar mais atento. A diversidade de situações que abarcam a gestante e a mãe, bem como as peculiaridades referentes ao âmbito de abrangência, responsabilidade e forma do pagamento, exigência ou não de carência, geram dúvidas e incertezas para empregadores e empregadas.

Este artigo tem como objetivo analisar o salário-maternidade no Brasil sob a ótica da legislação que o esmiúça, desvendando as singularidades que permeiam sua aplicação visando à efetivação desse direito fundamental da maneira mais simples e ampla possível.

Por meio de uma abordagem qualitativa e uma pesquisa exploratória com respaldo na legislação vigente, bibliografia e jurisprudência atualizada, serão abordados temas como a natureza jurídica do benefício, os procedimentos de pagamento, as diferentes categorias de seguradas, o direito à compensação ou reembolso para a empresa, inclusive após o eSocial, o período de pagamento do benefício e a exigência ou não de carência, dentre outras peculiaridades.

Assim, analisando-se prioritariamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Lei nº 8.213/91, o Decreto nº 3.048/99 e as Instruções Normativas pertinentes, tudo em consonância com o Texto Constitucional vigente, o estudo pretende contribuir para uma melhor compreensão não só do benefício salário-maternidade no Brasil, mas também da forma que o mesmo é operacionalizado tanto pela ótica da empresa como pela ótica da empregada, buscando elucidar todas as nuances do mesmo e, assim, por meio do conhecimento, garantir maior eficácia na aplicabilidade do referido benefício.

2 Conceito e natureza jurídica do salário-maternidade

Enquanto a licença-maternidade é o período em que a segurada tem o direito de se ausentar de suas atividades laborais em razão da maternidade, o salário-maternidade pode ser conceituado como um benefício previdenciário de proteção à maternidade, substitutivo da remuneração mensal, destinado à gestante ou adotante, segurada do Regime Geral da Previdência Social (RGPS), desde que preenchidos os requisitos legais para a sua concessão.

O referido benefício de natureza previdenciária tem previsão no art. 201, II, da Constituição Federal da República Federativa do Brasil e tem o escopo de proteger a mulher em situações de vulnerabilidade, como parto, aborto legal, adoção e guarda judicial para adoção.

O benefício em questão é abordado na própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na Lei nº 8.213/91, que dispõem sobre os planos de benefícios da Previdência Social, bem como no Decreto nº 3.048/99, que aprova o regulamento da Previdência Social e Instrução Normativa INSS/PRES nº 128, de 28 de março de 2022, sempre com o condão de assegurar o sustento da gestante/mãe durante o período em que precisa se manter afastada das atividades laborais, provendo, precipuamente, o cuidado e a convivência com a prole.

Neste viés, a percepção do salário-maternidade exige o afastamento da segurada do trabalho ou da atividade desempenhada, sob pena de suspensão do benefício (art. 71-C da Lei nº 8.213/91 e art. 93-C do Decreto nº 3.048/99) e também não pode ser acumulado com benefício por incapacidade (art. 102 do Decreto nº 3.048/99). Entrementes, é devido o benefício em questão à segurada aposentada que retornar à atividade, consoante previsto no art. 103, nos termos do art. 93, ambos do Decreto nº 3.048/99 e, neste ponto, interessante o apontamento de Castro e Lazzari (2024, p. 446):

> Raros são os casos de seguradas aposentadas na condição de mães biológicas (embora uma pessoa aposentada por incapacidade permanente possa estar ainda em idade fértil), no entanto, esse dispositivo tem relevância nos casos de adoção.

Nesta perspectiva, realizadas estas considerações iniciais, cumpre expor acerca da forma de pagamento do benefício em apreço, uma vez que guarda algumas peculiaridades que por vezes geram celeumas e dúvidas.

3 Pagamento do salário-maternidade

Em que pese o salário-maternidade seja um benefício de natureza previdenciária, devendo ser custeado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nem sempre o pagamento será feito diretamente pela autarquia, uma

vez que, conforme preceitua a Lei nº 8.213/91 e o Decreto nº 3.048/99, o desembolso efetivo da quantia a ser paga a título de benefício pode ter como fonte imediata o próprio INSS ou o empregador.

No caso da segurada empregada urbana ou rural, ou seja, empregada celetista, cabe à empresa adiantar o pagamento do salário-maternidade devido à mesma e, 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, efetivar a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal[2], tudo nos termos do § 1º do art. 72 da Lei de Benefícios da Previdência Social (Lei nº 8.213/91) e art. 94 do Decreto nº 3.048/99.

A referida compensação é um direito legal da empresa empregadora que deve ser integralmente ressarcida pela Previdência Social pelos pagamentos feitos à empregada gestante pelo período de 120 (cento e vinte) dias.

No sentido exposto acima, cumpre citar Castro e Lazzari (2024, p. 445):

> Quanto à natureza jurídica do salário-maternidade, não há que se confundir com a noção de salário *stricto sensu*, pois é benefício cujo ônus é integral da Previdência Social. Ainda que o empregador urbano ou rural tenha por obrigação adiantá-lo à trabalhadora em licença, o reembolso do valor adiantado é total, de modo que o INSS é o único responsável pelo efetivo pagamento do benefício.

Enfatiza-se também que, nos casos de segurada empregada, caso a empresa não promova o pagamento do benefício, a segurada pode buscá-lo diretamente perante o INSS.

Com exceção da segurada celetista, em se tratando de segurado adotante ou que obtiver guarda para fins de adoção de criança (art. 71-A, § 1º, da Lei nº 8.213/91), trabalhadora avulsa, empregada de microempreendedor individual de que trata o art. 18-A da Lei Complementar nº 123/2016 (art. 72, § 3º, da Lei nº 8.213/91), empregada doméstica, segurada especial[3], segurada desempregada

---

2 "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. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)".

3 "Art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

[...]

VII – como segurado especial: a pessoa física residente no imóvel rural ou em aglomerado urbano ou rural próximo a ele que, individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que com o auxílio eventual de terceiros, na condição de: (Redação dada pela Lei nº 11.718, de 2008)

a) produtor, seja proprietário, usufrutuário, possuidor, assentado, parceiro ou meeiro outorgados, comodatário ou arrendatário rurais, que explore atividade: (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

1. agropecuária em área de até 4 (quatro) módulos fiscais; (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

e demais seguradas (art. 73 da Lei nº 8.213/91) o salário-maternidade será pago diretamente pela Previdência Social.

No caso de segurada que exerça atividades concomitantes, fará jus ao salário-maternidade relativo a cada atividade para a qual tenha cumprido os requisitos exigidos, observas as condições elencadas no art. 98 do Decreto nº 3.048/99 abaixo citado:

> I – na hipótese de uma ou mais atividades ter remuneração ou salário de contribuição inferior ao salário-mínimo mensal, o benefício somente será devido se o somatório dos valores auferidos em todas as atividades for igual ou superior a um salário-mínimo mensal; (Incluído pelo Decreto nº 10.410, de 2020)
>
> II – o salário-maternidade relativo a uma ou mais atividades poderá ser inferior ao salário-mínimo mensal; e (Incluído pelo Decreto nº 10.410, de 2020)
>
> III – o valor global do salário-maternidade, consideradas todas as atividades, não poderá ser inferior ao salário-mínimo mensal. (Incluído pelo Decreto nº 10.410, de 2020)

Cumpre também destacar que o benefício em questão tem décimo terceiro salário, o qual também é denominado abono anual, todavia, é pago juntamente com a última parcela do benefício.

3.1 Procedimento para compensação ou reembolso do salário-maternidade

Conforme exposto acima, nos casos da empregada celetista urbana ou rural, cumpre ao empregador promover o adiantamento do valor do benefício à trabalhadora em licença, ainda que o INSS seja o único responsável pelo efetivo pagamento do benefício.

Assim, a lei permite que a empresa abata o valor do salário-maternidade do total de contribuições previdenciárias que ela deve recolher ao INSS.

---

2. de seringueiro ou extrativista vegetal que exerça suas atividades nos termos do inciso XII do *caput* do art. 2º da Lei nº 9.985, de 18 de julho de 2000, e faça dessas atividades o principal meio de vida; (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

b) pescador artesanal ou a este assemelhado que faça da pesca profissão habitual ou principal meio de vida; e (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

c) cônjuge ou companheiro, bem como filho maior de 16 (dezesseis) anos de idade ou a este equiparado, do segurado de que tratam as alíneas *a* e *b* deste inciso, que, comprovadamente, trabalhem com o grupo familiar respectivo. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

§ 1º Entende-se como regime de economia familiar a atividade em que o trabalho dos membros da família é indispensável à própria subsistência e ao desenvolvimento socioeconômico do núcleo familiar e é exercido em condições de mútua dependência e colaboração, sem a utilização de empregados permanentes. (Redação dada pela Lei nº 11.718, de 2008)

[…]"

O abatimento em questão é possível porque a empresa tem a obrigação tributária de calcular e recolher uma parte da Previdência Social que incide sobre os salários dos seus empregados, incluindo o salário-maternidade pago às suas empregadas gestantes, como parte da folha de salários.

Todavia, é latente a dúvida de como deve ser feita a compensação na prática.

Atualmente, em que pese a Lei nº 8.213/91 utilize apenas a expressão "compensação", tecnicamente o procedimento pelo qual a Receita Federal restitui a empresa dos valores do salário-maternidade pagos a seguradas a seu serviço é denominado *reembolso* e pode ser feito ou por compensação ou por reembolso propriamente dito, tudo conforme exposto na Instrução Normativa da Receita Federal do Brasil nº 2.055/2021, que dispõe justamente sobre restituição, compensação, ressarcimento e reembolso, no âmbito da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil.

Pelo texto da Instrução Normativa nº 2.055/2021, no caso do reembolso na modalidade de compensação, deverá ocorrer por meio de abatimento no ato de pagamento das contribuições previdenciárias devidas à Previdência Social, correspondente ao mês de competência do pagamento do benefício à segurada gestante, devendo ser declarado na Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP).

Já o reembolso propriamente dito deverá ser solicitado nos casos em que a empresa não tenha realizado a dedução das contribuições previdenciárias declaradas devidas no mês de competência do pagamento dos benefícios.

Ainda, para os períodos anteriores à obrigatoriedade da Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (*DCTF Web*), o contribuinte deve utilizar o programa para Pedido Eletrônico de Restituição ou Reembolso e Declaração de Compensação (*PER/DCOMP*) para fazer o pedido de reembolso ou, na impossibilidade de sua utilização, deve apresentar formulário de Pedido de Reembolso de Quotas de Salário-Maternidade, anexando os documentos comprobatórios do direito creditório.

Para as empresas que utilizam o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (*eSocial*) para apuração das contribuições previdenciárias devidas, o abatimento deverá ser realizado na Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (*DCTF Web*). Para estas empresas passou a ser possível o uso do programa que permite ao contribuinte realizar pedido de restituição ou ressarcimento e a declaração de compensação de salário-maternidade, dentre outros (*PER/DCOMP Web*) para fazer o pedido de reembolso, nos termos do art. 60 da IN RFB nº 2.055/2021 (Brasil, 2021).

Desta feita, após informar a competência (mês/ano), os valores do crédito e da dedução na DCTF Web serão preenchidos automaticamente a partir das informações apresentadas na última declaração ativa transmitida.

Enfatiza-se que, a partir do mês de obrigatoriedade da DCTF Web, não é mais permitido utilizar os créditos de salário-maternidade em compensação de débitos de competências posteriores, tornando-se obrigatório, nestes casos, o pedido do reembolso propriamente dito.

Nestes casos de empregada gestante, a empregada deve dar quitação à empresa dos recolhimentos mensais do salário-maternidade na própria folha de pagamento ou por outra forma admitida, de modo que a quitação fique plena e claramente caracterizada (§ 3º do art. 94 do Decreto nº 3.048/99) e a empresa ainda deverá conservar durante dez anos os comprovantes dos pagamentos e os correspondentes atestados para eventual exame pela fiscalização previdenciária, conforme § 2º do art. 72 da Lei nº 8.213/91.

4 Período de recebimento do salário-maternidade

Nos termos do *caput* da Lei nº 8.213/91 e do Decreto nº 3.048/99 (arts. 93 e seguintes), o salário-maternidade tem início até 28 (vinte e oito) dias antes do parto, terminando 91 (noventa e um) dias após o parto, contabilizando-se o dia do parto.

Todavia, em caso de parto antecipado, conta-se 120 (cento e vinte) dias após o parto. Já as datas são determinadas ou por atestado médico ou por certidão de nascimento do filho.

Pelo mesmo período é devido o benefício para o segurado adotante ou que obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança de até 12 (doze) anos de idade (art. 71-A da Lei nº 8.213/91 c/c o art. 93-A do Decreto nº 3.048/99).

No caso de falecimento da segurada ou do 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, devendo ser requerido até o último dia do prazo previsto para o término do salário-maternidade originário, sob pena de indeferimento (art. 71-B, *caput*, e § 1º da Lei nº 8.213/91 c/c o art. 93-B do Decreto nº 3.048/99).

Importante frisar que, no caso de aborto não criminoso, comprovado mediante atestado médico, a segurada terá direito ao salário-maternidade correspondente a duas semanas (art. 93, § 15, do Decreto nº 3.048/99).

Outros pontos que merecem atenção são os casos de parto antecipado ou parto de *natimorto*, situações que, segundo Agostinho *et al.* (2024), em sendo comprovadas por certidão de óbito, a segurada terá direito aos 120 dias previstos em lei, sem necessidade de avaliação de um perito credenciado pelo INSS. O autor ainda complementa: "Considera-se parto o nascimento ocorrido a partir da 23ª semana de gestação, inclusive em caso de *natimorto* e, antes da 23ª semana, a perda é considerada aborto" (Agostinho, 2024, p. 365).

Outrossim, em havendo real risco para a vida do feto, da criança ou da mãe, os períodos de repouso anteriores e posteriores ao parto poderão ser prorrogados, excepcionalmente, por duas semanas, mediante atestado médico específico.

Sobre o período de percepção do salário-maternidade nos casos de gestante ou lactante que desempenha atividade em local insalubre (Alencar, 2024, p. 272), o art. 394-A, § 3º, da CLT, inserido pela Lei nº 13.467/2017, estabeleceu considerável ampliação da proteção à gestante na medida em que previu:

> Art. 394-A. [...]
>
> § 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do *caput* deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*, durante todo o período de afastamento. (Brasil, 1943)

Ainda, o *caput* do art. 394-A, somado aos seus incisos, estabeleceu a ampliação do prazo da licença-maternidade e do salário-maternidade para enquanto durar a gestação, nos casos de atividades insalubres em grau máximo, durante a gestação, nos casos de atividades consideradas insalubres em graus médio ou mínimo, e durante a lactação para atividade insalubre em qualquer grau.

Cumpre também mencionar que os incisos II e III do citado art. 394-A foram objeto de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.938, a qual foi julgada procedente, tendo sido declaradas inconstitucionais as expressões de exigências de apresentação de "atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento" (Brasil, 2019).

Ainda, ao julgar a Ação Direita de Inconstitucionalidade (ADI) nº 6.327, entendeu o Pleno do Supremo Tribunal Federal (STF) que, nos casos de internação hospitalar superiores há duas semanas, o termo inicial tanto da licença-maternidade como do salário-maternidade deve ser o da alta hospitalar que ocorrer por último (mãe ou recém-nascido), prorrogando-se ambos os benefícios por igual período da internação:

CONSTITUCIONAL. DIREITOS SOCIAIS. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE CONVERTIDA EM ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. POSSIBILIDADE. CONTAGEM DE TERMO INICIAL DE LICENÇA-MATERNIDADE E DE SALÁRIO-MATERNIDADE A PARTIR DA ALTA HOSPITALAR DO RECÉM-NASCIDO OU DA MÃE, O QUE OCORRER POR ÚLTIMO. INTERPRETAÇÃO CONFORME À CONSTITUIÇÃO DO § 1º DO ART. 392 DA CLT E DO ART. 71 DA LEI Nº 8.213/1991. NECESSÁRIA PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À MATERNIDADE E À INFÂNCIA. AÇÃO JULGADA PROCEDENTE. 1. Cumpridos os requisitos da Lei nº 9.882/99, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) entende possível a fungibilidade entre ADI e ADPF. 2. A fim de que seja protegida a maternidade e a infância e ampliada a convivência entre mães e bebês, em caso de internação hospitalar que supere o prazo de duas semanas, previsto no art. 392, § 2º, da CLT, e no art. 93, § 3º, do Decreto nº 3.048/99, o termo inicial aplicável à fruição da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade deve ser o da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o que ocorrer por último, prorrogando-se ambos os benefícios por igual período ao da internação. 3. O direito da criança à convivência familiar deve ser colocado a salvo de toda a forma de negligência e omissão estatal, consoante preconizam os arts. 6º, *caput*, 201, II, 203, I, e 227, *caput*, da Constituição da República, impondo-se a interpretação conforme à Constituição do § 1º do art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e do art. 71 da Lei nº 8.213/1991. 4. Não se verifica critério racional e constitucional para que o período de licença à gestante e salário-maternidade sejam encurtados durante a fase em que a mãe ou o bebê estão alijados do convívio da família, em ambiente hospitalar, nas hipóteses de nascimentos com prematuridade e complicações de saúde após o parto. 5. A jurisprudência do STF tem se posicionado no sentido de que a ausência de previsão de fonte de custeio não é óbice para extensão do prazo de licença-maternidade, conforme precedente do RE nº 778.889, Rel. Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 10/3/2016. A prorrogação de benefício existente, em decorrência de interpretação constitucional do seu alcance, não vulnera a norma do art. 195, § 5º, da Constituição Federal. 6. Arguição julgada procedente para conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 392, § 1º, da CLT, assim

> como ao art. 71 da Lei nº 8.213/91 e, por arrastamento, ao art. 93 do seu Regulamento (Decreto nº 3.048/99), de modo a se considerar como termo inicial da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade a alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último, prorrogando-se em todo o período os benefícios, quando o período de internação exceder as duas semanas previstas no art. 392, § 2º, da CLT, e no art. 93, § 3º, do Decreto nº 3.048/99. (ADI nº 6.327, Tribunal Pleno, Rel. Min. Edson Fachin, 24/10/2022). (Brasil, 2022)

Por fim, cumpre esclarecer que ocorrerá a incidência da contribuição previdenciária a cargo do segurado conforme o art. 28, § 2º, da Lei nº 8.212/91 durante todo o período de gozo do salário-maternidade, todavia, não incidirá a cota patronal, nos termos da decisão proferida pelo STF no Julgamento do Recurso Extraordinário nº 576.967, em 5/8/2020, fixando a Tese: "É inconstitucional a incidência de contribuição previdenciária a cargo do empregador sobre o salário-maternidade" (Brasil, 2020).

Esclarecido o período de recebimento nas hipóteses acima, interessante expor acerca da possibilidade de ampliação temporal por meio do Programa Empresa Cidadã.

4.1 Programa Empresa Cidadã

A Lei nº 11.770/2008 criou o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal ao empregador.

Nos termos da referida lei, é garantida a prorrogação tanto da licença-maternidade como do salário-maternidade, por 60 (sessenta) dias, à empregada celetista de empresa que adere ao Programa, desde que preenchidos os requisitos legais e a empregada o requeira até o final do primeiro mês após o parto, sendo concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade.

Assim, a pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada pago nos dias de prorrogação de sua licença-maternidade, vedada a dedução como despesa operacional.

5 Valor do salário-maternidade

A Renda Mensal Inicial (RMI) do salário-maternidade não pode ser inferior a um salário-mínimo (art. 73 da Lei nº 8.213/91).

Para a *segurada empregada* ou *trabalhadora avulsa*, o salário-maternidade será uma renda mensal igual à remuneração integral (art. 72, *caput*, da Lei nº 8.213/91).

Para a *segurada empregada doméstica*, o salário-maternidade consiste no pagamento do valor correspondente ao do seu último salário-de-contribuição, observado o disposto no art. 19-E do Decreto nº 3.048/99. Para a *segurada especial*, um salário-mínimo. Para as *demais seguradas*, inclusive a *segurada desempregada*, o salário-maternidade corresponde a 1/12 avos da soma dos 12 últimos salários de contribuição, observado o disposto no art. 19-E, apurados em período não superior a 15 meses, para as seguradas contribuinte individual e facultativa e para a desempregada que mantenha a qualidade de segurada na forma prevista no art. 13 do Decreto nº 3.048/99 (art. 101 do Decreto nº 3.048/99 com redação dada pelo Decreto nº 10.410/2020).

Ressalta-se que, no caso de *falecimento da segurada ou segurado que fizer jus ao recebimento do salário-maternidade*, o mesmo 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, observadas as exigências legais e diretamente pela Previdência Social durante o período entre a data do óbito e o último dia do término do salário-maternidade originário, sendo calculado sobre: *I* – a remuneração integral, para o *empregado* e *trabalhador avulso*; *II* – o último salário-de-contribuição, para o *empregado doméstico*; *III* – 1/12 (um doze avos) da soma dos 12 (doze) últimos salários de contribuição, apurados em um período não superior a 15 (quinze) meses, para o *contribuinte individual*, *facultativo* e *desempregado que mantenha a qualidade de segurado*; *IV* – o valor do salário mínimo, para o *segurado especial que não contribua facultativamente* (art. 71-B da Lei nº 8.213/91 c/c o art. 93-B do Decreto nº 3.048/99).

O mesmo tipo de cálculo acima é aplicado para o segurado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção, nos termos do § 3º do art. 71-B da Lei nº 8.213/91 e § 4º do art. 93-B do Decreto nº 3.048/99.

Frisa-se que, nos termos do § 2º do art. 71-A da Lei nº 8.213/91 c/c o § 7º do art. 93-A do Decreto nº 3.048/99, ressalvado o pagamento do salário-maternidade à mãe biológica e o disposto no art. 71-B (falecimento da segurada ou segurado que fizer jus ao recebimento do salário-maternidade), não poderá ser concedido salário-maternidade a mais de um segurado, decorrente do mesmo processo de adoção ou guarda, ainda que os cônjuges ou companheiros estejam submetidos a Regime Próprio de Previdência Social.

6 Carência e o salário-maternidade

Nos termos do art. 26, inciso IV, da Lei nº 8.213/91, o salário-maternidade independe de carência para as seguradas empregadas, trabalhadoras avulsas e empregadas domésticas.

Todavia, a legislação exige carência de 10 (dez) contribuições mensais para a contribuinte individual, contribuinte facultativa e segurada especial.

Da mesma forma, tal período de carência é exigido para a segurada desempregada pelo período de manutenção de qualidade de segurada, denominado período de graça.

Sobre o salário-maternidade da trabalhadora rural, preleciona Castro e Lazzari (2024, p. 447):

> Em relação aos segurados especiais que não contribuíram facultativamente, o período de carência é contado a partir do início do efetivo exercício da atividade rural, mediante comprovação. Ou seja, para eles, considera-se como período de carência o tempo de efetivo exercício de atividade rural, ainda que de forma descontínua, correspondente ao número de meses necessários à concessão do benefício requerido.

No mesmo sentido, Agostinho (2024, p. 365):

> Em relação ao tema, a TNU uniformizou que: a concessão de salário-maternidade à trabalhadora rural depende da comprovação do trabalho rural no período de carência mediante a apresentação de início de prova material contemporânea ao período de carência.

Assim, tanto a doutrina como o Tribunal Nacional de Uniformização compactuam do entendimento, bastante lógico, acerca do segurando especial que não contribuiu de forma facultativa, sendo, neste caso, necessário apenas apresentar início de prova material contemporânea ao período de carência que é, justamente, o tempo de real exercício de atividade rural, ainda que de forma descontínua, correspondente ao número de meses necessários à concessão do benefício requerido.

7 Conclusão

O salário-maternidade, direito fundamental garantido pela Constituição Federal, representa um pilar crucial na proteção à maternidade e à gestação no Brasil. Em outros termos, desempenha um papel único na proteção às trabalhadoras, garantindo o direito a um período de recuperação após o parto e a oportunidade de estabelecer um vínculo incomensurável entre mãe e filho, sem a preocupação econômica da perda do salário neste período. Este benefício é reflexo de políticas públicas que valorizam a saúde da mulher e a proteção à infância.

Diante da importância social do benefício em questão, este estudo teve o escopo de desvendar a complexidade em seu entorno por meio de um olhar aprofundado e prático evidenciando a multiplicidade de situações e singularidades que envolvem o mesmo, como a diferença do pagamento para as diversas

categorias de segurados, a responsabilidade da empresa *versus* o INSS, e a complexa questão do direito à compensação ou reembolso para a empresa nos casos de empregada celetista.

Além disso, a análise do período de percepção do benefício, as particularidades relacionadas aos casos de parto antecipado, *natimorto*, ou atividades insalubres demonstram a necessidade de propagar o acesso à informação para, assim, garantir o acesso integral e eficaz a esse direito para todas as mulheres, garantindo a proteção e o bem-estar da mãe e do bebê durante a gestação e a maternidade.

No mesmo sentido fluiu a análise dos julgados do Supremo Tribunal Federal em sede de Controle de Constitucionalidade Concentrado, citando-se a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.327, que prorrogou o termo inicial, tanto a licença-maternidade como o salário-maternidade, para o dia da alta hospitalar que ocorrer por último (mãe ou criança) nos casos de internação hospitalar que superem duas semanas e a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.938, pela qual se deixou de exigir atestado de saúde emitido por médico de confiança da mulher recomendando o afastamento ampliado, nos casos em que a gestante desenvolve atividade insalubre.

Tais entendimentos reforçam o quão fundamental que a legislação brasileira e as políticas públicas desenvolvidas sempre avancem em direção a uma ampliação de direitos já conquistados em observância ao princípio da vedação do retrocesso social. E, tal qual avancem aludidas medidas, também devem avançar as informações acerca das mesmas, pois somente com o conhecimento do direito e da forma de exercê-lo é que se terá um acesso completo e eficaz.

Nesta vertente, o salário-maternidade é mais que um direito; é um instrumento vital e real de proteção social e promoção da igualdade, assegurando, junto com outras políticas públicas como a licença-maternidade e a estabilidade da gestante, condições dignas para uma tentativa de enfrentamento dos múltiplos desafios da maternidade no Brasil.

Referências

AGOSTINHO, Theodoro V. *Manual de direito previdenciário*. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2020. *E-book.* Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555592399/. Acesso em: 22 ago. 2024.

ALENCAR, Hermes A. *Manual de direito previdenciário*. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. *E-book.* ISBN 9786553629004. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553629004/. Acesso em: 22 ago. 2024.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho.* 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 ago. 2024.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil.* 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 ago. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999*. Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10410.htm. Acesso em: 24 ago. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 10.410, de 30 de junho de 2020.* Altera o regulamento da Previdência Social aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/////decreto/D3048.htm. Acesso em: 24 ago. 2024.

BRASIL. *Instrução Normativa RFB nº 2055, de 6 de dezembro de 2021.* Dispõe sobre restituição, compensação, ressarcimento e reembolso, no âmbito da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil. Disponível em: http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=122002. Acesso em: 24 ago. 2024.

BRASIL. *Instrução Normativa PRES/INSS nº 128, de 28 de março de 2022.* Disciplina as regras, procedimentos e rotinas necessárias à efetiva aplicação das normas de direito previdenciário. Disponível em: https://www.in.gov.br/web/dou/-/instrucao-normativa-pres/inss-n-128-de-28-de-marco-de-2022-389275446. Acesso em: 24 ago. 2024.

BRASIL. *Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.* Dispões sobre a organização da Seguridade Social, institui o Plano de Custeio e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 24 ago. 2024.

BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.* 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?hsCtaTracking=8dbf00ec-3047-42cb-bdec-5135b6af0ce5%7C75c3cf15-d229-48dd-ad4a-7c2ca608a1d7. Acesso em: 24 ago. 2024.

BRASIL. *Lei Complementar nº 123, de 4 de dezembro de 2006.* Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis ns. 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, da Lei nº 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei Complementar nº 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga as Leis ns. 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm?origin=instituicao. Acesso em: 24 ago. 2024.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Disponível em: https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/orientacaotributaria/restituicao-ressarcimento-reembolso-e-compensacao/reembolso. Acesso em 23 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.938/DF*, julgada em 29/5/2019. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341223346&ext=.pdf. Acesso em: 22 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.327/DF*, julgada em 24/10/2022. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15354556029&ext=.pdf. Acesso em: 22 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Julgamento do *Recurso Extraordinário nº 576.967*, em 5/8/2020, fixando a tese: "É inconstitucional a incidência de contribuição previdenciária a cargo do empregador sobre o salário-maternidade". Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15344732542&ext=.pdf. Acesso em: 24 ago. 2024.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João B. *Direito previdenciário.* Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. *E-book.* Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559646302/. Acesso em: 22 ago. 2024.

Como citar este texto:
ANTUNES, Roberta Pacheco. As peculiaridades do salário-maternidade no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 4, p. 36-49, out./dez. 2024.