

BENEFÍCIOS FAMILIARES: ANÁLISE DA APLICABILIDADE DO SALÁRIO-FAMÍLIA E DO SALÁRIO-MATERNIDADE

Jenifer Penha de Souza (jenifer.souza@outlook.com)

Aluna de graduação do 10º período do Curso de Bacharelado em Direito da FAACZ.

Ludmila Garcia Wernersbach Scopel (lwernersbach@gmail.com)

Aluna de graduação do 10º período do Curso de Bacharelado em Direito da FAACZ.

Wanderson Rangel Barbosa (wand.rb98@gmail.com)

Aluno de graduação do 10º período do Curso de Bacharelado em Direito da FAACZ.

Horácio Aguilar da Silva Ávila Ferreira (horacio@fsjb.edu.br)

Orientador e Professor de Direito Previdenciário do Curso de Bacharelado em Direito da FAACZ.

RESUMO

O presente trabalho visa analisar as finalidades tanto do salário-família quanto do salário-maternidade, e, paralelamente, verificar sua aplicabilidade. Desse modo, a pesquisa se baseará em pesquisa bibliográfica e jurisprudencial para sanear tal assunto, visando compreender para que servem, quais os beneficiários, entre outros pontos de extrema relevância no que tange a matéria em comento.

PALAVRAS-CHAVE: Benefícios familiares, salário-família, salário-maternidade, Cabimento, Aplicabilidade.

1 – INTRODUÇÃO

No Brasil, o marco da previdência social é a Lei Eloy Chaves, ou Decreto Legislativo nº 4.682, de 24/01/1923, pois pela primeira vez passou-se a ser exigida contribuição obrigatória para custear a aposentadoria. À época da referida legislação, cada empresa do ramo ferroviário teve que criar e administrar sua própria Caixa de Aposentadorias e Pensões (CAP), a qual, provida por empregados, empresas e Estado, propiciaria fundos para a aposentadoria dos empregados que atingissem, no mínimo, 50 (cinquenta) anos de idade e 30 (trinta) anos de serviço no setor ferroviário (AGÊNCIA SENADO, 2019).

Com a Constituição Federal de 1988 tal movimento se consolida, tendo em vista que a previdência social passou a ser regulada no chamado tripé da seguridade social, também integrado por assistência social e saúde, estas últimas sem necessidade de contribuição, conforme art. 194 da Carta Magna atual, e cada qual também expressamente reconhecido como direito social, vide art. 6º da CF/88.

Aliás, por conta do seu caráter contributivo, é correto observar que a previdência social proposta pelo constituinte originário decorre do *modelo bismarckiano* — desenvolvido pelo chanceler alemão Otto Von Bismarck, em 1883 —, enquanto assistência social e saúde possuem caráter universal, na esteira do *modelo beveridgiano* — criado por Willian Henry Beveridge, na Inglaterra, em 1942 (ROCHA; MÜLLER, 2021. p. 30/31).

Como visto, a previdência social encontra-se consolidada, oportunidade em que os benefícios familiares surgem como um dos seus ramos, justamente para lembrar que aquela não apenas tutela os riscos sociais clássicos, haja vista que também se preocupa com as necessidades propriamente familiares, perspectiva da qual emanam justamente o salário-família e salário-maternidade, sendo importante aclarar que o auxílio-natalidade não compõe o atual rol de benefícios previdenciários assegurados pelo Regime Geral de Previdência Social – RGPS (ROCHA; MÜLLER, 2021. p. 320).

À luz disso, mostra-se imperioso dirimir o assunto, analisando os benefícios familiares por meio dos seus hodiernos representantes, quais sejam, salário-família e salário-maternidade, e, desse modo, providenciar uma análise bibliográfica e jurisprudencial para esclarecer o assunto.

2 – SALÁRIO-FAMÍLIA

Sem exigir carência, isto é, tempo de contribuição mínimo, o salário-família é um benefício previdenciário constitucionalmente assegurado para o trabalhador de baixa renda, consoante art. 7º, XII, e art. 201, IV, ambos dispostos na Constituição Federal de 1988 (CF/88), sendo pago em paralelo ao salário convencional como forma de reforço ao custeio das despesas domésticas.

O *caput* do art. 65 da Lei de Benefícios da Previdência Social (LBPS) aponta que apenas poderão requerer salário-família o *segurado empregado, inclusive o doméstico, e o segurado trabalhador avulso*. Além destes, vide o disposto no parágrafo único do referido artigo, também serão legitimados, sem prejuízo à aposentadoria, os *aposentados por invalidez ou por idade e os demais aposentados com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais de idade, se do sexo masculino, ou 60 (sessenta) anos ou mais, se do feminino*.

Como mencionado acima, tais legitimados precisam ser trabalhadores de baixa renda, cuja definição é conferida a todos aqueles que tenham salários inferiores ao teto de renda estabelecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), anualmente atualizado. Em 2022, o artigo 4º da Portaria Interministerial MTP/ME nº 12, de 17 de janeiro de 2022, considera como de baixa renda o obreiro que receba até R\$ 1.655,98 (um mil, seiscentos e cinquenta e cinco reais e noventa e oito centavos) por mês, o qual terá direito a R\$ 56,47 (cinquenta e seis reais e quarenta e sete centavos) por filho ou equiparado de qualquer condição, até 14 (quatorze) anos de idade, ou inválido de qualquer idade.

Assim, os aludidos legitimados, além do critério socioeconômico supra indicado, precisam comprovar que possuem *filho menor de 14 (catorze) anos de idade* — enteados e menores tutelados serão equiparados a partir de declaração do segurado, além da comprovação da dependência econômica, nos termos do art. 16, §2º, da LBPS — *ou inválido de qualquer idade*, tal qual preceitua o art. 66 da LBPS. Caso haja mais de um dependente enquadrando-se nesse perfil, a cota será paga proporcionalmente. A título de exemplificação, existindo 02 (dois) filhos menores de 14 (catorze) anos, o salário família será de duas cotas fixas, e, assim, sucessivamente (AMADO, p. 1046/1047).

Destarte, sendo o segurado um dos legitimados pela lei, bem como atendidos os requisitos legais tanto de baixa renda quanto de ter os dependentes exigidos, o requerimento do salário-família será realizado por meio da apresentação da certidão de nascimento do filho, sendo esta a única exigência para o empregado doméstico (art. 67, parágrafo único, da LBPS), ou documentação relacionada ao equiparado ou ao inválido, evento que constituirá a Data de Início do Benefício (DIB). Além disso, os demais legitimados ainda precisam encaminhar atestado anual, no mês de novembro, de vacinação das crianças com até 06 (seis) anos de idade, bem como relatório semestral, nos meses de maio e novembro, da frequência escolar daquelas maiores de 04 (quatro) anos, vide *caput* do art. 67 da LBPS, art. 84 do Decreto nº 3.048/99, conhecido como Regulamento da Previdência Social – RPS (AMADO, p. 1050), e art. 361, §2º, da Instrução Normativa nº 77/2015.

Insta mencionar que o salário-família não é incorporado ao salário convencional ou a qualquer benefício (art. 70 da LBPS), mas mensalmente coincidirá com o pagamento destes — quando não o for, dar-se-á quando do último pagamento referente ao respectivo mês, vide §2º do art. 68 da LBPS —, a cargo da empresa ou do empregador doméstico, os quais serão compensados posteriormente quando do recolhimento das contribuições sobre a folha de salário (art. 68, *caput*, da LBPS). Em resguardo, tanto os comprovantes de pagamento quanto as certidões exigidas devem ser acauteladas durante 10 (dez) anos (art. 68, §1º, LBPS). Em relação aos trabalhadores avulsos, o salário-família poderá ser recebido pelo respectivo sindicato de classe, que será incumbido do repasse e demais condicionantes (art. 69 da LBPS).

Por fim, importante indicar que o salário-família poderá ser recebido por ambos os pais, desde que existente o pátrio-poder, enquanto, diante de separação, divórcio ou abandono, apenas receberá o salário-família o segurado que possuir a guarda (AMADO, p. 1051).

3 – SALÁRIO-MATERNIDADE

Diferentemente do salário-família, a Constituição Federal de 1988 não menciona expressamente o termo salário-maternidade, porém traz, no bojo do inciso II do seu art. 201, salvaguarda no tocante à proteção à maternidade, especialmente à gestante. Nessa esteira, a Lei de Benefícios da Previdência Social (LBPS) dispõe sobre tal benefício nos seus artigos 71 a 73, enquanto o Regulamento da Previdência Social (RPS) o faz nos seus artigos 93 a 103.

Muito confundido com o instituto trabalhista chamado *licença-maternidade*, caracterizado pelo afastamento da atividade laborativa sem qualquer prejuízo, o salário-maternidade é um benefício previdenciário assegurado, segundo o art. 71 da LBPS, a todos os segurados do RGPS, inclusive para a aposentada que retornar à atividade — art. 103 do RPS —, em substituição à remuneração, e está condicionado ao afastamento do trabalho. Outrossim, não poderá ser inferior a um salário-mínimo, cujo valor variará conforme o enquadramento do segurado, sem basear-se em salário de benefício (AMADO, p. 1065), e presumindo-se legalmente pela existência de incapacidade temporária para o trabalho (AMADO, p. 1051), ao passo que o parto deve ser compreendido como o evento que gera a certidão de nascimento ou óbito da criança (AMADO, p. 1074).

O salário-maternidade garante proteção social, em regra, por 120 (cento e vinte) dias — caso integre programa empresa cidadã, o prazo será de 180 (cento e oitenta) dias —, a começar dos 28 (vinte e oito) que precedem o parto, e depois 91 (noventa e um) dias após o parto. Entretanto, o INSS tem compreendido que a data do início do benefício começa do dia do parto, desde que a segurada demonstre sua condição no 28º dia antes do parto (AMADO, p. 1052). Dada a inexistência de prazo máximo para requerimento, compreende-se que, transcorrido o prazo de 05 (cinco) anos, incidir-se-á a prescrição quinquenal, a qual, aliás, pode ser suspensa diante da realização de requerimento administrativo.

Excepcionalmente, os períodos de repouso anterior e posterior ao parto poderão ser prorrogados em mais duas semanas, demandando, para tal, atestado médico específico submetido à avaliação medico-pericial — consoante art. 93, §3º, do RPS.

Todavia, recentemente, na ocasião do julgamento de mérito da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6327, por intermédio da sessão virtual encerrada em 21 de outubro do corrente ano, o Supremo Tribunal Federal (STF), unanimemente, reconheceu que, diante de casos mais graves, quando as internações ultrapassarem o prazo de duas semanas, o salário-maternidade, assim como a licença-maternidade, terão como marco inicial a alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o que ocorrer por último (STF, 2022).

Aliás, os empregos/atividades concomitantes asseguram o recebimento de salário-maternidade de cada um dos empregos exercidos, nos termos do art. 98 do RPS, ressalvando-se, contudo, e a título de ilustração, a necessidade das contribuições, ao serem somadas, serem superiores ao salário-mínimo mensal, como requisito para a geração de repercussão com efeitos previdenciários, conforme inciso I do aludido dispositivo legal.

Ademais, o segurado e a segurada da Previdência Social que tenha adotado ou possua guarda judicial com fins à adoção da criança também tem direito ao salário-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, vide art. 71-A da LBPS, a qual não será concedida a mais de um segurado no mesmo processo, e cujo pagamento dar-se-á diretamente pelo INSS, consoante §§2º e 1º, respectivamente, do art. 71-A da LBPS. Além desta, outra hipótese que possibilita ao homem o recebimento desse benefício é na hipótese do salário-maternidade remanescente, quando a mãe morre logo após o parto, oportunidade em que o tempo restante não recebido é transferido para o cônjuge/companheiro, desde que este seja segurado, tal qual regula o art. Art. 71-B da LBPS, e tenha feito o requerimento até o encerramento da duração do benefício originário (art. 71-B, §1º, da LBPS), hipótese também custeada diretamente pelo INSS (art. 71-B, §2º, da LBPS).

Mesmo direito terá a segurada que sofrer aborto não criminoso, o qual, devidamente atestado pelo médico, ocasionará a concessão de salário-maternidade referente a duas semanas, conforme art. 93, §5º, do RPS (AMADO, p. 1074)

Quanto aos valores a serem recebidos, Amado (2022, p. 1074) explica que a *empregada e a avulsa* terão direito a um salário-maternidade equivalente a integralidade de uma remuneração mensal, desatrelada ao teto do RGPS, mas que observa o teto federal (art. 248 da Constituição Federal), onde a empresa arcará com eventual diferença. Já a *empregada doméstica* terá o valor do benefício equivalente ao último salário de contribuição, na medida em que para a *segurada especial* corresponderá a 1/12 (um doze avos) da última contribuição anual, limitando-se, ao menos, ao montante de um salário-mínimo. Por fim, Amado clarifica que *contribuintes individuais, desempregadas e as facultativas* terão salário-maternidade análogo à média aritmética dos 12 (doze) últimos salários de contribuição apurados em período que não exceda 15 (quinze) meses (AMADO, p. 1074).

O aludido benefício previdenciário não exige carência para a segurada empregada, doméstica ou trabalhadora avulsa (art. 26, VI, da LBPS), enquanto o faz para a contribuinte individual, facultativa e especial (art. 25, III, da LBPS), que deverão comprovar, no mínimo, em relação às duas primeiras, 10 (dez) contribuições mensais ou, para a última, 10 (dez) meses de atividade rural/pesqueira em regime de economia familiar para a subsistência em relação ao período que antecede o parto (art. 93, §2º, do RPS), sendo que, quando houver, o nascimento prematuro gerará a redução proporcional aos meses antecipados.

AMADO (2022, p. 1051) esclarece, ainda, que o INSS não pagava salário-maternidade, até mesmo na hipótese de óbito da esposa durante o parto, para homens, tendo em vista ausência de previsão legal, cenário que somente é alterado por meio da Lei nº 12.873/2013.

De mais a mais, é importante informar que o presente benefício não pode ser cumulativamente recebido com o benefício por incapacidade, nos termos do art. 102 do Regulamento da Previdência Social, razão pela qual, diante de concomitância, o benefício por incapacidade será suspenso enquanto o salário-maternidade for recebido, ou terá sua data de início postergada para o primeiro dia posterior ao encerramento do prazo de vigência do salário-maternidade, isto é, em tese, cento e vinte dias.

Por fim, insta mencionar que, em geral, as empresas efetuam o pagamento do salário-maternidade às empregadas gestantes, promovendo uma antecipação do valor, já que posteriormente deduzem tal encargo de sua contribuição, pela cota patronal, vide art. 72, §1º, da LBPS. Portanto, em última instância caberá ao INSS o adimplemento de tal obrigação, que ainda, importante salientar, resta incumbido pelo pagamento direto nos casos envolvendo avulsos e empregada de microempreendedor individual, conforme §3º do art. 72 da LBPS.

6 – CONCLUSÃO

Ao nosso sentir, o presente trabalho conseguiu esmiuçar a gênese dos benefícios familiares, os quais, embora extremamente importantes, acabavam sendo pouco debatidos pela sociedade brasileira, que tende a ter mais conhecimento sobre outros benefícios previdenciários, como a aposentadoria por invalidez, atual aposentadoria por incapacidade permanente, e auxílio-doença, que hoje é denominado auxílio por incapacidade temporária, nomenclaturas que foram alteradas em função da Reforma da Previdência, a Emenda Constitucional nº 103/2019.

A partir dessa perspectiva, foi possível trazer à baila um panorama geral tanto sobre o salário-família quanto acerca do salário-maternidade, demonstrando quais são os seus legitimados, requisitos legais exigidos, e, normalmente objeto de maior interesse pelo senso comum, os valores a serem recebidos.

Verificou-se, assim, como cada benefício influencia no suporte às questões familiares, com uma finalidade bastante clara em proporcionar ao segurado um suporte na manutenção do seu grupo familiar, prezando pela valorização da família, nas suas mais distintas constituições.

Destarte, observou-se que o salário-família atua no custeio familiar propriamente dito, sendo mais generalista nessa finalidade, já que os legitimados precisam comprovar que seu grupo familiar é formado por filho menor de 14 (catorze) anos de idade, ou enteados/menores tutelados — estes dependem de declaração do segurado, que, ainda, deverá comprovar a existência de dependência econômica —, ou inválido de qualquer idade.

Por outro lado, o salário-maternidade também envolve aplicação em questões familiares, só que de modo mais específico, na medida em que está relacionado ao crescimento familiar, imbuindo-se da preocupação em proporcionar ao segurado maior contato com o filho recém-nascido ou ao filho recém-adoptado, e, ao mesmo tempo, também conferindo apoio financeiro em um momento no qual é normal o crescimento nos gastos.

Quanto a isso, mostra-se importante observar que o salário-maternidade não se restringe às mulheres, visto que homens são beneficiários tanto na hipótese de adoção ou guarda judicial com fins à adoção da criança quanto na hipótese do salário-maternidade remanescente, quando a mãe morre logo após o parto. Outrossim, tampouco se limita ao nascimento com vida, visto que a segurada que sofrer aborto não criminoso, devidamente atestado pelo médico, terá direito à concessão de salário-maternidade referente a duas semanas.

Por fim, imperioso registrar que não foi identificada mudança substancial promovida pela Reforma da Previdência, isto é, Emenda Constitucional nº 103/2019, no âmbito tanto do salário-família quanto do salário-maternidade.

7 – REFERÊNCIAS

1. AGÊNCIA SENADO. **Primeira lei da Previdência, de 1923, permitia aposentadoria aos 50 anos**. 2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/arquivo-s/primeira-lei-da-previdencia-de-1923-permitia-aposentadoria-aos-50-anos>. Acesso em: 15 out. 2022.
2. AMADO, Frederico. **Curso de direito e processo previdenciário**. 15. ed. São Paulo: Ed. JusPodivm, 2022. 2288 p.
3. BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 out. 2022.
4. BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**: aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 29 out. 2022.
5. BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**: dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 01 out. 2022.
6. ROCHA, Daniel Machado da; MÜLLER, Eugélio Luis. **Direito previdenciário em resumo**. 3. ed. Curitiba: Alteridade, 2021. 417 p.
7. STF. **STF confirma licença-maternidade a partir da alta hospitalar da mãe ou do bebê: a decisão unânime leva em consideração o direito social de proteção à maternidade e à infância**. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=496265&ori=1#:~:text=Por%20unanimidade%2C%20o%20Supremo%20Tribunal,as%20interna%C3%A7%C3%B5es%20exc%20duas%20semanas>. Acesso em: 29 out. 2022.