

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
CURSO DE DIREITO**

ANDRÉIA LAVEZZO LOURENÇO

**A CONCESSÃO DO SALÁRIO-MATERNIDADE AO CÔNJUGE (VARÃO) OU
COMPANHEIRO SEGURADO, QUANDO DO ÓBITO DE GENITORA NÃO
SEGURADA: ESTUDO SOB O ENFOQUE DOS PRINCÍPIOS DA ISONOMIA E
PROTEÇÃO INTEGRAL À CRIANÇA, CONFORME A LEI 8.213/1991**

CRICIÚMA

2018

ANDRÉIA LAVEZZO LOURENÇO

**A CONCESSÃO DO SALÁRIO-MATERNIDADE AO CÔNJUGE (VARÃO) OU
COMPANHEIRO SEGURADO, QUANDO DO ÓBITO DE GENITORA NÃO
SEGURADA: ESTUDO SOB O ENFOQUE DOS PRINCÍPIOS DA ISONOMIA E
PROTEÇÃO INTEGRAL À CRIANÇA, CONFORME A LEI 8.213/1991**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado
para obtenção do grau de bacharel no curso de
Direito da Universidade do Extremo Sul
Catarinense, UNESC.

Orientador: Prof. Esp. Marcílio Colle Bitencourt

CRICIÚMA

2018

ANDRÉIA LAVEZZO LOURENÇO

**A CONCESSÃO DO SALÁRIO-MATERNIDADE AO CÔNJUGE (VARÃO) OU
COMPANHEIRO SEGURADO, QUANDO DO ÓBITO DE GENITORA NÃO
SEGURADA: ESTUDO SOB O ENFOQUE DOS PRINCÍPIOS DA ISONOMIA E
PROTEÇÃO INTEGRAL À CRIANÇA, CONFORME A LEI 8.213/1991**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado
pela Banca Examinadora para obtenção do
Grau de Bacharel, no Curso de Direito da
Universidade do Extremo Sul Catarinense,
UNESC.

Criciúma, 21 de novembro de 2018

BANCA EXAMINADORA

Prof. Marcírio Colle Bitencourt – Especialista - UNESC - Orientador

Prof. Renise Terezinha Melilo Zaniboni - Mestre - UNESC

Prof. Jean Gilnei Custódio - Especialista - UNESC

Dedico este trabalho às razões de minha vida,
que me motivam sempre a seguir em frente.
Aos meus queridos filhos, Érick e Nicolás, e
querido esposo, Reinaldo.

AGRADECIMENTOS

Importante iniciar agradecendo a Deus, pois para acreditar que não somos somente feitos de carne, mas principalmente de alma e coração, é preciso algo Maior para nos fortalecer e sempre fazer crer.

Agradeço à minha família (pais, irmãos, sogro(a) e demais), pois constituem o alicerce de nossas vidas, onde podemos nos socorrer em qualquer momento ou simplesmente pedir um colo.

Agradeço aos colegas da turma de Direito Matutino. Sendo que estamos juntos desde 2014, por esses cinco anos fazendo novas amizades, passando por apuros com as provas e trabalhos constantes, mas ao final tudo deu certo.

Agradeço às oportunidades que me foram proporcionadas nos estágios não obrigatórios, por toda a aprendizagem.

Agradeço, aos novos amigos do Escritório de Advocacia Custódio de Medeiros, do qual tenho a honra de poder fazer parte.

Agradeço aos professores e coordenação do Curso de Direito desta Universidade, por todo empenho e dedicação, por ajudarem nesta caminhada de aprendizagem e profissionalização.

Agradeço, em especial, ao professor e orientador, Marcírio Colle Bitencourt, por todo tempo e atenção despendidos. Por ser esta pessoa que é, notavelmente, apaixonado pelo que faz. Por isso, merece todo carinho e respeito de nós discentes.

Agradeço àquelas pessoas a que dediquei todo este trabalho. As fontes de inspiração nesta caminhada, meus amados filhos: Érick e Nicolás. Que só abrilhantam nossas vidas com seus sorrisos e carinhos. Obrigada pelos filhos maravilhosos que são!

Por fim, meu agradecimento mais que especial e merecido, àquele que sempre me ampara, dá forças, que precisou me suportar em momentos não tão alegres, que me ajuda a superar as dificuldades, mas que acima de tudo me oferece sempre muito amor. Portanto, ao maravilhoso esposo e parceiro, Reinaldo, todo meu carinho e principalmente Amor eterno.

RESUMO

O referido estudo tem como objetivo verificar a possibilidade de concessão do salário-maternidade ao cônjuge ou companheiro segurado quando da morte de genitora não segurada do Regime Geral de Previdência Social à época do falecimento. Para o desenvolvimento desta pesquisa foi utilizado o método dedutivo, com base numa pesquisa qualitativa e também teórica, diversificada em bibliografias como livros, artigos, monografias, teses e dissertações as informações e fundamentações que atendam a necessidade da mesma. Para tanto, importante conhecer sobre o surgimento do sistema previdenciário, seus princípios norteadores, assim como o princípio constitucional da isonomia. Explanando os tipos de salário-maternidade concedidos a partir da Lei 8.213/1991, quais as mudanças ocorridas e requisitos exigidos para ser beneficiário. Finalizando a pesquisa numa análise jurisprudencial acerca dos indeferimentos por não atender a requisito previsto em Lei (genitora segurada), bem como, a mudança de entendimento ao concederem o salário-maternidade ao cônjuge ou companheiro segurado em caso de óbito da genitora não segurada, amparados nos princípios da isonomia e proteção integral à criança.

Palavras-chave: Salário-maternidade. Óbito da genitora não segurada. Cônjuge sobrevivente. Regime Geral de Previdência Social.

ABSTRACT

This study aims to verify the possibility of granting the maternity salary to the spouse or partner insured when the death of the mother uninsured at the time of death in the general social welfare Regime of Brazil. For the development of this research, the deductive method was used, based on a qualitative and also theoretical research, diversified in bibliographies such as books, articles, monographs, theses and dissertations, the information and fundaments that meet the need of it. Therefore, it is important to know about the emergence of the Brazilian welfare system, its guiding principles, as well as the constitutional principle of isonomy. Explaining the types of maternity wages granted from the Law 8.213/1991, what changes occurred and requirements required to be beneficiary. Concluding the research in a jurisprudential analysis about the judicial refusal for failing to comply with the law (mother insured), as well as the change of understanding when granting the maternity salary to the spouse or partner insured in case of death of the uninsured mother, supported by the principles of isonomy and integral protection to the child.

Keywords: Maternity wage. Death of the mother not insured. Surviving spouse. General Regime of social welfare.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AI	Agravo de Instrumento
CAPs	Caixas de Aposentadorias e Pensões
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
IAPs	Institutos de Aposentadoria e Pensões
IAPM	Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos
INPS	Instituto Nacional da Previdência Social
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LOPS	Lei Orgânica da Previdência Social
PBPS	Planos de Benefícios da Previdência Social
RE	Recurso Extraordinário
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
RPS	Regulamento da Previdência Social
STF	Supremo Tribunal Federal
TRF3	Tribunal Regional Federal da 3ª Região
TRF4	Tribunal Regional Federal da 4ª Região

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 A SEGURIDADE SOCIAL E O REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL: SEUS PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS E O PRINCÍPIO DA ISONOMIA APLICADO AO DIREITO PREVIDENCIÁRIO	13
2.1 A Seguridade Social como norma constitucional	13
2.2 O surgimento do Regime Geral de Previdência Social	15
2.3 Princípios específicos inerentes ao Direito Previdenciário	16
2.4 O princípio constitucional da isonomia	21
3 CONCEITO DE SEGURADOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL E TIPOS DE SALÁRIO-MATERNIDADE CONCEDIDOS A PARTIR DA LEI 8.213/1991	25
3.1 Requisitos e características dos segurados da Previdência Social	25
3.1.1 Segurado obrigatório	26
3.1.2 Segurado facultativo	28
3.2 Salário-maternidade e licença-paternidade: beneficiários e requisitos para a concessão	29
3.3 Tipos de salário-maternidade concedidos a partir da lei n. 8.213/1991 até a atualidade: suas mudanças e abrangência de concessão	33
4 CONCESSÃO DO SALÁRIO-MATERNIDADE AO PAI SEGURADO, QUANDO DA MORTE DE GENITORA NÃO SEGURADA: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL ENTRE OS ANOS DE 2013 E 2018, COM ÊNFASE EM DECISÕES DO TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 4ª REGIÃO (TRF4), ACERCA DESSA POSSIBILIDADE	37
4.1 Do indeferimento do benefício de salário-maternidade ao cônjuge ou companheiro segurado em razão de óbito da genitora não segurada	37
4.2 Do princípio da proteção integral elencado no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA).....	41

4.3 Da mudança de entendimento do Tribunal Regional Federal da 4ª Região quanto à concessão do salário-maternidade ao pai, baseado nos princípios da isonomia e da proteção integral à criança	44
5 CONCLUSÃO	49
REFERÊNCIAS.....	51

1 INTRODUÇÃO

Desde o surgimento e instituição do Regime Geral de Previdência Social, muitas foram e estão sendo as mudanças no que tange à concessão de benefício previdenciário. Este, por sua vez, é uma garantia àqueles contribuintes obrigatórios ou facultativos, quando da impossibilidade de laborar, por exemplo, com a concessão de auxílio-doença, ou para os dependentes do segurado, como em caso de morte que recebem pensão.

O Regime Geral de Previdência Social é uma forma de garantia ao sustento desse beneficiário, sob o amparo do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Atualmente a legislação brasileira concede, conforme artigo 71-B da Lei 8.213/1991, o benefício de salário-maternidade ao cônjuge ou companheiro (segurados) sobrevivente em caso de falecimento de segurada que fizer jus ao recebimento. Porém, em casos não excepcionais, ocorre o falecimento da genitora, e esta por sua vez, não era segurada da Previdência Social à época.

Logo, o requerimento do benefício à autarquia (INSS) pode ser negado administrativamente sob o fundamento de ausência de previsão legal. Pois, dispõe a Lei 8.213/1991 que, neste caso, sejam cumpridos os seguintes requisitos: evento morte da genitora, qualidade de segurados da genitora e do cônjuge ou companheiro, e filho com vida e não abandonado. Diante disso, percebe-se uma lacuna no artigo supracitado, devendo ser suprida pelo magistrado, e, a busca do direito se volta para o Judiciário, que está abarrotado de ações, cada qual com suas necessidades e urgências, que, às vezes, não podem ser atendidas de forma célere devido a demanda e burocracias que envolvem um processo judicial.

Na falta de qualidade de segurada da genitora, além do indeferimento administrativo, também pode ocorrer a suspensão do benefício, quando concedido em razão de tutela, pelo mesmo motivo. Outrossim, se faz uma ligação intrínseca a ser um direito da mãe segurada perceber tal benefício, por ter que se afastar do trabalho e atender às necessidades da criança recém-nascida. Todavia, nesse ponto, aquele pai (cônjuge ou companheiro) que se vê numa situação complicada, considerando a ausência da mãe e que o bebê necessita da atenção e dedicação dele, que em meio a isso, as despesas que já tinham antes do nascimento e após, continuam a vir. E, devido essa atenção que necessita a criança, esse pai talvez

precise se afastar do trabalho, perdendo sua renda, e ainda, não tem concedido o benefício por longo período, ou até a decisão ser prolatada.

Diante dessas controvérsias, para o desenvolvimento deste trabalho foi utilizado o método dedutivo, com base numa pesquisa qualitativa e também teórica. Para isso, se buscou em bibliografias de variados tipos como livros, artigos, monografias, teses e dissertações as informações e fundamentações que atendam a necessidade da pesquisa, que tem por objetivo central analisar a possibilidade de concessão do salário-maternidade ao cônjuge (varão) ou companheiro segurado, quando do óbito de genitora não segurada, sob o enfoque dos princípios da isonomia e proteção integral à criança, conforme a Lei 8.213/1991.

Além disso, esta monografia se distribui em três capítulos. Inicialmente, no primeiro capítulo, estudou-se sobre o surgimento e a história do Regime Geral de Previdência Social no Brasil, destacando suas principais características e conceituando alguns dos princípios específicos deste regime, bem como o princípio constitucional da isonomia. No segundo capítulo, foram analisados os tipos de salário-maternidade concedidos a partir da Lei 8.213/1991, as mudanças ocorridas até a atualidade, destacando suas características e requisitos para concessão, em especial o direito de percepção do cônjuge ou companheiro segurado, no caso de morte da genitora segurada. Por fim, no terceiro capítulo, se examinou a posição dos Tribunais Regionais Federais da 3ª e 4ª Regiões acerca da omissão da Lei 8.213/1991, num período entre 2013 e 2018, quanto ao direito do cônjuge ou companheiro segurado receber o salário-maternidade, quando da morte de genitora não segurada, sob a ótica dos princípios da isonomia e proteção integral à criança previsto no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA).

2 A SEGURIDADE SOCIAL E O REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL: SEUS PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS E O PRINCÍPIO DA ISONOMIA APLICADO AO DIREITO PREVIDENCIÁRIO

Inicialmente, para cumprir com os propósitos desse trabalho é importante destacar que a Seguridade Social tem o escopo de atender, por meio de políticas públicas, a população que dela precisar. Independentemente de haver dispêndio econômico por parte do cidadão ou não, como ocorre na Previdência que circunda ao regime de filiação e contribuição, há outros sistemas como a Saúde e Assistência Social que acolhem quem deles precisar, sem necessariamente haver contribuição financeira daqueles.

Ademais, se mostra necessário descrever sobre a abrangência da Seguridade Social no Brasil, em especial, sobre o surgimento e conceituação do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) destacando seus princípios norteadores, com ênfase no princípio constitucional da isonomia. Demonstrando ainda, quem são os segurados e beneficiários deste regime, bem como sobre os tipos de salário-maternidade concedidos até a atualidade, para, posteriormente, adentrar ao tema proposto desse trabalho, que é a possibilidade de concessão de salário-maternidade ao pai segurado, no caso de genitora falecida e não segurada.

2.1 A Seguridade Social como norma constitucional

Diante da necessidade de um sistema de proteção que visasse atender toda a área social, o Estado criou a Seguridade Social brasileira. Esta, engloba três grandes áreas, quais sejam, a Saúde, a Assistência Social e a Previdência Social, cada qual com suas peculiaridades, princípios e beneficiários. Assim, o legislador define e dispõe sobre a conceituação do sistema da Seguridade Social no artigo 194¹ da Constituição Federal de 1988, como uma forma de proteção e busca em atender aos anseios mínimos da sociedade frente aos seus direitos sociais, ante a colaboração integrada entre o Estado e a sociedade de modo geral.

¹ “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.” (BRASIL, 2018a).

Para Ibrahim (2015, p. 5), a Seguridade Social nada mais é do que uma garantia de proteção àqueles que, sendo contribuintes e beneficiários atuam de forma integrada ao Poder Público para atender não somente a estes, mas também aos carentes que necessitem do auxílio do Estado em diferentes situações de suas vidas, para então, atingir-se o bem-estar e a justiça sociais, ambos sendo a finalidade da ordem social². E ainda, complementando o conceito, os autores Delgado, Jaccoud e Nogueira (2009, p. 22) destacam que “A Seguridade Social é essencialmente inclusiva, no sentido de reconhecer o direito dos cidadãos à proteção social com base em outros critérios universalizáveis que não apenas o da capacidade de contribuição individual [...]”.

Nas palavras de Mauro (2014, p. 2) a Seguridade Social tem um caráter de extrema relevância,

[...] quando se percebe que a seguridade social, como política pública fornecida pelo Estado, é, muitas vezes, a única chance de sobrevivência digna de muitas pessoas excluídas do mercado de trabalho, garantindo-lhes um mínimo de renda em casos de desemprego, doença, incapacidade laborativa, dentre outros. Além disso, a prestação de serviços de saúde está englobada no conceito de seguridade social, proporcionando à população o direito à vida ao oferecer serviços de tratamentos curativos e preventivos.

Portanto, cabe ressaltar que cada área desse sistema apresenta suas políticas públicas voltadas para determinada parte da população, com exceção da Saúde, que atribui acesso universal e igualitário a toda sociedade³, sendo dever do Estado garantir o seu alcance. Já a Assistência Social vem no intuito de proteger os mais carentes, tais como idosos e deficientes, que não possuem condições de contribuir para o sistema previdenciário. Este último, abrangendo os que contribuem e aos seus dependentes. Ademais, nos complementa Santos (2016, p. 43) que,

[...] todos os que vivem no território nacional, de alguma forma, estão ao abrigo do “grande guarda-chuva da seguridade social”, pois a seguridade social é direito social, cujo atributo principal é a universalidade, impondo que todos tenham direito a alguma forma de proteção, independentemente de sua condição socioeconômica.

² “Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.” (BRASIL, 2018a).

³ “Todos, ricos ou pobres, segurados da previdência ou não, têm o mesmo direito à saúde (art. 196).” (SANTOS, 2016, p. 43).

Dadas as breves considerações a respeito da Seguridade Social, que comporta este tripé (Saúde, Assistência Social e Previdência Social), passa-se ao estudo sobre o Regime Geral de Previdência Social, sistema este, que inclui o foco principal desta pesquisa.

2.2 O surgimento do Regime Geral de Previdência Social

Apesar de haverem outros momentos anteriores que se insurgiam como indícios de um sistema previdenciário no Brasil, neste estudo tomar-se-á como marco histórico a partir do ano de 1923, ano em que ocorreu a promulgação da Lei Eloy Chaves, pelo então Presidente da República Arthur Bernardes, bem como a criação das Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAPs) pelo governo, ainda que num modelo privatista (COSTA; SILVA, 2016, p. 160).

Considerando que esta lei tenha sido criada durante um momento de instabilidade política no país, tendo em vista as manifestações dos trabalhadores da época, foi uma maneira de atender as reivindicações dos mesmos num âmbito social que se via prejudicado. Intervindo o Estado com a criação das CAPs⁴, no entanto ao mesmo tempo não se tornando responsável pela administração e/ou financiamento, mas sendo um coadjuvante neste contexto, pois as Caixas tinham um caráter totalmente privado no que tange à composição e administração, que eram realizadas pelos empregados e empregadores, como nos esclarece Costa e Silva (2016, p. 162):

Esta fase foi também a primeira intervenção por parte do Estado no sistema de proteção social brasileiro, com a criação das Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAPs). Porém, apesar de o governo ter criado as CAPs, elas tinham natureza civil e privada, não havendo intervenção estatal direta no que diz respeito à sua administração e financiamento.

Sendo assim,

[...] a forma com que as CAPs foram organizadas representa a primeira manifestação de que o sistema previdenciário brasileiro estava fundado sob as bases de um modelo privatista, com a vinculação por empresa,

⁴ “Ao final de 1932, existiam 140 CAPs com quase 19 mil segurados ativos, 10.300 aposentados e aproximadamente 8.800 pensionistas. Entre as prestações oferecidas aos segurados das CAPs, constavam, além das de natureza previdenciária, a assistência médica e o fornecimento de medicamentos.” (SCHECHTMAN et al, 2002, p. 237).

autonomia em relação ao poder público e com um regime de capitalização que reforçava o caráter mais liberal e independente do Estado. (COSTA; SILVA, 2016, p. 162).

Logo após, em forma de aglutinação das CAPs surgem os Institutos de Aposentadoria e Pensões (IAPs), como por exemplo, o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos (IAPM), dentre outros. Esses institutos eram formados por categorias profissionais, visando atender classes e não mais empresas e seus empregados somente. Posteriormente, com a promulgação da Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS) em 1966, houve a unificação desses institutos, criando-se o Instituto Nacional da Previdência Social (INPS) marcada pela “[...] uniformização da legislação em relação às contribuições e benefícios, além da perda dos direitos dos trabalhadores de gerirem a instituição, a exclusão dos trabalhadores rurais e o aumento dos gastos com assistência médica.” (COSTA; SILVA, 2016, p. 166).

Por fim, em meados dos anos 90 da fusão entre IAPs e INPS surge o atual Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), uma autarquia federal que administra o Regime Geral de Previdência Social com previsão legal no artigo 9^o, inciso I, da Lei 8.213 de 1991. Dispondo ainda que os beneficiários, mediante contribuição, e seus dependentes – em determinadas situações – são abrangidos pelo regime, visando atender casos de incapacidade, idade avançada, prisão, etc. Segundo Ibrahim (2015, p. 172) o “RGPS é o regime básico de previdência social, sendo de aplicação compulsória a todos aqueles que exerçam algum tipo de atividade remunerada, exceto se esta atividade já gera filiação a determinado regime próprio de previdência.”

Contudo, apesar das características já mencionadas sobre o RGPS e seus beneficiários, isso será melhor contextualizado e estudado mais adiante neste trabalho. Ao passo que, no prosseguimento, serão destacados e conceituados alguns dos princípios que norteiam a Previdência Social brasileira.

2.3 Princípios específicos inerentes ao Direito Previdenciário

A palavra princípio, por si só, remete ao entendimento de início, algo que começou ou irá começar. E, no Direito, as bases são fundamentadas também nos

⁵ “Art. 9º A Previdência Social compreende: I - o Regime Geral de Previdência Social [...]” (BRASIL, 2018d).

princípios, seja para integrar, seja para interpretar uma norma jurídica. As concepções e conceituações sobre o que significa são variadas, mas genericamente pode-se, nas palavras de Martinez (2001, p. 70) esclarecer que:

O vocábulo “princípio” provém do latim *principium*. Quer dizer origem, começo. Para alguns dicionaristas é regra, preceito, lei, principalmente fundamento, de algum ordenamento, ciência ou disciplina. Para outros, normas elementares, requisitos primordiais. Corresponde à idéia de alicerce mais fundo, supedâneo. Segundo os mesmos dicionaristas, no singular, princípio significa origem, começo ou base.

Logo, tendo o condão de início, o Direito Previdenciário também é corroborado na sua formação por princípios que o regem, assim como é atribuído e buscado posteriormente para interpretar-se a Lei, colaborando na sua aplicação. Desse modo, serão elencados a seguir alguns dos principais princípios que norteiam e fazem parte da Previdência Social, além daqueles que estão dispostos no artigo 194, parágrafo único⁶ da Constituição Federal de 1988, que também são a ela aplicados.

a) Da filiação obrigatória e facultativa: inicialmente o princípio da obrigatoriedade disposto no texto constitucional brasileiro⁷ se funda como base de manutenção de todo o sistema. Todo aquele que estiver realizando atividade com previsão legal de obrigatoriedade do RGPS, não tem como desvincular-se, ou seja, é algo imputável à pessoa e não condicionado a sua vontade em fazer ou não parte do regime previdenciário. Nas palavras de Bollmann (2006, p. 624-625):

[...] se a pessoa estiver realizando atividade prevista em lei como abrigada pelo Regime de Previdência, então ela será segurada, independente de sua vontade; isso serve de garantia de que o Seguro Social alcançará a todos e não apenas aos que voluntariamente contribuirão para o sistema, já que este depende da formação de um lastro contributivo que mantenha o

⁶ “Art. 194 [...] 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 administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo nos órgãos colegiados. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)” (BRASIL, 2018a).

⁷ “Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a: [...] (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)” (BRASIL, 2018a).

equilíbrio atuarial e este montante tem que ser exigido, ainda que de forma impositiva.

A partir dessa obrigação advém a filiação, conseqüentemente a inscrição e por fim a contribuição que é mensal ou correspondente aos meses em que trabalhar. Para Martinez (2001, p. 103) “A obrigatoriedade é condição para a solidariedade se efetivar.” E ainda, “A sustentação de um sistema financeiro dessa natureza, calcado na solidariedade, impõe logicamente a compulsoriedade.” Portanto, para que o sistema de modo geral possa realmente funcionar se faz necessário tal princípio, pois enquanto uns financiam a Previdência Social outros são beneficiados por ela, a depender de suas condições como velhice, doença dentre outros. No entanto, a Lei autoriza as pessoas em determinadas situações fazerem parte do Regime, porém de forma facultativa, ou seja, isso dependerá de sua vontade para filiar-se e posteriormente contribuir. Assim, para ser segurado facultativo o indivíduo deve se encaixar em algum dos requisitos, como por exemplo, é possível para indivíduos a partir dos 16 anos, estudantes, dona de casa, estagiários regidos pela Lei nº 11.788 de 2008, ou seja, para aqueles “[...] em determinada circunstância (atualmente, quem não exerce atividade enquadrável como segurado obrigatório [...]).” (MARTINEZ, 2001, p.106).

b) Do caráter contributivo: Esse princípio é autoexplicativo, pois requer o RGPS que as pessoas que desejarem fazer parte do mesmo, o financiem. Ademais,

A contributividade significa que, para ter direito a qualquer benefício da previdência social, é necessário enquadrar-se na condição de segurado, devendo contribuir para manutenção do sistema previdenciário. Até mesmo o aposentado que volta a exercer atividade profissional remunerada, é obrigado a contribuir para o sistema. (KERTZMAN, 2015, p. 33).

Assim, sendo segurado obrigatório ou facultativo deverá verter contribuições pecuniárias para o sistema, que por sua vez, quando da necessidade lhes “retribuirá”. A diferença está no modo a que se vai contribuir, tendo em vista que o facultativo por sua vontade irá se inscrever e, portanto pagar mensalmente suas contribuições, ao passo que, os que são contribuintes obrigatórios, com exceção dos individuais e especiais, automaticamente terão os recolhimentos efetuados pelo empregador, como é o caso do empregado celetista (BOLLMANN, 2006, p. 625). Embora haja diferentes formas de contribuir ou de recolher as contribuições previdenciárias, a condição de financiar todo o sistema é evidente e necessária para

ser beneficiário. Como bem preceitua o autor, a contribuição ao sistema “[...] visa a universalidade e a protetividade do sistema de seguro social para depois vir-a-ser um requisito ou pressuposto para usufruir de um benefício determinado [...].” (FURIAN, 2011, p. 14). Logo, se extrai que esse princípio é uma garantia de sustentação do sistema, que busca atender de forma solidária gerações futuras e atuais.

c) Da garantia do benefício mínimo ou da irredutibilidade do valor do benefício: ambas as nomenclaturas se referem ao que prescreve o artigo 201, § 2º da Constituição Federal de 1988, em relação ao mínimo que se pode garantir a título de benefício previdenciário, ou seja, seu limite é baseado no salário mínimo vigente. Como bem esclarece Sette (2007, p. 116-117), tal princípio visa, além da vedação de redução ao valor do benefício, que ele possa ser majorado, acrescentando que também é por meio deste princípio que, por lei, deve-se reajustar (aumentar) seu valor, no mesmo sentido complementa Santos (2016, p. 49): “O art. 201, § 4º, da CF, reafirma o princípio da irredutibilidade, ao garantir o reajustamento dos benefícios, para preservar-lhes o valor real, conforme critérios estabelecidos em lei.” Isso, porque, a Previdência Social assume importante papel no alcance da dignidade da pessoa humana⁹, tendo em vista a necessidade que se encontra o beneficiário naquele momento, sem poder trabalhar, tampouco auferir renda. Logo, afirma o autor que nesse condão é certo que o legislador busca, através do reajustamento¹⁰ do benefício, que este possa garantir uma vida digna ao sujeito. Com exceção ao auxílio acidente que pode ser inferior ao salário mínimo, mas que, na verdade possui natureza indenizatória, todos os demais benefícios previdenciários são abrangidos por este princípio. Portanto, pode-se concluir que a renda mensal inicial de um beneficiário será, no mínimo, de um salário mínimo, que deverá passar por reajustes legais que cresçam ao valor do benefício, sem, no entanto, poder sofrer qualquer tipo de redução.

⁸ “Art. 201 [...] § 2º Nenhum benefício que substitua o salário de contribuição ou o rendimento do trabalho do segurado terá valor mensal inferior ao salário mínimo. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)” (BRASIL, 2018a).

⁹ “A dignidade da pessoa humana, prevista no art. 1º, III, CF, é princípio fundamental e preponderante sobre os demais valores da sistemática constitucional. Representa o primordial vetor interpretativo dos direitos humanos, assegurando a todas as pessoas um mínimo existencial, pois o que se compreende como digno deve ir além da mera sobrevivência ou da simples manutenção do corpo.” (MAURO, 2014, p.10).

¹⁰ “Art. 201 [...] § 4º É assegurado o reajustamento dos benefícios para preservar-lhes, em caráter permanente, o valor real, conforme critérios definidos em lei. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)” (BRASIL, 2018a).

d) Equilíbrio financeiro e atuarial: este princípio, com previsão expressa no artigo 201, *caput*, da CF/1988, foi instituído pela Emenda Constitucional nº 20 de 1998, o mesmo “[...] veio corrigir distorções para garantir a manutenção dos benefícios atuais e futuros.” (VAZ, 2009, p. 26). Destarte, visa a manutenção do sistema previdenciário para que a capacidade de contribuição e a capacidade de “distribuição” de benefícios não sejam desuniformes. Assim como explica Bollmann (2006, p. 625):

[...] a execução das políticas públicas previdenciárias deverá manter uma relação entre o custeio e o pagamento dos benefícios a fim de garantir uma situação econômica superavitária, observando, assim, critérios estatísticos e financeiros; o equilíbrio financeiro ocorre quando o total de benefícios pagos não ultrapassa a receita das contribuições vertidas; o atuarial, por sua vez, ocorre com a capacidade das contribuições de uma pessoa ser suficiente para o pagamento dos seus benefícios.

Desse modo, tal princípio tem a importante missão de manter o funcionamento do sistema previdenciário. Denota-se da citação acima que cada um possui uma diferente contribuição para que haja o equilíbrio, ou seja, o financeiro busca equilibrar as receitas e despesas num mesmo exercício financeiro, pois os benefícios da geração anterior e pagos neste momento estão sendo custeados pela geração atual, como define Vaz (2009, p. 26) “[...] é o chamado pacto de gerações [...]”, e para que isso ocorra “[...] é necessário que vários fatores sejam considerados, como: índices demográficos, número de trabalhadores no mercado formal e, conseqüentemente, contribuintes do sistema, número de benefícios em manutenção, etc.” (VAZ, 2009, p. 27). Enquanto que, o equilíbrio atuarial analisa o montante que é utilizado para manter certo benefício e o que está sendo arrecadado com a contribuição para mantê-lo. Portanto,

[...] as contribuições feitas pelo trabalhador e pelo seu empregador, sobre sua renda, devem ser suficientes para cobrir o montante que será destinado ao seu benefício. Assim, existiria uma relação direta entre o que é contribuído e o que é recebido em forma de benefício previdenciário, sem que a sociedade precise financiar alguma diferença. (VAZ, 2009, p. 27).

Desse modo, a junção dos fatores, financeiro e atuarial, idealiza tal princípio para se garantir que o que se arrecada seja suficiente para manter o sistema previdenciário num todo, satisfazendo os benefícios atuais e futuros.

Após essa breve conceituação de alguns dos princípios previdenciários, passa-se ao estudo de um princípio constitucional de grande relevância e similitude com o objeto desse trabalho, qual seja, o da isonomia.

2.4 O princípio constitucional da isonomia

A isonomia advém do princípio da igualdade, que conforme Barros (2009, p. 13) vem “Do latim, *aequale*, a expressão igual significa ter a mesma aparência, grandeza, valor, quantidade, ser idêntico, equivalente. Igualdade é evidentemente a qualidade que identifica os semelhantes”. Este princípio se encontra positivado no artigo 5º, *caput* e inciso I¹¹ da Constituição Federal de 1988, estabelece que deve haver a igualdade entre os pares, não podendo ocorrer distinções entre homens e mulheres dentro da sociedade brasileira, num sentido amplo, que “[...] contemplou uma perspectiva formal¹² para o princípio da isonomia, consagradora de um tratamento igualitário perante a lei.” (MASSON, 2015, p. 228). No entanto, dessa premissa surge o princípio da isonomia numa perspectiva material, que vai além, pois dispõe que deve-se tratar os iguais com igualdade e os desiguais na medida de sua desigualdade, para então, se poder ter equilíbrio de tratamentos.

Diante de sua grande relevância acrescenta Oliveira (2008, p. 1) que:

O princípio da isonomia é uma das bases de sustentação do regime democrático. Não seria exagero afirmar que tal princípio e o do princípio da dignidade da pessoa humana constituem duas vigas-mestras da atual Constituição e da República Federativa do Brasil. Deles se pode dizer que decorrem quase todos os demais princípios. Não por acaso constam do texto constitucional entre os princípios, direitos e garantias fundamentais.

Assim resume Barros (2009, p. 24) sobre a importância da isonomia, pois “Só há igualdade entre os cidadãos com a concreta redução das desigualdades.” E, para que isso se concretize é preciso que o Estado, através de políticas públicas

¹¹ “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;” (BRASIL, 2018a).

¹² “Essa ótica de aplicação do princípio pressupõe um diploma normativo já elaborado, e dirige-se aos Poderes Públicos quando da aplicação do mesmo, pois não poderão ser utilizados critérios seletivos ou discriminatórios que não decorram do próprio ato normativo. Assegura-se, deste modo, que a lei, genérica e abstrata, incida de modo neutro nas ocorrências fáticas, vale dizer, seja igual para todos e não tolere espaços para privilégios ou distinções.” (MASSON, 2015, p. 228).

adequadas, proporcione esse atendimento. Sobre isso, esclarece a autora Masson (2015, p. 230):

Tais políticas públicas visam oportunizar aos que foram menos favorecidos (por critérios sociais, econômicos, culturais, biológicos) o acesso aos meios que reduzam ou compensem as dificuldades enfrentadas, de forma que possam ser sanadas as distorções que os colocaram em posição desigual diante dos demais integrantes da sociedade.

Pode-se observar esse tratamento, por exemplo, quando se estabelece proteção ao trabalho da mulher mediante incentivos específicos (artigo 7º, XX¹³ da CF/88), tendo em vista toda a trajetória histórica de repressão sofrida pela mulher num contexto histórico-social, ou ainda, quando possibilita que aquela se aposente com idade¹⁴ e tempo de contribuição¹⁵ inferiores aos do homem, que ao ver de Silva (2007, p. 217-218), é uma discriminação constitucional justa, considerando as atividades da casa que lhe são incumbidas, além do trabalho externo.

Embora nossa legislação previdenciária esteja em constantes reformas e mudanças, na busca pela igualdade de tratamento de gêneros, utilizando como escopo, justamente, o princípio da isonomia, é importante destacar que a desigualdade entre homens e mulheres no Brasil, infelizmente, ainda é uma realidade. Por isso, como já exposto acima, não se pode dizer que ao proteger a mulher, através da lei, está-se ferindo tal princípio, pois a lógica desse princípio, em sua forma material, é atribuir a quem é menos favorecido, um tratamento diferenciado, a fim de diminuir a desigualdade entre os pares, ou ainda, entre a sociedade de maneira geral.

Logo, bem esclarece Ferraro (2017, p. 19-20), sobre a importância de se aplicar tratamento diferenciado à mulher no direito previdenciário.

O direito previdenciário, no tocante ao Regime Geral de Previdência Social, lida com a questão do gênero de forma peculiar, pois o legislador brasileiro procurou ofertar às mulheres um tratamento diferenciado, “um prêmio”,

¹³ “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;” (BRASIL, 2018a).

¹⁴ “Art. 48. A aposentadoria por idade será devida ao segurado que, cumprida a carência exigida nesta Lei, completar 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e 60 (sessenta), se mulher.” (BRASIL, 2018d).

¹⁵ “Art. 52. A aposentadoria por tempo de serviço será devida, cumprida a carência exigida nesta Lei, ao segurado que completar 25 (vinte e cinco) anos de serviço, se do sexo feminino, ou 30 (trinta) anos, se do sexo masculino.” (BRASIL, 2018d).

prestigiando-as com o direito à concessão da aposentadoria por idade com idade e diminuição do tempo de contribuição, e ainda a concessão do benefício do salário maternidade, para fins de acompanhamento do filho recém-nascido ou adotado. Essas diferenciações são justificadas para corrigir as distorções da igualdade predominantes no mundo laboral.

Ademais, há de se observar que através do princípio da isonomia a Constituição veda discriminações arbitrárias, sendo que sua busca é o atendimento das desigualdades já arraigadas e existentes na sociedade, que, no entanto, merecem ser tratadas na medida de suas desigualdades, para que se possa buscar uma igualdade para aquele grupo social (OLIVEIRA, 2008, p. 4-5). Por ora, utilizou-se o exemplo da mulher, por ter estas “regalias” nesse âmbito, mas pode-se também citar normas diferenciadas aos deficientes, por exemplo. O que se pretende, não é dizer que uns tens mais benefícios em relação a outros, mas que em função das condições experimentadas por tal grupo social, perante nossa sociedade, é justificável a diferença de tratamentos aplicada pelo direito previdenciário.

Entretanto, mesmo havendo esse avanço através da utilização do princípio da isonomia, pode o indivíduo se deparar, no decorrer de sua trajetória, com situações não alicerçadas ou normatizadas pelo ordenamento jurídico, como no caso a que se vai melhor explorar adiante, que envolve o Regime Geral de Previdência Social. Mas, então, o que fazer? Sem outra opção plausível, se recorre às vias judiciais para se pleitear o atendimento daquilo que não foi mencionado na lei, do que ficou omissis.

E assim, “[...] como em qualquer área que cuida das relações humanas, podem ocorrer discriminações não fundamentadas, fato que, se verificado, autoriza a correção da distorção pela via judicial, para fazer prevalecer o princípio em análise.” E, complementa o mesmo autor, que é importante a prevalência deste princípio, ainda que “[...] pela via judicial se necessário, seja estendendo-se os efeitos de uma lei a pessoas não inicialmente contempladas, seja declarando-se inconstitucional a lei discriminatória, conforme o caso concreto.” (OLIVEIRA, 2008, p. 15).

Portanto, como verificado, o princípio da isonomia/igualdade é aplicado conforme a situação e condições a que se encontra o beneficiário, não significando a diferença de tratamento uma afronta aos direitos das pessoas no sistema previdenciário, mas uma necessidade. E ainda, mesmo diante dos avanços, no decorrer da trajetória social, nos deparamos e iremos nos deparar (futuramente) com

situações que não se encontram legisladas, entretanto, poderão ser solucionadas pela via judicial.

Com o encerramento deste capítulo inicial e introdutório, segue-se a pesquisa adentrando mais especificamente no benefício que é o foco deste trabalho, o salário-maternidade, trazendo sua conceituação e abordando quais são seus beneficiários e legislação que o regulamenta, assim como as mudanças ocorridas até o presente momento.

3 CONCEITO DE SEGURADOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL E TIPOS DE SALÁRIO-MATERNIDADE CONCEDIDOS A PARTIR DA LEI 8.213/1991

Iniciando este capítulo, importante mencionar que, para um bom desenvolvimento da pesquisa, se conceitue quem pode ser considerado segurado do RGPS, e ainda, quais as características e requisitos a serem cumpridos para ser enquadrado como segurado deste regime, bem como, para ter direito ao benefício pleiteado.

Ademais, a partir deste momento, não mais serão trazidos ao contexto àqueles indivíduos que são atendidos pelo sistema de saúde ou pela assistência social, pois não coadunam com o presente objeto deste trabalho, tampouco são segurados da Previdência Social.

Além da conceituação dos tipos de segurados deste regime, serão colacionados e diferenciados salário-maternidade e licença-paternidade, trazendo a relevante questão do afastamento do indivíduo (mãe ou pai) do trabalho, quando do nascimento ou adoção do filho.

Por fim, serão estudados quais tipos de salário-maternidade foram e estão sendo concedidos a partir da Lei n. 8.213/1991, seus beneficiários, demonstrando as mudanças até o período atual.

3.1 Requisitos e características dos segurados da Previdência Social

Primeiramente, importa ressaltar quem é considerado segurado da Previdência Social. Conforme os autores Castro e Lazzari (2011, p. 173), com base no Decreto n. 3.048 de 1999, o artigo 9º juntamente com seus parágrafos, conceitua que o segurado é aquela pessoa física, que exerce alguma atividade (leia-se trabalho), independente do vínculo empregatício ou não, podendo ser esta atividade exercida no meio urbano ou rural, sendo este tipo de segurado o obrigatório. No entanto, também será segurado, aquele indivíduo que mesmo não exercendo atividade de trabalho, contribua ao RGPS, este por sua vez, é denominado segurado facultativo.

Ambas as espécies de segurados (obrigatório e facultativo) já foram descritos anteriormente, mais especificamente no item 2.3, alínea “a” (Da filiação obrigatória e facultativa), logo, desnecessária nova explanação. No entanto, cabível

a especificação dos tipos de segurados que constituem o rol dos obrigatórios e o dos facultativos.

3.1.1 Segurado obrigatório

A iniciar pelos segurados obrigatórios, estes, além da previsão legal supramencionada, também estão dispostos no artigo 11, incisos I ao VII¹⁶ da Lei n. 8.213/1991, sendo eles: empregado; empregado doméstico; contribuinte individual; trabalhador avulso; segurado especial.

a) Empregado: seja ele urbano ou rural, está contemplado por este tipo desde que apresente os requisitos do artigo 3º¹⁷, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou seja, “[...] a partir do encontro de cinco elementos fático-jurídicos: trabalho por pessoa física, com pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e sob subordinação do tomador.” (ALENCAR, 2009, p. 195). Portanto, não estão inclusos neste rol de empregados, os servidores públicos participantes de Regime Próprio¹⁸ de Previdência, com exceção daqueles que sejam ocupantes de cargo de comissão (livre nomeação e exoneração), bem como ocupantes de cargo temporário ou emprego público (ALENCAR, 2009, p. 197-198). Quanto ao recolhimento e repasse da contribuição ao INSS, é de responsabilidade do empregador reter o percentual entre 8 à 11% do salário do empregado, assim como, em regra a contribuição a cargo do empregador é de 20% sob o total da remuneração do empregado (ALENCAR, 2009, p. 195-196). E ainda, conforme previsão constitucional, “A idade mínima para filiação na qualidade de segurado empregado é de 16 anos, [...] salvo na condição de menor aprendiz, quando então é possível a filiação a partir dos 14 anos.” (CASTRO; LAZZARI, 2011, p. 185).

¹⁶ “Art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas: I - como empregado:[...]; II - como empregado doméstico: aquele que presta serviço de natureza contínua a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividades sem fins lucrativos; [...]; V - como contribuinte individual: [...]; VI - como trabalhador avulso: quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviço de natureza urbana ou rural definidos no Regulamento; 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: [...]” (BRASIL, 2018d).

¹⁷ “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (BRASIL, 2018f).

¹⁸ “Art. 40. Aos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, é assegurado regime de previdência de caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente público, [...]” (BRASIL, 2018a).

b) Empregado doméstico: atualmente, este profissional é regido por lei própria (Lei Complementar n. 150/2015), sendo aquele que presta serviços diretamente a um empregador pessoa física ou à sua família, em âmbito residencial. Ocorre que esta atividade não pode visar lucro ao empregador, como nos esclarece Santos (2016, p. 185), “Se a atividade para a qual o segurado foi contratado tiver finalidade lucrativa, fica descaracterizada a natureza doméstica do serviço prestado”. Outras restrições referem-se à idade permitida, ou seja, somente a partir dos 18 anos de idade, e sobre a continuidade, se não houver descaracteriza esse tipo de profissão, passando a ser considerado como diarista¹⁹, portanto se enquadrando noutro tipo de segurado (contribuinte individual). A alíquota varia entre 8 e 11% para o empregado doméstico, enquanto que para o empregador é de 12% sobre o salário de contribuição (ALENCAR, 2009, p. 202).

c) Contribuinte individual: este tipo de segurado é bastante abrangente, conforme nos declara Santos (2016, p. 189) “A lei não conseguiu, apesar de tantos incisos, esgotar o rol de pessoas que podem ser enquadradas como contribuintes individuais”. Todavia, o contribuinte individual está previsto no artigo 11, inciso V, alíneas “a” a “h”, da Lei 8.213/1991, entretanto, dentro de cada alínea se enquadram diversos tipos de trabalhadores. O que os diferem dos empregados é justamente a relação de emprego, pois, não apresentam os requisitos destacados ao empregado, como por exemplo, não se subordinam a outra pessoa (médicos, advogados, empresários, autônomos), embora sejam atividades remuneradas. Portanto, “O contribuinte individual ao exercer atividade remunerada, é considerado segurado obrigatório perante o Regime Geral de Previdência Social, devendo nele inscrever-se.” (ALENCAR, 2009, p. 204).

d) Trabalhador avulso: embora esteja elencado no artigo 11, inciso VI, da Lei n. 8.213/1991, a melhor definição se encontra no Regulamento da Previdência Social (RPS) do Decreto 3.048/1999, em seu artigo 9º, inciso VI²⁰. Podendo se resumir que trata-se de um trabalhador sindicalizado ou não, que porém, exige a intermediação de um órgão gestor de mão de obra ou do sindicato da categoria. Seu diferencial em

¹⁹ “O art. 9º, § 15, VI, do RPS, considera contribuinte individual aquele “que presta serviço de natureza não contínua, por conta própria, a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, sem fins lucrativos”.” (SANTOS, 2016, p. 185).

²⁰ “Art. 9º [...] VI - como trabalhador avulso - aquele que, sindicalizado ou não, presta serviço de natureza urbana ou rural, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, com a intermediação obrigatória do órgão gestor de mão-de-obra, nos termos da Lei nº 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, ou do sindicato da categoria, assim considerados: [...]” (BRASIL, 2018g).

relação ao empregado, é que não possui vínculo empregatício e a prestação de serviços é eventual. Quanto ao modo de ingresso no RGPS, sua inscrição decorre do cadastro no sindicato competente ou no órgão gestor de mão de obra, enquanto que o recolhimento da contribuição deve ser realizado pelo tomador de serviços ou ainda pelo órgão gestor de mão de obra (ALENCAR, 2009, p. 199).

e) Segurado especial: esta categoria de segurados é caracterizada por pessoas que trabalhem por conta própria em regime de economia familiar, no intuito de subsistência. Se enquadram, conforme pré determinações legais, os agricultores que possuem terras de até 4 módulos fiscais, pescadores artesanais, seringueiros, também os cônjuges e filhos maiores de 16 anos, desde que não exerçam outra atividade remunerada, em regra. Além disso, a contribuição não ocorre como com os demais segurados, pois “[...] não se pode exigir dos mesmos, em boa parte dos casos, contribuições mensais, em valores fixos estipulados.” (CASTRO; LAZZARI, 2011, p. 191). Por isso, criou-se regra diferenciada aos segurados especiais para custeio do regime, o qual deve comprovar sua condição e período de carência, em tese de contribuição, naquela atividade que o qualifica como tal. Entretanto, se o segurado almejar aposentadoria por contribuição ou outro benefício com valor superior ao salário mínimo “[...] deve ingressar no sistema previdenciário como segurado contribuinte individual ou facultativo e pagar contribuição previdenciária na forma prevista no Plano de Custeio (art. 39, II).” (SANTOS, 2016, p. 196). Por conseguinte, após elencados os segurados obrigatórios, passa-se à definição do segurado facultativo.

3.1.2 Segurado facultativo

O segurado facultativo é aquele que não se enquadra no rol dos obrigatórios, mas que almeja contribuir para a Previdência Social com a finalidade de obter “proteção” futura em caso de necessidade (doença, por exemplo), idade (aposentadoria). E, para fazer parte do RGPS, como a própria nomenclatura da palavra diz, é uma faculdade, por isso necessária a vontade²¹ da pessoa em adentrar, devendo se inscrever e fazer o recolhimento da contribuição mensalmente.

²¹ “Art. 11 [...] § 3º A filiação na qualidade de segurado facultativo representa ato volitivo, gerando efeito somente a partir da inscrição e do primeiro recolhimento, não podendo retroagir e não

Segundo Santos (2016, p. 196), “O enquadramento como segurado facultativo só é possível a partir dos 16 anos, e desde que não esteja exercendo atividade remunerada que o enquadre como segurado obrigatório do RGPS ou de Regime Próprio de Previdência Social”.

Portanto, podem participar do RGPS como segurado facultativo o estudante, dona de casa, estagiário dentre tantos outros elencados em lei, desde que não auferam renda e tenham a idade mínima de 16 anos. Ademais, existe uma benesse à dona de casa, que pertencer à família de baixa renda, podendo contribuir no percentual de 5% do valor do salário mínimo. Adiante, segue-se a pesquisa no tocante ao benefício de salário-maternidade e à licença-paternidade.

3.2 Salário-maternidade e licença-paternidade: beneficiários e requisitos para a concessão

Importa ressaltar que, antes de adentrar-se no subtítulo proposto, além do salário-maternidade, temos a licença-maternidade. E ambos não são sinônimos, quanto aos ramos do Direito que os regulamentam, são diversos, tem-se que o salário-maternidade é regido pelo Direito Previdenciário, enquanto a licença-maternidade pelo Direito do Trabalho.

a) Licença-maternidade: referente a esta, sua previsão legal está contida constitucionalmente no artigo 7º, inciso XVIII²² e artigo 392²³ da CLT, prevendo o direito à gestante de ausentar-se do emprego pelo período de 120 (cento e vinte) dias, percebendo o salário normalmente. Ademais, existe uma divergência doutrinária quanto ao enquadramento jurídico, ou seja, parte minoritária defende tratar-se de suspensão²⁴ do contrato de trabalho. Todavia, para a doutrina

permitindo o pagamento de contribuições relativas a competências anteriores à data da inscrição, ressalvado o § 3º do art. 28.” (BRASIL, 2018g).

²² “Art. 7º [...] XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;” (BRASIL, 2018a).

²³ “Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.” (BRASIL, 2018f).

²⁴ “[...] na ocorrência da suspensão, as cláusulas do contrato encontram-se com seus efeitos provisoriamente suspensos (cessação provisória e total). O empregado não faz jus ao recebimento de salários nem à contagem de tempo de serviço.” (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2013, p. 721).

majoritária, a licença-maternidade é caso de interrupção²⁵ contratual, conforme nos esclarece Delgado (2014, p. 1139):

De fato, todos os efeitos básicos da interrupção comparecem à presente situação trabalhista. Ilustrativamente, mantém-se a plena contagem do tempo de serviço do obreiro para todos os fins (gratificações, se houver; 13º salário; período aquisitivo de férias; etc.); mantém-se o direito às parcelas que não sejam salário condição; mesmo quanto a estas, se forem habituais, mantém-se a obrigação de seu reflexo no cálculo do montante pago à obreira no período de afastamento; preserva-se, por fim, a obrigação empresarial de realizar os depósitos do FGTS na conta vinculada da empregada no período de licença (art. 28, Decreto n. 99.684/90).

Como percebe-se, a licença-maternidade é um direito trabalhista de afastamento das atividades laborativas, sem entretanto, deixar de perceber o salário mensal. Estão abrangidas por esta lei as seguradas empregadas, com contratos de trabalho regidos pela CLT. Além do mais, esse direito se estende às empregadas em caso de aborto e adoção, inclusive homoafetiva, cada tipo com suas especificações, o que não vem ao caso demonstrar. Por fim, a Lei n. 11.770/2008 possibilita que o tempo de licença-maternidade seja estendido, ou seja, podendo ser acrescentado mais 60 (sessenta) dias, totalizando 180 (cento e oitenta) dias ao final, desde que o empregador seja participante do Programa Empresa Cidadã. Esta possibilidade também foi estabelecida para as entidades públicas, bem como para os casos de adoção ou guarda judicial (DELGADO, 2014, p. 1137).

b) Salário-maternidade: com previsão legal no artigo 71²⁶ e seguintes da Lei n. 8.213/1991, refere-se ao benefício previdenciário que a segurada irá perceber durante o período de 120 (cento e vinte) dias. Este benefício é devido às seguradas empregada, avulsa, empregada doméstica, contribuinte individual, facultativa e especial, embora haja diferenças quanto ao pagamento, tempo de carência e valor do benefício.

Sendo um benefício previdenciário, logo assimila-se o pagamento diretamente ao INSS, entretanto não ocorre desta forma concretamente. Quanto aos salários-maternidade pagos pela Previdência Social, temos como exceção somente

²⁵ “[...] a interrupção contratual é a suspensão temporária da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho (prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador), em virtude de um fato juridicamente relevante, mantidas em vigor todas as demais cláusulas contratuais.” (DELGADO, 2014, p. 1116).

²⁶ “Art. 71. 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, 2018d).

quando a segurada for empregada, pois neste caso, o benefício será pago pelo empregador. Este por sua vez, deverá efetivar “[...] a compensação²⁷ quando do recolhimento das contribuições, sobre a folha de salários.” (SANTOS, 2016, p. 343). Conforme nos esclarece Kertzman (2015, p. 405):

A responsabilidade pelo pagamento do salário-maternidade já foi objeto de algumas alterações. Até agosto de 2003, o INSS era encarregado do pagamento deste benefício a todas as categorias de seguradas. A Lei 10.710/03 definiu que, a partir de setembro de 2003, o salário-maternidade das seguradas empregadas passaria a ser pago diretamente pela empresa, devendo esta efetuar o reembolso, por meio de dedução do valor da guia de pagamento de contribuições previdenciárias (GPS).

Portanto, as demais qualidades de seguradas receberão seus benefícios do INSS, inclusive aqueles que adotarem ou obtiverem guarda judicial²⁸, bem como, a empregada do microempreendedor individual²⁹. No tocante ao tempo de carência para ter direito a receber o benefício, este também é diferenciado às seguradas. Primeiramente, as seguradas empregada, empregada doméstica e trabalhadora avulsa, não precisam observar qualquer período para ter acesso ao salário-maternidade, é o que dispõe o artigo 26, VI³⁰ da Lei n. 8.213/1991. Àquelas que são contribuinte individual, facultativa e segurada especial é exigida carência equivalente a 10 (dez) contribuições. Todavia, a segurada especial não faz efetivamente o pagamento das contribuições, mas deve comprovar que exercia atividade rural nos dez meses anteriores, como explica Kertzman (2015, p. 405) “Será devido salário-maternidade à segurada especial, desde que comprove o exercício de atividade rural, nos últimos 10 meses imediatamente anteriores ao requerimento do benefício, mesmo que de forma descontínua.”

²⁷ “Art. 72 [...] § 1º Cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido à respectiva empregada gestante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, 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.” (BRASIL, 2018d).

²⁸ “Art. 71-A. Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias. § 1º O salário-maternidade de que trata este artigo será pago diretamente pela Previdência Social.” (BRASIL, 2018d).

²⁹ “Art. 72 [...] § 3º 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, 2018d).

³⁰ “Art. 26. Independe de carência a concessão das seguintes prestações: [...] VI – salário-maternidade para as seguradas empregada, trabalhadora avulsa e empregada doméstica.” (BRASIL, 2018d).

Por último, quanto ao valor do salário-maternidade, este também apresenta variações, conforme o tipo de segurada. Para a segurada empregada o valor do benefício será equivalente ao salário percebido normalmente, sem ater-se ao teto³¹ previdenciário. Logo, “O salário-maternidade para a segurada empregada consiste numa renda mensal igual à sua remuneração integral, cabendo contribuição sobre estes valores, já que o salário-maternidade é, também, salário-de-contribuição.” (IBRAHIM, 2015, p. 682). A segurada trabalhadora avulsa segue o mesmo patamar da empregada, ou seja, perceberá o valor integral de sua remuneração, conforme renda mensal de seu último salário (art. 100³², Decreto n. 3.048/1999). Apenas se abre um parêntese, quanto ao limite dos salários-maternidade dessas duas seguradas mencionadas, pois não são limitados ao valor do teto previdenciário, porém por decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), aplica-se como teto máximo o estabelecido como salário dos Ministros do STF. “Saliente-se, contudo, que, sendo a remuneração da empregada superior ao subsídio do Ministro do STF, deve a empresa arcar com o custo adicional do salário-maternidade, evitando, desta forma, prejuízo à empregada.” (KERTZMAN, 2015, p. 405).

Adiante sobre as seguradas, contribuinte individual e facultativa, perceberão valor equivalente a “[...] (um doze avos) da soma dos 12 últimos salários de contribuição apurados em período não superior a 15 meses (art. 73, III, do PBPS e art. 101, III, do RPS).” (SANTOS, 2016, p. 344). A empregada doméstica terá como benefício o valor correspondente ao seu último salário de contribuição, este previsto no artigo 28, II³³ da Lei n. 8.212/1991. Por último, a segurada especial, que efetivamente não contribui financeiramente para o sistema, mas calcula-se por seu tempo de carência trabalhado nesta condição que lhe atribui, como alhures

³¹ “Art. 28. [...] § 5º O limite máximo do salário-de-contribuição é de Cr\$ 170.000,00 (cento e setenta mil cruzeiros), reajustado a partir da data da entrada em vigor desta Lei, na mesma época e com os mesmos índices que os do reajustamento dos benefícios de prestação continuada da Previdência Social.” (BRASIL, 2018c).

³² “Art. 100. O salário-maternidade da segurada trabalhadora avulsa, pago diretamente pela previdência social, consiste numa renda mensal igual à sua remuneração integral equivalente a um mês de trabalho, devendo aplicar-se à renda mensal do benefício o disposto no art. 198.” (BRASIL, 2018g).

³³ “Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição: [...] II - para o empregado doméstico: a remuneração registrada na Carteira de Trabalho e Previdência Social, observadas as normas a serem estabelecidas em regulamento para comprovação do vínculo empregatício e do valor da remuneração; [...]” (BRASIL, 2018c).

mencionado, para fins do benefício aqui demonstrado, tendo direito ao valor de um salário mínimo³⁴ vigente.

c) Licença-paternidade: por fim, temos a licença-paternidade com previsão constitucional no artigo 7º, XIX³⁵ da CF/1988, que por falta de regulamentação atualmente prevalece o período de 5 (cinco) dias estabelecido no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias em seu artigo 10, § 1º³⁶. Cumpre esclarecer que a CLT também dispõe em seu artigo 473, III³⁷ o direito à licença-paternidade, no entanto o prazo é demasiado curto, ou seja, apenas um dia. Em tal afronta à Constituição, esta prevalece para os fins de concessão desta licença ao pai, porquanto, segundo Brito (2017, p. 17): “A licença-paternidade é apresentada constitucionalmente como um direito que busca promover o cuidado com a criança, além da ligação emocional entre o pai e o recém-nascido, já que há a mudança da estrutura da família com a chegada de um novo membro.”

E ainda, no rol da importância de concessão da licença-paternidade consta no artigo 1º, II³⁸ da Lei n. 11.770/2008, que regulamenta o Programa Empresa Cidadã³⁹, um elastecimento do prazo da licença por mais 15 (quinze) dias, além dos 5 (cinco) já concedidos, visando uma maior participação do pai nesse momento de mudança familiar. Adiante, para finalizar esta etapa, serão elencados os tipos de salário-maternidade concedidos até a atualidade a partir da Lei n. 8.213/1991.

3.3 Tipos de salário-maternidade concedidos a partir da lei n. 8.213/1991 até a atualidade: suas mudanças e abrangência de concessão

Historicamente, pela condição de ser mulher, esteve sempre diminuída em relação ao homem, e quanto à proteção à maternidade, antes da Revolução Industrial, não existia qualquer amparo. Segundo Lima (2014, p. 8):

³⁴ “Art. 101. [...] II - em um salário mínimo, para a segurada especial; [...]” (BRASIL, 2018g).

³⁵ “Art. 7º. [...] XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;” (BRASIL, 2018a).

³⁶ “Art. 10. [...] § 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.” (BRASIL, 2018a).

³⁷ “Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: [...] III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana; [...]” (BRASIL, 2018f).

³⁸ “Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar: [...] II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.” (BRASIL, 2018e).

³⁹ “[...] tal programa permite à empresa integrante do programa deduzir impostos como contrapartida à extensão da licença-maternidade e da licença-paternidade.” (BRITO, 2017, p. 18).

Tem-se que a primeira norma acerca da proteção à maternidade no Brasil fora o Decreto n.º 21.417-A, de 1932, que previu no artigo 7º acerca da proibição do trabalho da mulher no período de 04 (quatro) semanas antes e 04 (quatro) semanas após o parto, bem como concedia à mulher 02 (dois) descansos de 30 (trinta) minutos para amamentação da criança, durante o período de 06 (seis) meses.

Ademais, conforme o mesmo autor, quanto ao valor a que teria direito corresponderia a 50% (cinquenta por cento) da média salarial do último semestre. Sendo que, muitas garantias criadas pelo Decreto n.º 21.417-A, de 1932, foram aderidas pela CLT, o passo maior foi dado a partir da promulgação da Constituição de 1988 em que positivaram-se os direitos sociais, em especial à gestante que passou a ter estabilidade provisória após o parto, de 5 (cinco) meses, e houve a ampliação do prazo de licença-maternidade passando de 84 (oitenta e quatro) dias, previsto inicialmente na CLT, para 120 (cento e vinte) dias. Denota-se que até então, não havia qualquer proteção ao emprego da gestante nesse porte, a não ser a CLT que previa a impossibilidade de dispensar a mulher em razão de gravidez (LIMA, 2014, p. 9). E ainda, o primeiro modo de concessão foi como licença-maternidade, através da CLT, porém se limitava à empregada celetista e era ônus do empregador arcar com o pagamento.

De lá pra cá, o legislador passou a hostilizar e proibir práticas abusivas, tais como a exigência de atestado de gravidez para seleção de mulheres ao trabalho, medidas que visassem inviabilizar a natalidade ou esterilização, tipificando esses atos como ilícitos penais. Mais a frente, em 2006, o ordenamento jurídico brasileiro estendeu a estabilidade provisória e a licença-maternidade às empregadas domésticas. Em 2008, foi ampliado o período de licença-maternidade por mais 60 (sessenta) dias, como já citado em oportunidade anterior, através do Programa Empresa Cidadã. Assim como, em 2013, foi garantida a estabilidade e demais garantias constitucionais à mulher que engravidasse durante o aviso prévio ou em contrato por tempo determinado (LIMA, 2014, p. 9-10).

Tudo isso, num breve relato acerca da gestante e os direitos adquiridos ao longo da história no âmbito trabalhista. Adentrando na seara previdenciária o benefício salário-maternidade teve início com a Lei 6.136/1974, quando foi passada a responsabilidade de pagamento do benefício, inicialmente arcado pelo empregador, para a previdência, mas ainda limitado às empregadas. A partir da criação da Lei n. 8.213/1991, esta “[...] estendeu o salário-maternidade às seguradas

trabalhadoras avulsas, empregadas rurais e empregadas domésticas” e, “[...] apenas com a edição da Lei nº 9.876, de 26 de novembro de 1999, todas as seguradas da Previdência Social, passaram a ser beneficiárias do salário-maternidade.” (OLIVEIRA, 2012, p. 130).

Portanto, como já citado em oportunidade anterior, o benefício do salário-maternidade encontra-se regulamentado entre os artigos 71 a 73 da Lei n. 8.213/1991, que passa-se a explorar, e nas palavras de Ibrahim (2015, p. 657):

O salário-maternidade é devido à segurada empregada, trabalhadora avulsa, empregada doméstica, contribuinte individual, facultativa ou segurada especial, durante 120 (cento e vinte) dias, com início até 28 (vinte e oito) dias anteriores ao parto e término 91 dias depois dele, considerando, inclusive, o dia do parto. Naturalmente, a regra exposta não é rígida, ou seja, se a segurada continua a trabalhar até o parto, terá ainda o direito aos 120 (cento e vinte) dias de licença, com o respectivo pagamento de salário-maternidade durante todo o período.

Conclui-se também, que não se pode contar o período do benefício em meses, como popularmente atribuem 4 (quatro) meses, mas como expressamente dispõe, ou seja, 120 (cento e vinte) dias. E, quanto ao seu início, esse pode variar sendo antes do parto em até 28 (vinte e oito) dias ou a partir do nascimento da criança, todavia em casos mais extremos, quando há negativa do INSS, pode-se pleitear o direito por via judicial, o que certamente irá ultrapassar o prazo ora citado. Já o artigo 71-A desta Lei, inovou a partir de 2013, quando assegurou tal benefício ao segurado ou segurada na adoção ou obtenção de guarda judicial de criança, decaindo a estipulação do antigo artigo⁴⁰ que descrevia períodos diversos conforme a idade da criança. Também, não será excluído o direito do adotante em receber o benefício caso a mãe biológica já o tenha percebido, no entanto o mesmo será concedido à apenas um dos cônjuges ou companheiros, conforme § 2º⁴¹ do artigo 71-A, da Lei 8.213/1991.

⁴⁰ “A Lei n. 10.421, de 15.04.2002, acrescentou ao PBPS o art. 71-A e estendeu o benefício à segurada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção: Art. 71-A. À segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias, se a criança tiver até 1(um) ano de idade, de 60 (sessenta) dias, se a criança tiver entre 1 (um) e 4 (quatro) anos de idade, e de 30 (trinta) dias, se a criança tiver de 4 (quatro) a 8 (oito) anos de idade. Parágrafo único. O salário-maternidade de que trata este artigo será pago diretamente pela Previdência Social.” (SANTOS, 2016, p. 339).

⁴¹ “Art. 71-A [...] § 2º Ressalvado o pagamento do salário-maternidade à mãe biológica e o disposto no art. 71-B, não poderá ser concedido o benefício a mais de um segurado, decorrente do mesmo

Outra significativa mudança trazida pela Lei 12.873/2013 está na introdução do artigo 71-B, que estende a concessão do benefício ao segurado sobrevivente em caso de morte daquele que teria o direito, e conforme Santos (2016, p. 341):

[...] o benefício será pago, por todo o período ou pelo período restante, ao cônjuge ou companheiro sobrevivente que tenha a qualidade de segurado. O segurado sobrevivente só não sucederá o falecido no recebimento do benefício se não se afastar do trabalho, se o filho morrer ou for abandonado.

Igualmente é estendido esse direito àquele que adotar ou obtiver guarda judicial, previsão do § 3^o⁴², do artigo 71-B, bem como, é condição para o segurado sobrevivente o afastamento das atividades laborativas durante a percepção do salário-maternidade (art. 71-C⁴³, Lei n. 8.213/1991), sob pena de suspensão do benefício. Quanto aos demais artigos (72 e 73) desta Lei, estes tratam do valor do benefício que cada tipo de segurado terá direito e quem será responsável pelo seu pagamento, empregador ou INSS, o que já foi devidamente estudado no item 3.2, “b” deste trabalho.

Por fim, após toda conceituação dos tipos de segurados do RGPS, a diferenciação entre licenças maternidade/paternidade e salário-maternidade, assim como a demonstração das mudanças ocorridas na Lei 8.213/1991 até a atualidade, no tocante ao benefício do salário-maternidade, discorre-se adiante no próximo capítulo acerca da possibilidade de concessão deste benefício ao segurado sobrevivente em caso de morte da genitora não segurada. Demonstrando e analisando os posicionamentos do Tribunal Regional Federal da 4^a Região nessa situação.

processo de adoção ou guarda, ainda que os cônjuges ou companheiros estejam submetidos a Regime Próprio de Previdência Social.” (BRASIL, 2018d).

⁴² “Art. 71-B [...] § 3º Aplica-se o disposto neste artigo ao segurado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.” (BRASIL, 2018d).

⁴³ “Art. 71-C. 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, 2018d).

4 CONCESSÃO DO SALÁRIO-MATERNIDADE AO PAI SEGURADO, QUANDO DA MORTE DE GENITORA NÃO SEGURADA: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL ENTRE OS ANOS DE 2013 E 2018, COM ÊNFASE EM DECISÕES DO TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 4ª REGIÃO (TRF4), ACERCA DESSA POSSIBILIDADE

Neste último capítulo serão analisadas algumas decisões, acerca do tema proposto, com ênfase em decisões do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, bem como, algumas dos demais Tribunais Federais brasileiros, somente a título de comparação, destacando as motivações utilizadas quando da concessão ou não do salário-maternidade ao cônjuge ou companheiro sobrevivente segurado, em caso de morte da genitora não segurada da Previdência Social durante ou após o parto.

Sendo relevante explanar sobre o princípio de proteção integral à criança, pois o benefício ora estudado é de suma importância ao seu principal destinatário, ou seja, a criança recém-nascida, que necessita de cuidados diários e específicos nesse início da vida.

4.1 Do indeferimento do benefício de salário-maternidade ao cônjuge ou companheiro segurado em razão de óbito da genitora não segurada

Depois de tantos meses, eis que vem ao mundo o bebê, planejado, inesperado, não importa, é uma vida que se inicia. No entanto, essa criança durante um largo tempo necessitará de atenção especial de seus pais, pois ainda não sabe falar, andar ou comer por suas próprias forças, isso denota bastante tempo. Por isso, a relevância do benefício do salário-maternidade à mãe neste momento, pois irá se ausentar de suas atividades rotineiras para se dedicar aos cuidados da criança. Ocorre, que nem todas as mulheres são seguradas da Previdência Social, vivendo como donas do lar, por exemplo, sem perceber remuneração por este trabalho realizado e sem contribuir ao RGPS, tendo como provedores do sustento da família seus maridos, companheiros.

Neste contexto, tragicamente, vem a mãe a falecer durante ou logo após o parto, e quanto à criança, quem deverá assumir o compromisso de cuidá-la? Mais precisamente a resposta é o pai. Todavia ele precisará parar de trabalhar, pois a criança nesses primeiros meses de vida necessitará de cuidados especiais, quase que exclusivos. E, como acrescenta Pimenta (2015, p. 7) “[...] no falecimento

materno pós-parto, o homem soma o sofrimento da ausência da mulher a todas as preocupações decorrentes de um estado inusitado de paternidade”. É toda uma mudança, para a qual, este pai não está preparado, que no caso de ser a genitora segurada da Previdência Social, não terá empecilhos, pois conforme já mencionado alhures, o cônjuge ou companheiro sobrevivente segurado terá direito em perceber o benefício do salário-maternidade, previsão do artigo 71-B, da Lei 8.213 de 1991, acrescentado pela Lei 12.873 de 2013, por todo o período ou pelo que restar. O que já se pode considerar um grande avanço na seara previdenciária, estendendo a concessão deste benefício a estas pessoas (pais), antes não abrangidas, conforme recente decisão extraída do Tribunal Regional Federal da 4ª Região:

EMENTA: PREVIDENCIÁRIO. SALÁRIO-MATERNIDADE. ÓBITO DA MÃE. SEGURADA ESPECIAL. CONCESSÃO DO BENEFÍCIO AO CÔNJUGE. POSSIBILIDADE. CONJECTÁRIOS LEGAIS. CUSTAS. 1. Na hipótese de falecimento da genitora, há de se considerar o interesse da criança em ter suas necessidades providas, sendo possível a concessão do benefício, por analogia, ao pai, a fim de concretizar a garantia prevista no art. 227, CF. 4. Prevê o art. 71-B, da Lei nº 8.213/1991, a possibilidade da concessão do benefício ao cônjuge ou companheiro viúvo, nos termos do art. 71-B, da Lei 8.213/91 (Incluído pela Lei nº 12.873, de 2013). 2. Uma vez comprovado o exercício de atividade rural na condição de segurada especial, a implementar a carência exigida por Lei, mediante início de prova material corroborada por robusta prova testemunhal, não há óbice à concessão do benefício. [...] (TRF4, AC 5054311-81.2017.4.04.9999, QUINTA TURMA, Relator OSNI CARDOSO FILHO, juntado aos autos em 18/07/2018). (BRASIL, 2018).

Logo, pode-se observar que ao atender as condições previstas no artigo 71-B, da Lei 8.213/1991 não há obstáculos em conceder o benefício do salário-maternidade ao cônjuge ou companheiro sobrevivente, justificando o relator que neste caso, a genitora falecida comprovou sua qualidade de segurada especial, e mais, que se deve observar o interesse da criança.

Ademais, crível ressaltar que antes do advento da Lei 12.873 de 2013, que acrescentou o artigo disposto acima, ampliando a concessão do salário-maternidade ao segurado (homem), o judiciário se deparou com situações não abrangidas pela Lei de Benefícios, quando do óbito (por exemplo) da mãe e necessitando o pai viúvo cuidar da criança recém-nascida. Destarte, diante desta inusitada circunstância nos esclarece Torres (2015, p. 4) que:

A importância da figura paterna ganha relevo, especialmente, na ausência da mãe que falece durante ou logo após o parto ou abandona o lar após o

nascimento da criança. Nesta situação, torna-se indispensável a presença permanente do pai que deverá exercer além de suas funções, também as funções que seriam esperadas da mãe.

Para demonstrar a atuação do judiciário, com futura inclusão do direito na Lei, traz-se a ilustre decisão do Tribunal Regional Federal da 3ª Região (TRF3) em caso semelhante ao citado:

EMENTA: PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO. ARTIGO 557, §1º, DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. LICENÇA-PATERNIDADE NOS MOLDES DO SALÁRIO-MATERNIDADE. CONCESSÃO DA TUTELÇA ANTECIPADA MANTIDA. ARTIGO 273 E INCISOS DO CPC. ARTIGOS 226 E 227 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 1- O risco de dano irreparável ou de difícil reparação é evidente, tendo em vista a situação sui generis em que o autor se encontra e considerando a proteção que a Constituição Federal atribui aos direitos da personalidade (vida e integridade). 2- O salário-maternidade, na dicção do artigo 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, é devido às seguradas da Previdência Social durante o período de 120 (cento e vinte) dias, sendo que o início desse benefício deve ocorrer 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. 3- No caso concreto, deve ser levado em conta o verdadeiro objetivo da licença-maternidade e do salário-maternidade que é a proteção do menor. Nada mais razoável que conceder o benefício previdenciário ao pai viúvo, que se deparou com um filho recém-nascido, alijado da proteção e dos cuidados maternos pelo óbito da mãe, sua companheira, em decorrência de complicações pós-parto. 4- Nesta situação, este pai deverá exercer além de suas funções, também as funções que seriam esperadas de sua esposa, em esforço hercúleo para suprir tal ausência, tanto fisicamente quanto emocionalmente, nos cuidados ao seu filho, que agora depende única e exclusivamente do agravado, em todos os aspectos. 5- O art. 226 da CF estabelece que a família, base da sociedade, goza da proteção especial do Estado. A proteção à infância faz parte dos Direitos Sociais, expressos no Art. 6º da Carta Magna. 6- Agravo a que se nega provimento. (AI 00360577520124030000, DESEMBARGADOR FEDERAL FAUSTO DE SANCTIS, TRF3 - SÉTIMA TURMA, e-DJF3 Judicial 1 DATA: 30/10/2013). (BRASIL, 2018i).

Por certo, que nas mudanças ocorridas, inclusive nas alterações positivas na Lei 8.213/1991, como a inclusão do artigo 71-B, primeiramente houve tais casos dos quais existia omissão ou não previsão do direito, para que posteriormente se transformassem em direitos positivados, o que “[...] foi um grande avanço em sede de direitos sociais, na medida que concretizou princípios e normas de proteção à família, desde o princípio da dignidade da pessoa humana, da isonomia, da liberdade, e da proteção integral à criança.” (TORRES, 2015, p. 8).

Entretanto, as situações inusitadas não deixam de surgir, e como tal, na atualidade nos deparamos com casos em que a mãe falece no momento do parto, mas não dispõe da qualidade de segurada da Previdência Social, se utilizarmos o

artigo acima descrito, o pai viúvo, mesmo sendo segurado do RGPS não terá direito em perceber o benefício do salário-maternidade. Porquanto, não está atendendo todos os requisitos perquiridos pela Lei, quais sejam: óbito da genitora segurada, cônjuge ou companheiro segurado, criança com vida e não abandonada. É o que se verifica na decisão prolatada no Agravo de Instrumento (AI) abaixo:

EMENTA: PREVIDENCIÁRIO E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO DE INSTRUMENTO. AUXÍLIO-MATERNIDADE. INEXISTÊNCIA DE PROVA DE CONDIÇÃO DE SEGURADO. 1. Rejeitada preliminar de intempestividade. 2. A consulta ao CNIS revela que a mãe-falecida nunca teve vínculos perante a Previdência Social, motivo pelo qual o benefício foi validamente indeferido pela Autarquia. (TRF4, AG 5029822-38.2016.4.04.0000, SEXTA TURMA, Relator JOÃO BATISTA PINTO SILVEIRA, juntado aos autos em 22/08/2016). (BRASIL, 2018n).

Nesta decisão acima ao analisar o AI para manter ou denegar a tutela deferida em primeira instância, na qual foi concedido o benefício ao pai viúvo mesmo a genitora falecida não dispondo da qualidade de segurada, o Ministro Relator, tanto monocraticamente quanto em decisão da Turma, optou por suspender a concessão da tutela, sob a simples justificativa de não se estar atendendo a um dos requisitos da lei, como se observa no trecho retirado da decisão do Relator:

No caso, a consulta ao CNIS (Evento 1 - PROCADM5) revela que a mãe-falecida nunca teve vínculos perante a Previdência Social, motivo pelo qual o benefício foi indeferido pela Autarquia. Desse modo, tenho que não se mostra, suficientemente, demonstrada a verossimilhança do direito alegado a ponto de justificar, neste momento processual da ação ordinária a concessão da medida acauteladora, no sentido de ser concedido o benefício de salário-maternidade. (TRF4, AG 5029822-38.2016.4.04.0000, SEXTA TURMA, Relator JOÃO BATISTA PINTO SILVEIRA, juntado aos autos em 19/07/2016). (BRASIL, 2018m).

Portanto, apesar do entendimento jurisprudencial que modificou a Lei, por entender ser o benefício também e principalmente um direito da criança, na atualidade depara-se com denegações do benefício por não se atender um dos requisitos estabelecidos em lei, ser a genitora segurada no momento do óbito. Logo, passa-se a estudar o princípio de proteção à criança, tão mencionado nestas decisões, verificando quão importante (ou não) é a sua aplicação.

4.2 Do princípio da proteção integral elencado no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA)

O marco histórico e inicial que trouxe ao ordenamento jurídico brasileiro o princípio de proteção integral à criança⁴⁴ foi a Constituição Federal de 1988, mais especificamente em seu artigo 227⁴⁵, pois, segundo Saleh e Teixeira (2014, p. 154) “Na qualidade de pessoas em desenvolvimento, crianças e adolescentes necessitam de medidas protecionais de direitos, que estejam além das garantias preconizadas internacionalmente e constitucionalmente a todos os cidadãos”. Logo, cabe à família, Estado e sociedade em geral zelarem pela busca de se garantir que os direitos fundamentais das crianças e adolescentes, através de uma tutela jurisdicional diferenciada, sejam concretizados, efetivando-se por uma política de proteção integral para que desenvolvam suas potencialidades plenamente (SALEH; TEIXEIRA, 2014, p. 157).

Além disso, para uma melhor atuação e materialização desses direitos fundamentais das crianças, necessário a criação de uma legislação própria, assim:

Regulamentando e buscando dar efetividade à norma constitucional, foi promulgado o Estatuto da Criança e do Adolescente, microssistema aberto de regras e princípios, fundado em três pilares básicos: 1) criança e adolescente são sujeitos de direito; 2) afirmação de sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento e portanto, sujeito a uma legislação especial; 3) prioridade absoluta na garantia de seus direitos fundamentais. (AMIN, 2018, p. 61).

Adentrando no Estatuto da Criança e do Adolescente, criado pela Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990, encontramos já em seu primeiro⁴⁶ artigo o princípio da proteção integral expressamente disposto. Esse princípio diferencia totalmente, o que até então existia, em termos de legislação à criança e ao adolescente, visto que:

Com a vigência da doutrina da proteção integral os mecanismos usados e respaldados anteriormente é que passam a ser irregulares. O Estatuto da

⁴⁴ “Art. 2º Considera-se criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade.” (BRASIL, 2018b).

⁴⁵ “Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.” (BRASIL, 2018a).

⁴⁶ “Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a proteção integral à criança e ao adolescente.” (BRASIL, 2018b).

Criança e do Adolescente aborda a criança e o adolescente de maneira universal, protegendo e possibilitando o acesso a todos os direitos e garantias. Sai de cena o “menor”, o “desviado”, o “incapaz”, em “situação irregular” e aparecem sujeitos que merecem cuidados e respeito absoluto do Estado, da sociedade e da família. (NERI; OLIVEIRA, 2010, p. 7).

O que se desdobrava em “proteção” à criança até a promulgação da “Constituição Cidadã” (1988), era na verdade uma legislação “disfarçada”, ou seja, voltada para aqueles, cuja situação era tida como irregular (menores infratores, abandonados). Consoante Cruz e Silva (2015, p. 6):

O Código de Menores de 1927 era dirigido exclusivamente àquelas apresentadas em situação irregular que compreendia: o menor de ambos os sexos, abandonado ou delinquente, com menos de 18 anos de idade, será submetido pela autoridade competente às medidas de assistência e a proteção. Para o Código de Menores de 1979 as crianças em situação irregular eram aquelas privadas de condições essenciais à sua subsistência, saúde e instrução obrigatória, vítima de maus tratos ou castigos imoderados impostos pelos pais ou responsável; em perigo moral, privado de representação ou assistência legal, com desvio de conduta, em virtude de grave inadaptação familiar ou comunitária e o autor de infração penal. Como observado, a doutrina da situação irregular não era representada somente por um Código de Menores em si, mas pela totalidade de normas e medidas que tratavam o menor como delinquente, e possuíam o caráter mais repressivo que educativo ou ressocializador.

Destarte, o ECA veio para integralizar e reconhecer a criança e o adolescente como sujeitos de direitos, atingindo essas pessoas com idades entre zero e dezoito anos incompletos, sem diferenciá-las na forma de tratamento, como ocorria no revogado “Código de menores”. Além do mais, a atual legislação de proteção a essa população visa criar políticas públicas que assegurem o atendimento das necessidades de todas as crianças e adolescentes, não somente daqueles menores infratores ou em situação irregular. Portanto,

[...] todos os atos relacionados ao atendimento das necessidades da criança e do adolescente devem ter como critério a perspectiva dos seus melhores interesses. Essa perspectiva é orientadora das ações da família, da sociedade e do Estado, que nos processos de tomada de decisão, sempre, devem considerar quais as oportunidades e facilidades que melhor alcançam os interesses da infância. (CUSTÓDIO, 2009, p. 34).

Desse modo, quando houver o conflito entre direitos de crianças e adolescentes com qualquer outro sujeito da sociedade, precipuamente, conforme demonstrado pelo legislador, deverá se observar e privilegiar o interesse daqueles primeiros. Porquanto, segundo Fontoura (2011, p. 24) a “[...] proteção integral atribui

às crianças e aos adolescentes tratamentos diferenciados por serem desiguais com relação aos adultos, devido a sua condição peculiar⁴⁷ de pessoas em desenvolvimento [...]”. Ademais, por serem portadoras desta condição peculiar, na qual estão, durante este período, desenvolvendo suas capacidades e habilidades físicas, intelectuais e psicológicas, sendo pessoas com direitos a serem especialmente protegidos pelo trio (família, Estado e sociedade) é notória e necessária a prevalência dos seus direitos, como nos pontua Fontoura (2011, p. 28):

Pela primazia do melhor interesse da criança e do adolescente entende-se que qualquer medida que envolva uma criança ou adolescente deve, primeiramente, levar em consideração o que é melhor para ela, independente de sua condição financeira, pessoal e legal. Essa primazia autoriza, inclusive, em determinados casos, deixar de se observar as normas legais para que se atinja esse interesse maior, respaldado nos limites que a própria lei determinar.

Para melhor entender e ratificar sobre o atendimento em primeiro lugar dos direitos das crianças e dos adolescentes extrai-se parte do Recurso Extraordinário (RE), em que foi relator o Excelentíssimo Ministro Roberto Barroso, no qual justifica a necessidade desse atendimento primordial àqueles.

A história da proteção à infância, à família e à mulher se altera profundamente com a redemocratização do Brasil e com a promulgação da Constituição de 1988. A nova Carta estabelece uma ruptura com o regime anterior. Define como fundamento da República a dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III). E compromete-se com a tutela do indivíduo e de seu valor intrínseco como um fim em si mesmo, afastando qualquer possibilidade de sua instrumentalização em favor dos interesses da comunidade. Nas novas circunstâncias, deixa de ser concebível lançar mão de políticas públicas voltadas à infância com o propósito de preservar a ordem urbana ou a segurança pública. Passa-se a proteger as crianças em prol de seu próprio bem-estar e de seu adequado desenvolvimento. Em coerência com tal concepção de tutela da pessoa, o art. 227 da Constituição estabelece ser dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança todos os direitos necessários ao seu adequado desenvolvimento, assentando os princípios da proteção integral e da prioridade dos direitos das crianças e adolescentes. Afirma, ainda, o direito do menor à convivência familiar e comunitária. [...] A própria Carta expressa, assim, por meio da palavra “prioridade”, a precedência em abstrato e *prima facie* dos direitos dos menores, em caso de colisão com outras normas. E o faz por se ter entendido que, em virtude da condição de fragilidade e de vulnerabilidade das crianças, devem elas sujeitar-se a um regime especial de proteção, para que possam se estruturar como pessoas e verdadeiramente exercer a

⁴⁷ “Nem sempre existiu uma proteção às crianças e adolescentes como pessoas em desenvolvimento, a evolução do direito da criança e do adolescente teve um reconhecimento e um avanço maior no decorrer do século XX, em que se reconheceu a condição peculiar de pessoas em desenvolvimento, como dependente da família, da sociedade e do Estado, para alcançar o pleno desenvolvimento físico, psicológico e intelectual.” (FONTOURA, 2011, p. 15).

sua autonomia. Por isso, as decisões concernentes às crianças devem buscar atender ao princípio do superior interesse do menor. (RE 778.889, voto do rel. min. Roberto Barroso, j. 10-3-2016, P, DJE de 1º-8-2016, com repercussão geral.) (BRASIL, 2018h, p. 19-20).

Ressalte-se que, como visualizado na decisão acima, a proteção integral à criança e ao adolescente abrange demais princípios, dentre eles: da universalização “[...] segundo o qual os direitos catalogados são susceptíveis de reivindicação e efetivação para todas as crianças e adolescentes.” (CUSTÓDIO, 2009, p. 33); do melhor interesse, o qual decorre da condição peculiar da criança em processo de desenvolvimento, tendo sua origem no sistema capitalista que trouxe a sociedade desigual, e que portanto, gera conflitos de interesses, devendo-se primar pelos interesses das crianças e adolescentes neste caso (CUSTÓDIO, 2009, p. 33); da prioridade absoluta, intrínseco ao anterior, pois “Além de servir como critério interpretativo na solução de conflitos, [...] estabelece a prioridade na realização das políticas sociais públicas e a destinação privilegiada dos recursos necessários à sua execução.” (CUSTÓDIO, 2009, p. 35).

Portanto, neste conjunto de princípios que direcionam a proteção integral desses indivíduos à interpretação mais favorável, quando o conflito de interesses envolvem crianças ou adolescentes, tende a favorecê-las segundo doutrinadores, legisladores e julgadores, mesmo que para isso se deixe de atender aos preceitos positivados em lei. Adiante, no último tópico desta pesquisa, trazem-se decisões dos Tribunais Federais, em especial do TRF4, em que houve a modificação de entendimento quanto à concessão de salário-maternidade ao pai segurado, após morte da genitora não segurada, tudo isso pautado nos princípios da isonomia e de proteção à criança.

4.3 Da mudança de entendimento do Tribunal Regional Federal da 4ª Região quanto à concessão do salário-maternidade ao pai, baseado nos princípios da isonomia e da proteção integral à criança

Como demonstrado nos subtítulos anteriores, para se concretizar o que atualmente temos positivado na Lei 8.213, de 1991, em termos de concessão do salário-maternidade, foi necessária a ocorrência de casos sem previsão do direito na lei, mas que não impediram o judiciário de garanti-los em suas decisões, tal como

verificamos no primeiro item (4.1) deste capítulo. No entanto, ao passo que houveram mudanças também surgiram novas pretensões, das quais a Lei em estudo não supri as necessidades, no caso, objeto de estudo desta pesquisa: possibilidade de concessão do salário-maternidade ao cônjuge ou companheiro segurado quando falece a genitora que na oportunidade não era segurada do RGPS.

O que se pode observar nas decisões que levaram à modificação da Lei, com inclusão do artigo 71-B, é que primordialmente foi analisada a importância do benefício, não como sendo direito da mãe/genitora, mas acima de qualquer preceito, de estar-se atendendo às necessidades primeiras de uma criança recém-nascida, ou seja, a concessão, mesmo não havendo previsão legal, se dava pelo melhor interesse da criança, pela sua proteção integral (previsões expressas na Constituição Federal de 1988 e no ECA). Tanto, que se extrai um trecho da decisão do Relator Rogerio Favreto (TRF4) em que se ressalta essa justificativa e motivação para conceder o benefício ao pai viúvo, em processo cujo direito material foi anterior à vigência do artigo acima mencionado:

Cumprir referir que, à época do nascimento do filho do autor, inexistia a previsão legal para concessão do benefício ao pai, segurado da Previdência Social, no caso de falecimento da genitora. Atualmente, a matéria é disciplinada no art. 71-B, da Lei nº 8.213/91: [...] **No entanto, conforme referido, o benefício tem como destinatário principal a criança, como garantia de seu pleno desenvolvimento, ressaltando-se o direito à vida, à saúde, à alimentação e à convivência familiar. Tal conclusão extrai-se igualmente do art. 227, da CF, que assim dispõe: [...] Portanto, na hipótese de falecimento da genitora, há de se considerar o interesse da criança em ter suas necessidades providas, sendo possível a concessão do benefício, por analogia, ao pai, a fim de concretizar a garantia prevista no art. 227, CF. [...] (TRF4, AC 5036870-24.2016.4.04.9999, QUINTA TURMA, Relator ROGERIO FAVRETO, juntado aos autos em 18/05/2017) (Grifou-se). (BRASIL, 2018o).**

Diante desta constatação em atender o melhor interesse da criança, sujeito de direitos garantidos constitucionalmente, o judiciário, retomando o caso da tutela inicialmente concedida pelo Juízo *a quo* e suspensa em instância superior pelo TRF4 no processo n. 5029822-38.2016.4.04.0000, inverteu seu entendimento em julgado posterior no mesmo processo.

Traz-se ao contexto para análise, novamente esta decisão do TRF4 que indeferiu a tutela concedida em primeiro grau ao pai viúvo, respectivamente ao benefício do salário-maternidade, quando do falecimento da mãe que não atendia ao requisito da Lei, ou seja, ser segurada da Previdência Social, vejamos:

EMENTA: PREVIDENCIÁRIO E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO DE INSTRUMENTO. AUXÍLIO-MATERINIDADE. INEXISTÊNCIA DE PROVA DE CONDIÇÃO DE SEGURADO. 1. Rejeitada preliminar de intempestividade. 2. A consulta ao CNIS revela que a mãe-falecida nunca teve vínculos perante a Previdência Social, motivo pelo qual o benefício foi validamente indeferido pela Autarquia. (TRF4, AG 5029822-38.2016.4.04.0000, SEXTA TURMA, Relator JOÃO BATISTA PINTO SILVEIRA, juntado aos autos em 22/08/2016). (BRASIL, 2018n).

Após pouco mais de um ano, ao decidir o recurso interposto pelo INSS, em que este requeria a negativa de concessão do benefício ao pai, por a mãe não obter a qualidade de segurada no momento de falecimento, curiosamente o mesmo relator João Batista Pinto Silveira e mesma Turma (Sexta Turma) julgaram pela improcedência do pedido, concedendo o benefício ora pleiteado baseando-se nos fundamentos até então esposados nas decisões anteriores à inclusão do artigo 71-B na Lei 8.213/1991:

EMENTA: PREVIDENCIÁRIO. SALÁRIO-MATERINIDADE. ÓBITO DA MÃE. CONCESSÃO DO BENEFÍCIO AO CÔNJUGE SEGURADO. ART. 71-B, DA LEI Nº 8.213/91. PROTEÇÃO DA CRIANÇA. PAGAMENTO PELO INSS. RENDA MENSAL INICIAL. SEGURADO EMPREGADO. 1. 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, nos termos do art. 71, da Lei 8.213/91. 2. O benefício tem como fundamento assegurar garantia salarial, que possibilite à mãe afastar-se de suas atividades laborais, possibilitando a proteção da criança e cuidados nos primeiros meses de vida. 3. **Na hipótese de falecimento da genitora, há de se considerar o interesse da criança em ter suas necessidades providas, sendo possível a concessão do benefício, por analogia, ao pai, a fim de concretizar a garantia prevista no art. 227, CF.** 4. Prevê o art. 71-B, da Lei nº 8.213/1991, a possibilidade da concessão do benefício ao cônjuge ou companheiro viúvo, nos termos do art. 71-B, da Lei 8.213/91 (Incluído pela Lei nº 12.873, de 2013). 4. **Embora a genitora falecida não ostentasse a condição de segurada da Previdência Social no momento do óbito, considerando que o genitor, autor da demanda, é segurador, não há razão para que se negue a concessão do benefício.** 5. O pagamento do salário-maternidade será feito diretamente pelo INSS, conforme disciplina o §2º, da Lei nº 8.213/1991, sendo a renda mensal inicial do benefício, para o segurador empregado, a sua remuneração integral, consoante determina inciso I (Incluído pela Lei nº 12.873, de 2013). (TRF4 5051840-92.2017.4.04.9999, SEXTA TURMA, Relator JOÃO BATISTA PINTO SILVEIRA, juntado aos autos em 20/10/2017) (Grifou-se). (BRASIL, 2018p).

No mesmo sentido, em caso análogo, é a decisão proferida pelo TRF3, em que se retiram alguns trechos, vejamos:

Trata-se de agravo interno, contra decisão que deu provimento ao agravo de instrumento, interposto contra decisão denegatória de antecipação da tutela, em ação movida para a obtenção de salário maternidade. **Sustenta o**

agravante, em suma, a impossibilidade de concessão do benefício de salário maternidade, vez que não cumprido o requisito de qualidade de segurada da mãe falecida, à época do parto; requerendo o prequestionamento da matéria. [...] **Embora não haja previsão legal sobre o direito ao salário maternidade no caso de falecimento da mãe, como ocorre na hipótese dos autos, a jurisprudência tem se posicionado, em situações análogas, no sentido de conceder o salário maternidade ao genitor, com vistas à proteção do recém-nascido.** Verifica-se, ainda, que o genitor é segurado da Previdência Social, preenchendo os requisitos para a antecipação da tutela. (TRF 3ª Região, DÉCIMA TURMA, AI - AGRAVO DE INSTRUMENTO - 568070 - 0023793-21.2015.4.03.0000, Rel. DESEMBARGADOR FEDERAL BAPTISTA PEREIRA, julgado em 14/06/2016, e-DJF3 Judicial 1 DATA:22/06/2016) (Grifou-se). (BRASIL, 2018j).

Ademais, outra importante justificativa para concessão do benefício está fundada no princípio da isonomia, estudado no item 2.4 deste trabalho, que é fruto da igualdade, e por isso também é cabível em tais casos para garantir, não somente o direito da criança, mas o daquele pai (segurado) que por situações inesperadas (morte ou abandono da genitora) se vê sozinho e responsável pelos cuidados do filho. Somando-se a mais este motivo gera o direito em perceber o salário-maternidade, senão vejamos:

EMENTA: PREVIDENCIÁRIO. CONCESSÃO DO BENEFÍCIO DE SALÁRIO MATERNIDADE PARA O PAI DAS CRIANÇAS. ANALOGIA. I - Considerando-se que o salário-maternidade não é um benefício destinado à mãe segurada, mas sim à proteção da criança em seus primeiros meses de vida, **impõe-se ratificar o entendimento do r. Juízo a quo, no sentido de que aplica-se in casu o princípio constitucional da isonomia para que a criança que não pode ter os cuidados e a atenção de sua mãe em seu início de vida, possa receber esses cuidados de seu pai, que não seriam integrais, caso não lhe fosse concedido o benefício em epígrafe.**II - Apelação do INSS improvida. (TRF 3ª Região, DÉCIMA TURMA, Ap - APELAÇÃO CÍVEL - 1793378 - 0001684-04.2011.4.03.6127, Rel. DESEMBARGADOR FEDERAL SERGIO NASCIMENTO, julgado em 21/05/2013, e-DJF3 Judicial 1 DATA: 29/05/2013) (Grifou-se). (BRASIL, 2018k).

Para acrescentar, mencionam-se dois fragmentos retirados do acórdão que resultou na decisão acima:

No caso em tela, cumpre esclarecer que a genitora abandonou os seus bebês com 15 dias de vida, conforme se verifica do Boletim de Ocorrência à fl. 13, restando para o pai toda a responsabilidade e cuidado com as crianças, sendo necessário dedicação em tempo integral, inclusive com a amamentação artificial dos recém-nascidos.

E,

Como bem salientou o juiz "a quo" (fl. 184v), embora a legislação previdenciária não disponha expressamente sobre o direito do pai ao benefício de salário-maternidade, deve-se recorrer, por analogia, às normas constitucionais vigentes, que protegem, de forma igualitária, os direitos dos filhos, independentemente da origem ou de quem dispense os cuidados e atenção correlatos. (TRF 3ª Região, DÉCIMA TURMA, Ap - APELAÇÃO CÍVEL - 1793378 - 0001684-04.2011.4.03.6127, Rel. DESEMBARGADOR FEDERAL SERGIO NASCIMENTO, julgado em 21/05/2013, e-DJF3 Judicial 1 DATA: 29/05/2013). (BRASIL, 2018k).

Portanto, diante das pesquisas jurisprudenciais realizadas no TRF3 e TRF4 é notável a possibilidade de concessão do benefício do salário-maternidade ao cônjuge ou companheiro segurado em casos de morte da genitora não segurada durante ou após o parto, ou ainda, em casos de abandono, sob o enfoque dos princípios da isonomia e proteção integral à criança. Noutra vertice, também ocorrem as negatividades por não atender aos requisitos elencados na Lei. Mas, o que certamente irá definir para o (in)deferimento, até não haver mudança legislativa que preencha esta lacuna, serão a interpretação, convicção e princípios dos magistrados, pois serão norteadores de suas decisões em cada caso concreto.

5 CONCLUSÃO

Pode-se atribuir ao término deste trabalho, um conjunto de conclusões e comparações a respeito do tema central, que buscou analisar a possibilidade de concessão do salário-maternidade ao cônjuge ou companheiro segurado, no caso de falecimento da genitora não segurada do RGPS.

Sabedores do direito reservado primordialmente às mães em perceber este benefício, que visa garantir a elas uma renda durante o afastamento de suas atividades laborais, tendo em vista a necessidade de atenção que requer uma criança recém-nascida. Notou-se que em primeiro momento tal benefício era tido como específico à mãe, mas que de acordo com as novas situações surgidas – inusitadas ao Direito Previdenciário – este teve que ir se adequando, adaptando a elas.

Destarte, as mudanças na legislação, quanto ao direito em perceber o salário-maternidade, foram acontecendo e este direito até então somente visto como sendo da mulher, passou a ser estendido aos adotantes e até mesmo ao pai viúvo, com a ressalva de atender aos requisitos da lei, serem segurados ambos (pai e mãe) da Previdência Social, além de outros.

Há que se ressaltar que essas mudanças não decorreram precipuamente por intenção primeira do legislador, mas a partir dos diferentes acontecimentos que tinham que ser resolvidos pelo judiciário, diante da falta de previsão do direito em lei dos casos concretos.

Atualmente, depara-se o judiciário com situações que deram motivações a esta pesquisa, e pode-se observar que as decisões não restam unânimes, que se contrapõem, às vezes, no mesmo Tribunal. Como ocorreu com a tutela que foi suspensa pelo TRF4, impedindo que o pai segurado recebesse o benefício em razão do simples não atendimento a um dos requisitos, qual seja, genitora (falecida) segurada, ou seja, apenas foi observado o Direito que está positivado.

Entretanto, o mesmo Tribunal, inclusive Juiz relator e Turma, após decorrido pouco mais de um ano novamente julgou o mesmo processo. Todavia, a decisão tomou rumo diverso, sendo que foi concedido o direito àquele pai de receber o salário-maternidade, sob a ótica de justificativas mais humanizadas, que observaram e valorizaram os verdadeiros objetivos deste benefício. Objetivos estes, que visam atender as necessidades da criança recém-nascida, pautados no princípio

da proteção integral elencado no ECA, bem como, no princípio constitucional da isonomia em relação ao pai viúvo.

Ao final, não se pode concluir que as decisões sempre versarão neste sentido, mas acredita-se que seja o mais adequado e coerente ao caso concreto, pois diante das motivações dos magistrados e independente da mãe falecida ser ou não segurada da Previdência naquele momento, não será ela quem disporá seu tempo para os cuidados com a criança. Mas, o pai (cônjuge ou companheiro), que dispõe da qualidade de segurado do regime, então não parece haver motivo suficiente para que haja o indeferimento deste benefício em situações análogas às apresentadas no decorrer da pesquisa.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, Hermes Arrais. **Benefícios previdenciários**. 4 ed. rev. e atual. São Paulo: Leud, 2009, p 653.

AMIN, Andréa Rodrigues. Doutrina da proteção integral. In: MACIEL, Kátia Regina Ferreira Lobo Andrade (Coord.). **Curso de direito da criança e do adolescente**: aspectos teóricos e práticos. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 1331.

BARROS, Airton Florentino de. Igualdade. **Justiça, cidadania e democracia**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisa Social, 2009. p. 13-26 Disponível em <<http://books.scielo.org/id/ff2x7/pdf/livianu-9788579820137-02.pdf>>. Acesso em: 17 mai. 2018.

BOLLMANN, Vilian. Princípios constitucionais da previdência social. **Revista Eletrônica Direito e Política**. Itajaí, v. 1, n. 1, 3º quadrimestre de 2006. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Artigo%20Vilian%20Bollmann.pdf>>. Acesso em: 03 mai. 2018

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 05 abr. 2018a.

_____. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8069.htm>. Acesso em: 28 set. 2018b.

_____. **Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8212compilado.htm>. Acesso em: 03 set. 2018c.

_____. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 05 abr. 2018d.

_____. **Lei n. 11.770, de 09 de setembro de 2008**. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 199. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm>. Acesso em: 10 set. 2018e.

_____. **Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 17 ago. 2018f.

_____. **Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999.** Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm>. Acesso em: 17 ago. 2018g.

_____. **Supremo Tribunal Federal (STF).** Direitos da criança e do adolescente [recurso eletrônico] jurisprudência do STF e bibliografia temática / Supremo Tribunal Federal. Brasília: STF, Secretaria de Documentação, 2017. p. 151. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/publicacaoPublicacaoTematica/anexo/dca.pdf>>. Acesso em: 01 out. 2018h.

_____. Tribunal Regional Federal da 3ª Região. **Jurisprudência do TRF3.** Agravo de Instrumento nº 0036057-75.2012.4.03.0000. São Paulo. Relator: Des. Fed. Fausto de Sanctis. Julgado em 21/10/2013. Sétima Turma. Disponível em: <<http://web.trf3.jus.br/base-textual/Home/ListaResumida/1?np=0>>. Acesso em: 01 out. 2018i.

_____. Tribunal Regional Federal da 3ª Região. **Jurisprudência do TRF3.** Agravo de Instrumento nº 0023793-21.2015.4.03.0000. São Paulo. Relator: Des. Fed. Baptista Pereira. Julgado em 14/06/2016. Décima Turma. Disponível em: <<http://web.trf3.jus.br/base-textual/Home/ListaResumida/1?np=0>>. Acesso em: 05 out. 2018j.

_____. Tribunal Regional Federal da 3ª Região. **Jurisprudência do TRF3.** Apelação Cível nº 0001684-04.2011.4.03.6127. São Paulo. Relator: Des. Fed. Sergio Nascimento. Julgado em 21/05/2013. Décima Turma. Disponível em: <<http://web.trf3.jus.br/base-textual/Home/ListaResumida/1?np=0>>. Acesso em: 05 out. 2018k.

_____. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **Jurisprudência do TRF4.** Apelação Cível nº 5054311-81.2017.4.04.9999. Paraná. Relator: Des. Fed. Osni Cardoso Filho. Julgado em 17/07/2018. Quinta Turma. Disponível em: <https://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/resultado_pesquisa.php>. Acesso em: 01 out. 2018l.

_____. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **Jurisprudência do TRF4.** Agravo de Instrumento nº 5029822-38.2016.4.04.0000. Paraná. Relator: Des. Fed. João Batista Pinto Silveira. Julgado em 17/08/2016. Sexta Turma. Disponível em: <https://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/resultado_pesquisa.php>. Acesso em: 02 out. 2018m.

_____. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **Jurisprudência do TRF4.** Agravo de Instrumento nº 5029822-38.2016.4.04.0000. Paraná. Relator: Des. Fed. João Batista Pinto Silveira. Decisão monocrática. Julgado em 19/07/2016. Sexta Turma. Disponível em: <https://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/resultado_pesquisa.php>. Acesso em: 02 out. 2018n.

_____. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **Jurisprudência do TRF4.** Apelação Cível nº 5036870-24.2016.4.04.9999. Paraná. Relator: Des. Fed. Rogerio Favreto. Julgado em 16/05/2017. Quinta Turma. Disponível em: <https://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/resultado_pesquisa.php>. Acesso em: 05 out. 2018o.

_____. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **Jurisprudência do TRF4.** Apelação Cível nº 5051840-92.2017.4.04.9999. Paraná. Relator: Des. Fed. João Batista Pinto Silveira. Julgado em 18/10/2017. Sexta Turma. Disponível em: <https://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/resultado_pesquisa.php>. Acesso em: 05 out. 2018p.

BRITO, Camila Gonçalves de. **Licença-maternidade e licença-paternidade: elementos de Igualdade ou diferença de gênero?** 2017. 64 f. Monografia (Bacharel em Direito). Universidade Federal Uberlândia, Faculdade de Direito "Prof. Jacy De Assis", Uberlândia, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/20203/6/LicencaMaternidadeLicensa.pdf>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de direito previdenciário.** 13 ed. São Paulo: Conceito editorial, 2011, p. 1066.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do trabalho.** 7 ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 1396.

COSTA, Thiago de Melo Teixeira da; SILVA, Lara Lúcia da. **A Formação do Sistema Previdenciário Brasileiro: 90 anos de História.** Administração Pública e Gestão Social, 8(3), jul.-set. 2016, p. 159-173. Disponível em: <<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/1019-3939-1-PB.pdf>>. Acesso em: 01 mai. 2018

CRUZ, Maria Luiza Souto Vasconcelos; SILVA, Leandro Luciano. **Da situação irregular à proteção integral: a tutela constitucional da criança e do adolescente.** ANAIS - I Congresso Norte Mineiro de Direito Constitucional - Outubro de 2015, MG, p. 8. Disponível em: <<http://minascongressos.com.br/direitoconstitucional/x3.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2018.

CUSTÓDIO, André Viana. **Direito da criança e do adolescente.** Criciúma, SC: UNESC, 2009. 112 p.

DELGADO, Guilherme; JACCOUD, Luciana; NOGUEIRA, Roberto Passos.

Seguridade social: redefinindo o alcance da cidadania. 2009, p.37. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/4347/1/bps_n17_vol01_seguridade_social.pdf>. Acesso em: 01 mai. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13 ed. São Paulo: LTR, 2014, p. 1536.

FERRARO, Suzani Andradi. **A necessidade da aplicação de critérios diferenciados para a efetividade da igualdade de gênero entre homens e mulheres no atual contexto histórico, social e cultura da sociedade brasileira**. 2017, p. 26. Disponível em: <<http://revistaeletronica.oabrp.org.br/wp-content/uploads/2018/03/A-NECESSIDADE-DA-APLICACAO-DE-CRITERIOS-DIFERENCIADOS-PARA-A-EFETIVIDADE-DA-IGUALDADE-DE-GENERO-ENTRE-HOMENS-E-MULHERES-NO-ATUAL-CONTEXTO-HISTORICO-SOCIAL-E-C.pdf>>. Acesso em: 31 jul. 2018.

FONTOURA, Bárbara Pamplona. **A Aplicação da Doutrina da Proteção Integral da Criança e do Adolescente pelo Judiciário Brasileiro**. Centro Universitário de Brasília – Uniceub Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FajNúcleo de Pesquisa e Monografia. Monografia (Bacharel em Direito). Brasília, 2011, p. 63. Disponível em: <<http://repositorio.uniceub.br/bitstream/123456789/314/3/20612365.pdf>>. Acesso em: 01 out. 2018.

FURIAN, Leonardo. **O caráter contributivo da previdência social como um dever fundamental**. Fórum Administrativo: Direito Público, Belo Horizonte, v. 11, n. 120, fev. 2011. Disponível em: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/o_carater_contributivo_da_previdencia_social_leonardofurian.pdf>. Acesso em: 16 mai. 2018.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de Direito Previdenciário**. 20 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2015, p. 942.

KERTZMAN, Ivan. **Curso prático de Direito Previdenciário**. 12 ed. Bahia: JusPodivm, 2015, p. 732.

LIMA, Lucas Barbalho de. **A proteção à maternidade no Brasil:** estudo acerca dos avanços da proteção à maternidade e de questões ainda não tuteladas pelo Direito do Trabalho brasileiro na Pós Modernidade. Mestrando pela Universidade Católica de Pernambuco, 2014, p. 21. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=bd26c6a5924c3aae>>. Acesso em: 10 de set. 2018.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Princípios de direito previdenciário**. 4 ed. São Paulo: LTR, 2001, p. 576.

MASSON, Nathalia. **Manual de direito constitucional**. 3 ed. Bahia: JusPodivm, 2015, p. 1298.

MAURO, Marina Perdighoni. **Seguridade social como política pública de distribuição de renda: uma análise de princípios**. Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – UNESP, 2014, p. 21. Disponível em: <<http://www.semacip.ufscar.br/wp-content/uploads/2014/12/Seguridade-social-como-pol%C3%ADtica-p%C3%BAblica-de-distribui%C3%A7%C3%A3o-de-renda-uma-an%C3%A1lise-de-princ%C3%ADpios.pdf>>. Acesso em: 16 mai. 2018. b

NERI, Cristiano; OLIVEIRA, Luiz Carlos de. **A doutrina da situação irregular e a doutrina da proteção integral: infância e adolescência sob controle e proteção do estado**. II Simpósio Nacional de Educação, PR, 2010, p. 11. Disponível em: <<http://cac-php.unioeste.br/eventos/iisimposioeducacao/anais/trabalhos/221.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2018.

OLIVEIRA, Helder Teixeira de. Considerações acerca da do princípio constitucional da isonomia e sua incidência do direito previdenciário. **Revista de Doutrina da 4ª Região**, Porto Alegre, n. 23, 2008. Disponível em: <http://www.revistadoutrina.trf4.jus.br/index.htm?http://www.revistadoutrina.trf4.jus.br/artigos/edicao023/Helder_Oliveira.htm>. Acesso em: 17 mai. 2018.

OLIVEIRA, João Paulo Rodovalho de. Salário-maternidade: a responsabilidade pelo pagamento na dispensa em contrato de experiência. **Revista TRT 6. Doutrina**, Ceará, 2012, p. 128-141. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103138/2012_oliveira_joa_o_salario_maternidade_responsabilidade.pdf?sequence=1>. Acesso em: 11 set. 2018.

PIMENTA, Rodrigo Fernandes. Licença remunerada ao homem na adoção monoparental ou no falecimento da mulher após o parto. **Revista de Doutrina da 4ª Região**, Porto Alegre, n. 68, out. 2015. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/97612/licenca_remunerada_homem_pimenta.pdf>. Acesso em 19 mar. 2018.

SALEH, Sheila Martignago; TEIXEIRA, Larissa Xavier. O princípio da proteção integral em face das práticas de bullying verificadas em estudantes das escolas estaduais do município de Criciúma – SC. In: SOUZA, Ismael Francisco de (Org.); MORO, Rosângela Del. **Direito da criança e do adolescente**. Curitiba: Íthala, 2014. p. 222. (Pensar Direito ; v. 1). Disponível em: <<http://200.18.15.60:8080/pergamumweb/vinculos/000061/00006134.pdf>>. Acesso em: 28 set. 2018.

SANTOS, Marisa Ferreira dos; coord. Pedro Lenza. **Direito previdenciário esquematizado**. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 881.

SETTE, André Luiz Menezes Azevedo. **Direito previdenciário avançado**. 3 ed. Belo Horizonte: Mandamentos, 2007, p. 580.

SCHECHTMAN, Alfredo et al. **Caminhos da saúde no Brasil**. Evolução das políticas e do sistema de saúde. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2002. p. 236-328. ISBN 85-7541-017-2. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/sd/pdf/finkelman-9788575412848-05.pdf>>. Acesso em: 01 mai. 2018.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 31 ed. São Paulo: Malheiros editores, 2007, p. 926.

TORRES, Juliana de Sousa Fernandes. **Salário-paternidade**: direito social de proteção à criança e à família. Instituto de Estudos Previdenciários, Belo Horizonte, ano 09. n. 341, jan 2015. Disponível em: <http://https://www.ieprev.com.br/conteudo/categoria/3/1516/salariopaternidade_direito_social_de_protecao_a_crianca_e_a_familia>. Acesso em: 26 set. 2018.

VAZ, Levi Rodrigues. O princípio do equilíbrio financeiro e atuarial no sistema previdenciário brasileiro. **Revista direitos fundamentais e democracia**. Vol. 6. Curitiba, 2009, p. 35. Disponível em: <<http://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/viewFile/240/234>>. Acesso em: 22 out. 2018.