

# 5 SALÁRIO-MATERNIDADE: A RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO NA DISPENSA EM CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

---

**João Paulo Rodvalho de Oliveira**

Advogado. Pós-graduado em Direito e Processo Previdenciário pela Faculdade Leão Sampaio em Juazeiro do Norte – CE.

## **Sumário:**

1. Introdução.
2. Histórico do benefício no Brasil.
3. Principais características.
4. Responsabilidade pelo pagamento do benefício.
5. A relação da prestação previdenciária com o Direito do trabalho.
6. A estabilidade da gestante e contrato de experiência.
7. O conflito no pagamento do benefício à segurada gestante dispensada durante o contrato de experiência.
8. A aplicação do princípio da proteção previdenciária como forma de resolução da problemática.
9. Considerações finais.

## **I. INTRODUÇÃO**

Decorrente da proteção à maternidade, bem como do direito à previdência social, ambos consagrados no ordenamento jurídico pátrio, pela Constituição Federal de 1988, como direitos sociais fundamentais, surge o benefício previdenciário que garante à trabalhadora, no final da gestação e no pós-parto, um sustento mínimo durante o necessário período

de afastamento do trabalho. Apesar de ter nomenclaturas e características diferentes nos diversos regimes previdenciários existentes no país, é no Regime Geral de Previdência Social (RGPS) que o salário-maternidade encontra sua maior abrangência. Não poderia ser diferente, já que esse é o regime que assegura o maior número de trabalhadores brasileiros nas contingências sociais.

O benefício repercute diretamente nas relações trabalhistas e previdenciárias do trabalhador, sendo necessária uma adequação das normas respectivas a cada caso.

O Direito Previdenciário está intimamente ligado ao Direito do Trabalho. E, apesar de o primeiro ser um subespécie do Direito Público e o segundo ser derivado do Direito Privado, a aplicação conjunta dos dois garante um eficaz sistema de proteção à figura da trabalhadora segurada.

Ocorre que nem sempre essas duas esferas do Direito são congruentes. Em algumas situações acontece um conflito de normas, sendo necessária a intervenção do Judiciário para a resolução da problemática.

Objetivando abordar, de maneira não exaustiva, uma dessas problemáticas, trazendo considerações sobre o benefício e sua relação com o Direito Laboral, o presente trabalho faz uma análise sucinta sobre a responsabilidade pelo pagamento do salário-maternidade à empregada dispensada sem justa causa durante o contrato de experiência.

Aspectos históricos, doutrinários, normativos e jurisprudenciais serão tratados com o objetivo de traçar uma possibilidade de resolução do conflito entre os divergentes posicionamentos existentes.

## **2. HISTÓRICO DO BENEFÍCIO NO BRASIL.**

Antes suportada pela empresa empregadora, restringindo-se assim à trabalhadora empregada, a remuneração paga durante o período da chamada licença-maternidade não tinha qualquer relação com a esfera previdenciária. Na verdade se tratava de licença remunerada, garantida pela legislação trabalhista, com total ônus para o patrão. A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943, dentre outras disposições dispunha que, no período da licença, a mulher tinha direito ao salário integral, obviamente, pago pelo seu empregador.

Somente com o surgimento da Lei nº 6.136, de 7 de novembro de 1974, a responsabilidade pela manutenção da obreira durante a licença em comento passou a ser da Previdência Social, com a inclusão do benefício

do salário-maternidade entre as prestações previdenciárias. Todavia, o benefício continuou sendo pago somente às seguradas empregadas, excluindo-se, ainda, as demais trabalhadoras.

Atendendo às determinações da Constituição Federal de 1988, que dispôs no seu artigo 201, inciso II, que a Previdência Social atenderá, nos termos da lei, a proteção à maternidade, especialmente à gestante, entrou em vigor a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que estendeu o salário-maternidade às seguradas trabalhadoras avulsas, empregadas rurais e empregadas domésticas.

Contudo, ainda estavam excluídas do benefício as seguradas especiais, facultativas e contribuintes individuais.

A Lei nº 8.861, de 25 de março de 1994, solucionou o problema quanto à segurada especial, garantindo o pagamento do benefício, no valor de um salário mínimo, à trabalhadora que preenchesse os requisitos exigidos.

Todavia, 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.

A evolução histórica do benefício, ainda encontra outro importante momento com o surgimento da Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002, que ampliou a sua abrangência para as mães adotantes e para aquelas seguradas que obtivessem a guarda para fins de adoção.

Atualmente, o benefício do salário-maternidade tem sua aplicação regulada pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 e suas posteriores alterações, regulamentada pelo Decreto 3.048, de 06 de maio de 1999, também conhecido com Regulamento da Previdência Social.

### **3. PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS.**

O salário-maternidade é um dos benefícios mais complexos do Regime Geral de Previdência Social. Possui diferentes critérios, tais como fato gerador, carência e valor do benefício, para os variados tipos de seguradas. Seus principais requisitos são, além da inafastável qualidade de segurada, o cumprimento da carência mínima e a óbvia existência gestação ou adoção.

O fato gerador do benefício pode ser o parto, o aborto não criminoso ou a adoção.

Para fins de concessão de salário-maternidade, considera-se parto o evento ocorrido a partir da vigésima terceira semana (sexto mês) de gestação, inclusive em caso de natimorto.

No que concerne à carência para a concessão do salário-maternidade, o inciso III, do artigo 29 do Decreto 3.048 de, 06 de maio de 1999 especifica que será dez contribuições mensais, para as seguradas facultativas e contribuintes individuais. Para as demais seguradas, o requisito é dispensado<sup>1</sup>.

A prestação previdenciária é devida desde o início da gestação, sendo paga por um período que pode ser de duas semanas até cento e vinte dias. Em caso de aborto não criminoso, comprovado mediante atestado médico, a segurada terá direito ao salário-maternidade correspondente a duas semanas. No caso de parto normal ou antecipado, ainda que ocorra parto de natimorto, o benefício é devido durante cento e vinte dias, com início vinte e oito dias antes e término noventa e um dias depois do parto.

Em se tratando de adoção, o pagamento do benefício é feito de forma inversamente proporcional à idade da criança adotada, na forma do *caput* do artigo 93-A do Decreto 3.048/1999. Note-se:

Art. 93-A. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança com idade:

- I - até um ano completo, por cento e vinte dias;
- II - a partir de um ano até quatro anos completos, por sessenta dias; ou
- III - a partir de quatro anos até completar oito anos, por trinta dias.

Existe ainda a possibilidade de prorrogação do período do benefício. Em casos excepcionais, os períodos de repouso anterior e posterior ao parto podem ser aumentados de mais duas semanas, mediante atestado médico específico.

---

<sup>1</sup> Para a segurada especial, é exigida a comprovação de exercício de atividade rural, ainda que de forma descontínua, nos dez meses imediatamente anteriores ao parto, por força do § 2º, artigo 93, do Decreto 3.048 de, 06 de maio de 1999.

Adilson Sanchez e Victor Hugo Xavier<sup>2</sup> falando sobre o aumento da duração do benefício explicam:

A prorrogação dos períodos de repouso anteriores e posteriores ao parto consiste em exceção, compreendendo as situações em que exista algum risco para a vida do feto ou criança ou da mãe, devendo o atestado médico ser apreciado pela Perícia Médica do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, exceto nos casos de segurada empregada, que é pago diretamente pela empresa.

Outro ponto importante é o valor do benefício. Para a empregada doméstica, é correspondente ao valor do seu último salário-de-contribuição<sup>3</sup>. Para as seguradas facultativas e contribuintes

---

2 SANCHEZ, Adilson; XAVIER, Victor Hugo. **Advocacia previdenciária**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 221.

3 Decreto 3.048 de, 06 de maio de 1999. Art.214. Entende-se por salário-de-contribuição: I - para o empregado e o trabalhador avulso: a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa; II - para o empregado doméstico: a remuneração registrada na Carteira Profissional e/ou na Carteira de Trabalho e Previdência Social, observados os limites mínimo e máximo previstos nos §§ 3º e 5º; III-para o contribuinte individual: a remuneração auferida em uma ou mais empresas ou pelo exercício de sua atividade por conta própria, durante o mês, observados os limites a que se referem os §§ 3º e 5º; IV - para o dirigente sindical na qualidade de empregado: a remuneração paga, devida ou creditada pela entidade sindical, pela empresa ou por ambas; e V - para o dirigente sindical na qualidade de trabalhador avulso: a remuneração paga, devida ou creditada pela entidade sindical. VI-para o segurado facultativo: o valor por ele declarado, observados os limites a que se referem os §§ 3º e 5º;

[...]

§3º O limite mínimo do salário-de-contribuição corresponde: I- para os segurados contribuinte individual e facultativo, ao salário mínimo; e II- para os segurados empregado, inclusive o doméstico, e trabalhador avulso, ao piso salarial legal ou normativo da categoria ou, inexistindo este, ao salário mínimo, tomado no seu valor mensal, diário ou horário, conforme o ajustado e o tempo de trabalho efetivo durante o mês.

[...]

§ 5º O valor do limite máximo do salário-de-contribuição será publicado mediante portaria do Ministério da Previdência e Assistência Social, sempre que ocorrer alteração do valor dos benefícios.

individuais corresponderá à média dos 12 últimos salários-de-contribuição, apurados em período não superior a 15 meses. Já para a segurada especial, o benefício será pago no valor de um salário mínimo.

Quanto à segurada empregada que tenha salário fixo, o valor a ser recebido corresponderá à remuneração devida no mês do seu afastamento, enquanto aquela que tenha salário variável receberá o equivalente à média salarial dos seis meses anteriores, podendo inclusive, nas duas situações, extrapolar o teto dos benefícios pagos pelo Regime Geral de Previdência Social, respeitando-se contudo, o teto salarial dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, de acordo com a Resolução nº 236/02 do Supremo Tribunal Federal, de 19 de julho de 2002. Para as demais seguradas o teto do RGPS deve ser obedecido.

#### **4. RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO DO BENEFÍCIO.**

O responsável pelo pagamento do salário-maternidade difere de acordo com o tipo de segurada e a situação em que se encontre, podendo ser o próprio Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), o empregador e até mesmo o sindicato profissional ou entidade de aposentados devidamente legalizada.

Na maioria das situações a responsabilidade pelo pagamento é do Instituto Previdenciário. As seguradas facultativas, trabalhadoras avulsas, contribuintes individuais, empregadas domésticas e as seguradas especiais, recebem diretamente da Autarquia Federal o pagamento referente à prestação previdenciária. Cabe destaque a possibilidade de o salário-maternidade ser pago diretamente por sindicato ou entidade de aposentados devidamente legalizada, mediante convênio, na forma do art. 311<sup>4</sup> do Regulamento da Previdência Social.

---

4 Art. 311. A empresa, o sindicato ou entidade de aposentados devidamente legalizada poderá, mediante convênio, encarregar-se, relativamente a seu empregado ou associado e respectivos dependentes, de processar requerimento de benefício, preparando-o e instruindo-o de maneira a ser despachado pela previdência social.

Parágrafo único. Somente poderá optar pelo encargo de pagamento, as convenientes que fazem a complementação de benefícios, observada a conveniência administrativa do INSS.

O pagamento feito à segurada empregada, dependerá da condição em que ela se encontre. No caso de trabalhadora com vínculo empregatício vigente, o pagamento deverá ser efetuado pela empresa empregadora. Luciano Dalvi<sup>5</sup> leciona:

Cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido à respectiva empregada gestante, efetivando-se a compensação, 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.

Se a segurada encontra-se desempregada, nos casos de demissão antes da gravidez ou, caso a gravidez tenha ocorrido enquanto ainda estava empregada, desde que a dispensa tenha sido por justa causa ou a pedido, o benefício será pago pelo INSS.

A Lei nº 12.470, de 2011, de 31 de agosto de 2011, trouxe inovação quanto à responsabilidade pelo pagamento do salário-maternidade. Quando se tratar de empregada de um microempreendedor individual, ante a simplicidade dessa figura empresarial, cabe ao Instituto Previdenciário o pagamento do benefício.

## **5. A RELAÇÃO DA PRESTAÇÃO PREVIDENCIÁRIA COM O DIREITO DO TRABALHO.**

Muitas vezes confundido com a licença-maternidade, o benefício previdenciário alvo deste trabalho tem estreita ligação com o Direito Trabalhista. Tanto que alguns doutrinadores chegam a classificar a licença à gestante como sendo um benefício previdenciário<sup>6</sup>, o que se ousa discordar.

---

5 DALVI, Luciano. **Previdência Social Comentada e Aplicada ao Processo**. 1. ed. Campo Grande: Contemplar, 2012. p. 233.

6 Valentin Carrion em sua consagrada obra *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho* (2009, p. 264) afirma que a licença-maternidade passou a ser benefício previdenciário que é custeado pelas contribuições patronais calculadas sobre a folha de pagamento.

É importante então diferenciar os dois institutos.

A licença-maternidade constitui-se em um período de repouso garantido à gestante pelas normas de Direito do Trabalho, enquanto o salário-maternidade corresponde a uma prestação pecuniária paga em forma de benefício previdenciário regido pela legislação previdenciária.

Diante de tamanha proximidade entre os dois direitos da trabalhadora, é plausível dizer que um depende do outro. Ora, seria extremamente incoerente conceder licença à empregada gestante, para que se preparasse para um momento tão importante da sua vida, sem que se lhe garantisse uma fonte de renda para o seu mantimento durante o afastamento do trabalho.

Outro ponto interessante da relação entre o benefício previdenciário e o Direito do Trabalho está na sua forma de pagamento. A Constituição Federal de 1988 estabelece, dentre os direitos dos trabalhadores, a garantia de licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias. Ocorre que desde a edição da Lei nº 6.136, de 7 de novembro de 1974, o empregador não suporta mais o ônus de remunerar a empregada durante o período de licença.

Na verdade, embora seja o responsável pelo pagamento do benefício à empregada, conforme já explicado no tópico anterior, cumpre destacar que o patrão age apenas como um intermediário entre a trabalhadora e a Previdência Social, pagando e compensando, posteriormente, os valores pagos, quando do recolhimento da sua contribuição patronal. Logo, ao final, é da Previdência o ônus financeiro decorrente do pagamento.

## **6. A ESTABILIDADE DA GESTANTE E CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.**

A estabilidade da gestante está prevista no inciso II, alínea b, do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), que dispõe que até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o Art. 7º, I, da Constituição<sup>7</sup>, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

---

7 Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; [...]



Essa norma veio proteger a mulher da histórica discriminação sofrida no ambiente de trabalho em consequência da maternidade. Muitos empregadores, vislumbrando uma considerável queda na produtividade das empregadas gestantes, dispensavam as trabalhadoras tão logo tomavam conhecimento da gravidez.

Com o advento da citada norma, o simples fato de estar grávida, passou a garantir à empregada o direito à estabilidade provisória.

Todavia, tal segurança no emprego não é garantida a todas as empregadas gestantes.

Com o surgimento da súmula nº 244 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)<sup>8</sup>, restou consolidado em seu inciso III, o entendimento da Justiça Obreira de que as empregadas em contrato de experiência não têm direito à estabilidade. Disciplina o enunciado que não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Na lição de Renato Saraiva<sup>9</sup> é ensinado que “nos contratos por prazo determinado, dentre eles o contrato de experiência, não há que se falar em estabilidade à gestante, uma vez que as partes já sabiam o termo final do pacto.”

Com efeito, a regra do enunciado do TST deve ser aplicada de forma mais ampla, qual seja, a todos os contratos de trabalho por prazo determinado, e não somente ao contrato de experiência, que é apenas uma das suas subespécies.

---

#### 8 Súmula nº 244 do TST - GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade. II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade. III - Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa.

9 SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**: versão universitária. 4. ed. Rio de Janeiro: Método, 2011. p. 398.

## **7. O CONFLITO NO PAGAMENTO DO BENEFÍCIO À SEGURADA GESTANTE DISPENSADA DURANTE O CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.**

Como visto, a responsabilidade pelo pagamento do salário-maternidade à segurada que se encontre desempregada é da Previdência Social, nos casos de demissão antes da gravidez, ou, durante a gestação, nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, por força do parágrafo único, do artigo 97 do Regulamento da Previdência Social.

Ainda sobre o tema, o Enunciado nº 31 do Conselho de Recursos da Previdência Social (CRPS), de 07 de maio de 2007, disciplina que durante o período de graça, de que trata o artigo 15 da Lei nº 8.213/91<sup>10</sup>, é devido salário-maternidade à segurada desempregada que não tenha recebido indenização por demissão sem justa causa, durante a estabilidade gestacional, vedando-se o pagamento em duplicidade.

Não restam dúvidas de que a segurada receberá o seu

---

10 Art. 15. Mantém a qualidade de segurado, independentemente de contribuições: I - sem limite de prazo, quem está em gozo de benefício; II - até 12 (doze) meses após a cessação das contribuições, o segurado que deixar de exercer atividade remunerada abrangida pela Previdência Social ou estiver suspenso ou licenciado sem remuneração; III - até 12 (doze) meses após cessar a segregação, o segurado acometido de doença de segregação compulsória; IV - até 12 (doze) meses após o livramento, o segurado retido ou recluso; V - até 3 (três) meses após o licenciamento, o segurado incorporado às Forças Armadas para prestar serviço militar; VI - até 6 (seis) meses após a cessação das contribuições, o segurado facultativo.

§ 1º O prazo do inciso II será prorrogado para até 24 (vinte e quatro) meses se o segurado já tiver pago mais de 120 (cento e vinte) contribuições mensais sem interrupção que acarrete a perda da qualidade de segurado.

§ 2º Os prazos do inciso II ou do § 1º serão acrescidos de 12 (doze) meses para o segurado desempregado, desde que comprovada essa situação pelo registro no órgão próprio do Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

§ 3º Durante os prazos deste artigo, o segurado conserva todos os seus direitos perante a Previdência Social.

§ 4º A perda da qualidade de segurado ocorrerá no dia seguinte ao do término do prazo fixado no Plano de Custeio da Seguridade Social para recolhimento da contribuição referente ao mês imediatamente posterior ao do final dos prazos fixados neste artigo e seus parágrafos.

benefício, seja da empresa, seja da Previdência Social, conforme as disposições normativas mencionadas.

Acontece que uma situação merece especial atenção. É o caso da segurada que fica desempregada durante a vigência do contrato de experiência.

Foi relatado alhures que o entendimento da Justiça do Trabalho é de que a gravidez ocorrida durante o contrato de experiência não garante à trabalhadora a estabilidade provisória. Todavia, esse posicionamento, que obedece normas de Direito Privado, não é recepcionado pela Previdência Social, que é regida por normas de Direito Público.

Para a Previdência Social, em casos como esse, é dever da empresa pagar o salário-maternidade, realizando posteriormente a compensação já mencionada. O INSS baseia seu posicionamento, principalmente no ADCT, que, como visto, veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, atribuindo ao empregador a responsabilidade pelo pagamento do benefício. Em consequência, a Autarquia Federal tem negado, reiteradamente, o benefício às trabalhadoras que se enquadrem nessa situação.

Por outro lado, lastreadas no entendimento sumulado da Justiça do Trabalho, as empresas têm se recusado a pagar o salário-maternidade às empregadas grávidas que são dispensadas durante o contrato de experiência, visto que, não teriam, em tese, direito à estabilidade provisória.

Diante desse choque de entendimentos, em que, de um lado ficam a Previdência Social e o Direito Público e do outro os empregadores e do Direito Privado, essas seguradas sofrem por não conseguirem receber o seu benefício.

A problemática fere princípios constitucionais básicos, como a dignidade da pessoa humana, a proteção à maternidade e o acesso à previdência social. As trabalhadoras não têm a quem recorrer, já que, se ingressam com requerimentos administrativos do benefício junto ao INSS, têm indeferidos seus pleitos. Do mesmo modo, se buscam a Justiça do Trabalho para reclamar o benefício não pago por seus ex-empregadores, vêm suas demandas serem julgadas improcedentes.

## 8.A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA COMO FORMA DE RESOLUÇÃO DA PROBLEMÁTICA.

O Princípio da proteção previdenciária, também denominado pelos doutrinadores como princípio da proteção ao hipossuficiente e ainda não aceito por boa parte deles, tem como ideia a interpretação das normas dos sistemas de proteção social sempre a favor dos menos favorecidos.

Como forma de solução da controvérsia, surge a possibilidade de aplicação desse princípio nas situações onde as empregadas gestantes são dispensadas durante o contrato de experiência. Carlos Alberto Pereira de Castro e João Batista Lazzari<sup>11</sup> ensinam:

O princípio da proteção ao hipossuficiente, ainda que não aceito de modo uniforme pela doutrina previdenciária, vem sendo admitido com cada vez mais frequência o postulado de que as normas dos sistemas de proteção social devem ser fundadas na idéia de proteção ao menos favorecido.

Corroborando essa ideia, Adilson Sanchez e Victor Hugo Xavier<sup>12</sup> afirmam que “essa é a ótica que se espera do hermenêuta, se na relação de consumo é o cidadão rotulado de mais fraco, muito mais será na relação com o Estado opressor.”

Se não é possível satisfazer a necessidade da trabalhadora gestante através da esfera privada, então, que se faça funcionar o sistema de proteção social de responsabilidade do Estado. O princípio em comento decorre dessa proteção e deve ser aplicado sempre que o segurado encontrar-se desamparado, principalmente pelas normas que deveriam protegê-lo.

O que não se pode admitir é que as seguradas, que se enquadram nessa desagradável situação, permaneçam sem receber os

---

11 LAZZARI, João Batista; CASTRO, Carlos Alberto Pereira. **Manual de Direito Previdenciário**. 8. ed. Florianópolis: Conceito, 2007. p. 49.

12 SANCHEZ, Adilson; XAVIER, Victor Hugo, Op. Cit., p. 103.

seus benefícios pela maternidade.

Nesse diapasão, caberia à Previdência Social resolver a controvérsia, afastando as normas que a impedem de pagar o salário-maternidade e realizando o pagamento do benefício, acabando de vez com a injustiça recorrente e consagrando a proteção previdenciária.

## 9. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

Não se pode negar que a proteção constitucional à maternidade vem sendo, de forma muito ampla, satisfeita. A existência de estabilidade provisória no emprego, de licença do trabalho e de benefício previdenciário específicos destinados à gestante, consagra essa proteção e rechaça as discriminações socioculturais suportadas pelas mulheres em outros tempos.

A problemática tratada reflete uma fragilidade nem sempre aparente na aplicação conjunta de normas de Direito Público e Direito Privado. Diante disso, cabe ao Estado intervir, fazendo uso do seu sistema de proteção social e evitando assim a perpetuação de injustiças, o que não se admite, principalmente num Estado Democrático de Direito.

Assim como é feito nos Direitos do Trabalho e do Consumidor, deve-se ser feito no Direito Previdenciário. A proteção estatal independe da esfera do direito, seja ela pública ou privada, o que se busca é extinção de injustiças e a segurança dos mais fracos.

Independentemente de quem seja a responsabilidade pelo pagamento do salário-maternidade, não é tolerável que milhares de trabalhadoras sejam prejudicadas num momento tão ímpar de suas vidas pela fragilidade das normas vigentes. Desse modo, cabe ao Estado, enquanto não se edita uma norma que resolve a celeuma, proteger as seguradas gestantes prejudicadas, concedendo e pagando os benefícios previdenciários.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

DALVI, Luciano. **Previdência Social Comentada e Aplicada ao Processo**. 1. ed. Campo Grande: Contemplar, 2012.

LAZZARI, João Batista; CASTRO, Carlos Alberto Pereira. **Manual de Direito Previdenciário**. 8. ed. Florianópolis: Conceito, 2007.

SANCHEZ, Adilson; XAVIER, Victor Hugo. **Advocacia previdenciária**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**: versão universitária. 4. ed. Rio de Janeiro: Método, 2011. Somente poderá optar pelo encargo de pagamento, as convenientes que fazem a complementação de benefícios, observada a conveniência administrativa do INSS.