

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE DIREITO

MICHELE ROSANE ZANETTE ANTONIO

**POSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DO SALÁRIO-MATERNIDADE À
SEGURADA ESPECIAL (TRABALHADORA RURAL) QUE AO TEMPO DO
PARTO TENHA IDADE INFERIOR A 16 (DEZESSEIS) ANOS, SEM ATINGIR O
LIMITE ETÁRIO PARA A FILIAÇÃO AO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA
SOCIAL**

CRICIÚMA

2016

MICHELE ROSANE ZANETTE ANTONIO

**POSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DO SALÁRIO-MATERNIDADE À
SEGURADA ESPECIAL (TRABALHADORA RURAL) QUE AO TEMPO DO
PARTO TENHA IDADE INFERIOR A 16 (DEZESSEIS) ANOS, SEM ATINGIR O
LIMITE ETÁRIO PARA A FILIAÇÃO AO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA
SOCIAL**

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

2016

MICHELE ROSANE ZANETTE ANTONIO

**POSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DO SALÁRIO-MATERNIDADE À
SEGURADA ESPECIAL (TRABALHADORA RURAL) QUE AO TEMPO DO
PARTO TENHA IDADE INFERIOR A 16 (DEZESSEIS) ANOS, SEM ATINGIR O
LIMITE ETÁRIO PARA A FILIAÇÃO AO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA
SOCIAL**

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 (SC), 30 de novembro de 2016.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Marcírio Colle Bitencourt - Especialista - UNESC - Orientador

Prof^a. Márcia Andréia Schutz Lírio Pizza - Mestre - UNESC

Prof^a. Renise Terezinha Melillo Zaniboni - Especialista - UNESC

Que com seu amor verdadeiro e incondicional, acreditou no meu sonho e me incentivou a chegar até aqui, à você Mãe.

AGRADECIMENTOS

Agradecer não será o suficiente para compensar o carinho, a atenção, o amor e todo o sentimento bom que recebi nesses últimos quatro anos e meio.

Agradecer a Deus por ter me oportunizado um dos melhores e mais importantes ciclos da minha vida, que me permitiu realizar um dos meus maiores sonhos e ter a certeza de que realizá-lo me fará feliz.

Agradecer a uma família cheia de amor que me apoiou e incentivou em todos os momentos, que muitas vezes me consolaram e *“fizeram o começo da minha laranja”*. Meu amor por vocês é incondicional e indescritível.

Agradecer as turmas de direito, que me acolheram e me acompanharam, fazendo dos meus dias e minhas noites muito mais alegres.

Agradecer a quatro anjos que sempre me emprestaram as asas nos momentos em que esquecia como fazer para voar. Meninas, vocês por muitos dias me deram ânimo e foram minhas companhias. Tenho certeza que o carinho que sinto é recíproco.

Aos amigos da Terceira Vara Federal de Criciúma, pelo aprendizado, pelas palavras de incentivo, por contribuírem com meu crescimento acadêmico e principalmente pessoal durante os dois anos de estágio.

Agradecer aos professores e coordenação, que com paciência e perseverança me ensinaram a amar a profissão que escolhi. Se hoje sou apaixonada pelo Direito devo isso a vocês.

Agradecer, em especial, ao professor e orientador, Marcírio Colle Bitencourt, pela paciência, atenção e disponibilidade com que me auxiliou no desenvolvimento deste trabalho. A você meu *respeito imenso e toda a minha admiração*.

E por fim, a você Pai, que me acompanha desde o dia em que foi embora. Com certeza, se estivesse aqui, na primeira página dessa monografia teria *“Parabéns Filha”* como sempre foi com todos os meus trabalhos e provas, até mesmo depois que cresci. Minha saudade por você é eterna e imensurável. Foi pensando em você que prossegui quando no terceiro capítulo quis desistir.

Obrigada a todos.

**“Eu sou maior do que era antes
Estou melhor do que era ontem
Eu sou filho do mistério e do silêncio
Somente o tempo vai me revelar quem sou.”**

Milton Nascimento

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar a possibilidade de concessão do salário-maternidade à segurada especial (trabalhadora rural), que ao tempo do parto tenha idade inferior a 16 (dezesesseis) anos, sem atingir o limite etário para a filiação ao Regime Geral de Previdência Social. Para isso, se fez necessário compreender as atribuições do Sistema de Seguridade Social e os requisitos utilizados para a caracterização do segurado especial na condição de rural, bem como, analisar a legislação vigente ao que se refere à proteção conferida à trabalhadora gestante e às determinações previdenciárias que possibilitam o deferimento do benefício mencionado para, então, contrapor as regulamentações estabelecidas pela Lei de Planos e Benefícios da Previdência Social com os entendimentos jurisprudenciais que determinam a concessão do salário-maternidade à adolescente que desempenhe atividades laborais na área rural e que não obtenha idade suficiente para caracterização como segurada quando em estado gestacional. A pesquisa utilizou o método dedutivo, com abordagem qualitativa, realizada através de levantamento bibliográfico e material legal, partindo da conceitualização do Sistema de Seguridade até a análise das teses jurisprudenciais que estabelecem a implantação do salário-maternidade à adolescente, tendo em vista o caráter protetivo pelo qual a Previdência Social se justifica.

Palavras-chave: Salário-maternidade. Segurada Especial. Requisito etário. Regime Geral de Previdência Social.

ABSTRACT

This study aims to examine the possibility of granting maternity pay special insured (rural worker), that the delivery time has the age of sixteen (16) years, without reaching the age limit for membership of the General Regime Social Security. For this it was necessary to understand the duties of the Social Security system and the requirements used for the characterization of the special insured in the rural condition, as well as analyze the current legislation to respect the protection afforded to pregnant workers and the pension determinations allow the granting of the benefit referred to then oppose the regulations established by the Plans of Law and Social Security benefits with the jurisprudential understandings that determine the granting of maternity pay to adolescent performing work activities in rural areas and that does not get old enough to characterization as insured when in pregnancy status. The research used the deductive method with a qualitative approach, conducted through literature and cool stuff, starting from conceptualization of Security System to the analysis of jurisprudential theories that establish the implementation of maternity pay adolescent, in view of the protective character by which Social Security is justified.

Keywords: Salary maternity. Special Insured. Age requirement. General Administration of Social Security.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAPs	Caixas de Aposentadoria e Pensões
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNPS	Conselho Nacional de Previdência Social
FUNRURAL	Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural
IAP	Instituto de Aposentadoria e Pensão
IAPB	Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Bancários
IAPC	Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Comerciários
IAPETC	Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Empregados em Transportes e Cargas
IAPI	Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários
IAPM	Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INPC	Índice Nacional de Preços ao Consumidor
INPS	Instituto Nacional de Previdência Social
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPASE	Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Estado
LOPS	Lei Orgânica da Previdência Social
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PRONAF	Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar
PRORURAL	Programa de Assistência ao Trabalhador Rural
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
RPPS	Regime Próprio de Previdência Social
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TNU	Turma Nacional de Uniformização
TRF	Tribunal Regional Federal
TRU	Turma Regional de Uniformização

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 O SISTEMA DE SEGURIDADE SOCIAL E A PREVIDÊNCIA SOCIAL.....	13
2.1 A PREVIDÊNCIA SOCIAL QUANTO ATRIBUIÇÃO DO SISTEMA DE SEGURIDADE SOCIAL	13
2.1.1 Conceito de Previdência Social e sua evolução histórica.....	13
2.2 PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL	17
2.2.1 Universalidade de participação nos planos previdenciários	17
2.2.2 Uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais	18
2.2.3 Seletividade e distributividade na prestação dos benefícios.....	19
2.2.4 Cálculo dos benefícios considerando-se os salários de contribuição corrigidos monetariamente	19
2.2.5 Irredutibilidade do valor dos benefícios de forma a preservar-lhes o poder aquisitivo.....	20
2.2.6 Valor da renda mensal dos benefícios substitutos do salário de contribuição ou do rendimento do trabalho do segurado não inferior ao do salário-mínimo.....	21
2.2.7 Previdência complementar facultativa, custeada por contribuição adicional.....	21
2.2.8 Caráter democrático e descentralizado da gestão administrativa, com a participação do governo e da comunidade, em especial de trabalhadores em atividade, empregadores e aposentados	21
2.3 OS BENEFICIÁRIOS DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL.....	22
2.4 OS REQUISITOS PARA CARACTERIZAÇÃO DO SEGURADO ESPECIAL	25
3 A PROTEÇÃO À TRABALHADORA GESTANTE	30
3.1 A EVOLUÇÃO DO TRABALHO DA MULHER E O AMPARO À MATERNIDADE	30
3.2 A LICENÇA-MATERNIDADE EM ÂMBITO TRABALHISTA.....	33
3.3 O SALÁRIO-MATERNIDADE E OS ASPECTOS PREVIDENCIÁRIOS.....	36
4 A CONCESSÃO DO SALÁRIO-MATERNIDADE À TRABALHADORA RURAL COM MENOS DE 16 (DEZESSEIS) ANOS: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL A RESPEITO DA POSSIBILIDADE	43

4.1 O INDEDERIMENTO ADMINISTRATIVO DO SALÁRIO-MATERNIDADE À TRABALHADORA RURAL COM IDADE INFERIOR A 16 (DEZESSEIS) ANOS.....	43
4.2 A POSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DO SALÁRIO-MATERNIDADE À TRABALHADORA RURAL COM MENOS DE 16 (DEZESSEIS) ANOS	49
5 CONCLUSÃO	58
REFERÊNCIAS.....	60
ANEXO(S).....	65
ANEXO A – SENTENÇA DO PROCESSO N° 5000993- 40.2014.404.7203	66
ANEXO B – SENTENÇA DO PROCESSO N° 5002929-79.2014.4.04.7210	70

1 INTRODUÇÃO

Instituído em âmbito constitucional, o sistema previdenciário possui o objetivo de resguardar o trabalhador filiado ao Regime Geral de Previdência Social, quando este é acometido de enfermidades que o incapacitam para o trabalho ou para o desempenho de atividades habituais, bem como desemprego involuntário, reclusão, falecimento, entre outras causas que o impedem de garantir seu sustento ou de sua família.

Neste contexto, o dispositivo 71 da Lei dos Planos de Benefício da Previdência Social confere como meio de proteção à segurada gestante, independente da forma de contribuição, a concessão do salário-maternidade durante o período de afastamento de suas atividades, pelo prazo de 120 (vento e vinte) dias, com início entre os 28 (vinte e oito) dias anteriores e a data de ocorrência do parto.

Para tanto, a legislação previdenciária estabelece requisitos formais para o reconhecimento como segurada, dentre estes a idade mínima de 16 (dezesesseis) anos para a filiação ao sistema previdenciário, assim como também é o limite etário determinado pela Constituição Federal de 1988 e pelas leis trabalhistas para o ingresso no mercado de trabalho, salvo na condição de aprendiz.

Dessa forma, a presente monografia tem por objetivo analisar a possibilidade de concessão do benefício de salário-maternidade à trabalhadora rural, que ao tempo do parto tenha idade inferior a 16 (dezesesseis) anos, e que, portanto, não atinge o marco etário para o ingresso ao Regime Geral de Previdência Social.

Para isso, se faz necessário compreender as atribuições do Sistema de Seguridade Social, com enfoque a Previdência Social e seus princípios norteadores, os beneficiários do Regime Geral de Previdência Social e garantias previdenciárias instituídas ao segurado especial, bem como analisar as normas protetivas conferidas à trabalhadora gestante para identificar os requisitos formais que viabilizam o deferimento do salário-maternidade de acordo com a Lei nº 8.213/91 e, por fim, contrapor entendimentos jurisprudenciais que determinam a concessão do benefício em questão à segurada especial com idade inferior a 16 (dezesesseis) anos, com as regulamentações previdenciárias vigentes que o indeferem na esfera administrativa.

O estudo apresenta relevância, ao passo que o sistema previdenciário brasileiro deve assegurar aos indivíduos a saúde, assistência e Previdência Social,

sendo que a negativa do benefício em comento à adolescente gestante que exerça atividades no meio rural demonstra-se em desacordo com a proteção na qual a Seguridade Social se justifica.

Dessa forma, para o desenvolvimento do presente trabalho utilizou-se do método dedutivo, com pesquisa qualitativa, realizada através de levantamento bibliográfico e material legal, com etapa de análise jurisprudencial.

2 O SISTEMA DE SEGURIDADE SOCIAL E A PREVIDÊNCIA SOCIAL

Antes de adentrar ao tema proposto para o presente estudo se faz necessário compreender o Sistema de Seguridade Social, com ênfase na atuação da Previdência Social no Brasil, mediante conceituação, evolução histórica, análise dos princípios informadores, caracterização dos beneficiários vinculados ao Regime Geral de Previdência Social e a identificação do segurado especial rural diante das prestações previdenciárias.

2.1 A PREVIDÊNCIA SOCIAL QUANTO ATRIBUIÇÃO DO SISTEMA DE SEGURIDADE SOCIAL

Nos termos do artigo 194 da Constituição Federal de 1988, a Seguridade Social é conceituada como “um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e a assistência social” (BRASIL, 2016a).

Este sistema tem como propósito a criação de uma rede de proteção formada pelo Estado e por particulares, com a contribuição de todos, inclusive de parte dos beneficiários, no sentido de estabelecer ações capazes de atender as necessidades sociais, proporcionando aos indivíduos carentes, trabalhadores em geral e seus dependentes, um padrão mínimo de vida digna (IBRAHIM, 2015, p. 5).

Desse modo, foi atribuída ao Sistema de Seguridade a responsabilidade pela efetivação de prestações sociais, com destaque aos direitos relativos à saúde pública, à assistência e à Previdência Social (AMADO, 2015, p. 20).

Neste contexto, ressalta-se que o referido trabalho é delimitado aos direitos relativos à Previdência Social, porquanto que a controvérsia do estudo decorre de tal instituto.

2.1.1 Conceito de Previdência Social e sua evolução histórica

O artigo 1º da Lei nº 8.213/91 esclarece que a Previdência Social possui caráter contributivo e tem por finalidade “assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego

involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares, prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente” (BRASIL, 2016h).

Conforme esclarece Oliveira (2005, p. 69), o sistema previdenciário é um importante instrumento de garantia social que tem por objetivo assegurar a renda do trabalhador de natureza urbana ou rural que exerça atividades remuneradas ou não, quando este é desprovido de sua renda e exposto a riscos sociais, como acontece em casos de doença, invalidez, morte, velhice, reclusão e desemprego.

Assim, a Previdência Social é definida como:

[...] o segmento da Seguridade Social, composto de um conjunto de princípios, de regras e de instituições destinado a estabelecer um sistema de proteção social, mediante contribuição, que tem por objetivo proporcionar meios indispensáveis de subsistência ao segurado e a sua família, contra contingências de perda ou redução da sua remuneração, de forma temporária ou permanente, de acordo com a previsão da lei (MARTINS, 2011, p. 286).

Em tese, a Previdência Social possui dois objetivos principais, quais sejam: repor a renda dos trabalhadores em decorrência de incapacidade laboral e reduzir a pobreza por meio da distribuição de recurso. Cabe destacar que a Previdência não tem o intuito de substituir todos os rendimentos do segurado, mas oportunizar uma parcela suficiente para sua subsistência (CRUZ, 2011, p. 22).

Neste sentido, a Proteção Social no Brasil teve origem privada e voluntária, através da formação dos primeiros planos mutualistas e a intervenção cada vez maior do Estado (IBRAHIM, 2015, p. 54).

As primeiras manifestações relacionadas à proteção social se desenvolveram inicialmente através das Santas Casas de Misericórdia, sendo a mais antiga a da cidade de Santos, fundada em 1543 (GOES, 2015, p.1).

Em 1835, os montepios e as sociedades beneficentes exerciam papel social de assistência mutualista e particular. Registra-se, nesta época, a criação do Montepio Geral dos Servidores do Estado (Mongeral) como a primeira entidade privada, destinada à assistência mútua (BERWANGER, 2011, p. 41).

A Constituição de 1891 foi a primeira a prever um benefício previdenciário, pois em seu artigo 75 garantia a aposentadoria aos funcionários públicos que se tornaram inválidos a serviço da nação, mesmo sem existir o pagamento de contribuições (AMADO, 2015, p. 68).

Porém, a doutrina majoritária considera como marco inicial da Previdência Social no Brasil a Lei Eloy Chaves (Decreto-Lei nº 4.682/23), que instituiu as Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAPs) aos empregados e diaristas que executavam serviços de caráter permanente nas empresas de estrada de ferro existentes no país. A estes trabalhadores eram assegurados os benefícios de aposentadoria por invalidez, aposentadoria ordinária (atual aposentadoria por tempo de contribuição), pensão por morte e assistência médica (GOES, 2015, p. 1).

As CAP's expandiram-se para outras categorias funcionais assalariadas, chegando a serem instaladas cerca de 180 caixas de aposentadoria no Brasil. A ordem de criação deste tipo de instituição previdenciária sempre foi determinada pela capacidade de mobilização e reivindicação dos trabalhadores por melhores condições de trabalho. Assim, o fato de os trabalhadores de ferrovia terem inaugurado o sistema deve-se menos à importância, para a economia nacional das atividades que desenvolviam, baseadas na exportação de produtos primários, do que à sua capacidade de mobilização para reivindicações de natureza trabalhista. Por este motivo, a previdência para o trabalhador rural não era cogitada, embora fosse elemento fundamental na produção do café, principal produto de exportação do país (BATICH, 2004, p. 33-34).

Em 1930, o sistema previdenciário passou por mudanças significativas, de modo que ele deixou de “ser organizado por empresa, nas Caixas de Aposentadoria e Pensão, sendo aglutinado por categoria profissional, nos Institutos de Aposentadoria e Pensão (IAP)” (IBRAHIM, 2015, p. 57).

Os primeiros institutos a serem criados foram: o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos (IAPM), em 1933; o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Comerciários (IAPC) e o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Bancários (IAPB), ambos em 1934; o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários (IAPI), em 1936; o Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Estado (IPASE) e o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Empregados em Transportes e Cargas (IAPETC), estes em 1938 (CASTRO; LAZZARI, 2014, p. 67).

Na Constituição Federal de 1934 “foi inserido o sistema tríplice participação no custeio: empregados, empregadores e Estado” (BERWANGER, 2011, p. 45). Além disso, a Carta estabeleceu a competência privativa da União para legislar sobre a assistência social e judiciária e determinou a responsabilidade concorrente da União e dos Estados quanto à saúde e assistência pública, bem como fiscalização e a aplicação das leis sociais (BRASIL, 2016b).

Neste sentido, o texto constitucional de 1937 “teve por particularidade a utilização da expressão “Seguro Social”. Essa Constituição previu a instituição de seguros de vida, de velhice, de invalidez e para os casos de acidentes de trabalho” (GOES, 2015, p. 8).

A Carta Constitucional de 1946 foi a primeira a contemplar a expressão “Previdência Social”, que veio a substituir a denominação “Seguro Social”. “Sob sua égide, a Lei nº 3.807 de 29/08/1960, unificou toda a legislação securitária e ficou conhecida como a Lei Orgânica da Previdência Social - LOPS” (IBRAHIM, 2015, p. 58).

A proteção social na área rural teve início a partir da Lei nº 4.214/63 que criou o Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural (FUNRURAL), e posteriormente passou a ser uma autarquia, tendo a responsabilidade de administrar o Programa de Assistência ao Trabalhador Rural (PRORURAL). O referido programa concedia aos trabalhadores rurais os benefícios de aposentadoria por velhice e invalidez, pensão e auxílio funeral, todos no valor de meio salário-mínimo (GOES, 2015, p. 4).

Em 1967 houve a unificação dos Institutos de Aposentadoria e Pensões (IAPs), através da criação do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), instituído pelo Decreto-Lei nº 72/66, o qual incorporou o seguro acidente de trabalho no âmbito da Previdência Social (AMADO, 2015, p. 71).

Por fim, após diversas contribuições ao sistema previdenciário, a Constituição Federal de 1988 unificou os conceitos de saúde, previdência e assistência social, determinando de forma completa a estrutura do Sistema de Seguridade Social (TAVARES, 2005, p. 49).

Assim, a partir das regulamentações estabelecidas pela Constituição Federal vigente, os trabalhadores rurais empregados, os autônomos, os avulsos e também aqueles que exercem a atividade rural individualmente ou em regime de economia familiar passaram a integrar o sistema previdenciário (REZENDE, 2011, p.17).

Logo após a Constituição Federal de 1988, destaca-se a criação da Lei nº 8.029/90 que criou o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) vinculado ao Ministério do Trabalho e Previdência Social, que reuniu em uma única entidade o custeio e os benefícios previdenciários (IBRAHIM, 2015, p. 62).

Outros dispositivos legais também foram criados com o intuito de auxiliar a forma de organização e funcionamento do sistema previdenciário, dentre eles a Lei nº 8.212/91, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social e institui o plano de custeio, e a Lei nº 8.213/91, que estabelece os planos de benefícios deste sistema.

2.2 PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Como visto, a Previdência Social é apenas uma das atuações do Sistema de Seguridade, e a ela são atribuídos princípios informadores específicos, os quais estão elencados no artigo 2º da Lei nº 8.213/91, *in verbis*:

Art. 2º. A Previdência Social rege-se pelos seguintes princípios e objetivos:
I - universalidade de participação nos planos previdenciários;
II - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;
III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios;
IV - cálculo dos benefícios considerando-se os salários-de-contribuição corrigidos monetariamente;
V - irredutibilidade do valor dos benefícios de forma a preservar-lhes o poder aquisitivo;
VI - valor da renda mensal dos benefícios substitutos do salário-de-contribuição ou do rendimento do trabalho do segurado não inferior ao do salário-mínimo;
VII - previdência complementar facultativa, custeada por contribuição adicional;
VIII - caráter democrático e descentralizado da gestão administrativa, com a participação do governo e da comunidade, em especial de trabalhadores em atividade, empregadores e aposentados (BRASIL, 2016h).

Assim, passa-se à análise dos princípios norteadores do sistema previdenciário.

2.2.1 Universalidade de participação nos planos previdenciários

No âmbito do Sistema de Seguridade Social, este dispositivo decorre do Princípio da Universalidade do Atendimento e da Cobertura, o qual é determinado da seguinte forma:

O princípio da universalidade do atendimento prega que todos devem estar cobertos pela proteção social. A saúde e assistência social estão disponíveis a todos que necessitam dos seus serviços. A previdência é

regime contributivo de filiação obrigatória para os que exercem atividade remunerada lícita [...]. Por outro lado, universalidade da cobertura significa que a proteção da seguridade deve abranger todos os riscos sociais. Os benefícios, então, devem ser instituídos com este objetivo (KERTZMAN, 2015, p. 53-54).

Cabe destacar que a universalidade na Previdência Social é mais restrita do que nas demais ramificações da Seguridade Social, pois limita os segurados e seus dependentes a seu caráter contributivo. Por sua vez, a saúde é direito e dever do Estado, de modo que a assistência social é disponibilizada àqueles que dela necessitarem, desde que cumpridos alguns requisitos, independente de recolhimento de contribuições ao Poder Público (AMADO, 2015, p. 126).

Para atender ao princípio da universalidade do atendimento, a legislação previdenciária oportunizou a criação da categoria do segurado facultativo, que não exerce atividade remunerada abrangida pelo sistema, mas que pode efetuar sua filiação se assim desejar (KERTZMAN, 2015, p. 53).

Amado (2015, p. 127) afirma que o Poder Público possibilita a inclusão previdenciária dos trabalhadores informais, estimulando-os a verter contribuições ao Regime Geral de Previdência Social, a fim de evitar uma situação de clandestinidade previdenciária e a busca desregrada à assistência social, tendo em vista a falta de contribuição direta destes beneficiários.

2.2.2 Uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais

Amado (2015, p. 127) explica que a aplicação do Princípio da Isonomia no sistema previdenciário objetiva o tratamento igualitário entre os segurados urbanos e rurais na concessão das prestações securitárias.

Isso porque até a Constituição de 1988 o trabalhador rural recebia tratamento diferenciado, de modo que a legislação veio determinar o fim do regramento previdenciário distinto. Assim, todos os segurados, inclusive os rurais, passaram a perceber suas aposentadorias em valor não inferior a um salário-mínimo (IBRAHIM, 2015, p. 67).

Nos termos da Previdência Social, a uniformidade e a equivalência dos benefícios e serviços são definidas como:

A uniformidade significa que o plano de proteção social será o mesmo para trabalhadores urbanos e rurais. Pela equivalência, o valor das prestações pagas a urbanos e rurais deve ser proporcionalmente igual. Os benefícios devem ser os mesmos (uniformidade), mas o valor da renda mensal é equivalente, não igual. É que o cálculo do valor dos benefícios se relaciona diretamente com o custeio da seguridade. E, [...] oportunamente, urbanos e rurais têm formas diferenciadas de contribuição (SANTOS, 2013, p. 46).

Deste modo, são possíveis algumas particularidades na forma de custeio e nos benefícios entre urbanos e rurais, desde que sejam justificáveis perante a isonomia e igualdade razoável, sem nenhuma espécie de privilégio entre os segurados (IBRAHIM, 2015, p. 68).

2.2.3 Seletividade e distributividade na prestação dos benefícios

A seletividade atua na delimitação da escolha dos benefícios e serviços a serem mantidos pela Seguridade Social, enquanto que a distributividade direciona a atuação do sistema protetivo para os que mais necessitam, definindo, assim, o grau de proteção (BALERA, 2004, p. 87).

Algumas prestações serão extensíveis somente a algumas parcelas da população, como, por exemplo, o salário-família (exemplo de seletividade) e, além disso, os benefícios e serviços devem buscar a otimização da distribuição de renda no país, favorecendo pessoas e regiões mais pobres (exemplo de distributividade) (IBRAHIM, 2015, p. 68).

Neste sentido, cabe ao legislador buscar a realidade social e relacionar as contingências geradoras das necessidades que o sistema protetivo deverá disponibilizar e, assim, considerar a prestação que tenha maior potencial para reduzir as desigualdades, a fim de concretizar a justiça social (SANTOS, 2013, p. 46).

2.2.4 Cálculo dos benefícios considerando-se os salários de contribuição corrigidos monetariamente

Como forma de proteção da renda do segurado contra os efeitos da inflação, os salários de contribuição são corrigidos monetariamente. Portanto, para o cálculo de qualquer benefício previdenciário deve ser considerada a média dos

salários de contribuição, que será aplicada em “uma fórmula que corrija nominalmente o valor da base de cálculo da contribuição vertida, a fim de evitar distorções no valor dos benefícios a serem pagos” (CASTRO; LAZZARI, 2014, p.96).

Neste sentido, o artigo 29-B da Lei nº 8.213/91 determina que a correção monetária deve ser realizada mês a mês de acordo com a variação integral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), calculado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (BRASIL, 2016h).

Este princípio está diretamente relacionado ao princípio da irredutibilidade dos valores dos benefícios, exposto a seguir.

2.2.5 Irredutibilidade do valor dos benefícios de forma a preservar-lhes o poder aquisitivo

Este princípio estabelece que haja correções das prestações pecuniárias percebidas pelos segurados da Previdência Social, através da atualização de valores de acordo com a inflação do período (IBRAHIM, 2015, 69).

A justificativa da existência de determinação constitucional para o reajustamento anual apenas dos benefícios previdenciários para a manutenção do seu poder de compra é o caráter contributivo da previdência social, o que não ocorre nos demais campos da seguridade social (AMADO, 2015, p. 30).

A Constituição Federal em vigência assegura “o reajustamento dos benefícios para preservar-lhes, em caráter permanente, o valor real, conforme critérios definidos em lei”, redação estabelecida em seu artigo 201, § 4º (BRASIL, 2016a).

Desse modo, além de garantir a irredutibilidade quanto à manutenção do valor nominal para os benefícios previdenciários, é também estabelecida a preservação do seu valor real, sendo que tal direito será concretizado por regulamentação legal, sem que seja possível a correção aos mesmos índices e condições dos reajustes do salário-mínimo (DUARTE, 2007, p. 36).

2.2.6 Valor da renda mensal dos benefícios substitutos do salário de contribuição ou do rendimento do trabalho do segurado não inferior ao do salário-mínimo

Conforme estabelece o artigo 201, § 2º, da Constituição Federal de 1988, “nenhum benefício que substitua o salário de contribuição ou o rendimento do trabalho do segurado terá valor mensal inferior ao salário-mínimo” (BRASIL, 2016a).

Duarte (2007, p.36) conclui que somente os benefícios que tenham por finalidade a substituição do salário de contribuição ou do rendimento do trabalhado estão submetidos à renda mínima exigida pela legislação. Quanto ao auxílio-acidente, que possui caráter indenizatório e não substitutivo, pode ser inferior ao salário-mínimo, assim como o salário-família.

2.2.7 Previdência complementar facultativa, custeada por contribuição adicional

Este dispositivo expõe que diante do limite máximo para a renda mensal dos benefícios concedidos pelo Regime Geral de Previdência Social, aqueles que desejam complementar seus rendimentos deverão, facultativamente, aderir a alguma entidade de previdência complementar, custeada por contribuições adicionais (GOES, 2015, p. 43).

Assim, a adesão a planos complementares, ao contrário dos planos básicos, será sempre facultativa, ante a natureza contratual que rege essa relação jurídica e com previsão expressa no artigo 202, da Constituição Federal de 1988 (AMADO, 2015, p. 132).

2.2.8 Caráter democrático e descentralizado da gestão administrativa, com a participação do governo e da comunidade, em especial de trabalhadores em atividade, empregadores e aposentados

Decorre deste princípio o entendimento de que a gestão da Seguridade Social é quadripartite, democrática e descentralizada, envolvendo os trabalhadores, os empregadores, os aposentados e o Poder Público, “seguindo a tendência da

moderna administração pública na inserção de membros do corpo social nos seus órgãos colegiados [...]” (AMADO, 2015, p.33).

Sendo assim, sua administração é, atualmente, realizada por meio do Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS), considerado órgão superior de deliberação colegiada, formado pela seguinte disposição de membros: seis representantes do governo federal, nove representantes da sociedade civil, sendo três representantes dos aposentados e pensionistas, três representantes dos trabalhadores em atividade e três representantes dos empregadores, conforme dispõe o artigo 3º da Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 2016h).

Após especificar os princípios que regulamentam a Previdência Social, é de suma importância que sejam referenciados os titulares do direito de dispor das prestações previdenciárias, que serão estudados na sequência.

2.3 OS BENEFICIÁRIOS DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

O sistema previdenciário brasileiro é formado por dois regimes básicos de caráter obrigatório: Regime Geral de Previdência Social (RGPS), considerado de maior abrangência, e o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), utilizado pelos servidores públicos e militares. Além disso, a Lei nº 8.213/91 prevê em seu artigo 9º o Regime Complementar de Previdência Social, sendo este de participação facultativa do segurado (GOES, 2015, p. 16).

Ressalta-se, oportunamente, que no presente estudo será abordado somente acerca do Regime Geral de Previdência Social, uma vez que é de extrema importância para a compreensão do tema proposto.

Dessa forma, cabe enfatizar que tal regime é caracterizado como sendo:

[...] de caráter contributivo porque a cobertura previdenciária pressupõe o pagamento de contribuições do segurado para o custeio do sistema. Somente quem contribui adquire a condição de segurado da Previdência Social e, cumpridas as respectivas carências, tem direito à cobertura previdenciária correspondente à contingência-necessidade que acomete. A filiação é obrigatória porque quis o legislador constituinte, de um lado, que todos tivessem cobertura previdenciária e, do outro, que todos contribuíssem para o custeio. A cobertura previdenciária garante proteção ao segurado e desonera o Estado de arcar com os custos de atendimento àquele que não pode trabalhar em razão da ocorrência das contingências-necessidades enumeradas na Constituição e na lei (SANTOS, 2013, p. 192).

Assim, o Regime Geral de Previdência Social é responsável pelo atendimento aos segurados que exercem atividades remuneradas e, obrigatoriamente, são filiados a este sistema previdenciário, exceto se a atividade desempenhada gera filiação obrigatória a Regime Próprio de Previdência (GOES, 2015, p. 77).

Neste sentido, consideram-se beneficiários do direito de dispor dos benefícios previdenciários os vinculados ao Regime Geral por conta de sua condição de contribuinte/segurado, bem como os que alcançam esta proteção em razão de sua qualidade de dependente (DUARTE, 2007, p. 43).

Além disso, os segurados do Regime Geral ainda podem ser classificados em obrigatórios e facultativos, e são conceituados como:

Obrigatórios são os segurados de quem a lei exige a participação no custeio, bem como lhes concede, em contrapartida, benefícios e serviços, quando presentes os requisitos para a concessão. Facultativos são aqueles que, não tendo regime previdenciário próprio (art. 201, § 5º, da CF, com a redação da EC n. 20/98), nem se enquadrando na condição de segurados obrigatórios do regime geral, resolvem verter contribuições para fazer *jus* a benefícios e serviços (CASTRO; LAZZARI, 2014, p. 162).

Portanto, os segurados obrigatórios são aqueles filiados ao sistema previdenciário de forma compulsória a partir do exercício de atividades remuneradas. “Já os segurados facultativos são os que, apesar de não exercerem atividade remunerada, desejam integrar o sistema previdenciário” (IBRAHIM, 2015, p. 172).

Neste contexto, o artigo 11 da Lei nº 8.213/91 enumera os segurados obrigatórios da Previdência Social e os classifica nas seguintes categorias: empregado, empregado doméstico, contribuinte individual, trabalhador avulso e segurado especial (BRASIL, 2016h).

A primeira categoria trata do segurado empregado, que é definido, de forma genérica, pelo artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 2016d).

Portanto, de modo geral, é considerado empregado o segurado que realiza suas atividades com habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação, e que, deste modo, preenche os requisitos determinados pela legislação trabalhista, e que também são aplicados na esfera previdenciária, com a

finalidade de caracterizar este tipo de segurado (IBRAHIM, 2015, p. 180).

O empregado doméstico é aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa, pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial, por mais de 2 (dois) dias por semana, conforme redação do artigo 1º da Lei Complementar nº 150/2015, que regulamenta o contrato de trabalho doméstico (BRASIL, 2016f).

Assim, o empregado doméstico é “aquele trabalhador que, além dos requisitos inerentes à relação de emprego reúne mais dois: trabalho em âmbito familiar e sem finalidade lucrativa” (IBRAHIM, 2015, p. 19).

Já a categoria de contribuinte individual, por sua vez, “foi criada pela Lei nº 9.876/99, a partir da fusão de três categorias existentes na legislação anterior: autônomos, empresários e equiparados a autônomos” (KERTZMAN, 2015, p. 106).

O contribuinte individual empresário será o titular de firma individual urbana ou rural, o diretor não-empregado, o membro de conselho de administração em sociedade anônima, o sócio solidário em relação às obrigações da sociedade, o sócio-cotista que participe da gestão ou receba remuneração decorrente de seu trabalho em empresa urbana ou rural, e o associado eleito para cargo de direção em cooperativa, associação ou entidade de qualquer natureza ou finalidade, bem como o síndico ou administrador eleito para exercer atividade de direção condominial, desde que recebam remuneração. O trabalhador autônomo é aquele que exerce, por conta própria, atividade econômica remunerada de natureza urbana, com fins lucrativos ou não, ou, ainda, o que presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego (CRISAFULLI, 2011, p. 28-29).

Alguns trabalhadores, que por lei foram equiparados aos autônomos, buscam verter contribuições previdenciárias na categoria de contribuinte individual, como é o caso do produtor rural, que explora atividade agropecuária, em caráter permanente ou temporário, em área superior a 4 (quatro) módulos fiscais, ou quando em área inferior a esta, utiliza mão de obra de terceiros de modo constante. E, por apresentar estas particularidades, não podem ser enquadrados como segurado especial (DUARTE, 2007, p. 62).

O trabalhador avulso é definido no artigo 11, inciso VI, da Lei nº 8.213/91, como “quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviço de natureza urbana ou rural definidos no Regulamento” (BRASIL, 2016h).

De forma ampla, conceitua-se trabalhador avulso como aquele que, sindicalizado ou não, “presta serviço de natureza urbana ou rural, sem vínculo

empregatício, a diversas empresas, com a intermediação obrigatória do sindicato da categoria ou, quando se tratar de atividade portuária, do órgão gestor de mão de obra” (KERTZMAN, 2015, p. 114).

São considerados trabalhadores avulsos:

I – o trabalhador que exerce atividade portuária e capatazia, estiva, conferência e conserto de carga, vigilância de embarcação e bloco;

II – o trabalhador de estiva de mercadorias de qualquer natureza, inclusive carvão e minério;

III – o trabalhador em alvarenga (embarcação para carga e descarga de navios);

IV – o amarrador de embarcação;

V- o ensacador de café, cacau, sal e similares;

VI – o trabalhador na indústria de extração de sal;

VII – o carregador de bagagem em porto;

VIII – o prático de barra em porto;

IX – o guindasteiro; e

X – o classificador, o movimentador e o empacotador de mercadoria em porto (GOES, 2015, p. 95-96).

Tendo em vista que a prestação de serviço do trabalhador avulso está diretamente relacionada ao órgão gestor de mão de obra ou ao sindicato da categoria, somente poderá ser enquadrado nesta condição aquele que exerça atividades previstas na legislação para este fim (DUARTE, 2007, p. 66).

A última categoria de segurado obrigatório é o segurado especial definido como “o pequeno produtor rural ou pescador artesanal, que trabalham individualmente ou em família para fins de subsistência, sem a utilização de empregados permanentes” (AMADO, 2015, p. 149).

Em consequência da importância da caracterização dos segurados especiais, seus requisitos específicos serão abordados detalhadamente no tópico a seguir.

2.4 OS REQUISITOS PARA CARACTERIZAÇÃO DO SEGURADO ESPECIAL

Dentre os segurados obrigatórios do Regime Geral de Previdência Social, encontra-se o segurado especial, que é definido pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 195, § 8º, da seguinte forma:

Art. 195 - [...]

§ 8º O produtor, o parceiro, o meeiro e o arrendatário rurais e o pescador

artesanal, bem como os respectivos cônjuges, que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, sem empregados permanentes, contribuirão para a seguridade social mediante a aplicação de uma alíquota sobre o resultado da comercialização da produção e farão jus aos benefícios nos termos da lei (BRASIL, 2016a).

O texto constitucional garante a estes segurados um tratamento diferenciado em relação aos demais. Enquanto os segurados enquadrados em outras categorias efetuam os recolhimentos previdenciários incidentes sobre seus salários de contribuição, o segurado especial contribui com alíquota reduzida incidente sobre a receita bruta quando há comercialização de sua produção (GOES, 2015, p. 97).

Goes (2015, p. 98) destaca que, para que os segurados tenham direito à concessão de benefícios previdenciários, é necessário o cumprimento do número mínimo de contribuições correspondentes à carência. Para o segurado especial a carência não é contada pelo número de contribuições, mas em número de meses de efetivo exercício de atividade rural ou pesqueira, ainda que de forma descontínua.

Assim, a Lei nº 8.213/91, no artigo 11, inciso VII, estabelece 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 auxílio eventual de terceiros, exerça atividades em condição de produtor rural, pescador artesanal ou, ainda, qualificado como dependente destes (BRASIL, 2016h).

Dessa forma, o segurado especial apresenta-se nas seguintes condições, conforme redação do dispositivo supracitado:

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

[...]

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

a) produtor, seja proprietário, usufrutuário, possuidor, assentado, parceiro ou meeiro outorgados, comodatário ou arrendatário rurais, que explore atividade:

1. agropecuária em área de até 4 (quatro) módulos fiscais:

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

b) pescador artesanal ou a este assemelhado que faça da pesca profissão habitual ou principal meio de vida; e

c) cônjuge ou companheiro, **bem como filho maior de 16 (dezesesseis) anos de idade** ou a este equiparado, do segurado de que tratam as alíneas a e b deste inciso, que, comprovadamente, trabalhem com o grupo familiar respectivo (BRASIL, 2016h) (grifei).

Santos (2013, p. 215), esclarece que o produtor é aquele que, sendo proprietário ou não, desenvolve atividade agrícola pastoril ou hortifrutigranjeira, por conta própria, de forma individual ou em regime de economia familiar. Já o parceiro possui contrato escrito com o proprietário da terra ou detentor da posse, desenvolvendo também atividades agrícolas pastoris ou hortifrutigranjeira. A diferença entre o parceiro e o meeiro é que o primeiro aufer lucros e o segundo rendimentos, sendo divididos entre estes e o proprietário da terra. E, por fim, o arrendatário, que é o que comprovadamente utiliza a terra mediante o pagamento de aluguel ao proprietário do imóvel rural, em espécie ou *in natura*, para desenvolver as atividades de forma individual ou em regime de economia familiar, sem a utilização de mão de obra assalariada de qualquer espécie.

Conforme mencionado, o produtor rural que exerce atividade agropecuária somente será considerado segurado especial se a área da propriedade rural for de no máximo 4 (quatro) módulos fiscais (GOES, 2015, p. 98).

[...] a pequena propriedade rural é aquela com área compreendida entre 1 (um) a 4 (quatro) módulos fiscais. A dimensão exata do módulo fiscal é variável de um Município para outro. Este critério de pequena propriedade rural é o mesmo do PRONAF (Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar) que, entre as atividades de suporte, conta com a concessão de crédito rural (IBRAHIM, 2015, p. 193).

Cabe ressaltar que a caracterização do segurado especial é frequentemente submetida à análise judicial, normalmente em razão da área da propriedade em que o produtor exerce sua atividade (SANTOS, 2013, p. 215).

Neste sentido, a Turma Nacional de Uniformização (TNU) dos Juizados Especiais Federais editou a Súmula 30, que dispõe:

Súmula 30. Tratando-se de demanda previdenciária, o fato de o imóvel ser superior ao módulo rural não afasta, por si só, a qualificação de seus proprietários como segurado especial, desde que comprovada, nos autos, a sua exploração em regime de economia família (BRASIL, 2016p).

Mesmo com a flexibilização referente à matéria estabelecida na mencionada súmula, a Lei nº 8.213/91 fixa a 4 (quatro) módulos fiscais a área onde o segurado rural exerce suas atividades, sendo que quando a área for superior aos parâmetros exigidos o enquadramento correto para o trabalhador será como contribuinte individual (GOES, 2015, p. 99).

Assim como o trabalhador que exerce suas atividades no meio agrícola, o pescador artesanal e assemelhado também poderá ser enquadrado como segurado especial, desde que faça da pesca a sua profissão habitual ou principal meio de vida (IBRAHIM, 2015, p. 216).

O Decreto nº 3.048/99 que dispõe sobre o Regulamento da Previdência Social, define o pescador artesanal como aquele que não utiliza embarcação ou que, caso utilize, esta seja de até seis toneladas, ainda que com auxílio de terceiros. É também aquele que exerce as atividades pesqueiras exclusivamente como parceiro outorgado, utilizando-se de embarcações de até dez toneladas (BRASIL, 2016c).

Além disso, também são caracterizados como segurado especial os membros da família, o cônjuge ou o companheiro, bem como filhos maiores de 16 anos de idade ou equiparados a estes, sendo que suas contribuições serão recolhidas à Seguridade Social de forma incidente sobre o produto de comercialização (SANTOS, 2013, p. 216).

Dessa forma, para que sejam considerados segurados especiais, os dependentes deverão trabalhar comprovadamente nas atividades laborais do grupo familiar.

Tendo em vista que a controvérsia central do estudo é a idade mínima para concessão do benefício de salário-maternidade à segurada especial rural que ao tempo do parto tenha idade inferior a 16 anos (dezesesseis) anos, idade estabelecida no artigo 11, inciso VII, alínea “c”, da Lei nº 8.213/91, é de suma importância mencionar que antes do advento da referida Lei, a idade mínima para a filiação do segurado especial era de 12 (doze) anos.

Outro aspecto a ser considerado ao segurado especial decorre do modo como as atividades são exercidas, que pode ser de forma individual ou em regime de economia familiar.

O parágrafo 1º do artigo 11 da Lei de Planos e Benefícios da Previdência Social define o conceito de regime de economia familiar como sendo o trabalho

exercido pelos membros da família, indispensável à própria subsistência e ao desenvolvimento socioeconômico do núcleo familiar, e exercido em condições de mútua dependência e colaboração sem a utilização de empregados permanentes (BRASIL, 2016h).

Também é permitido pela Lei de Benefícios, que o segurado especial obtenha uma parcela mínima de subsistência por outros meios complementares não provenientes da atividade agrícola, desde que estes não se tornem a principal fonte de renda do grupo familiar e do próprio segurado (DUARTE, 2007, p. 68).

Em suma, o segurado especial rural deve demonstrar o exercício da atividade agrícola, a ser desenvolvida em área não superior a 4 (quatro) módulos fiscais, seja de forma individual ou com auxílio dos membros da família, em regime de economia familiar, sem a utilização de empregados permanentes.

Compreendidos os requisitos para a caracterização do segurado especial, passa-se a análise dos aspectos relativos ao salário-maternidade a serem expostos no capítulo seguinte.

3 A PROTEÇÃO À TRABALHADORA GESTANTE

A proteção à maternidade pertence a uma série de ações criadas a fim de proteger a mulher a partir de sua inserção no mercado de trabalho. Em especial à esta condição, as normas buscam amparar a gestante e o nascituro durante a gravidez e em período posterior ao parto.

Dessa forma, o presente capítulo abordará aspectos relacionados ao trabalho da mulher, seus direitos e garantias em estado gravídico, em âmbito trabalhista e previdenciário, a fim de caracterizar os requisitos formais para a concessão do salário-maternidade à segurada especial na condição de rural.

3.1 A EVOLUÇÃO DO TRABALHO DA MULHER E O AMPARO À MATERNIDADE

A posição da mulher no mercado de trabalho teve maior destaque a partir da Revolução Industrial, anterior a isso se restringia aos afazeres domésticos. Foi neste período de transição da produção artesanal para as atividades manufatureiras de larga escala que a mulher começou a trabalhar, a princípio nas fábricas passando a contribuir com o orçamento da família (BACHUR; MANSO, 2011, p. 21).

Os empresários começaram a ter interesses na mão de obra feminina, pois “as mulheres sujeitavam-se a jornadas de 14 a 16 horas por dia, salários baixos, trabalhando em condições prejudiciais à saúde e cumprindo obrigações além das que lhes eram possíveis, só para não perder o emprego” (MARTINS, 2013, p. 654).

Assim, diante das condições das quais as mulheres eram submetidas, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) passou a desenvolver normas trabalhistas de proteção à mulher:

No domínio do trabalho da mulher, a ação internacional assumiu dois perfis. O primeiro, de caráter tutelar, articulou-se em duas direções: de um lado, a disciplina dirige-se a mulher no ciclo gravídico- puerperal (Convenção n. 3, 103 e 183 da OIT) e, de outro, impõe restrições ao trabalho da mulher, em geral, proibindo-lhe atividades insalubres, perigosas e penosas, onde se inclui o trabalho noturno nas indústrias (Convenções n. 4, 41 e 89 da OIT), em regime de horas extras e com pesos. O segundo perfil caracteriza-se com os homens no trabalho (Convenção n. 100 e 111 da OIT). Contraditoriamente, esse novo perfil coexiste com as normas de tutela à mulher, embora haja uma tendência a reduzir o seu rigor, como se infere do

Protocolo n. 90 da OIT e da Convenção Internacional n. 171, de 1990, do mesmo organismo, que limita a proibição do trabalho noturno das mulheres àquelas que estiverem no ciclo gravídico-puerperal (BARROS, 2016, p. 705).

Deste modo, surgiram as primeiras normas de proteção ao trabalho feminino e, conseqüentemente, à maternidade, sendo que no Brasil a primeira regra que tratou do trabalho da mulher foi o Decreto nº 21.417-A, publicado em 17 de maio de 1932. Este decreto regulamentou a prestação de serviços em estabelecimentos comerciais e industriais, proibindo o trabalho noturno, bem como em subterrâneos, em minerações, em obras de construção e nas atividades perigosas e insalubres (SENN, 2014, p. 15).

O Decreto ainda assegurava à mulher gestante um descanso de 4 (quatro) semanas antes e 4 (quatro) semanas após o parto, em casos excepcionais este prazo poderia ser aumentado para mais 2 (duas) semanas, independente se o trabalho era realizado em estabelecimentos públicos ou particulares. Durante o período de afastamento “era assegurado um auxílio correspondente à metade do salário, de acordo com a média dos seis últimos meses, pagos pelas caixas criadas pelo Instituto de Seguridade Social e na falta destas, pelo empregador” (BARROS, 2016, p. 705). Além disso, o retorno ao emprego era garantido à empregada após o parto.

Em âmbito constitucional, a Carta Federal de 1934 foi a primeira a garantir direitos à gestante. Dentre eles, a assistência médica e sanitária, descanso antes e após o parto sem prejuízo do salário e do emprego, assegurando instituição previdenciária a favor da maternidade (MARTINS, 2013, p. 585).

Já a Constituição Federal de 1937 previu direitos aos trabalhadores antes mesmo destes serem reivindicados. Em relação à trabalhadora gestante, foram assegurados os mesmo direitos da Constituição anterior, estabelecendo que não constitui justo motivo para a rescisão contratual a mulher ter contraído matrimônio ou estar em estado de gravidez, porém apresentou omissão a respeito da garantia de emprego. Diante ao fato, a estabilidade provisória da gestante perdeu força em normas coletivas (SANTOS, 2011, p. 23).

Nesta época a mulher não tinha garantia de emprego, recebia a licença maternidade pré e pós parto, não tinha a isonomia de salário entre homem e

mulher, o salário da mulher continuava sendo inferior. Mas assegurava assistência a sua saúde (BACHUR; MANSO, 2011, p. 31).

Em 1º de maio de 1943 foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho por meio do Decreto-Lei nº 5.452 que estabeleceu o salário integral à trabalhadora durante todo o período de licença-maternidade, sendo este pago pelo empregador (SANTOS, 2011, p. 23).

A Carta Magna de 1946 manteve os mesmos direitos já previstos nas Constituições anteriores, com a previsão do período de licença remunerada anterior e posterior ao parto, a assistência sanitária, hospitalar e médica à gestante, a garantia do emprego após o afastamento e a previdência em favor da maternidade. Também estabeleceu o período de estabilidade de até 60 (sessenta) dias após o término do afastamento (HORVATH JÚNIOR, 2004, p. 73).

A Constituição de 1967 não apresentou maiores modificações quanto à proteção à maternidade. Cabe destacar que houve a “inclusão do direito da mulher à aposentadoria aos 30 anos de trabalho, com salário integral” (NETO; CAVALCANTE, 2013, p. 912).

Cumprе salientar que o Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho no sentido de “solucionar a controvérsia que existia em torno da licença-maternidade em virtude de parto antecipado” (SANTOS, 2011, p. 24), pois havia o entendimento que, ante a antecipação do parto, a gestante teria direito somente ao período posterior ao nascimento do filho. Além disso, determinou a “proibição do trabalho da mulher em período de 4 semanas antes e 8 semanas após o parto” (NETO; CAVALCANTE, 2013, p. 912).

A Constituição de 1988 trouxe mudanças significativas em favor do trabalhador, contemplando direitos sociais e garantias individuais, entre eles o direito previdenciário, além de aumentar o prazo de licença-maternidade sem prejuízo do emprego e do salário, que antes era de 84 (oitenta e quatro) dias, para 120 (cento e vinte dias). Ainda, estendeu tais direitos à empregada rural, doméstica e trabalhadora avulsa. Instituiu a estabilidade da gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses posteriores ao parto, exceto em casos de justa causa. Determinou, também, a licença paternidade pelo período de 5 (cinco) dias (BRASIL, 2016a).

De acordo com Nascimento (2013, p. 931), a proteção à mulher no âmbito trabalhista é baseada nos seguintes fundamentos:

- 1 - Fundamento fisiológico: a mulher não é dotada da mesma resistência física do homem e a sua constituição é mais frágil, de modo a exigir do direito uma atitude diferente e mais compatível com seu estado;
- 2- Fundamento Social: interessa à sociedade a defesa da família, daí porque o trabalho da mulher deve ser especialmente protegido de tal modo que a maternidade e as solicitações dela decorrentes sejam devidamente conciliadas com as ocupações profissionais.

Nesse sentido, Martins (2013, p. 593) enfatiza que as normas protetivas “só se justificam em relação ao período de gravidez e após o parto, de amamentação e a certas situações peculiares a mulher, como de sua impossibilidade física de levantar pesos excessivos [...]”.

Cabe ressaltar, que o artigo 5º da Constituição Federal de 1988, que dispõe sobre a igualdade entre homens e mulheres tanto em direitos quanto obrigações, deve ser analisado paralelamente com as regulamentações instituídas pela CLT, tendo em vista que o propósito é a proteção da mulher diante de situações discriminatórias.

3.2 A LICENÇA-MATERNIDADE EM ÂMBITO TRABALHISTA

A licença-maternidade estabelecida em âmbito trabalhista confunde-se com o salário-maternidade previsto na esfera previdenciária. Ambos os conceitos são determinados com o intuito de proteger a mulher gestante e o nascituro durante o período estabelecido em lei. Neste sentido, as medidas que tutelam a maternidade, em âmbito trabalhista, estão previstas na CLT, na seção V, que institui “Da Proteção à Maternidade”, entre os artigos 391 a 400.

A proteção à maternidade na esfera trabalhista garante à empregada gestante o afastamento pelo período de 120 (cento e vinte) dias, com início entre os 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, sem prejuízo da relação de emprego e do salário (BRASIL, 2016d).

Neste sentido, Martinez (2013, p. 536) dispõe que:

A licença maternidade é um instituto de natureza trabalhista com previsão constitucional constante no art. 7º, XVIII. Por força dela, o empregador

obriga-se a garantir o afastamento de sua contratada, sem prejuízo do emprego e do salário, por 120 dias, em virtude de maternidade biológica ou afetiva. [...] Para evitar que o trabalho da mulher seja mais oneroso do que o do homem, a Previdência Social assume o pagamento de um benefício que substitui o salário que naturalmente deveria ser pago pelo empregador durante a licença maternidade.

O objetivo da licença-maternidade, além de garantir a proteção da mãe quanto à recuperação da gestação e do parto, é possibilitar à criança os cuidados necessários em seus primeiros meses de vida. Ademais, permite que a mulher possa conviver mais intimamente com o recém-nascido, sem que sofra prejuízos econômicos (CARVALHO, 2014, p. 28).

Vale destacar que a trabalhadora terá direito à licença-maternidade independente da ocorrência de nascimento com vida, visto que o artigo 392 da CLT e a legislação previdenciária não exigem que a criança nasça com vida para que a gestante tenha a garantia do salário-maternidade e do emprego sem prejuízos financeiros (BARROS, 2016, p. 715).

Ressalta-se, ainda, que a licença-maternidade é considerada como hipótese de interrupção do contrato de trabalho, tendo em vista que a mulher fica afastada temporariamente de suas atividades laborativas, sem prejuízo do emprego e de salário (BACHUR; MANSO, 2011, p. 111).

Neste sentido, Martins (2013, p. 123) explica que “durante a interrupção ou suspensão do contrato de trabalho, o empregado terá direito a todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa (art. 471 da CLT)”. Assim, o período em que a empregada estiver afastada do trabalho por conta de licença-maternidade será computado como tempo de serviço para fins de férias bem como de aposentadoria, conforme dispõe o artigo 131, inciso II, da CLT (BRASIL, 2016d).

Importante ressaltar que a Lei nº 9.029/95, proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outros atos discriminatórios contra a mulher, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho por parte dos empregadores. Estabelece, ainda, em seu artigo 1º que:

Art. 1º. É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as

hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal (BRASIL, 2016i).

Caso incorra neste tipo de prática, o empregador deve: readmitir com ressarcimento integral todo o período de afastamento, com o pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescidas de juros legais, conforme esclarece o artigo 4º da Lei mencionada (NETO; CAVALCANTE, 2013, p. 919).

Dessa forma, muitas das disposições contidas nesta Lei passaram a integrar a CLT, como exemplo o artigo 373-A, inciso IV, que proíbe a exigência de atestados, de qualquer natureza, para comprovar gravidez ou esterilidade no momento da admissão, bem como o inciso VI do mesmo dispositivo, que veda o empregador ou seus prepostos de submeter às empregadas a revistas íntimas. Tais regulamentações buscam preservar a intimidade da mulher, estando ou não em estado gestacional, e tutelar a sua dignidade no ambiente de trabalho (BARROS, 2016, p. 729).

Outra forma de proteção à mulher em decorrência da gestação é a garantia provisória do emprego, vedando a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada, desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto (DELGADO, 2014, p. 1324).

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho ainda garantem à empregada o direito a dois intervalos de descansos de 30 (trinta) minutos cada um, até que seu filho complete 6 (seis) meses de idade, para fins de amamentação. Este período poderá ser estendido quando a saúde da criança exigir a critério da autoridade competente, segundo o artigo 396, parágrafo único (BRASIL, 2016d).

Neste sentido, Barros (2016, p. 717) enfatiza que a não concessão do intervalo para o aleitamento materno, além de ocasionar infração administrativa, fará com que o empregador efetue o pagamento de horas extraordinárias, em analogia ao estabelecido no artigo 71 da CLT, que se refere ao desrespeito aos períodos correspondentes a descanso e alimentação, de acordo com a Orientação Jurisprudencial nº 307 da Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho.

Ainda sobre o assunto, os estabelecimentos que contarem com mais de 30 (trinta) empregadas, tendo elas idade superior a 16 (dezesesseis) anos, terão local apropriado para a amamentação, assegurando a assistência e vigilância da criança nesse período. Essa exigência poderá ser suprida em creches, conforme dispõe o artigo 389, §§ 1º e 2º da CLT:

Art. 389. Toda empresa é obrigada:

[...]

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais. (BRASIL, 2016d).

Após explanar pontos relevantes à licença-maternidade passa-se à análise dos aspectos relacionados ao benefício de salário-maternidade, previsto na legislação previdenciária, tais como duração, beneficiários e requisitos para a concessão.

3.3 O SALÁRIO-MATERNIDADE E OS ASPECTOS PREVIDENCIÁRIOS

O salário-maternidade é benefício previdenciário garantido a todas as seguradas do Regime Geral de Previdência Social, que busca substituir a remuneração mensal da trabalhadora, que em razão do nascimento ou da adoção apresenta incapacidade temporária para o trabalho (AMADO, 2015, p. 438).

Como já mencionado, a duração do referido benefício é de 120 (cento e vinte) dias, com início para concessão até 28 (vinte e oito) dias anteriores ao parto, e até cumpridos 91 (noventa e um) dias após a ocorrência deste. O período de afastamento anterior ou posterior não é rígido podendo a segurada trabalhar até o parto e mesmo assim terá direito ao período de 120 (cento e vinte) dias de licença e prestação previdenciária (IBRAHIM, 2015, p. 657).

Cabe salientar que, em casos excepcionais, há também possibilidade de prorrogação dos períodos descritos em mais 2 (duas) semanas, mediante atestado

médico específico, compreendendo situações em que exista algum risco de vida para a gestante ou para o feto (AMADO, 2015, p. 439).

Assim, as regulamentações previdenciárias determinam que o salário-maternidade consista na “remuneração paga pelo INSS à segurada gestante durante seu afastamento, de acordo com o período estabelecido por lei e mediante comprovação médica” (MARTINS, 2011, p. 376).

Por força do artigo 71-A da Lei nº 8.213/91, na hipótese de adoção a legislação também prevê que, independente da idade da criança adotada, o período do salário-maternidade será o mesmo prestado a segurada em estado gestacional (BRASIL, 2016h).

Não poderá ser concedido o benefício a mais de um segurado, decorrente do mesmo processo de adoção ou guarda, ainda que os cônjuges ou companheiros estejam submetidos ao Regime Geral de Previdência Social (Lei 8.213/91, art. 71-A, § 2º). Ou seja, nos casos de adoção ou guarda em conjunto, se ambos os adotantes forem segurados da Previdência Social, o salário-maternidade somente será concedido a um dos adotantes (GOES, 2015, p. 299).

Nos casos de adoção, “o salário-maternidade é devido à segurada independente da mãe biológica ter recebido o mesmo benefício quando do nascimento da criança” (AMADO, 2015, p. 446).

Outros aspectos a serem destacados seriam, primeiramente, na hipótese de falecimento da segurada ou do segurado que faria jus ao recebimento do salário-maternidade. Nesta circunstância, o artigo 71-B, da Lei nº 8.213/91 prevê o pagamento por todo período ou pelo tempo restante a que teria direito, ao cônjuge ou companheiro sobrevivente que tenha a qualidade de segurado (KERTZMAN, 2015, p. 410).

O outro aspecto a ser ressaltado é em caso de aborto que, salvo interrupção criminosa, a segurada também terá o direito à concessão do benefício pelo período de 2 (duas) semanas, desde que comprovado através de atestado médico. Entende-se como aborto não criminoso aquele que ocorre de maneira involuntária, quando não há outro meio de salvar a vida da gestante, quando a gravidez resulta de estupro e quando há a interrupção da gravidez de feto anencéfalo (GOES, 2015, p. 298).

A renda mensal correspondente ao benefício de salário-maternidade é estabelecida quanto à forma de filiação ao Regime Geral de Previdência Social.

Deste modo, Duarte (2007, p. 325-326) leciona que:

- a) para a segurada empregada e trabalhadora avulsa: em valor igual a sua remuneração integral, não sujeito ao limite máximo do salário-de-contribuição. Para a trabalhadora avulsa, a remuneração integral deverá ser equivalente a um mês de trabalho.
- b) para a empregada doméstica: é igual ao valor do seu último salário-de-contribuição, sujeito ao limite máximo deste.
- c) para a segurada especial que não contribua facultativamente: um salário-mínimo (art. 39, parágrafo único, LB);
- d) para a segurada especial que contribua facultativamente: em um doze avos do valor sobre o qual incidiu sua última contribuição anual.
- e) para a contribuinte individual e facultativa: um doze avos da soma dos doze últimos salários-de-contribuição, apurados em período não superior a quinze meses, sujeito ao limite máximo do salário-de-contribuição.

“No caso de empregos concomitantes, a segurada fará jus ao salário-maternidade relativo a cada emprego. Os valores serão somados, ainda que ultrapassem o teto do RGPS” (IBRAHIM, 2015, p. 662).

Destaca-se que, para a segurada especial, a renda mensal do salário-maternidade será o valor do salário-mínimo vigente, caso não contribua, facultativamente, com a alíquota de 20% sobre o salário de contribuição. Caso a contribuição seja realizada, o valor do benefício será calculado da mesma forma que o da contribuinte individual (GOES, 2015, p. 303).

A responsabilidade pelo pagamento do salário-maternidade foi definida pela Lei nº 10.710/03, a qual estabeleceu que, em regra, o Instituto Nacional do Seguro Social é o responsável pelo pagamento para as seguradas, exceto quanto ao pagamento do benefício às seguradas empregadas, tendo em vista que constitui obrigação do empregador o referido pagamento, que posteriormente será compensado em contribuições previdenciárias devidas à União (DEGOLO, 2012).

O salário-maternidade é um benefício previdenciário, sendo, por isso, um encargo financeiro da Previdência Social. Assim, quando se trata de segurada empregada, o salário-maternidade é pago pela empresa, mas esta tem o direito de reembolsar-se do valor despendido, efetuando a compensação quando do recolhimento de suas contribuições previdenciárias (GOES, 2015, p. 303).

A segurada empregada deve dar quitação à empresa dos recebimentos

mensais do salário-maternidade em folha de pagamento ou por outra forma admitida, sendo que estes comprovantes devem ser conservados pela empresa pelo período mínimo de 5 (cinco) anos, disponibilizando tais documentos em caso de fiscalização a ser realizada pela Previdência Social (KERTZMAN, 2015, p. 406).

Com exceção a regra geral quanto à responsabilidade do pagamento do salário-maternidade, em caso de adoção ou guarda judicial por segurada empregada, competirá ao INSS pagar diretamente o benefício, e não à empresa (AMADO, 2015, p. 448).

O salário-maternidade não poderá ser acumulado com outro benefício de incapacidade, sendo que se a segurada gestante estiver percebendo auxílio doença no período anterior ao parto, este será suspenso enquanto perdurar o referido pagamento ou terá a data de início adiada para o primeiro dia posterior ao término do salário-maternidade (IBRAHIM, 2015, p. 664).

No que se refere à segurada aposentada que exerce atividades laborativas, o artigo 103 do Regulamento da Previdência Social dispõe que fará jus ao salário-maternidade em caso de gravidez, adoção ou guarda judicial para o mesmo fim (BRASIL, 2016c).

Ademais, para a concessão do salário-maternidade é necessário que a gestante preencha alguns requisitos específicos a fim de instruir o requerimento, dentre eles o período de carência e a comprovação do nascimento ou adoção do filho (DUARTE, 2007, p. 325).

O salário-maternidade poderá ou não exigir carência, a depender do enquadramento da segurada. Para a empregada, empregada doméstica e trabalhadora avulsa não haverá carência. Ao revés, a contribuinte individual, a segurada especial e a facultativa deverão comprovar a carência de 10 contribuições mensais anteriormente ao parto, que se for antecipado será reduzido em número de contribuições equivalente ao número de meses do nascimento prematuro (AMADO, 2015, p. 444).

Para Goes (2015, p. 301), o período de carência exigido para o segurado especial, que exerce suas atividades no meio rural, alcançar o direito ao salário-maternidade, não significa comprovar o pagamento de contribuições previdenciárias, mas a comprovação do exercício de atividades rurais nos últimos 10 (dez) meses imediatamente anteriores ao requerimento do benefício, mesmo que de forma descontínua.

Portanto, não será exigido da segurada especial rural o recolhimento de 10 (dez) contribuições mensais, bastando que somente tenha exercido atividade rural durante o período equivalente imediatamente anterior ao parto ou à data do requerimento administrativo.

Além de comprovada a carência exigida, é necessário que a segurada comprove, através de atestados médicos, seu estado gravídico quando requerer o benefício anterior a ocorrência do parto. Neste sentido, “considera-se parto o evento ocorrido a partir da 23ª semana de gestação, inclusive natimorto, salvo interrupção criminosa” (AMADO, 2015, p. 446).

Em caso de requerimento posterior ao parto, o documento comprobatório é a Certidão de Nascimento, podendo o INSS submeter a segurada à avaliação pericial (IBRAHIM, 2015, p. 662).

Cumprе salientar que o início do afastamento do trabalho da segurada empregada gestante será determinado por atestados médicos, que deverão ser apresentados à empresa, e que a partir do afastamento será iniciado o prazo de 120 (cento e vinte) dias.

Em casos de adoção, este está condicionado, impreterivelmente, à apresentação da “nova certidão de nascimento da criança, ou do termo de guarda, no nome da segurada adotante ou guardião” (GOES, 2015, p. 299).

Ademais, o salário-maternidade não é devido quando o termo de guarda não contiver a informação correspondente para fins de adoção ou apresentar somente o nome do cônjuge ou companheiro da segurada, conforme relatado no artigo 93-A, § 2º do Decreto-Lei nº 3.048/99 (BRASIL, 2016c).

Quando houver adoção ou guarda judicial com a mesma finalidade, de mais de uma criança, é devido um único salário-maternidade relativo à que possua menor idade. O mesmo ocorre em caso de gestação múltipla, o valor e a duração do salário-maternidade permanecem inalterados, tendo em vista que o fato gerador é o parto e não a quantidade de filhos (GOES, 2015, p. 298-299).

Conforme dispõe o artigo 71-C da Lei nº 8.213/91, a percepção do mencionado benefício está condicionada ao afastamento do segurado do trabalho ou das atividades que desempenha, sob pena de suspensão do benefício (BRASIL, 2016h).

Outro requisito a ser analisado, para a concessão do benefício em questão, ponto central do trabalho, é a idade da segurada ao tempo do parto, visto que diante da possibilidade de pagamento do salário-maternidade a todas as seguradas, a Lei nº 11.718/08 postulou a idade mínima de 16 (dezesesseis) anos para que o benefício seja concedido à segurada especial, bem como prevê que esta seja a idade mínima para a filiação ao Regime Geral de Previdência Social (AMADO, 2015, p. 448).

Assim como também é idade mínima instituída pela Constituição Federal de 1988 para o início das atividades laborais, conforme dispõe o artigo 7º, inciso XXXIII:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
[...]
XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos (BRASIL, 2015a).

O propósito da Carta Constitucional ante ao dispositivo mencionado era eliminar a exploração de mão de obra de crianças e adolescentes estabelecendo idade mínima para o trabalho, além de garantir outros direitos fundamentais, através de incentivos educacionais que integram atividades relacionadas à prática profissional e a teoria, como é o caso da Lei de Aprendizagem. Além disso, instituíram proibições à realização de certas atividades consideradas perigosas e insalubres pelo adolescente (DIAS, 2007, p. 48).

Neste contexto, outros dispositivos foram regulamentados com a mesma finalidade, como é o caso do artigo 227, §3º, incisos I e II, da Constituição Federal de 1988:

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.
[...]
§3º O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:
I – idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII;
II - garantia de direitos previdenciários e trabalhistas (BRASIL, 2015a).

A proteção aos trabalhadores com idade entre 14 (quatorze) e 18 (dezoito) anos, também está referenciada na Consolidação das Leis do Trabalho entre os artigos 402 a 441. Como já mencionado a idade mínima para ingresso do adolescente do mercado de trabalho é determinada pelo artigo 7º, inciso XXXIII, que fixa em 16 (dezesesseis) anos a idade, salvo em condição de aprendiz aos 14 (quatorze) anos.

A legislação previdenciária faz uso do mesmo requisito etário para a filiação ao Regime Geral de Previdência Social, tendo em vista as imposições trabalhistas para a atuação no mercado de trabalho, assim como também utiliza a idade citada para efeito de enquadramento da segurada especial em atividades rurais, conforme estabelece o artigo 11, inciso VII, alínea “c” da Lei nº 8.213/91(BRASIL, 2016h).

Pois bem, o requisito etário torna-se objeto de estudo tendo em vista que entendimentos jurisprudenciais estabelecem que a vedação para o trabalho do adolescente não é absoluta, sendo permitida pelo ordenamento a partir dos 14 (quatorze) anos em caso de aprendizagem e que, portanto, a segurada especial que exerça suas atividades no meio rural, e que ao tempo do parto não atenda o requisito etário, teria a possibilidade de concessão do salário-maternidade. Isso porque o benefício em questão objetiva não somente proteger a gestante, mas amparar o nascituro. Além disso, as normas de proteção instituídas com o intuito de evitar a exploração do trabalho do adolescente devem ser utilizadas para beneficiá-los e não em seu detrimento.

Assim, passa-se a análise dos entendimentos jurisprudenciais que se contrapõe à Lei dos Planos de Benefícios da Previdência Social em relação à possibilidade de concessão do salário-maternidade à segurada especial, que em estado gestacional não preencha o requisito etário para o deferimento na esfera administrativa.

4 A CONCESSÃO DO SALÁRIO-MATERNIDADE À TRABALHADORA RURAL COM MENOS DE 16 (DEZESSEIS) ANOS: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL A RESPEITO DA POSSIBILIDADE

O capítulo em questão tem como objetivo analisar os argumentos utilizados para o indeferimento administrativo do benefício em estudo contrapondo-os às posições jurisprudenciais que determinam a concessão do salário-maternidade à trabalhadora rural que ao tempo do parto tenha idade inferior a 16 (dezesseis) anos.

4.1 O INDEFERIMENTO ADMINISTRATIVO DO SALÁRIO-MATERNIDADE À TRABALHADORA RURAL COM IDADE INFERIOR A 16 (DEZESSEIS) ANOS

O salário-maternidade é benefício substitutivo de remuneração estabelecido como forma de amparar a segurada quando em estado gestacional, haja vista o caráter social pelo qual a Previdência Social se justifica.

Tal prestação previdenciária é prevista na legislação, especificamente no artigo 71 da Lei de Planos de Benefício da Seguridade Social, que dispõe:

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, 2016h) (grifei).

Com base no dispositivo, o Instituto Nacional do Seguro Social, em âmbito administrativo, indefere a percepção do salário-maternidade às adolescentes entre 14 (quatorze) e 16 (dezesseis) anos por não reconhecer a qualidade de segurada daquela que, conforme determinação legal, não poderia, em tese, estar exercendo atividades laborativas, seja esta na área urbana ou rural.

Tal entendimento também se mostra de acordo com o preceito estabelecido pela Constituição Federal, disposto no artigo 7º, inciso XXXIII, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20/98, quanto à proibição de qualquer trabalho do menor de 16 (dezesseis) anos, salvo em condição de aprendiz.

Ante as imposições com relação à idade para o trabalho, a intenção do legislador é de proteger o adolescente da prática de exploração de mão de obra, bem como garantir seus direitos sociais estabelecidos pela Carta Magna e pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, a exemplo da determinação do artigo 69 deste dispositivo:

Art. 69. O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros:
I - respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;
II - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho (BRASIL, 2016g).

Assim, o Estatuto garante o direito à profissionalização, porém com observância às condições peculiares pelas quais o adolescente será submetido para que lhe seja garantida capacitação profissional adequada sem prejuízo de seu desenvolvimento físico, mental, moral e social.

Para o INSS, conceder o salário-maternidade para a trabalhadora rural com idade inferior de 16 (dezesesseis) anos, conforme é instituído, estaria incentivando o ingresso precoce no mercado de trabalho e atribuindo a estes responsabilidades decorrentes as funções laborativas.

Outros dispositivos se utilizam da mesma determinação etária como requisito para a caracterização da segurada da Previdência Social, como é o caso do artigo 9º, inciso VII, alínea “c”, do Decreto-Lei nº 3.048/99:

Art. 9º. São segurados obrigatórios da previdência social as seguintes pessoas físicas:
[...]
VII - como segurado especial: a pessoa física residente no imóvel rural ou em aglomerado urbano ou rural próximo que, individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que com o auxílio eventual de terceiros, na condição de:
[...]
c) cônjuge ou companheiro, bem como filho **maior de dezesseis anos de idade ou a este equiparado**, do segurado de que tratam as alíneas “a” e “b” deste inciso, que, comprovadamente, tenham participação ativa nas atividades rurais ou pesqueiras artesanais, respectivamente, do grupo familiar (BRASIL, 2016c) (grifei).

Cabe salientar, que a Lei nº 8.213/91, em seu artigo 11, § 6º, estabelece tal idade para o cônjuge ou companheiro e os filhos ou a estes equiparados para

que sejam considerados segurados especiais, além da comprovação de sua participação ativa nas atividades rurais do grupo familiar.

Neste viés, a Instrução Normativa nº 77, instituída em 21 de janeiro de 2015, alterada em 26/04/2016, estabelece o limite mínimo de idade para o ingresso ao Regime Geral de Previdência Social, sendo de 16 (dezesesseis) anos para o segurado especial rural:

Art. 7º. Observadas às formas de filiação dispostas nos arts. 8º, 13, 17, 20 e 39 a 41, deverão ser consideradas as situações abaixo:

[...]

§ 1º O limite mínimo de idade para ingresso no RGPS do segurado obrigatório que exerce atividade urbana ou rural, do facultativo e do segurado especial, é o seguinte:

[...]

IV - a partir de 16 de dezembro de 1998, data da vigência da Emenda Constitucional nº 20, de 1998, **dezesesseis anos, exceto para menor aprendiz, que é de quatorze anos**, por força do art. 1º da referida Emenda, que alterou o inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 2016e) (grifei).

Portanto, resta evidente para a autarquia que, para a qualificação como segurada, é necessário atender o requisito etário legalmente fixado pelas normas previdenciárias e pela Constituição Federal de 1988. Ademais, para seu enquadramento como segurado especial, além deste requisito, o trabalhador deve comprovar o efetivo exercício da atividade rurícola, não sendo suficiente apenas integrar o grupo familiar que utiliza desta atividade como meio de subsistência.

Como já mencionado, a vedação do trabalho do adolescente com menos de 16 (dezesesseis) anos não é absoluta, sendo permitida na condição de aprendiz aos 14 (quatorze) anos. Diante desta permissão, os posicionamentos jurisprudenciais buscam equiparar o trabalhador que exerça atividades na área rural e que não apresente a idade mínima para ingresso no Regime Geral de Previdência Social à figura do aprendiz e, dessa forma, possibilitar a concessão do salário-maternidade sem atingir o limite etário estabelecido.

Para a autarquia previdenciária a tese em questão encontra-se em desacordo com legislação específica sobre a aprendizagem e, para tanto, se faz necessário compreender aspectos relacionados à definição do aprendiz, na qual é descrita no artigo 428, §§ 1º e 4º, da CLT:

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, **ajustado por escrito e por tempo determinado**, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro anos), **inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica**, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, como zelo e diligência, as tarefas necessárias para essa formação.

§ 1º **A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social**, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

[...]

§ 4º **A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas**, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho (BRASIL, 2016d) (grifei).

Com base na norma acima, o Instituto INSS apresenta o entendimento de que não há com assemelhar o segurado especial rural com menos de 16 (dezesesseis) anos ao aprendiz, já que, para isso, é necessário realizar contrato de aprendizagem ajustado por escrito e por prazo determinado, além de que o adolescente deve estar inscrito em programa específico de ensino com formação técnico-profissional, que são caracterizadas por atividades teóricas e práticas relacionadas à sua área de formação.

Observa-se que a relação de trabalho amparada pela lei de aprendizagem enquadra o adolescente na categoria de segurado com contribuições obrigatórias, pois o contrato estipulado pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Ante ao exposto, o Instituto Nacional do Seguro Social também baseia-se em entendimentos jurisprudenciais para determinar o indeferimento na esfera administrativa, como o acórdão proferido pelo Tribunal Regional Federal da 4ª Região, na Apelação Cível nº 2009.71.99.003031-0, assim ementado:

PREVIDENCIÁRIO. CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS. SALÁRIO-MATERNIDADE. REQUISITOS LEGAIS. IDADE MÍNIMA DE 16 ANOS PARA REQUERIMENTO DO BENEFÍCIO. ART. 7º, XXXIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ART. 9º DO APENSO DO DECRETO 3048/99. 1. **Para a concessão do benefício previdenciário é obrigatória a condição de segurado, sendo dessa maneira indispensável que a requerente possua a idade mínima de 16 anos em face do disposto nos artigos 7º, XXXIII, da Constituição Federal e 9º do Apenso do Decreto 3048/99** (BRASIL, 2016k) (grifei).

Para uso do INSS, a jurisprudência supracitada corrobora com a determinação estabelecida pela Constituição Federal vigente e pelo Decreto nº 3.048/99. Além disso, é importante salientar que a partir da edição da Lei nº 11.718/08, que preceitua sobre as regras para acesso à Previdência Social pelos trabalhadores rurais, seja na condição de especiais ou assalariados, a idade mínima para caracterização como segurado especial passou a ser de 16 (dezesesseis) anos.

Diante da circunstância, a Turma Regional de Uniformização da 4º Região (TRU4) e a Turma Nacional de Uniformização (TNU) seguiram o seguinte entendimento:

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO REGIONAL. PREVIDENCIÁRIO. SALÁRIO-MATERNIDADE. SEGURADA MAIOR DE 16 ANOS NO MOMENTO DO PARTO. LEI Nº 11.718/2008. 1. **A partir de 24.06.2008 somente a rurícola maior de 16 anos de idade é segurada especial e apenas a partir desta data pode começar a contar tempo de serviço rural para fins de carência de salário-maternidade no período imediatamente anterior ao início do benefício, comprovando 10 (dez) meses de carência.** (PEDILEF 200772950008073, JUÍZA FEDERAL JACQUELINE MICHELS BILHALVA, TNU - Turma Nacional de Uniformização, 16/03/2009) 3. Caso em que o parto ocorreu em 25.07.2009, quando a autora contava com 16 anos e 1 mês de idade (nasceu em 20.06.1993), não possuindo mais de 10 meses de carência após os 16 anos de idade e no período imediatamente anterior ao início do benefício. 4. Pedido de uniformização improvido.(5000814-68.2012.404.7109, Turma Regional de Uniformização da 4ª Região, Relator para Acórdão João Batista Lazzari, D.E. 24/04/2012) (BRASIL,2016r) (grifei).

Portanto, para a autarquia previdenciária, com base na decisão supra, a partir de 24/06/2008 somente poderá ser enquadrada como segura especial aquela que possua idade superior à estabelecida pela legislação e somente a partir do cumprimento do requisito etário poderá contar tempo de serviço rural para fins de carência de salário-maternidade.

Tendo em vista as determinações legais expostas, bem como os posicionamentos jurisprudenciais utilizados pelo INSS para indeferir o benefício nas condições mencionadas, algumas decisões monocráticas seguem a mesma argumentação, a exemplo da proferida nos autos do processo nº 5000993-40.2014.404.7203 (inteiro teor da sentença segue no Anexo A), processado e julgado na Primeira Vara Federal de Joaçaba, pela Juíza Substituta Dra. Heloisa Menegotto Pozenato:

PROCEDIMENTO COMUM DO JUIZADO ESPECIAL CÍVEL Nº
500099340.2014.404.7203/SC

[...]

Mérito: do salário-maternidade.

[...]

A concessão de salário-maternidade de 1 salário-mínimo à segurada especial reclama, assim, o atendimento de dois requisitos: comprovação da maternidade e comprovação da condição de segurada especial, com exercício de atividade rural nos 10 meses imediatamente anteriores ao do início do benefício.

A maternidade resta comprovada pela certidão de nascimento de Dennys Monfroi do Prado, nascido em 28/07/2013, filha da autora Andressa Aparecida Monfroi e de Ivan do Prado (CERTNASC8, evento 1).

[...]

No caso concreto, o ponto controvertido é o efetivo exercício de atividade rural pela autora no período de 10 meses anteriores ao parto.

Entendo, nesse ponto, que somente fazem jus ao salário-maternidade, **até a vigência da Lei nº 11.718, de 20/06/2008, as rurícolas com idade mínima de 14 anos e, após a vigência de referida lei, as rurícolas que tenham completado 16 anos de idade e que tenham cumprido a carência (efetivo exercício de atividade rural pelo período de 10 meses anteriores ao parto) a partir da data em que completaram referida idade.**

No caso dos autos, a autora, nascida em 04/09/1998, **tinha apenas 14 anos e 10 meses de idade** na data do parto, ocorrido em 28/07/2013, razão pela qual, à luz das alterações promovidas pela Lei n. 11.718/2008, **não possui o direito ao salário-maternidade, pois não havia implementado os requisitos legais:** 16 anos de idade (ou qualidade de segurada especial) e o efetivo exercício de atividade rural como segurada especial durante 10 meses anteriormente ao parto.

Registre-se que o caráter protetivo da norma legal não tem o condão de autorizar seu desrespeito, sob pena do núcleo familiar privilegiar-se de uma ilegalidade. A utilização de filha na lavoura em idade inferior ao permissivo legal não é matéria a ser equacionada na seara previdenciária.

Portanto, conquanto norma protetiva (que visa a afastar o uso indevido de mão de obra infantil), a solução do caso foge à esfera previdenciária, mormente porque a ilegalidade - caso realmente tenha a autora laborado na roça anteriormente ao parto, ocorrido quando ela contava com 14 anos de idade - foi praticada pelo próprio núcleo familiar da autora.

Nesse sentido o entendimento defendido por este Juízo nos autos n. 5003208-23.2013.404.7203, cuja sentença de improcedência proferida em 24/03/2014 fora integralmente confirmada, à unanimidade, pela 1ª Turma Recursal de Santa Catarina, em sessão realizada em 10/07/2014 (Relator Juiz Federal Julio Schattschneider).

[...]

A improcedência do feito é, pois, à medida que se impõe.

[...] (ANEXO A) (grifei).

Pautado nos argumentos ora expendidos, o salário-maternidade não é concedido pelo INSS em razão de não reconhecer a qualidade de segurada à trabalhadora rural que ao tempo do parto não tenha idade para o ingresso ao Regime Geral de Previdência Social.

Após análise dos motivos que levam o indeferimento administrativo, serão apresentados os entendimentos que, por outro lado, possibilitam a concessão do

salário- maternidade à trabalhadora rural que ao tempo do parto tenha menos de 16 (dezesesseis) anos.

4.2 A POSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DO SALÁRIO-MATERNIDADE À TRABALHADORA RURAL COM MENOS DE 16 (DEZESSEIS) ANOS

Diante da controvérsia quanto ao requisito etário, a jurisprudência se posiciona no sentido de conceder o salário-maternidade à trabalhadora rural que possua idade inferior à estabelecida pela legislação para ingresso no Regime Geral de Previdência Social.

Neste sentido, para que a trabalhadora tenha direito à percepção de tal prestação previdenciária é necessários atender aos requisitos quanto à qualidade de segurada, o cumprimento do período de carência e a comprovação da ocorrência de parto, exceto em casos de adoção.

Assim, o atual entendimento do Tribunal Regional Federal da 4º Região segue no seguinte sentido:

PREVIDENCIÁRIO. SALÁRIO-MATERNIDADE. TRABALHADORA RURAL EM REGIME DE ECONOMIA FAMILIAR. MENOR DE 16 ANOS DE IDADE. ART. 7º, XXXIII, DA CF DE 1988. CONCESSÃO DO BENEFÍCIO. ANTECIPAÇÃO DA TUTELA. REQUISITOS NÃO PREENCHIDOS. REVOGAÇÃO. 1. Incabível a evocação da proibição do art. 7º, inciso XXXIII, da Constituição Federal de 1988, para indeferir o pedido da autora, ante o caráter protetivo da norma. (TRF 4ª Região, AC n.º 0005157-58.2012.404.9999/RS, 6ª Turma, DJU, Seção 2, de 02-08-2011). 2. O tempo de serviço rural para fins previdenciários pode ser demonstrado através de início de prova material, desde que complementado por prova testemunhal idônea. 3. **Demonstradas a maternidade, a atividade rural e a qualidade de segurada especial durante o período de carência, faz jus à parte autora ao benefício de salário-maternidade.** 3. O art. 273 do Estatuto Processual Civil tratou de regular a antecipação de tutela, elencando alguns requisitos para sua concessão, sendo eles, a verossimilhança e o fundado receio de dano irreparável. 4. Hipótese em que não se mostra demonstrado o fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação. (TRF4, APELREEX 5042768-52.2015.404.9999, SEXTA TURMA, Relator JOÃO BATISTA PINTO SILVEIRA, juntado aos autos em 29/02/2016) (BRASIL, 2016n) (grifei).

Como já abordado, a comprovação da maternidade é feita através da certidão de nascimento ou termo de guarda em caso de adoção. Quanto ao enquadramento na condição de segurada especial, deverá comprovar o exercício de atividade rural nos 10 (dez) meses imediatamente anteriores ao início do benefício.

Nessas condições, independente do preenchimento do requisito etário, a trabalhadora rural fará jus ao benefício pleiteado, sendo que o mencionado Tribunal possui o entendimento de que a vedação constitucional ao trabalho do adolescente apresenta-se como norma protetiva, que apenas possui o condão de beneficiar o menor e não retirar-lhe a proteção de benefícios previdenciários.

Dessa forma, a Sexta Turma do Tribunal Regional Federal da 4ª Região ementou o seguinte acórdão:

PREVIDENCIÁRIO. SALÁRIO-MATERNIDADE. TRABALHADORA RURAL EM REGIME DE ECONOMIA FAMILIAR. MENOR DE 16 ANOS DE IDADE. ART. 7º, XXXIII, DA CF DE 1988. CONCESSÃO DO BENEFÍCIO. **Incabível a evocação da proibição do art. 7º, inciso XXXIII, da Constituição Federal de 1988, para indeferir o pedido da autora, ante o caráter protetivo da norma.** (TRF 4ª Região, AC n.º 0005157-58.2012.404.9999/RS, 6ª Turma, DJU, Seção 2, de 02-08-2011). (TRF4, AC 0006117-72.2016.404.9999, SEXTA TURMA, Relator JOÃO BATISTA PINTO SILVEIRA, D.E. 02/08/2016) (BRASIL, 2016m) (grifei).

O entendimento mencionado se apresenta em conformidade aos precedentes atuais da Turma Regional de Uniformização da 4ª Região, que dispõe quanto ao caráter protetivo da norma constitucional estabelecida, garantindo todos os direitos previdenciários à adolescente com menos de 16 (dezesesseis) anos, inclusive o salário-maternidade, mesmo que em desacordo com legislação previdenciária específica.

O objetivo não é só garantir à proteção a maternidade, estabelecida como uma das atribuições da Previdência Social, mas também amparar a gestante e o nascituro, o que não deve ser impedido em função de um requisito formal que foi regulamentado com o intuito de resguardar a criança e o adolescente.

Portanto, a Turma Regional de Uniformização da 4ª Região filiou-se ao seguinte entendimento:

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO REGIONAL. SALÁRIO-MATERNIDADE. MENOR DE 16 ANOS DURANTE O PERÍODO DE CARÊNCIA. ÂMBITO CONSTITUCIONAL DE PROTEÇÃO. 1. **Estando comprovado o exercício de atividade, urbana ou rural, à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, deve ser reconhecida a qualidade de segurado e o tempo de trabalho deve ser considerado para fins de carência, garantindo-se à criança ou ao adolescente menor de 16 anos todos os direitos previdenciários, inclusive ao salário-maternidade,** eis que a EC 20/1998 veio em benefício do menor e não em seu prejuízo. Precedentes deste Colegiado e da TNU. 2. Incidente conhecido e provido. (5001900-

78.2011.404.7216, TURMA REGIONAL DE UNIFORMIZAÇÃO DA 4ª REGIÃO, Relator HENRIQUE LUIZ HARTMANN, juntado aos autos em 18/06/2015) (BRASIL, 2016q) (grifei).

Observa-se que a decisão tem como base o princípio da dignidade da pessoa humana que preceitua a defesa dos direitos fundamentais em âmbito constitucional. Assim, é passível o posicionamento de que a adolescente deve ser amparada diante da condição gestacional e à ela deverá ser garantido todos os direitos decorrentes de riscos sociais.

Neste sentido, cumpre destacar que à Previdência Social são instituídos princípios que norteiam o exercício de suas obrigações e que o acórdão contempla de forma indireta a uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços, não fazendo distinção do adolescente com idade inferior ao estabelecido, estando ele exercendo atividades laborais na área urbana ou rural.

Sobre o assunto e nos termos do artigo 14 da Lei nº 10.259/01, que dispõe sobre a instituição dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais no âmbito da Justiça Federal, o Instituto Nacional do Seguro Social interpôs pedido de uniformização de lei federal junto a Turma Nacional de Uniformização em face do acórdão da 2ª Turma Recursal do Paraná, que confirmou, por maioria, a sentença de procedência ante ao pedido de salário-maternidade à trabalhadora rural que exercida atividade sem ter completado a idade mínima para o trabalho (BRASIL, 2016o).

Assim, o atual entendimento da Turma Nacional de Uniformização apresenta-se no seguinte sentido:

PEDIDO DE UNIFORMIZAÇÃO DE INTERPRETAÇÃO DE LEI FEDERAL. PREVIDENCIÁRIO. SALÁRIO-MATERNIDADE. SEGURADA MENOR DE 16 ANOS DE IDADE DURANTE O PERÍODO DA CARÊNCIA, COMPLETADOS NA DATA DO PARTO. BENEFÍCIO DEVIDO. JURISPRUDÊNCIA DO STF E PRECEDENTES DA TNU. QUESTÃO DE ORDEM 13 DA TNU. INCIDENTE NÃO CONHECIDO. 1. Trata-se de pedido de uniformização de lei federal interposto pelo INSS em face de acórdão da 2ª Turma Recursal do Paraná, que confirmou, por maioria, sentença de procedência do pedido, para concessão de salário-maternidade à autora. [...] 4. O acórdão recorrido confirmou a sentença de procedência do pedido, para concessão de salário-maternidade à parte autora, embora completados 16 anos apenas quatro meses antes do parto, ou seja, considerado tempo de trabalho rural antes de implementada a idade mínima de 16 anos. [...] Consignou o relator: **'Da análise sistemática desses excertos do texto constitucional, a única conclusão possível é a de que a criança e o adolescente menor de 16 anos são proibidos de trabalhar (exceto na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos), seja no meio urbano, seja**

no meio rural. Todavia, ocorrendo este trabalho proibido, a criança e o adolescente menor de 16 anos devem ter garantidos seus direitos previdenciários e trabalhistas, inclusive no que concerne à proteção à maternidade, especialmente à gestante. [...] Entretanto, se houver a efetiva prestação do trabalho, por não observância do empregador, da família e/ou do Estado, em desrespeito ao dispositivo constitucional, já tendo a criança ou adolescente menor de 16 anos sido prejudicada pela não garantia dos seus direitos fundamentais à infância, à educação, à saúde e ao lazer, entre outros, não pode ser também prejudicada pelo afastamento de seus direitos fundamentais decorrentes do trabalho e da previdência social. [...] A norma prevista na Lei 8.213/91 que estabelece idade mínima para o segurado especial há de ser interpretada de acordo com os princípios constitucionais. A jurisprudência tanto do Supremo Tribunal Federal (AI 529.694/RS, 2ª Turma, relator o Sr. Ministro Min. Gilmar Mendes) quanto do Superior Tribunal de Justiça (AR 3.629/RS, 3ª Seção, relatora a Srª Ministra Maria Thereza de Assis Moura) são unânimes ao afirmar que a proibição de qualquer trabalho ao menor de quatorze anos após a promulgação da Constituição de 1988 e ao menor de dezesseis após a Emenda Constitucional 20 é norma de garantia do trabalhador, que não pode ser usada em seu desfavor. **Ora, se a norma constitucional não pode prejudicar aquele que comprovadamente exerce atividade remunerada, embora não tenha a idade mínima para fazê-lo, com muito mais razão incorre a mesma proibição em relação à legislação infraconstitucional.** [...] 5. **Estando devidamente comprovado, o trabalho exercido pela menor de 16 anos em regime de economia familiar, durante o período de carência do salário-maternidade, deve ser reconhecido para fins previdenciários.** Invoca-se como precedente da Turma Nacional de Uniformização o recente Pedilef n. 2008.71.54.003653-8, julgado em 11-9-2012. (destaquei) 7. Por sua vez, o STF em julgado da lavra do Ministro Roberto Barroso no RE 600616, DJe 10.09.2014: “AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO. DIREITO PREVIDENCIÁRIO. TRABALHADORA RURAL. MENOR DE 16 ANOS DE IDADE. CONCESSÃO DE SALÁRIO-MATERNIDADE. ART. 7º, XXXVIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. NORMA PROTETIVA QUE NÃO PODE PRIVAR DIREITOS. PRECEDENTES. **Nos termos da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, o art. 7º, XXXIII, da Constituição “não pode ser interpretado em prejuízo da criança ou adolescente que exerce atividade laboral, haja vista que a regra constitucional foi criada para a proteção e defesa dos trabalhadores, não podendo ser utilizada para privá-los dos seus direitos”** (RE 537.040, Rel. Min. Dias Toffoli). Agravo regimental a que se nega provimento”. 8. Incidente de uniformização não conhecido, pois o acórdão recorrido está em consonância com o entendimento do STF, bem como atualizado da TNU. Questão de Ordem 13/TNU (TNU - PEDILEF: 50023478420114047016, Relator: JUÍZA FEDERAL ANGELA CRISTINA MONTEIRO, Data de Julgamento: 11/12/2015, Data de Publicação: 05/02/2016) (BRASIL, 2016o) (grifei).

O julgado em seu ementário confirma que a efetiva prestação de serviços por aquele que não possua idade para atividades laborais, sejam exercidas em área urbana ou rural, deve garantir-lhe todos os direitos previdenciários e trabalhistas, inclusive no que diz respeito à maternidade, especialmente à gestante, visto que a violação dos direitos fundamentais à infância, à educação, à saúde, ao lazer, entre outros que são constitucionalmente estabelecidos como forma de proteção ao

adolescente, não pode também afastá-lo de outros direitos, como os que decorrem da Previdência Social.

Cumpra salientar que, perante o paradigma exposto pelo INSS, a TNU, em decisão mais recente, instituiu o entendimento de que o desrespeito à norma legal que determina idade mínima de 16 (dezesesseis) anos para o trabalho não pode privar o prestador de serviços de seus direitos, e que a implementação da idade estabelecida pela Lei nº 8.213/91 deve ser observada em consonância aos princípios constitucionais.

Ademais, segundo o julgado, os posicionamentos do Supremo Tribunal Federal e do Superior Tribunal de Justiça são firmes em afirmar que a proibição do trabalho do adolescente advinda da Constituição Federal de 1988 não pode ser utilizada em detrimento do trabalhador. Portanto, se a norma constitucional não pode prejudicar aquele que, mesmo não preenchendo o limite etário, desenvolve atividade laborativas, não seria a legislação previdenciária detentora de tal feito.

Sendo que, uma vez comprovado o trabalho efetivamente exercido pela adolescente com idade inferior a 16 (dezesesseis) anos no meio rural, em regime de economia familiar, durante o período de 10 (dez) meses anteriores ao parto, deverá ter reconhecido seu direito ao salário-maternidade.

Desse modo, o recente entendimento da TNU, supramencionado, segue em conformidade com os precedentes atuais do Supremo Tribunal Federal demonstrado no Recurso Extraordinário nº 600616/RS, com julgamento em 26/08/2014, pelo Ministro Roberto Barroso, que dispõe sobre a limitação de idade imposta pela Constituição Federal, no artigo 7º, inciso XXXVIII, para ingresso ao trabalho diante da proteção e defesa do trabalhador e não em seu prejuízo (BRASIL, 2016o).

Em consenso com os entendimentos já analisados, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) destaca também o objetivo constitucional do Sistema de Seguridade Social, como observa-se no acórdão do Recurso Especial nº 1440024/RS:

PREVIDENCIÁRIO. RECURSO ESPECIAL. SALÁRIO-MATERNIDADE. TRABALHADORA RURAL MENOR DE 16 ANOS. ATIVIDADE CAMPESINA COMPROVADA. ART. 11, VII, c, § 6º. DA LEI 8.213/91. CARÁTER PROTETIVO DO DISPOSITIVO LEGAL. NORMA DE GARANTIA DO MENOR NÃO PODE SER INTERPRETADA EM SEU DETRIMENTO. IMPERIOSA PROTEÇÃO DA MATERNIDADE, DO NASCITURO E DA FAMÍLIA. DEVIDA A CONCESSÃO DO BENEFÍCIO. RECURSO ESPECIAL

DO INSS DESPROVIDO.1. **O sistema de Seguridade Social, em seu conjunto, tem por objetivo constitucional proteger o indivíduo, assegurando seus direitos à saúde, assistência social e previdência social;** traduzindo-se como elemento indispensável para garantia da dignidade humana. 2. A intenção do legislador infraconstitucional ao impor o limite mínimo de 16 anos de idade para a inscrição no RGPS era a de evitar a exploração do trabalho da criança e do adolescente, ancorado no art. 7o., XXXIII da Constituição Federal.3. **Esta Corte já assentou a orientação de que a legislação, ao vedar o trabalho infantil, teve por escopo a sua proteção, tendo sido estabelecida a proibição em benefício do menor e não em seu prejuízo, aplicando-se o princípio da universalidade da cobertura da Seguridade Social.** 4. **Desta feita, não é admissível que o não preenchimento do requisito etário para filiação ao RGPS, por uma jovem impelida a trabalhar antes mesmo dos seus dezesseis anos, prejudique o acesso ao benefício previdenciário, sob pena de desamparar não só a adolescente, mas também o nascituro, que seria privado não apenas da proteção social, como do convívio familiar, já que sua mãe teria de voltar às lavouras após seu nascimento.**5. Nessas condições, conclui-se que, comprovado o exercício de trabalho rural pela menor de 16 anos durante o período de carência do salário-maternidade (10 meses), é devida a concessão do benefício.6. Na hipótese, ora em exame, o Tribunal de origem, soberano na análise do conjunto fático-probatório dos autos, asseverou que as provas materiais carreadas aliadas às testemunhas ouvidas, comprovam que a autora exerceu atividade campesina pelo período de carência exigido por lei, preenchendo todos os requisitos para a concessão do benefício.7. Recurso Especial do INSS desprovido (REsp 1440024/RS, Rel. Ministro NAPOLEÃO NUNES MAIA FILHO, PRIMEIRA TURMA, julgado em 18/08/2015, DJe 28/08/2015) (BRASIL, 2015j) (grifei).

Conforme destaca o julgado, o Sistema de Seguridade Social foi instituído para amparar o cidadão, assegurando-o direitos relativos à saúde, assistência e Previdência Social, através de ações que buscam atender as necessidades sociais e objetivando a garantia da dignidade da pessoa humana. Sendo assim, não poderia um requisito formal, estabelecido como forma de proteção ao trabalho da criança e do adolescente, ser aplicado para impedir o acesso as prestações previdenciárias.

Além disso, o entendimento faz referência à aplicação do princípio da universalidade da cobertura da Seguridade Social, integrante também da Previdência Social, quando se refere à universalidade de participação nos planos previdenciários, tendo em vista que a proteção desempenhada neste sistema deve resguardar os indivíduos de contingências decorrentes de riscos sociais através dos benefícios.

O STJ, portanto, reforça a tese de que comprovado o exercício do labor durante o período de carência para o salário-maternidade, é devido o benefício para aquela que não tenha preenchido requisito etário de filiação ao sistema, qual seja, 16 (dezesseis) anos.

Neste sentido, entendimentos recentes buscam a aplicação efetiva da assistência previdenciária e assim determinar a concessão do salário-maternidade à adolescente que desenvolva atividade campesina. Uma das argumentações utilizada para o deferimento na via judiciária é a equiparação do segurado rural ao aprendiz, como verifica-se na decisão da Quinta Turma do TRF4 na Apelação Cível nº 5029578-22.2015.404.9999:

PREVIDENCIÁRIO. SALÁRIO-MATERNIDADE. CONDIÇÃO DE SEGURADA DEMONSTRADA. MÃE MENOR, COM MENOS DE 16 ANOS DE IDADE. PRECEDENTES DO STF. Existindo início razoável de prova material, corroborado por prova testemunhal, de que a autora exercia atividade agrícola no período correspondente à carência, estão presentes os requisitos legais para a concessão do benefício de salário-maternidade. **Segundo o Supremo Tribunal Federal, os menores não podem ser prejudicados em seus direitos trabalhistas e previdenciários, ainda que exerçam atividade laboral contrariamente à Constituição e à lei no tocante à idade mínima permitida para o referido trabalho.** Norma instituída para proteger o menor, segundo a Excelsa Corte, não pode prejudicá-lo. Ademais, a vedação ao trabalho do menor não é absoluta, pois há possibilidade de desempenho a partir dos 14 anos de idade, na condição de aprendiz. **Assim, a situação da maior de 14 anos e menor de 16 anos de idade que atua na atividade rurícola pode ser equiparada à do aprendiz, pois dá os primeiros passos para adquirir os conhecimentos e a habilidade necessários ao exercício dessa atividade.** (TRF4, AC 5029578-22.2015.404.9999, QUINTA TURMA, Relator PAULO AFONSO BRUM VAZ, juntado aos autos em 01/12/2015) (BRASIL, 2015I) (grifei).

A vedação do trabalho ao adolescente, como já visto, não é absoluta, neste viés, considera o julgado a possibilidade de equiparar a segurada rural que não atinja o requisito etário para enquadramento como segurada da Previdência Social ao aprendiz e, conseqüentemente, para a concessão do salário-maternidade. Assim, conforme entendimento apresentado pelo Relator Paulo Afonso Brum Vaz, a atividade campesina permite a adolescente adquirir conhecimento e habilidades da área rural, o que estaria de acordo com os propósitos estabelecidos pela lei de aprendizagem.

Os posicionamentos jurisprudenciais filiados à possibilidade de concessão do salário-maternidade à segurada especial rural que ao tempo do parto não preencha o requisito etário, pautam decisões monocráticas como a proferida nos autos do processo nº 5002929-79.2014.4.04.7210 (inteiro teor da sentença segue no Anexo B), julgado pela Primeira Vara Federal de São Miguel do Oeste, pelo Juiz Federal Dr. Adriano Vitalino dos Santos:

PROCEDIMENTO COMUM DO JUIZADO ESPECIAL CÍVEL Nº
500292979.2014.4.04.7210/SC

[...]

2 – Fundamentação

[...]

As seguradas empregada, trabalhadora avulsa e empregada doméstica estão dispensadas do cumprimento de carência para obtenção do benefício (artigo 26, inciso VI, da Lei 8.213/1991). **As seguradas sob as categorias de contribuinte individual, segurada especial e segurada facultativa devem comprovar o período de carência de dez meses antes do parto para obtenção do benefício** (artigo 25, inciso III, da Lei 8.213/1991).

A filha da parte autora, Vitória Brito Jandrey, nasceu em 1º.01.2011 (evento 2, CERTNASC1). Desse modo, a contagem do período de carência iniciou-se em 1º.03.2010, dez meses antes do parto. Cumpre verificar se, nesse período, a parte autora exerceu atividade rural.

A comprovação do trabalho rural, por sua vez, pode ser feita documentalmete, sendo complementada por prova testemunhal, quando necessário.

Para a prova de suas alegações, a autora juntou os documentos constantes do evento 1 (OUT6, OUT7, OUT8, OUT9), que noticiam o exercício da atividade rural em regime de economia familiar pelo grupo familiar do marido, nos anos de 2009, 2010 e 2011.

Em seu depoimento pessoal, a parte autora informou que na época do nascimento da filha tinha 15 anos de idade; que morava com o sogro, Carlito Jandrey, na localidade de Linha Nova, município de Saltinho/SC; que as terras pertenciam ao sogro, com um total de 8 hectares; que morava com Valmir Jandrey, na mesma casa do sogro; que a autora e o pai da criança não chegaram a casar; que os pais de Valmir eram agricultores e tinham criação de animais, vendendo para o Laticínio Paraíso; que ajudava nas atividades rurais; que o marido completou 24 anos de idade; que antes de passar a residir com o sogro, a autora morava com os pais; que o pai trabalhava na roça, em terras cedidas; que passou a morar com Valmir em 2009, quando tinha 14 anos de idade; que não estava grávida naquela ocasião; que estudou até 2010, na cidade de Saltinho/SC; que estudava em meio período.

As testemunhas confirmaram as afirmações da parte autora.

Do exame dos autos, constato que as provas materiais foram corroboradas pela prova testemunhal, que se mostrou convincente e idônea, no sentido de que a autora trabalhava na lavoura com a família do marido, em regime de economia familiar, inclusive no período de gestação até o nascimento da filha.

É incontroversa a proteção previdenciária conferida ao segurado menor de 16 anos, consoante os julgados da TRU e da TNU.

[...]

Assim, a autora possui direito ao benefício do salário-maternidade a partir da data do parto da filha Vitória Brito Jandrey.

[...] (ANEXO B) (grifei).

Portanto, desde que comprovado o efetivo exercício do trabalho rural no período de 10 (meses) anteriores ao parto, através de provas documentais e testemunhais, é incontroverso, conforme decisão proferida, o direito da trabalhadora rural ao salário-maternidade, ante a proteção previdenciária daquele com idade inferior a 16 (dezesesseis) anos.

Dessa forma, resta evidente que, em âmbito judicial, o entendimento majoritário segue no sentido de conceder o salário-maternidade à trabalhadora rural que ao tempo do parto possua idade inferior a 16 (dezesesseis) anos, sem que tenha atingido a idade mínima para o ingresso no Regime Geral de Previdência Social, sendo que tais posicionamentos são condicionados ao caráter protetivo do qual o sistema previdenciário é emanado.

5 CONCLUSÃO

O salário-maternidade está estabelecido pela Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, inciso XVIII, bem como encontra-se previsto na Lei nº 8.213/91, o qual é devido à segurada da Previdência Social durante o período de 120 (cento e vinte) dias, com início entre os 28 (vinte e oito) dias antes e a data de ocorrência do parto.

Independente da forma de contribuição, toda segurada fará jus a este benefício, desde que preenchidos alguns requisitos específicos. Para efeito de enquadramento como segurada especial em atividades rurais, a legislação impõe o limite mínimo de idade de 16 (dezesesseis) anos, assim como também é requisito etário para o ingresso como contribuinte no Regime Geral de Previdência Social e idade mínima estabelecida para o trabalho, salvo na condição de aprendiz aos 14 (quatorze) anos, o que impossibilitaria, portanto, a concessão de benefícios previdenciários à adolescente que não contemple a exigência legal.

Sendo assim, para o Instituto Nacional do Seguro Social, as regulamentações estabelecidas quanto ao requisito etário quando não contempladas, impedem a sua caracterização como segurado da Previdência Social e, desta forma, acaba por indeferir prestações previdenciárias àquele que, em tese, não poderia estar exercendo atividade laborativa.

Ocorre que, como percebeu-se, os entendimentos jurisprudenciais recentes determinam que o não cumprimento do requisito etário não pode ser considerado como justificativa de indeferimento, pois, como visto, a vedação do trabalho do adolescente não é absoluta, sendo permitida pelo ordenamento através do contrato de aprendizagem.

Neste contexto, constatou-se que a situação da gestante que, ao tempo do parto, apresente idade inferior a 16 (dezesesseis) anos e que atue em atividade rural poderia ser equiparada a de aprendiz, o que possibilitaria o reconhecimento como segurada especial e o direito a todas as prestações previdenciárias destinadas a esta categoria, inclusive o salário-maternidade.

Cumprido destacar que a concessão do benefício em questão não busca amparo em legislação, mas em princípios que regem o caráter protetivo da

Previdência Social, já que não conceder o benefício a quem necessita o coloca em situação ainda mais vulnerável.

Neste sentido, o sistema previdenciário não poderia utilizar-se de um requisito formal e impedir o acesso aos benefícios por aquele que o legislador busca proteger, já que a limitação etária para ingresso ao ambiente de trabalho busca evitar a exploração de mão de obra de crianças e adolescentes e garantir seu bem estar diante de trabalhos considerados gravosos para seu desenvolvimento físico, mental e social, sendo criada no sentido de proteção e não como forma de causar detrimento.

Quanto à tese de equiparação da segurada especial rural ao aprendiz, seria incabível sua aplicação no sentido de embasar a concessão do salário-maternidade, já que o rurícola não desenvolve atividades de formação técnico-profissional, além de que, quando equiparado ao que desempenhe atividade de aprendizagem, a trabalhadora não seria definida como segurada especial, mas sim como segurada com contribuições obrigatórias ao sistema previdenciário, já que tal contrato pressupõe anotação em Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Portanto, através do estudo efetuado, constatou-se que o direito ao salário-maternidade deve ser concedido à trabalhadora rural, que ao tempo do parto tenha idade inferior a 16 (dezesesseis) anos, sem atingir o limite etário estabelecido para filiação ao Regime Geral de Previdência Social, em razão do caráter protetivo da norma e dos princípios que norteiam esse sistema.

REFERÊNCIAS

AMADO, Frederico. **Direito Previdenciário**. 5 ed. Bahia: Juspodivm, 2015.

BACHUR, Tiago F; MANSO, Tânia F. B. C. **Licença Maternidade e Salário Maternidade**. São Paulo: Lemos e Cruz, 2011.

BALERA, Wagner. **Noções preliminares de direito previdenciário**. São Paulo: Quartier Latin, 2004.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Ltr80, 2016.

BATICH, Mariana. **Previdência do Trabalhador: uma trajetória inesperada**. v.18. São Paulo: Perspectiva, 2004.

BERWANGER, Jane Lucia Wilhelm. **Previdência Rural: inclusão social**. 3 ed. Curitiba: Juruá, 2011.

BRASIL. Constituição (1988). **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: 08 abr. 2016a.

_____. Constituição (1934). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 16 de julho de 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm> Acesso em: 08 abr. 2016b.

_____. Decreto-Lei nº 3.048, de 6 de maio de 1999. **Institui a Aprovação do Regulamento da Previdência Social**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm > Acesso em: 09 maio. 2016c.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 09 mai. 2016d.

_____. Instrução Normativa INSS/PRES nº 77, de 21 de janeiro de 2015. **Estabelece rotinas para agilizar e uniformizar o reconhecimento de direitos dos segurados e beneficiários da Previdência Social, com observância dos princípios estabelecidos no art. 37 da Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <<http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/38/inss-pres/2015/77.htm>>. Acesso em: 23 set. 2016e.

_____. Lei Complementar nº 150, de 01 de junho de 2015. **Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico.** Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm> Acesso em: 17 abr. 2016f.

_____. 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: 08 abr. 2016g.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Institui os Planos de Benefícios da Previdência Social.** Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm> Acesso em: 08 abr. 2016h.

_____. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. **Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.** Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM> Acesso em: 01 ago. 2016i.

_____. Supremo Tribunal de Justiça. **Revista Eletrônica de Jurisprudência.** Recurso Especial nº 1440024/RS. Relator: Ministro Napoleão Nunes Maia Filho. Julgado em 18/08/2015. Rio Grande do Sul, Primeira Turma. Disponível em:
<<https://goo.gl/lk0Nxc>>. Acesso em: 10 set. 2016j.

_____. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **Jurisprudência TRF4.** Apelação Cível nº 2009.71.99.003031-0. Relator: Des. Fed. Ricardo Teixeira do Valle Pereira. Julgado em 20 de julho de 2009. Rio Grande do Sul. Turma Suplementar. Disponível em:
<http://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/inteiro_teor.php?orgao=1&documento=2894194>. Acesso em: 10 set. 2016k.

_____. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **Jurisprudência TRF4.** Apelação Cível nº 5029578-22.2015.404.9999. Relator: Des. Fed. Paulo Afonso Brum Vaz. Julgado em 01/12/2015. Rio Grande do Sul. Quinta Turma. Disponível em:
<http://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/inteiro_teor.php?orgao=1&documento=7922204>. Acesso em: 10 set. 2016l.

_____. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **Jurisprudência TRF4.** Apelação Cível nº 0005157-58.2012.404.9999. Relator: Des. João Batista Pinto Silveira. Julgado em 02/08/2016. Rio Grande do Sul. Sexta Turma. Disponível em:
<http://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/inteiro_teor.php?orgao=1&documento=5105200>. Acesso em: 25 set. 2016m.

_____. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **Jurisprudência TRF4.** Apelação em Reexame Necessário nº 5042768-52.2015.404.9999. Relator: Des. João Batista Pinto Silveira. Julgado em 29/02/2016. Rio Grande do Sul. Sexta Turma. Disponível

em:

<http://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/inteiro_teor.php?orgao=1&documento=8066272>. Acesso em: 25 set. 2016n.

_____. Turma Nacional de Uniformização. **Jurisprudência da TNU**. Pedido de Uniformização de Lei Federal nº 50023478420114047016. Relatora: Juíza Federal Ângela Cristina Monteiro. Julgado em 11/12/2015. Paraná. Disponível em: <<https://www2.jf.jus.br/juris/tnu/>>. Acesso em: 25 set. 2016o.

_____. Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais Federais.

Súmulas da TNUJEFs. Súmula 30. Disponível em:

<<http://www2.jf.jus.br/phpdoc/virtus/sumula.php?nsul=30.htm>>. Acesso em: 08 mai. 2016p.

_____. Turma Regional de Uniformização da 4º Região. **Jurisprudência TRU e Turmas Recursais**. Incidente Regional de Uniformização nº 5001900-78.2011.404.7216. Relator: Henrique Luiz Hartmann. Julgado em 18/06/2015. Santa Catarina. Disponível em:

<http://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/inteiro_teor.php?orgao=1&documento=7621730>. Acesso em: 25 set. 2016q.

_____. Turma Regional de Uniformização da 4º Região. **Jurisprudência TRU e Turmas Recursais**. Incidente de Uniformização Regional nº 5000814-68.2012.404.7109. Relator: Juiz Federal João Batista Lazzari. Julgado em 24/04/2012. Rio Grande do Sul. Disponível em:

<http://jurisprudencia.trf4.jus.br/pesquisa/inteiro_teor.php?orgao=1&documento=4959217>. Acesso em: 25 set. 2016r.

CARVALHO, Joice Cristina Messa. **Estabilidade e licença gestante**. 2014. 57f. Monografia. Curso de Direito, Universidade Municipal de São Caetano do Sul, São Caetano do Sul, 2014. Disponível em: <<https://goo.gl/nERUfv>>. Acesso em: 01 ago. 2016.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 16 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

CRISAFULLI, Luis Gustavo de Assis. **O Benefício de Aposentadoria por Idade do trabalhador rural sob a visão da Administração Pública e do Poder Judiciário**. 2011. 63 f. Monografia. Curso de Direito, Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, Barbacena, 2011. Disponível em: <<https://goo.gl/zUSPKP>>. Acesso em: 08 abr. 2016.

CRUZ, Juliana Guedes. **Previdência Social e Desigualdade: uma análise da legislação previdenciária brasileira**. 2011. 51 f. Monografia. Curso de Ciências Sociais, Universidade de Brasília, Brasília, 2011. Disponível em: <<https://goo.gl/bYAyFT>>. Acesso em: 08 abr. 2016.

DEGOLO, Walter Gandi. Salário-maternidade: alterações recentes na legislação. *In: Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 17, n. 3131, 27 jan. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/20963>>. Acesso em: 3 nov. 2015.

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

DIAS, Amanda Bedin. **O Trabalho da Criança e do Adolescente no Brasil**: análise dos aspectos jurídicos de sua permissão na mídia televisiva. 2007. 105 f. Monografia. Curso de Direito, Faculdades Integradas Antônio Eufrásio de Toledo, Presidente Prudente, 2007. Disponível em: <<https://goo.gl/Jgyj7T>>. Acesso em: 31 out. 2015.

DUARTE, Marina Vasques. **Direito Previdenciário**. 4 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2007.

GOES, Hugo Medeiros. **Manual de Direito Previdenciário**: teoria e questões. 10 ed. Rio de Janeiro: Ferreira, 2015.

HORVATH JUNIOR, Miguel. **Salário-maternidade**. São Paulo: Quartier Latin, 2004.

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

KERTZMAN, Ivan. **Curso prático de Direito Previdenciário**. 12 ed. Salvador: Juspodivm, 2015.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito da Seguridade Social**. 31 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

_____. **Direito do trabalho**. 29 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho - relações individuais e coletivas do trabalho. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

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

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual prático da Previdência Social**. 13 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

REZENDE, Carolina Souza Petrocchi. **Aspectos Legais e Jurisprudenciais da Concessão de Aposentadoria por Idade ao Trabalhador Rural Segurado Especial**. 2011. 53 f. Monografia. Curso de Direito, Universidade Presidente Antônio Carlos –UNIPAC, Barbacena, 2011. Disponível em: <<https://goo.gl/kK56ys>>. Acesso em: 08 abr. 2016.

SANTOS, Maria Ferreira dos. **Direito Previdenciário esquematizado**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

SANTOS, Daniela Ribeiro. **Da proteção à maternidade à licença compartilhada: um panorama histórico no Brasil e no direito comparado**. 2011. 69f. Monografia. Curso de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2011. Disponível em: <<https://goo.gl/bSQeCz>>. Acesso em: 17 jul. 2016.

SENN, Rosana Alves. **A estabilidade da gestante no contrato de experiência à luz da proteção à maternidade**. 2014. 47 f. Monografia. Curso de Direito, Universidade Tuiuti do Paraná – UTP, 2014. Disponível em: <<https://goo.gl/ygye1t>>. Acesso em: 01 ago. 2016.

TAVARES, Marcelo Leonardo. **Direito Previdenciário**. 7 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

ANEXO(S)

ANEXO A – SENTENÇA DO PROCESSO Nº 5000993- 40.2014.404.7203

25/09/2016

Evento 33 - SENT1

PROCEDIMENTO COMUM DO JUIZADO ESPECIAL CÍVEL Nº 5000993-40.2014.404.7203/SC

AUTOR : ANA MARIA BACKES MONFROI (Pais)

AUTOR : ANDRESSA APARECIDA MONFROI (Absolutamente Incapaz (Menor que 16 anos))

ADVOGADO : Tânia de Oliveira

RÉU : INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS

MPF : MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL

SENTENÇA

Cuida-se de ação previdenciária em que parte autora pretende a concessão de salário-maternidade, a contar do requerimento administrativo formulado em 03/09/2013 (NB 80/1598441423, indeferido administrativamente pelo motivo '*falta de período de carência anterior ao nascimento*' - evento 2).

Manifestação do Ministério Público Federal no evento 29, pela procedência do pedido inicial.

Preliminarmente: da alegada ausência de interesse de agir.

Alega o INSS, na contestação, que ao ser chamada para a entrevista administrativa, '*a parte autora não compareceu, preferindo ingressar diretamente na justiça*', caracterizando a sua ausência de interesse de agir.

Rejeito a preliminar em tela, tendo em vista a manifestação do réu no evento 17, em que defende que a autora não faria jus ao salário-maternidade por não ostentar a qualidade de segurada do RGPS à época do parto (não contava a idade mínima de 16 anos).

Verifica-se claramente, portanto, a existência de pretensão resistida, que se confirma pelo resultado da justificação administrativa que se encontra juntado ao evento 20: ouvidas as testemunhas da autora, concluiu o INSS pela impossibilidade legal de concessão do benefício por se tratar de menor de 16 anos.

Passo à análise do mérito.

Mérito: do salário-maternidade.

A Lei n. 8.213/91 preceitua:

'Art. 39. Para os segurados especiais, referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, fica garantida a concessão:

(...).

Parágrafo único. Para a segurada especial fica garantida a concessão do salário maternidade no valor de 1 (um) salário mínimo, desde que comprove o exercício de atividade rural, ainda que de forma descontínua, nos 12 (doze) meses imediatamente anteriores ao do início do benefício' (parágrafo acrescentado pela Lei nº 8.861/94).

Exige-se, todavia, prova de efetivo trabalho rural durante um período de 10 meses (e não 12 meses) anteriores ao início do benefício, vez que o prazo mencionado pela Lei 9.876/99, que incluiu o inciso III, do art. 25, da Lei 8.213/91, prevalece sobre aquele (12 meses) citado no parágrafo único, do art. 39, da Lei de Benefícios, incluído pela Lei 8.861/94.

25/09/2016

Evento 33 - SENT1

A concessão de salário-maternidade de 1 salário mínimo à segurada especial reclama, assim, o atendimento de dois requisitos: comprovação da maternidade e comprovação da condição de segurada especial, com exercício de atividade rural nos 10 meses imediatamente anteriores ao do início do benefício.

A maternidade resta comprovada pela certidão de nascimento de Dennys Monfroi do Prado, nascido em 28/07/2013, filha da autora Andressa Aparecida Monfroi e de Ivan do Prado (CERTNASC8, evento 1).

Por sua vez, a comprovação do tempo de serviço rural deve se dar nos termos do artigo 55, § 3º, da LB, ou seja, deve estar baseada em início de prova material, não sendo admitida prova exclusivamente testemunhal. Nesse sentido, foi editada a Súmula 149 do Superior Tribunal de Justiça: '*A prova exclusivamente testemunhal não basta à comprovação da atividade rurícola, para efeito da obtenção de benefício previdenciário*'.

Ainda, de acordo com a Lei 8.213/91, em seu artigo 11, inciso VII, alínea 'c', com redação dada pela Lei 11.718/08:

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

(...)

VII - como segurado especial: a pessoa física residente no imóvel rural ou em aglomerado urbano ou rural próximo a ele que, individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que com o auxílio eventual de terceiros, na condição de:

(...)

c) cônjuge ou companheiro, bem como filho maior de 16 (dezessex) anos de idade ou a este equiparado, do segurado de que tratam as alíneas a e b deste inciso, que, comprovadamente, trabalhem com o grupo familiar respectivo. (grifei)

No caso concreto, o ponto controvertido é o efetivo exercício de atividade rural pela autora no período de 10 meses anteriores ao parto.

Entendo, nesse ponto, que somente fazem jus ao salário-maternidade, até a vigência da Lei nº 11.718, de 20/06/2008, as rurícolas com idade mínima de 14 anos e, após a vigência de referida lei, as rurícolas que tenham completado 16 anos de idade e que tenham cumprido a carência (efetivo exercício de atividade rural pelo período de 10 meses anteriores ao parto) a partir da data em que completaram referida idade.

No caso dos autos, a autora, nascida em 04/09/1998, **tinha apenas 14 anos e 10 meses de idade** na data do parto, ocorrido em 28/07/2013, razão pela qual, à luz das alterações promovidas pela Lei n. 11.718/2008, **não possui o direito ao salário maternidade, pois não havia implementado os requisitos legais**: 16 anos de idade (ou qualidade de segurada especial) e o efetivo exercício de atividade rural como segurada especial durante 10 meses anteriormente ao parto.

Registre-se que o caráter protetivo da norma legal não tem o condão de autorizar seu desrespeito, sob pena do núcleo familiar privilegiar-se de uma ilegalidade. A utilização de filha na lavoura em idade inferior ao permissivo legal não é matéria a ser equacionada na seara previdenciária.

Portanto, conquanto norma protetiva (que visa a afastar o uso indevido de mão de obra infantil), a solução do caso foge à esfera previdenciária, mormente porque a ilegalidade - **caso realmente tenha a autora laborado na roça anteriormente ao parto, ocorrido quando ela contava com 14 anos de idade** - foi praticada pelo próprio núcleo familiar da autora.

Nesse sentido o entendimento defendido por este Juízo nos autos n. 5003208-23.2013.404.7203, cuja sentença de improcedência proferida em 24/03/2014 **fora integralmente confirmada, à unanimidade, pela 1ª Turma Recursal de Santa Catarina**, em sessão realizada em 10/07/2014 (Relator Juiz Federal Julio Schattschneider).

Também assim já decidiram composições anteriores da TNU e da TRU da 4ª Região:

PEDIDO DE UNIFORMIZAÇÃO NACIONAL. PREVIDENCIÁRIO. SALÁRIO-MATERNIDADE. CONCESSÃO. SEGURADA MAIOR DE 14 ANOS E MENOR DE 16 ANOS NO MOMENTO DO PARTO. TRABALHO RURAL ANTERIOR À LEI Nº 11.718/2008.

1. Entre 25.07.1991 e 23.06.2008, a rurícola menor com 14 anos de idade é segurada especial e apenas a partir desta data pode começar a contar tempo de serviço rural para fins de carência de salário-maternidade no período imediatamente anterior ao início do benefício, comprovando 12 (doze) meses de carência se o início do benefício tiver se dado até 28.11.99 ou 10 (dez) meses de carência se o início do benefício tiver se dado entre 29.11.99 e 23.06.2008.

2. A partir de 24.06.2008 somente a rurícola menor com 16 anos de idade é segurada especial e apenas a partir desta data pode começar a contar tempo de serviço rural para fins de carência de salário-maternidade no período imediatamente anterior ao início do benefício, comprovando 10 (dez) meses de carência.

3. Caso em que o parto ocorreu em 07.09.2001, quando a autora contava com 15 anos e 5 meses de idade, possuindo mais de 10 meses de carência após os 14 anos de idade e no período imediatamente anterior ao início do benefício.

4. Pedido de uniformização provido, concedendo-se o salário-maternidade pretendido.'

(PEDILEF 200772950008073, Juíza Federal Jacqueline Michels Bilhalva, Turma Nacional de Uniformização, DJ 16/03/2009)(grifei)

EMENTA: INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO REGIONAL. PREVIDENCIÁRIO. SALÁRIO-MATERNIDADE. SEGURADA MAIOR DE 16 ANOS NO MOMENTO DO PARTO. LEI Nº 11.718/2008. 1. A partir de 24.06.2008 somente a rurícola maior de 16 anos de idade é segurada especial e apenas a partir desta data pode começar a contar tempo de serviço rural para fins de carência de salário-maternidade no período imediatamente anterior ao início do benefício, comprovando 10 (dez) meses de carência. (PEDILEF 200772950008073, JUÍZA FEDERAL JACQUELINE MICHELS BILHALVA, TNU - Turma Nacional de Uniformização, 16/03/2009) 3. Caso em que o parto ocorreu em 25.07.2009, quando a autora contava com 16 anos e 1 mês de idade (nasceu em 20.06.1993), não possuindo mais de 10 meses de carência após os 16 anos de idade e no período imediatamente anterior ao início do benefício. 4. Pedido de uniformização improvido. (5000814-68.2012.404.7109, Turma Regional de Uniformização da 4ª Região, Relator p/ Acórdão João Batista Lazzari, juntado aos autos em 24/04/2012) (grifei)

A improcedência do feito é, pois, a medida que se impõe.

Dispositivo.

Ante o exposto, afasto a preliminar de carência de ação aventada pelo INSS e julgo **IMPROCEDENTE** o pedido deduzido na inicial, resolvendo o mérito, nos termos do artigo 269, I, do Código de Processo Civil.

Sem custas e honorários.

Defiro justiça gratuita à autora.

Publicada e registrada eletronicamente. Intimem-se, **inclusive o MPE**.

Apresentado recurso, depois de verificados os pressupostos de admissibilidade, intime-se a parte contrária para apresentar resposta. Decorrido o prazo, apresentadas ou não as contrarrazões, remetam-se os autos à Turma Recursal.

25/09/2016

Evento 33 - SENT1

Transitada em julgado, arquivem-se.

Joaçaba, 07 de novembro de 2014.

Heloisa Menegotto Pozenato
Juiza Federal Substituta

Documento eletrônico assinado por **Heloisa Menegotto Pozenato, Juiza Federal Substituta**, na forma do artigo 1º, inciso III, da Lei 11.419, de 19 de dezembro de 2006 e Resolução TRF 4ª Região nº 17, de 26 de março de 2010. A conferência da autenticidade do documento está disponível no endereço eletrônico <http://www.jfsc.jus.br/gedpro/verifica/verifica.php>, mediante o preenchimento do código verificador **6455984v3** e, se solicitado, do código CRC **37C4F9B8**.

Informações adicionais da assinatura:

Signatário (a): Heloisa Menegotto Pozenato
Data e Hora: 07/11/2014 17:24

ANEXO B – SENTENÇA DO PROCESSO Nº 5002929-79.2014.4.04.7210

: 720000279387 - e-Proc ::



**Poder Judiciário
JUSTIÇA FEDERAL
Seção Judiciária de Santa Catarina
1ª Vara Federal de São Miguel do Oeste**

Rua Chuí, 726 - Bairro: Centro - CEP: 89900-000 - Fone: (49)3631-2300 - Email: scsmo01@jusc.jus.br

PROCEDIMENTO COMUM DO JUIZADO ESPECIAL CÍVEL Nº 5002929-79.2014.4.04.7210/SC

AUTOR: ELIZANDRA BRITO

RÉU: INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS

SENTENÇA**1. Relatório**

Trata-se de ação do rito dos juizados especiais federais em que a autora pediu a concessão do benefício de salário-maternidade.

Dispensado relatório (art. 38, *caput*, da Lei 9.099, de 26.9.1995, combinado com o art. 1º da Lei 10.259, de 12.7.2001).

2. Fundamentação

O benefício do salário-maternidade está previsto na Lei 8.213, de 24.7.1991, nestes termos:

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". (Redação dada pela Lei nº 10.710, de 5.8.2003)

As seguradas empregada, trabalhadora avulsa e empregada doméstica estão dispensadas do cumprimento de carência para obtenção do benefício (artigo 26, inciso VI, da Lei 8.213/1991). As seguradas sob as categorias de contribuinte individual, segurada especial e segurada facultativa devem comprovar o período de carência de dez meses antes do parto para obtenção do benefício (artigo 25, inciso III, da Lei 8.213/1991).

A filha da parte autora, Vitória Brito Jandrey, nasceu em 1º.01.2011 (evento 2, CERTNASC1). Desse modo, a contagem do período de carência iniciou-se em 1º.03.2010, dez meses antes do parto. Cumpre verificar se, nesse período, a parte autora exerceu atividade rural.

A comprovação do trabalho rural, por sua vez, pode ser feita documentalmente, sendo complementada por prova testemunhal, quando necessário.

Para a prova de suas alegações, a autora juntou os documentos constantes do evento 1 (OUT6, OUT7, OUT8, OUT9), que noticiam o exercício da atividade rural em regime de economia familiar pelo grupo familiar do marido, nos anos de 2009, 2010 e 2011.

Em seu depoimento pessoal, a parte autora informou que na época do nascimento da filha tinha 15 anos de idade; que morava com o sogro, Carlito Jandrey, na localidade de Linha Nova, município de Saltinho/SC; que as terras pertenciam ao sogro, com

um total de 8 hectares; que morava com Valmir Jandrey, na mesma casa do sogro; que a autora e o pai da criança não chegaram a casar; que os pais de Valmir eram agricultores e tinham criação de animais, vendendo para o Laticínio Paraíso; que ajudava nas atividades rurais; que o marido completou 24 anos de idade; que antes de passar a residir com o sogro, a autora morava com os pais; que o pai trabalhava na roça, em terras cedidas; que passou a morar com Valmir em 2009, quando tinha 14 anos de idade; que não estava grávida naquela ocasião; que estudou até 2010, na cidade de Saltinho/SC; que estudava em meio período.

As testemunhas confirmaram as afirmações da parte autora.

Do exame dos autos, constato que as provas materiais foram corroboradas pela prova testemunhal, que se mostrou convincente e idônea, no sentido de que a autora trabalhava na lavoura com a família do marido, em regime de economia familiar, inclusive no período de gestação até o nascimento da filha.

É incontroversa a proteção previdenciária conferida ao segurado menor de 16 anos, consoante os julgados da TRU e da TNU, a seguir:

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO REGIONAL DE JURISPRUDÊNCIA. SALÁRIO-MATERNIDADE. MENOR DE 16 ANOS URANTE O PERÍODO DE CARÊNCIA. ÂMBITO CONSTITUCIONAL DE PROTEÇÃO. INCIDENTE DESPROVIDO. 1. Estando comprovado o exercício de atividade, urbana ou rural, à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, deve ser reconhecida a qualidade de segurado e o tempo de trabalho deve ser considerado para fins de carência, garantindo-se à criança ou o adolescente menor de 16 anos todos os direitos previdenciários, inclusive ao salário-maternidade, eis que a EC 20/1998 veio em benefício do menor e não em seu prejuízo. 2. Incidente desprovido. (TURMA REGIONAL DE UNIFORMIZAÇÃO DA 4ª REGLÃO, 5003902-63.2011.404.7202, Relator Eduardo Fernando Appio, D.E. 26/04/2013).

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO REGIONAL. DIREITO CONSTITUCIONAL PREVIDENCIÁRIO. SEGURADA ESPECIAL. SALÁRIO-MATERNIDADE. IDADE MÍNIMA. ATENDIMENTO. DESNECESSIDADE. NORMA PROTETIVA DO MENOR. JURISPRUDÊNCIA. PROVIMENTO PARCIAL. 1. Nas ações em que se discute o direito da trabalhadora rural ao salário-maternidade, quando não atendida a idade mínima prevista no art. 11, VII, da Lei 8.213/91, está em causa não apenas o direito da criança ou adolescente gestante, mas igualmente o direito do infante nascituro. 2. É necessária a evolução do entendimento desta Turma de Uniformização quando ela se encontra em contrariedade à jurisprudência dominante do STJ e da Corte Suprema, desafiando graves e sérios fundamentos. 3. De uma perspectiva constitucional, deve-se buscar a devida proteção previdenciária à maternidade, especialmente à gestante (CF/88, art. 201, II). Dessa mesma perspectiva, "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 (CF/88, art. 227)". 4. Se o que importa é a proteção social de quem realmente se dedica às lides rurais e se encontra em contingência prevista constitucionalmente como digna de cobertura previdenciária, o não atendimento ao requisito etário (um dado formal) não deve prejudicar o acesso à prestação previdenciária. 5. A jurisprudência do STJ tem orientado que "a exclusão dos menores de 14 anos elenco legal dos segurados é, sem sombra de dúvida, pura consequência da sua proteção jurídica, bem definida na proibição de que sejam empenhados no trabalho, não podendo tal norma de proteção ser invocada em seu desfavor, consequencializando-se, ao contrário, que da sua violação resultam-lhe todos os direitos decorrentes do tempo de serviço, como fato jurídico" (RESP 936.939, Relator Ministro Hamilton Carvalhido, DJ 20/06/2007). Precedentes também do STF (v.g., RE 104654, Relator Ministro Francisco Rezek, Segunda Turma, j. 11/03/1986) e do TRF4 (v.g., AR 0001603-76.2011.404.0000, Terceira Seção, Relator Celso Kipper, D.E. 24/09/2012). 6. A norma contida no art. 11, VII, da Lei 8.213/91, fundada no art. 7º, XXXIII, da CF/88, consubstancia "norma de garantia do trabalhador que não se interpreta em seu detrimento" (AI 476950 AgR, Relator Ministro Gilmar Mendes, Segunda Turma, julgado em 30/11/2004, DJ 11/03/2005). 7. Reforço de argumentação emprestado pela recente alteração de entendimento operada pela TNU, órgão jurisdicional que se encontra, atualmente, alinhado à jurisprudência do STF e do STJ quanto ao tema (PEDILEF 201071650008556, Juiz Federal Gláucio Ferreira Maciel Gonçalves, j. 14/11/2012, DJ 30/11/2012). 8. Comprovado o efetivo trabalho rural, é devida a concessão do salário-maternidade à gestante que labora em regime de economia familiar, ainda que ela presente,

12/10/2016

: 720000279387 - e-Proc ::

ao tempo do parto, idade inferior à estabelecida pela norma jurídica protetora.9. Incidente de Uniformização conhecido e parcialmente provido. (REGIONAL DE UNIFORMIZAÇÃO DA 4ª REGIÃO, 5000814-68.2012.404.7109, Relator JOÃO BATISTA LAZZARI, D.E. 24/04/2012).

Assim, a autora possui direito ao benefício do salário-maternidade a partir da data do parto da filha Vitória Brito Jandrey.

3. Dispositivo

Ante o exposto, julgo procedente o pedido para condenar o INSS a:

a) conceder à autora o benefício de salário-maternidade, com eficácia retroativa à data do parto, pelo período de 120 dias, não havendo pagamentos administrativos a serem feitos, ante o decurso do prazo do benefício; e

b) pagar à parte autora (via judicial - mediante RPV) as prestações vencidas até a última competência referida nos cálculos, cujas parcelas devem ser atualizadas pelos índices oficiais de remuneração básica e juros aplicados à caderneta de poupança (Lei 11.960/2009);

Em atenção aos princípios regentes dos juizados especiais, entende-se que, em havendo a indicação de todos os parâmetros necessários para a realização dos cálculos de execução do julgado, a sentença deve ser considerada líquida. Nesse sentido, o enunciado n.º 32 do FONAJEF: "A decisão que contenha os parâmetros de liquidação atende ao disposto no art. 38, parágrafo único, da Lei nº 9.099/95". Assim sendo, consigno que o detalhamento do cálculo será efetivado após o trânsito em julgado.

No primeiro grau de jurisdição do Juizado Especial não há condenação em custas nem honorários advocatícios, diante do que dispõem os artigos 54 e 55 da Lei 9.099/1995, aplicada ao Juizado Especial Federal por força do disposto no art. 1º da Lei 10.259/2001.

Sentença não sujeita a reexame necessário, a teor do art. 13 da Lei 10.259/01.

Havendo interposição de recurso e presentes as condições de admissibilidade, recebo-o, desde já, em ambos os efeitos legais. Apresentadas as contra-razões ou decorrido o prazo, remetam-se os autos às Turmas Recursais da Seção Judiciária.

Com o trânsito em julgado, expeça-se requisição de pagamento, para os fins do art. 17 da Lei 10.259/01, e, após a satisfação do crédito, arquivem-se.

Documento eletrônico assinado por **ADRIANO VITALINO DOS SANTOS, Juiz Federal**, na forma do artigo 1º, inciso III, da Lei 11.419, de 19 de dezembro de 2006 e Resolução TRF 4ª Região nº 17, de 26 de março de 2010. A conferência da **autenticidade do documento** está disponível no endereço eletrônico <http://www.trf4.jus.br/trf4/processos/verifica.php>, mediante o preenchimento do código verificador **720000279387v8** e do código CRC **701f5afd**.

Informações adicionais da assinatura:
 Signatário (a): ADRIANO VITALINO DOS SANTOS
 Data e Hora: 10/04/2015 15:36:30

5002929-79.2014.4.04.7210

720000279387 .V8 CBS© CBS