

Access To Maternity Wages: The Challenges Faced By Special Insured Women And Unemployed Insured Women In Granting The Benefit

Antonio Ennyo Tyelve Vieira Mesquita¹;
Gilberto Victor Nascimento Albuquerque¹; Saile Azevedo Da Cruz¹

(Faculdade De Educação São Francisco – Faesf)

(Faculdade De Educação São Francisco – Faesf)

(Faculdade De Educação São Francisco – Faesf)

Resumo:

A concessão do Salário Maternidade para as seguradas especiais e desempregadas representa um importante direito garantido pela legislação previdenciária brasileira, no entanto, há uma certa dificuldade no que diz respeito a concessão dos benefícios. Então, a proposta deste estudo é investigar os principais desafios enfrentados pelas seguradas especiais e desempregadas ao buscar o acesso ao benefício de salário maternidade, visando compreender a extensão do problema. Nessa conjuntura, visão limitante sobre o papel da mulher no campo, frequentemente associada apenas ao auxílio nas tarefas dos homens, desconsidera a contribuição real dessas trabalhadoras para a produção rural, dificultando o acesso a direitos fundamentais. Portanto, este estudo buscará responder ao presente problema: Quais são as principais dificuldades que as mães enfrentam ao lidar com a burocracia e os procedimentos administrativos necessários para solicitar o salário maternidade? O objetivo geral do estudo foi investigar os principais desafios enfrentados pelas seguradas especiais e desempregadas ao buscar o acesso ao benefício de salário maternidade, visando compreender a extensão do problema. Para responder tal pergunta, foi realizada uma pesquisa bibliográfica de natureza qualitativa, fazendo o uso da base de dados scholar google e Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), dentro de um período de cinco anos (2019-2023). Por intermédio da coleta desses dados, pôde-se, portanto, evidenciar que apesar das garantias legais e constitucionais, a concessão do salário-maternidade para seguradas especiais e desempregadas enfrentam desafios.

Palavras-chave: Salário Maternidade; Seguradas; Desafios.

Date of Submission: 01-12-2024

Date of Acceptance: 11-12-2024

I. Introdução

O salário-maternidade, que faz parte dos benefícios destinados à proteção da família e da maternidade, é um benefício previdenciário. Ele é concedido com base em um dos seguintes eventos: (a) o parto; (b) o aborto não criminoso; (c) a adoção ou a guarda para fins de adoção. A responsabilidade de solicitar o benefício, devidamente instruído, recai sobre a pessoa beneficiária, conforme estabelecido pelo artigo 95 do Regulamento da Previdência Social (RPS). Além disso, trata-se, também, de benefício do qual não se pode dispor (Farias, 2015).

Para a concessão do benefício, o vínculo parental é estabelecido mediante a apresentação da certidão de nascimento ou do termo de guarda para fins de adoção. Esses documentos devem conter o nome da pessoa beneficiária, conforme especificado nos parágrafos 2º e 3º do artigo 93-A do Regulamento da Previdência Social (RPS). A data registrada nesses documentos é elemento fundamental para determinar a condição de beneficiária (Lazzarin; Silva, 2019).

Nesse cenário, ainda que a documentação esteja incompleta, é proibido negar o recebimento do pedido a segurada, conforme estipulado no artigo 105 da Lei de Benefícios da Previdência Social (LBPS) (Brasil, 1991). Essa determinação deriva do direito fundamental de petição, assegurado pelo artigo 5º, inciso XXIV, da Constituição Federal de 1988, o qual deve ser protegido mesmo durante períodos de greve (Brasil, 1988). Além disso, a Suprema Corte, no Recurso Extraordinário (RE) 631240, decidiu ampliar o conceito de pretensão resistida, não limitando-se ao indeferimento em processos administrativos.

Destarte, segurados especiais são os trabalhadores rurais que produzem em regime de economia familiar, sem utilização de mão de obra assalariada. Estão incluídos nessa categoria os cônjuges, os companheiros e os filhos maiores de 16 anos que trabalham com a família em atividade rural. Também são considerados segurados especiais o pescador artesanal e o índio que exerce atividade rural, e os familiares que participam da produção (regime de economia familiar).

No Brasil em 1971 com a Lei do PRORURAL, as políticas de proteção às mulheres trabalhadoras rurais começa a trilhar o caminho da igualdade de direitos entre homens e mulheres do campo e da cidade com destaque especial para o trabalho em regime de economia familiar. Kreter (2013), em seus apontamentos destaca que a trabalhadora rural, particularmente a mulher idosa, passou a figurar com status diferente dentro de seu grupo familiar e de produção, saindo a ser a provedora.

Por outro giro, a concessão do Salário Maternidade para as seguradas especiais e desempregadas representa um importante direito garantido pela legislação previdenciária brasileira. Contudo, a efetivação desse benefício enfrenta uma série de desafios que vão desde questões estruturais até obstáculos culturais e sociais.

Prima face, insta deixar registrado que embora o papel fundamental das seguradas especiais na economia do país, as mesmas enfrentam condições laborais que as colocam em situações de vulnerabilidade, tornando a obtenção do Salário Maternidade um processo complexo e moroso.

Nesse sentido, na ótica de Kowarick (2003), são vulneráveis quem tem enfraquecidas, por diferentes razões, as suas capacidades de enfrentar as eventuais violações daqueles direitos básicos, isto é, de direitos humanos. Essa diminuição de capacidades e essa vulnerabilidade estão associadas a determinada condição que permite identificar o indivíduo como membro de um grupo específico que, sob um prisma geral, está em condições de clara desigualdade material em relação ao grupo majoritário.

Para a concessão do benefício, o vínculo parental é estabelecido mediante a apresentação da certidão de nascimento ou do termo de guarda para fins de adoção. Esses documentos devem conter o nome da pessoa beneficiária, conforme especificado nos parágrafos 2º e 3º do artigo 93-A do Regulamento da Previdência Social (RPS). A data registrada nesses documentos é elemento fundamental para determinar a condição de beneficiária (Lazzarin; Silva, 2019).

Diante dessas afirmações, busca-se responder ao seguinte problema de pesquisa: Quais são as principais dificuldades que as mães enfrentam ao lidar com a burocracia e os procedimentos administrativos necessários para solicitar o salário maternidade, incluindo a complexidade dos formulários, a falta de informações claras e a demora no processamento dos pedidos?

Para responder a esse questionamento, o objetivo geral do estudo foi investigar os principais desafios enfrentados pelas seguradas especiais e desempregadas ao buscar o acesso ao benefício de salário maternidade, visando compreender a extensão do problema. Especificamente, busca-se traçar uma contextualização da ideia de proteção e Seguridade Social; analisar o processo de solicitação e concessão do salário maternidade e, por fim, examinar os desafios relacionadas a concessão do salário maternidade.

Ao longo deste trabalho, serão abordados as fontes materiais e formais do sistema jurídico brasileiro relacionados à concessão do Salário Maternidade para as seguradas especiais, destacando os principais entraves e sugerindo possíveis soluções para superar esses desafios.

II. Metodologia

Esta pesquisa tem como base metodológica a pesquisa bibliográfica quanto aos procedimentos e a natureza qualitativa. A pesquisa bibliográfica insere-se prioritariamente no âmbito acadêmico com o objetivo de aprimorar e atualizar conhecimentos por meio do estudo científico de trabalhos publicados. Esta modalidade de pesquisa auxilia o processo de construção de uma linha de pesquisa desde o seu cerne, pois tem como objetivo determinar se já existe trabalho científico sobre o tema de investigação a realizar, colaborar na seleção de questões e métodos adequados, tudo isso possível em relação a trabalhos já publicados (Sousa; Oliveira; Alves, 2021).

Por ser este o método central desta análise, a pesquisa tem como base legal a Constituição Federal de 1988, a Lei 8.212/91, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências e a Lei 8.213/91 que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

No que diz respeito a pesquisa qualitativa, em geral, o pesquisador tenta compreender o fenômeno da perspectiva dos participantes da situação em estudo e interpretar o fenômeno em estudo de acordo, ou seja, na medida em que os métodos qualitativos são semelhantes aos procedimentos de explicação dos fenômenos que utilizamos na nossa vida cotidiana, eles são da mesma natureza que os dados que os investigadores qualitativos utilizam nos seus estudos. Em ambos os casos, trata-se de dados simbólicos, situados num contexto específico, revelando uma parte da realidade (Neves, 1996).

A busca dos artigos serão realizadas nas base de dados *scholar google* e periódico CAPES, que será realizada dentro de um período de cinco anos (2019-2023). Serão coletados artigos, livros e trechos de livros, ensaios e debates legislativos para tratar sobre as premissas originalmente propostas.

III. Desenvolvimento

Aspectos da seguridade social no Brasil

A Constituição Federal Brasileira de 1988 estabelece os objetivos primordiais da República, incluindo a edificação de uma sociedade livre, justa e solidária, a eliminação da pobreza e da marginalização, e a redução das

disparidades sociais e regionais. Dentro deste contexto, a própria Constituição define a Seguridade Social como um conjunto unificado de medidas promovidas tanto pelo Estado quanto pela sociedade, com o propósito de garantir os direitos relacionados à Saúde, à Previdência e à Assistência Social.

Os direitos supramencionados devem ser sustentados por toda a comunidade, por meio de recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, assim como das contribuições sociais dos empregadores, dos trabalhadores e de outros beneficiários da Previdência Social, além de outras fontes de financiamento (Lazzarin, 2020).

Destarte, o processo de reconhecimento da importância da Seguridade Social pelo Estado começa quando ele percebe a necessidade de intervir na sociedade para garantir condições mínimas de sobrevivência às pessoas em situação de vulnerabilidade. Esse reconhecimento implica um desenvolvimento gradual do sistema de seguridade social, que é moldado pelas demandas e movimentos sociais ao longo do tempo, culminando na legislação atual relacionada a esse tema no país.

No sistema brasileiro, um dos fundamentos estruturais da Seguridade Social é sua organização fundamentada no conceito de seguro social. Esse modelo de proteção concede direitos exclusivamente aos trabalhadores que fazem parte do mercado formal de trabalho como empregados, ou que contribuem regularmente como autônomos ou segurados especiais para o sistema de Seguridade Social (Gentil, 2019).

A Seguridade Social desempenha um papel essencial como um nivelador das disparidades presentes em uma sociedade. No Brasil, como um ramo do Direito, este tema se baseia em princípios que orientam a realização dos objetivos desse sistema. Deve-se compreender que princípios e regras não são equivalentes, pois se distinguem significativamente. Enquanto os princípios oferecem diretrizes amplas aplicáveis a uma variedade de situações, as regras definem claramente o que é obrigatório e o que não é em circunstâncias específicas (Rabelo, 2021).

Desde o reconhecimento legal dos primeiros e ainda tímidos benefícios previdenciários com a Lei Elói Chaves em 1923, o acesso às políticas de previdência e de saúde tem sido predominantemente reservado aos contribuintes da previdência social. A assistência social, por sua vez, permaneceu ao longo da história como uma ação pública sem reconhecimento legal como um direito, sendo, entretanto, associada institucional e financeiramente à previdência social (Schmidt, 2022).

Com base nesse texto legal, a proteção social no Brasil passou a incluir instituições responsáveis por cobrir os riscos de invalidez, velhice e morte, oferecendo benefícios como pensão por morte, aposentadoria, assistência médica e auxílio farmacêutico. No ano seguinte, já estavam estabelecidas vinte e seis Caixas de Aposentadoria e Pensões. Em 1926, o Decreto nº 5.109, de 20 de dezembro, ampliou o regime da Lei Elói Chaves para outras empresas ferroviárias sob a jurisdição da União, dos estados, dos municípios ou de particulares, estendendo seus efeitos também a todas as empresas de navegação marítima ou fluvial e às de exploração de portos, tanto públicas quanto privadas (Martins, 2022).

Nesse contexto, anos mais tarde, com a instituição da Constituição de 1946 deu início a uma “sistematização constitucional da matéria previdenciária”, conforme afirma Matos e seus colaboradores (2022). A previdência social foi incluída no mesmo artigo que tratava do direito do trabalho (art. 157). Foi nesta constituição que se utilizou pela primeira vez a expressão “Previdência Social”, em vez de “Seguridade Social”. A inovação do artigo 157 consagrava a previdência mediante contribuições da União, do empregador e do empregado, visando amparar a maternidade e mitigar as consequências da velhice, invalidez, doença e morte. Durante este período, o Brasil foi considerado um grande inovador na proteção previdenciária (Silva; Mattos; Cardoso, 2022).

Em 1977, a Lei nº 6.439 instituiu o Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (SINPAS), com a função de integrar as atividades da previdência social, assistência médica, assistência social e a gestão administrativa, financeira e patrimonial das entidades vinculadas ao Ministério da Previdência e Assistência Social (Brasil, 1977).

O SINPAS era composto pelos seguintes órgãos: Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social (IAPAS), Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social (INAMPS), Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social (DATAPREV), Legião Brasileira de Assistência (LBA), Central de Medicamentos (CEME) e a Fundação Nacional do Bem-Estar do Menor (FUNABEM). Além disso, o Decreto-lei nº 2.283 de 1986 instituiu o seguro-desemprego (Silva; Mattos; Cardoso, 2022).

Outrossim, apenas com a promulgação da Constituição de 1988 que as políticas de previdência, saúde e assistência social foram significativamente reorganizadas e reestruturadas, passando a ser regidas por novos princípios e diretrizes. Essas políticas foram integradas de forma a compor o sistema de seguridade social brasileiro.

Para José Afonso da Silva (1988), a Constituição de 1988 representa um rompimento com o passado autoritário e um avanço para um Estado Democrático de Direito, ao priorizar a dignidade da pessoa humana e a cidadania como pilares fundamentais. Segundo o autor, essa Constituição trouxe uma ordem jurídica que busca

promover igualdade substancial e justiça social, ampliando o catálogo de direitos fundamentais e assegurando mecanismos de proteção.

A Constituição, com seu caráter inovador, buscou estabelecer um sistema abrangente de proteção social, no entanto, a seguridade social no Brasil acabou se configurando como um sistema híbrido. Este sistema combina direitos derivados e dependentes do vínculo empregatício, como é o caso da previdência, com direitos de caráter universal, como os serviços de saúde, e direitos seletivos, que se referem à assistência social (Torres *et al.*, 2022).

Atualmente, a Previdência Social, no contexto legal do Estado brasileiro, é um direito social previsto no artigo 6º da Constituição Federal, com seus detalhes específicos dispostos nos artigos 201 e 202 da mesma Carta Política vigente. Em termos gerais, a Previdência Social abrange todos os regimes previdenciários existentes no Brasil, sejam eles básicos ou complementares, públicos ou privados (Brasil, 1988).

Além disso, a seguridade social é definida no artigo 194, *caput*, 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 à assistência social”. Trata-se, portanto, de um sistema de proteção e transferência de renda que abrange os três programas sociais de maior relevância: a previdência social (destinada aos contribuintes), a assistência social (voltada para os necessitados) e a saúde (uma obrigação do Estado e um direito de todos) (Santos *et al.*, 2023).

Por oportuno, convém asseverar que especialistas em direito apontam que a previdência social é tradicionalmente definida como um seguro *sui generis*, e isso se deve ao fato de que a filiação aos regimes básicos (Regime Geral de Previdência Social - RGPS e Regime Próprio de Previdência Social - RPPS) é obrigatória, além de ser um sistema coletivo, contributivo e organizado pelo Estado, proporcionando amparo aos seus beneficiários contra os chamados riscos sociais (Nunes, 2018).

Nesses termos, a Previdência Social é regida por normas de Direito Público. A própria Secretaria de Previdência a define como um “seguro social para a pessoa que contribui”, enfatizando a necessidade de compreender que se trata de uma instituição pública cujo objetivo é reconhecer e conceder direitos aos seus segurados. A renda transferida pela Previdência Social serve para substituir a renda do trabalhador contribuinte quando ele perde a capacidade de trabalhar devido a fatores como doença, invalidez, idade avançada, morte e desemprego involuntário, além de cobrir situações como maternidade e reclusão (Silva, 2018).

É importante mencionar, ainda, que a universalidade de direitos foi consagrada na Constituição de 1988, garantindo ao cidadão segurança jurídica após contribuir para o sistema previdenciário durante sua vida laboral, assegurando direitos, proporcionando proteção social e promovendo a assistência necessária para enfrentar possíveis reveses financeiros na velhice.

Em relação a universalidade, deve-se mencionar que a instituição deste princípio não pressupõe que todos terão os mesmos direitos. Isso significa que a saúde é um direito de todos, a assistência é devida a quem necessitar, e para receber o subsídio como segurado, a necessidade deve estar ligada à incapacidade de trabalhar, pois a previdência é um direito derivado de contribuição anterior, seguindo a lógica do seguro, mas sem depender de um emprego formal (Santana *et al.*, 2022).

Apesar de suas teses principiológicas e seus aspectos serem teoricamente bem fundamentados, o fato é que no Brasil, ainda há um longo caminho para se alcançar um padrão de seguridade social adequado, pois o capitalismo brasileiro implementou um modelo de seguridade social que se sustenta predominantemente na lógica do seguro.

No modelo de seguridade social baseado na lógica do seguro, o acesso aos benefícios está intimamente ligado à contribuição prévia dos indivíduos para o sistema. Isso significa que apenas aqueles que contribuíram para a previdência social têm direito a receber os benefícios, como aposentadoria e auxílio-doença. Essa abordagem tem suas raízes na ideia de que os benefícios são uma espécie de retorno sobre o investimento feito pelo trabalhador ao longo de sua vida laboral (Agostinho, 2020).

No entanto, essa lógica do seguro pode deixar de fora aqueles que estão em situações de vulnerabilidade extrema, como desempregados, trabalhadores informais ou em condições de trabalho precárias, que podem não ter condições de contribuir regularmente para a previdência. Além disso, o modelo pode não ser capaz de lidar adequadamente com questões sociais mais amplas, como pobreza, desigualdade e exclusão social.

Trazendo essa afirmação para o objeto central deste estudo, o salário materno, e se baseando, pois, na lógica do seguro, a sua concessão é destinada, pois, as seguradas da previdência social que contribuíram para o sistema antes do período de gravidez. Na prática, isso significa que as mães que estavam trabalhando formalmente e contribuindo para a previdência social têm direito a receber o salário maternidade durante o período de afastamento do trabalho devido à gestação ou ao parto.

Deste modo, o salário maternidade é entendido como uma forma de compensação pelo período em que a mãe precisa se ausentar do trabalho para cuidar do filho recém-nascido, garantindo-lhe uma fonte de renda durante esse período de licença maternidade (Amorim, 2023). No entanto, essa abordagem da lógica do seguro pode deixar de fora mulheres que não estão formalmente empregadas ou que não contribuíram para a previdência social antes da gravidez, como é o caso de trabalhadoras informais, autônomas ou desempregadas. Essas mulheres

podem não ter direito ao salário maternidade de acordo com o modelo atual, o que evidencia uma limitação desse sistema em garantir proteção social abrangente para todas as mães e suas famílias.

Definições sobre o salário materno

A maternidade é um período de grande importância tanto para a mulher quanto para o recém-nascido, e a legislação que protege as mães trabalhadoras vai além das questões jurídicas, considerando também os aspectos sociais. Ao garantir direitos e benefícios para as mães que estão no mercado de trabalho, essa legislação contribui para o bem-estar do recém-nascido e da família como um todo, gerando impactos positivos que se estendem por toda a sociedade.

O benefício do salário maternidade é um direito assegurado à trabalhadora gestante, abrangendo tanto o escopo do Direito do Trabalho quanto do Direito Previdenciário. Sob essa ótica, o salário maternidade é definido como um benefício previdenciário, sendo concedido diretamente pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) a diversas categorias de trabalhadoras, incluindo empregadas, trabalhadoras avulsas, autônomas, empregadas domésticas, seguradas especiais, contribuintes individuais e empregadas de microempreendedores individuais (Brasil, 2003).

Trata-se, pois, de um benefício previdenciário concedido a todas as seguradas do Regime Geral da Previdência Social, irrenunciável, sendo um dos benefícios destinados à proteção da família e da maternidade, é uma prestação previdenciária cujo evento gerador pode ser: (a) o parto; (b) o aborto não criminoso; (c) a adoção ou a obtenção da guarda para fins de adoção. É incumbência da pessoa beneficiária solicitar o benefício, providenciando todos os documentos necessários conforme estabelecido no artigo 95 do Regulamento da Previdência Social (Brasil, 1999).

A licença maternidade possui a mesma finalidade que o salário maternidade, diferenciando-se no que diz respeito ao pagamento da remuneração. Nesse caso, o pagamento é efetuado diretamente pelo empregador às suas empregadas ou parturientes, sendo posteriormente compensado por meio de tributação entre a União e a empresa, conforme estabelecido no Artigo 248 da Constituição Federal de 1988 e no Artigo 72, §1º, acrescido pela Lei nº 10.710/2003, *in verbis*:

§ 1º Cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido à respectiva empregada gestante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço (Brasil, 2003).

Com base no artigo 71 da Lei 8.213/91,

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, 1991).

Deste modo, pode-se concluir que o salário-maternidade é uma prestação pecuniária concedida pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que assume o papel de devedor da obrigação (sujeito passivo), para a segurada gestante, adotante ou guardiã, que se configura como credora da obrigação (sujeito ativo). Esse benefício é pago quando há ocorrência de parto com vida ou sem vida de uma criança. Além disso, a legislação previdenciária, mediante equiparação, estende o direito ao benefício para situações de aborto legal ou por meio de uma sentença judicial que reconheça a adoção ou guarda de crianças com até 8 anos de idade.

O benefício do salário maternidade é concedido a todos os segurados que atendam aos seguintes requisitos: qualidade de segurado(a), cumprimento da carência e comprovação do evento gerador - nascimento ou adoção. Em determinadas circunstâncias, o período antes ou depois do parto pode ser estendido por até duas semanas, mediante apresentação de atestado médico. No caso de aborto não criminoso, a segurada terá direito a um salário maternidade correspondente a duas semanas (Aizawa; Azevedo, 2022).

O salário-maternidade representa a proteção social da mulher durante o período gestacional. Seu objetivo é preservar a função fisiológica no processo de procriação, facilitar o cuidado dos filhos e a atenção à família, ao mesmo tempo em que garante os interesses profissionais da mulher e sua renda no mercado de trabalho, sem comprometer sua condição feminina. Este benefício visa cobrir as despesas da família devido aos encargos familiares e tem como objetivo substituir a remuneração da gestante durante o período garantido, proporcionando um período de descanso mais prolongado, sem causar prejuízos financeiros (Paiva, 2020).

Com a promulgação da Lei nº 10.421/2002, o benefício do salário maternidade foi estendido à segurada que adotasse uma criança ou obtivesse guarda judicial para fins de adoção, pelo período de 120 dias, se a criança tivesse até 1 ano de idade; 60 dias, se a criança tivesse entre 1 e 4 anos completos; e 30 dias, a partir dos 4 anos até completar 8 anos. No entanto, a redação dada pela Lei nº 12.873/2013 garantiu o pagamento do salário maternidade à mãe adotante pelo período de 120 dias (Brasil, 2013).

Além disso, o artigo 71-A, parágrafo 2º, da respectiva lei estabelece que “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 a Regime Próprio de Previdência Social” (Brasil, 2013).

No contexto da concessão do benefício, é importante destacar que o salário-maternidade não pode ser acumulado com benefícios de incapacidade. As aposentadas que retornam à atividade têm direito ao benefício, desde que a aposentadoria não seja por incapacidade ou especial. O cálculo da renda mensal do benefício para seguradas empregadas ou trabalhadoras avulsas é baseado em sua remuneração integral e, conforme estabelecido pelo Artigo 73, com redação dada pelas Leis nº 9.876/1999 e nº 10.710/2003, o salário-maternidade é calculado com base na renda mensal.

Art. 72. O salário-maternidade para a segurada empregada ou trabalhadora avulsa consistirá numa renda mensal igual a sua remuneração integral.

Art. 73. Assegurado o valor de um salário-mínimo, o salário-maternidade para as demais seguradas, pago diretamente pela Previdência Social, consistirá: I - em um valor correspondente ao do seu último salário-de-contribuição, para a segurada empregada doméstica; II - em um doze avos do valor sobre o qual incidiu sua última contribuição anual, para a segurada especial; III - em um doze avos da soma dos doze últimos salários-de-contribuição, apurados em um período não superior a quinze meses, para as demais seguradas (BRASIL, 1999).

A proteção à trabalhadora gestante é estabelecida pela Constituição Federal de 1988 no Brasil, tanto no âmbito do Direito do Trabalho quanto no Direito Previdenciário. É pertinente incluir neste trabalho o entendimento jurisprudencial sobre o salário maternidade, considerando que esta questão passou por várias mudanças e desenvolvimentos legislativos ao longo do tempo. No entanto, é essencial destacar, inicialmente, o entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) e sua influência na aplicação do direito pelos juízes de primeira instância, sobre o prazo, alcance e propósito do salário maternidade, que pode servir de orientação para as decisões judiciais em instâncias inferiores.

EMENTA DIREITO CONSTITUCIONAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL. EQUIPARAÇÃO DO PRAZO DA LICENÇA-ADOTANTE AO PRAZO DE LICENÇA-GESTANTE. 1. A licença maternidade prevista no artigo 7º, XVIII, da Constituição abrange tanto a licença gestante quanto a licença adotante, ambas asseguradas pelo prazo mínimo de 120 dias. Interpretação sistemática da Constituição à luz da dignidade da pessoa humana, da igualdade entre filhos biológicos e adotados, da doutrina da proteção integral, do princípio da prioridade e do interesse superior do menor. 2. As crianças adotadas constituem grupo vulnerável e fragilizado. Demandam esforço adicional da família para sua adaptação, para a criação de laços de afeto e para a superação de traumas. Impossibilidade de se lhes conferir proteção inferior àquela dispensada aos filhos biológicos, que se encontram em condição menos gravosa. Violação do princípio da proporcionalidade como vedação à proteção deficiente. 3. Quanto mais velha a criança e quanto maior o tempo de internação compulsória em instituições, maior tende a ser a dificuldade de adaptação à família adotiva. Maior é, ainda, a dificuldade de viabilizar sua adoção, já que predomina no imaginário das famílias adotantes o desejo de reproduzir a paternidade biológica e adotar bebês. Impossibilidade de conferir proteção inferior às crianças mais velhas. Violação do princípio da proporcionalidade como vedação à proteção deficiente. 4. Tutela da dignidade e da autonomia da mulher para eleger seus projetos de vida. Dever reforçado do Estado de assegurar-lhe condições para compatibilizar maternidade e profissão, em especial quando a realização da maternidade ocorre pela via da adoção, possibilitando o resgate da convivência familiar em favor de menor carente. Dívida moral do Estado para com menores vítimas da inepta política estatal de institucionalização precoce. Ônus assumido pelas famílias adotantes, que devem ser encorajadas. 5. Mutações constitucionais. Alteração da realidade social e nova compreensão do alcance dos direitos do menor adotado. Avanço do significado atribuído à licença parental e à igualdade entre filhos, previstas na Constituição. Superação de antigo entendimento do STF. 6. Declaração da inconstitucionalidade do art. 210 da Lei nº 8.112/1990 e dos parágrafos 1º e 2º do artigo 3º da Resolução CJF nº 30/2008. 7. Provimento do recurso extraordinário, de forma a deferir à recorrente prazo remanescente de licença parental, a fim de que o tempo total de fruição do benefício, computado o período já gozado, corresponda a 180 dias de afastamento remunerado, correspondentes aos 120 dias de licença previstos no art. 7º, XVIII, CF, acrescidos de 60 dias de prorrogação, tal como estabelecido pela legislação em favor da mãe gestante. 8. Tese da repercussão geral: “Os prazos da licença adotante não podem ser inferiores aos prazos da licença gestante, o mesmo valendo para as respectivas prorrogações. Em relação à licença adotante, não é possível fixar prazos diversos em função da idade da criança adotada” (STF - RE: 778889 PE, Relator: ROBERTO BARROSO, Data de Julgamento: 10/03/2016, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 01/08/2016).

Em resumo, o salário-maternidade refere-se ao montante recebido em decorrência do nascimento de um bebê. Por outro lado, a licença maternidade é um período remunerado concedido à mulher trabalhadora devido ao nascimento de seu filho ou à adoção. Este período normalmente é de cento e vinte dias, podendo ser prorrogado em circunstâncias excepcionais.

Salário materno para seguradas especiais e desempregadas

As políticas de proteção destinadas às mulheres trabalhadoras rurais no Brasil tiveram início em 1971 com a promulgação da Lei do PRORURAL. Essa legislação estabeleceu a igualdade de direitos entre homens e mulheres, tanto no campo quanto na cidade, com ênfase especial no trabalho realizado em regime de economia familiar. Como resultado, a trabalhadora rural, especialmente a mulher idosa, passou a ter um status diferenciado dentro de seu grupo familiar e de produção, assumindo muitas vezes o papel de provedora (Silva, 2023).

O Salário Maternidade Rural é um benefício destinado às mães que trabalham no meio rural, permitindo que elas se dediquem aos cuidados de seus filhos sem a necessidade de trabalhar durante esse período, com duração de quatro meses. No entanto, sua inclusão entre os benefícios previdenciários ocorreu somente com a promulgação da Constituição de 1988. Antes disso, as trabalhadoras rurais no Brasil não eram contempladas com esse benefício, ao contrário das demais trabalhadoras que já eram beneficiadas desde 1943, com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Na Constituição Federal de 1988, diversos dispositivos estabelecem a maternidade como um direito social a ser protegido pelo Poder Público por meio de ações afirmativas. O legislador aponta que o Estado tem a responsabilidade de agir para garantir a proteção da gestante, especialmente nos artigos 6º, que trata dos direitos sociais em geral, e 7º, que especificamente aborda os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais (Brasil, 1988).

Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 estabelece:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma do Regime Geral de Previdência Social, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, na forma da lei, a:

II - Proteção à maternidade, especialmente à gestante (Brasil, 1988).

E, mesmo após a promulgação da Constituição de 1988, que estabelece a igualdade de direitos entre homens e mulheres trabalhadoras, tanto no campo quanto na cidade, as mulheres enfrentam significativas dificuldades para acessar os benefícios previdenciários, especialmente os relacionados à previdência social. Isso ocorre devido à exigência de uma grande quantidade de documentos, muitos dos quais as mulheres trabalhadoras rurais não possuem, além de serem frequentemente consideradas dependentes de seus maridos ou companheiros, no rol de documentos do grupo familiar.

Para ser reconhecido como segurado especial rural, o indivíduo deve comprovar o exercício da atividade agrícola em uma área que não ultrapasse 4 (quatro) módulos fiscais. Essa atividade deve ser realizada de forma individual ou com a ajuda dos membros da família, sob o regime de economia familiar, sem a utilização de empregados permanentes.

Para que a segurada especial tenha direito ao salário-maternidade, ela precisa comprovar, a partir do momento em que faz o pedido ou do parto, que exerceu atividade rural nos últimos dez meses, mesmo que de forma intermitente. Em outras palavras, é necessário apresentar evidências de que estava trabalhando no campo durante o período de carência.

Antes disso, até 28 de novembro de 1999, a elegibilidade para o benefício do Salário Maternidade exigia a comprovação da atividade rural nos doze meses que antecediam o parto. A partir de 29 de novembro de 1999, essa exigência foi reduzida para a comprovação da atividade rural nos dez meses anteriores ao parto, mesmo que de forma intermitente, continuando válida até o presente momento (Silva, 2023).

A Lei de Benefícios, Lei nº 8.213/91, nos seus artigos 71 a 73, estipula as disposições referentes ao salário-maternidade. Uma modificação subsequente ocorreu no artigo 71 por meio da Lei nº 8.861, de 28 de março de 1994, que incluiu a segurada especial e a doméstica entre as beneficiárias do salário maternidade (Brasil, 1991).

No entanto, essa exigência é reduzida em duas situações específicas: I) quando o parto ocorre antes do previsto, a exigência é diminuída proporcionalmente à antecipação, ou seja, se o parto ocorrer um mês antes do previsto, a exigência é reduzida em um mês, conforme o art. 25, parágrafo único, do Planos de Benefícios da Previdência Social (LBPS); II) outra situação é quando a segurada volta a contribuir, nesse caso, ela só precisa cumprir metade do período de carência necessário se não tivesse sido segurada anteriormente, conforme o art. 27-A da LBPS (Brasil, 1991).

O responsável pelo pagamento do salário-maternidade varia conforme o tipo de segurada e sua situação. Pode ser o INSS, o empregador, o sindicato profissional ou uma entidade de aposentados legalmente reconhecida. É importante destacar que as seguradas facultativas, trabalhadoras avulsas, contribuintes individuais, empregadas domésticas e seguradas especiais recebem o salário-maternidade diretamente do INSS, que é a Autarquia Federal responsável pelo pagamento das prestações previdenciárias (Yano, 2019).

Diante dos conceitos discutidos, observa-se a diversidade de arranjos familiares e, como resultado, essas mudanças devem ser levadas em consideração ao conceder a licença-maternidade. Portanto, é preciso

compreender como a concessão do salário-maternidade funciona à luz desses novos contextos, com base na Lei nº 8.213/1991 e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

No caso do benefício concedido às seguradas desempregadas, estas devem solicitar o benefício diretamente ao INSS após o parto, apresentando comprovação por meio da certidão de nascimento. Para a concessão do benefício a esse grupo, as mulheres desempregadas que estavam contribuindo para a Previdência Social antes de perderem o emprego precisam comprovar a qualidade de segurada e cumprir a carência exigida.

Essa manutenção da qualidade de segurada exige o cumprimento do período de carência de 10 contribuições mensais, salvo exceções como o parto prematuro. A manutenção da qualidade de segurada pode variar entre 12 e 36 meses, dependendo de fatores como número de contribuições realizadas e se houve registro de desemprego involuntário. No caso das desempregadas, o benefício busca garantir amparo financeiro em um momento de fragilidade econômica e emocional, evidenciando a função social da previdência.

O direito ao salário-maternidade para desempregadas foi estabelecido pelo Decreto 3.048/99. Esse benefício é concedido às mães que contribuíram para o INSS até 12 meses antes do parto, mantendo assim a qualidade de segurada. Esse período pode ser estendido por mais 12 meses caso a segurada permaneça desempregada (Brasil, 1999).

Como mencionado, diferentemente do salário materno ofertado às trabalhadoras rurais, para as desempregadas, é imprescindível demonstrar a qualidade de segurada junto ao INSS e, dependendo da situação, cumprir uma carência de 10 meses de trabalho. Além disso, se a segurada perdeu a qualidade de segurada, será necessário cumprir metade da carência de 10 meses antes do parto ou do evento que gerou o benefício (Brasil, 2018).

A segurada desempregada pode ter direito ao salário-maternidade mesmo na ausência de contribuições para a Previdência Social, desde que esteja dentro do período de cobertura dos seus direitos, conhecido como período de graça.

A decisão judicial proferida com deferimento de tutela provisória no Agravo de Instrumento de nº 5055114-88.2017.4.04.0000/PR estabeleceu que, na Ação Civil Pública nº 5041315-27.2017.4.04.7000 em andamento na 17ª Vara Federal de Curitiba/PR, o INSS foi instruído a conceder o benefício de salário-maternidade às gestantes desempregadas durante a gravidez, desde que preenchidos os demais requisitos para o benefício, efetuando o pagamento diretamente.

Essa determinação afastou a interpretação de que o pagamento do benefício seria de responsabilidade da empresa nos casos de gestantes demitidas sem justa causa ou devido ao término do contrato por tempo determinado, conforme previsto no art. 97 do Regulamento da Previdência Social-RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048/99. A decisão abrange todo o território nacional e se aplica a todas as Agências da Previdência Social – APS (INSS, 2017).

Assim, é importante ressaltar que o benefício é pago diretamente pelo INSS, independentemente do motivo do desemprego da segurada, seja por demissão sem justa causa, término de contrato por tempo determinado ou outras circunstâncias. Essa garantia foi reforçada por decisões judiciais que estabeleceram que o INSS deve conceder o benefício de salário maternidade às gestantes desempregadas, desde que preenchidos os demais requisitos para o benefício, pagando-os diretamente, afastando-se a responsabilidade das empresas nos casos de gestantes demitidas sem justa causa ou término de contrato por tempo determinado. Essa decisão judicial se aplica em todo o território nacional e abrange todas as Agências da Previdência Social (APS).

Em suma, a concessão desses benefícios expõe desafios significativos no campo da seguridade social, refletindo a complexidade do acesso aos direitos previdenciários no Brasil e embora a legislação preveja mecanismos para proteger essas mães, como o período de graça, a dificuldade de acesso ao benefício e a ausência de orientações claras no sistema previdenciário frequentemente resultam em negação de direitos.

Dessa forma, o salário-maternidade, que deveria funcionar como um instrumento de justiça social, muitas vezes se revela um processo complexo e excludente. Esse cenário reflete a necessidade de políticas públicas mais eficazes, capazes de garantir o pleno acesso ao benefício, especialmente para mulheres em situação de vulnerabilidade, reafirmando a função protetiva do Estado em relação à maternidade e à dignidade humana.

Desafios na Concessão do Salário Maternidade

Inicialmente, é preciso destacar que um dos principais desafios na concessão do salário-materno é a comprovação da condição de segurada por meio de provas. Os meios de prova são os dispositivos empregados para evidenciar a ocorrência de um evento ou circunstância, com a finalidade de impactar uma decisão judicial ou administrativa, sendo os principais recursos utilizados pelas partes para validar ou refutar uma alegação formulada em um procedimento legal.

Os meios de prova abrangem diversas categorias, tais como prova documental, testemunhal, pericial, entre outras. A prova documental refere-se à apresentação de documentos, como contratos, notas fiscais e certidões, para fundamentar uma alegação. Por outro lado, a prova testemunhal consiste na exposição de depoimentos de indivíduos que testemunharam ou possuem conhecimento sobre o evento em análise. Enquanto

isso, a prova pericial é conduzida por um especialista no assunto pertinente, que emite um laudo técnico para esclarecer questões específicas.

A seleção do meio de prova apropriado é condicionada às circunstâncias específicas do caso e à natureza do evento a ser comprovado. É fundamental destacar que a legislação processual define quais meios de prova são aceitos em cada tipo de processo, além de estipular as normas e protocolos para sua apresentação e avaliação.

No âmbito dos benefícios previdenciários do salário maternidade rural, os meios de prova aceitos são os mesmos utilizados em outros contextos, incluindo prova documental, testemunhal, pericial, entre outros. Contudo, é relevante observar que neste caso específico existem algumas particularidades a serem consideradas.

Conforme a legislação previdenciária, estipulada pela Lei nº 8.213/1991, que trata dos Planos de Benefícios da Previdência Social, o artigo 106 dessa lei estabelece a possibilidade de comprovação do tempo de trabalho rural por meio de documentos. Esses documentos incluem declarações de sindicatos, comprovantes de cadastro no INCRA e outros registros que atestem a realização de atividades rurais pela gestante (Brasil, 1991).

Além disso, a jurisprudência também tem reconhecido outros documentos como exemplo:

- Certidão de casamento que indique a profissão do cônjuge como trabalhador rural;
- Contrato de arrendamento de imóvel rural;
- Documento que comprove o recebimento de benefício previdenciário decorrente do exercício de atividade rural;
- Escritura pública de imóvel rural;
- Certidão do registro de imóvel rural;
- Declaração do Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural
- (ITR) que identifique o imóvel rural e o nome do proprietário;
- Contrato de parceria agrícola;
- Comprovantes de financiamento de atividade rural;
- Declaração de sindicato ou de colônia de pescadores;
- Notas fiscais de venda de produtos agrícolas;
- Certidões de nascimento de filhos havidos em união estável;
- Comprovante de recebimento do Bolsa Família, desde que conste o exercício de atividade rural no cadastro.

Nesses casos, a obtenção de provas que comprovem o exercício rural pode ser uma tarefa difícil devido à informalidade do trabalho, à falta de registros formais, à dificuldade de acesso a instituições emissoras de documentos, à descontinuidade de atividades, à possibilidade de documentos incompletos ou imprecisos e às alterações na propriedade da terra ao longo do tempo. Essas dificuldades ressaltam a necessidade de abordagens flexíveis na avaliação de provas relacionadas ao trabalho rural e de políticas que facilitem o acesso dos trabalhadores a documentos e instituições que possam auxiliar na comprovação de seu histórico laboral (Silva; Lima; Braga, 2021).

Contextualizando, a comprovação do exercício rural enfrenta desafios adicionais devido à natureza do trabalho e às condições socioeconômicas em áreas rurais. Muitos trabalhadores não têm contratos formais de trabalho, não recebem recibos de pagamento e podem não ter acesso a sindicatos ou outras instituições que emitam documentos comprobatórios. Além disso, a falta de infraestrutura nessas regiões de ruralidade pode dificultar o acesso a serviços governamentais que poderiam ajudar na obtenção de documentos relevantes (Rozado, 2020).

A sazonalidade das atividades agrícolas também pode complicar a documentação do trabalho rural, já que os trabalhadores podem alternar entre diferentes atividades ao longo do ano, muitas vezes sem registros precisos dessas mudanças e isso pode levar a lacunas na documentação do histórico de trabalho (Rodrigues, 2021).

Ademais, a falta de conscientização sobre direitos previdenciários e a distância geográfica dos órgãos responsáveis podem desencorajar os trabalhadores rurais de buscar a documentação necessária para garantir seus benefícios previdenciários. Esses fatores combinados tornam a obtenção de provas do exercício rural uma questão complexa que constantemente são destacadas nas realidades específicas das comunidades rurais.

Apesar dessas dificuldades, houve uma considerável quantidade de benefícios concedidos nos anos de 2020 a 2022, observadas na tabela abaixo:

Tabela 1: Salários-maternidade concedidos.

MESES / ANOS	SALÁRIOS-MATERNIDADE CONCEDIDOS								
	INSS								
	Total		Quantidade		Valor (R\$ Mil)				
	Quantidade	Valor (R\$ Mil)	Total	Clientela		Total	Clientela		
			Urbana	Rural		Urbana	Rural		
Total	2020	1.300.659	2.362.296	550.307	382.178	168.129	628.664	453.075	175.589
	2021	1.412.345	2.602.258	607.886	409.750	198.136	726.589	508.704	217.886
	2022	1.346.127	2.654.855	628.795	364.665	264.130	823.299	503.363	319.936

Fonte: DATAPREV, SUB, SINTESE e DATAMART CNIS, adaptado, 2024.

Os dados analisados sobre a concessão do salário-maternidade entre 2020 e 2022 revelam uma tendência crescente no número de benefícios concedidos nas áreas urbanas e rurais, mas também uma série de questões preocupantes que colocam em xeque a efetividade da política previdenciária como mecanismo de proteção social.

Enquanto o aumento do número total de benefícios pode refletir avanços na conscientização sobre direitos previdenciários e trabalhistas, ele também suscita dúvidas sobre a real abrangência e acessibilidade do sistema, especialmente em relação às mulheres em situação de maior vulnerabilidade, como as seguradas desempregadas e aquelas residentes em áreas rurais.

Os números urbanos contrastam de forma alarmante com os desafios enfrentados nas áreas rurais, onde, apesar de um crescimento inicial em 2021, observa-se um declínio significativo em 2022, com 364.665 benefícios concedidos, em comparação aos 409.750 de 2021. Esse declínio pode ser parcialmente explicado por fatores como a redução da taxa de natalidade ou mudanças econômicas.

No entanto, também aponta para dificuldades estruturais no acesso ao benefício, como a exigência de comprovação da atividade rural, que, apesar de necessária, muitas vezes se apresenta como uma barreira insuperável para trabalhadoras informais e em regimes de economia familiar. Essa situação é agravada pelo contexto de precarização do trabalho rural e pela falta de informações claras e acessíveis, que acabam por afastar muitas seguradas do sistema previdenciário.

O cenário das seguradas desempregadas é ainda mais desafiador. A ausência de registros quantificáveis sobre a concessão de salário-maternidade para esse grupo não apenas evidencia lacunas na coleta e análise de dados, mas também sugere uma sub-representação preocupante dessas mulheres no sistema de proteção previdenciária.

Esse quadro lança luz sobre a insuficiência do sistema previdenciário em garantir a universalidade do direito ao salário-maternidade, especialmente para os grupos mais vulneráveis. Embora o benefício tenha sido concebido como um instrumento de justiça social e proteção à maternidade, as barreiras práticas para sua concessão revelam falhas significativas na execução dessa política. É preciso questionar se o Estado está, de fato, cumprindo seu papel protetor, ou se as exigências burocráticas e a falta de acesso a informações adequadas estão transformando um direito constitucional em um privilégio reservado a quem consegue superar as inúmeras barreiras impostas pelo sistema.

Portanto, esses dados expõem um cenário alarmante de exclusão e iniquidade, que exige intervenções urgentes para que o salário-maternidade cumpra seu propósito como instrumento de proteção e dignidade para todas as mulheres brasileiras, independentemente de sua condição social, econômica ou geográfica.

IV. Considerações Finais

A análise desse estudo evidencia uma realidade alarmante e inquietante para as seguradas especiais e desempregadas que buscam acessar o salário-maternidade, um direito constitucionalmente garantido, mas frequentemente negado na prática. Apesar dos avanços legislativos e das garantias previstas na Constituição Federal de 1988, que reforçam o princípio da igualdade e a proteção à maternidade, as dificuldades enfrentadas pelas trabalhadoras rurais e desempregadas demonstram a fragilidade do sistema previdenciário em assegurar a efetividade desses direitos.

No que pese as trabalhadoras rurais, a exigência de provas materiais que comprovem o exercício da atividade rural é um obstáculo e, embora a jurisprudência permita o uso de provas testemunhais como complemento, os indeferimentos continuam prevalecendo, mostrando uma visão estigmatizada e limitada sobre o papel dessas mulheres no campo.

Nesse cenário, as trabalhadoras rurais são frequentemente invisibilizadas, suas contribuições são desvalorizadas, e suas atividades são vistas como mero auxílio aos homens da família, ignorando sua real participação na produção agrícola. Essa interpretação restritiva desconsidera a complexidade e o contexto em que essas mulheres desempenham suas funções, resultando na negação de um direito essencial.

Além disso, a extensão de provas do núcleo familiar, ainda que tenha facilitado o acesso ao benefício para algumas seguradas, apresenta sérias limitações. Mulheres que passam anos contribuindo para a atividade rural em regime de economia familiar e que, posteriormente, constituem suas próprias famílias, veem-se impedidas de utilizar as provas do núcleo original. Essa abordagem, adotada por parte dos tribunais, afronta diretamente o princípio da proteção à maternidade e agrava a exclusão dessas mulheres do sistema previdenciário.

No caso das seguradas desempregadas, a ausência de registros quantificáveis sobre a concessão do benefício reflete uma lacuna ainda mais preocupante. Muitas dessas mulheres enfrentam um cenário de extrema vulnerabilidade social e econômica, agravado pela crise no mercado de trabalho e pela precarização das relações de emprego. Sem mecanismos eficazes que garantam seu acesso ao salário-maternidade, elas são deixadas à margem de uma política pública que deveria ampará-las em um momento crucial de suas vidas.

Desse modo, infere-se que, a possibilidade do alcance desse direito social fundamental será viabilizado quando houver uma análise contextualizada por parte de alguns julgadores, e quando o poder público por meio

de políticas públicas garantir a ampliação do acesso aos benefícios e o seu pleno exercício, por decorrência lógica a vulnerabilidade e invisibilidade de tais mulheres será combatida.

Referências

- [1] Agostinho, Theodoro. Manual De Direito Previdenciário. Saraiva Educação Sa, 2020.
- [2] Aizawa, Juliana Tomiko Ribeiro; Azevedo, Heloisa Maria. Maternidade E A Evasão Laboral: Alguns Aspectos Da Licença Maternidade, Salário Maternidade E Auxílio Creche. Perspectivas Em Diálogo: Revista De Educação E Sociedade, V. 9, N. 19, P. 21-43, 2022.
- [3] Amorim, Marla Cecília Romano Canêdo De. A (Des)Igualdade De Gênero No Mercado De Trabalho E A Licença-Maternidade: Análise De Decisões Do Judiciário Brasileiro. 2023. 86 F. Monografia (Graduação Em Direito) - Instituto Brasileiro De Ensino, Desenvolvimento E Pesquisa, Brasília, 2023.
- [4] Brasil. [Constituição (1988)]. Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988. Brasília, Df: Presidente Da República, [2016]. Disponível Em: [Http://Www.Planalto.Gov.Br/Ccivil_03/Constituicao/Constituicao.Htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.Htm). Acesso Em: 08 Abr. 2024.
- [5] Brasil. Decreto N. 3.048, De 6 De Maio De 1999. Disponível Em: [Https://Www.Planalto.Gov.Br/Ccivil_03/Decreto/D3048.Htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto/D3048.Htm). Acesso Em: 24 Abr. 2024.
- [6] Brasil. Lei N. 8.213, De 24 De Julho De 1991. Disponível Em: [Https://Www.Planalto.Gov.Br/Ccivil_03/Leis/L8213compilado.Htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213compilado.Htm). Acesso Em: 24 Abr. 2024.
- [7] Brasil. Lei Nº 10.710, De 05 De Agosto De 2003. Altera A Lei Nº 8.213, De 24 De Julho De 1991, Para Restabelecer O Pagamento, Pela Empresa, Do Salário-Maternidade Devido À Segurada Empregada Gestante. Brasília, Df.
- [8] Brasil. Lei Nº 12.873, De 24 De Outubro De 2013. Altera As Leis Nº 8.212, De 24 De Julho De 1991, E 8.213, De 24 De Julho De 1991, O Decreto-Lei Nº 5.452, De 1º De Maio De 1942 - Consolidação Das Leis Do Trabalho, As Leis Nºs 11.491, De 20 De Junho De 2007, E 12.512, De 14 De Outubro De 2011. Brasília, Df.
- [9] Brasil. Lei Nº 6.439 De 1º De Setembro De 1977. Institui O Sistema Nacional De Previdência E Assistência Social E Dá Outras Providências. Brasília – Df, 1977. Disponível Em: [Https://Www.Planalto.Gov.Br/Ccivil_03/Leis/L6439.Htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6439.Htm). Acesso Em: 31 De Mai. 2024.
- [10] Brasil. Ministério Da Economia. Instituto Nacional Do Seguro Social. Salário-Maternidade. Brasília, 2018. Disponível Em: [Https://Www.Inss.Gov.Br/Beneficios/Salario-Maternidade/](https://www.inss.gov.br/beneficios/salario-maternidade/). Acesso Em: 31 Mai. 2024.
- [11] Brasil. Stf, Re 778889. Tema 782. Possibilidade De Lei Instituir Prazos Diferenciados De Licença-Maternidade Às Servidoras Gestantes E Às Adotantes. Relator(A): Roberto Barroso, Tribunal Pleno, Julgado Em 10/03/2016. Disponível Em: [Https://Www.Jusbrasil.Com.Br/Jurisprudencia/Stf/862919746](https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/862919746). Acesso Em: 31 Mai. 2024.
- [12] Farias, Júlia Do Rosário Da Silva De. Previdência Social Brasileira E Reforma Agrária: Discussão Do Acesso Ao Salário-Maternidade Das Mulheres Assentadas No Município De Pirai (Rj). 2015. 55 F. Trabalho De Conclusão De Curso (Graduação Em Serviço Social) - Escola De Serviço Social, Universidade Federal Do Rio De Janeiro, Rio De Janeiro, 2015.
- [13] Gentil, Denise Lobato. A Política Fiscal E A Falsa Crise Da Seguridade Social Brasileira: Uma História De Desconstrução E De Saques. Mauad Editora Ltda, 2019.
- [14] Instituto Nacional Do Seguro Social. Memorando-Circular Conjunto Nº 44 /Dirben/Pfe/Inss. 30 De Novembro De 2017. Disponível Em: [Https://Www.Andriellyscrobot.Com.Br/Wp-Content/Uploads/2020/05/Sal%C3%A1rio-Maternidade.Pdf](https://www.andriellyscrobot.com.br/wp-content/uploads/2020/05/Sal%C3%A1rio-Maternidade.Pdf). Acesso Em: 31 De Mai. 2024.
- [15] Lazzarin, Sonilde Kugel. A (In) Seguridade Social Em Tempos De Pandemia: A Renda Básica Universal Como Possível Solução Ao Precariado E À Crescente Desigualdade Social No Brasil. 2020.
- [16] Lazzarin, Sonilde Kugel; Silva, Gustavo Luchi Da. O Salário-Maternidade No Brasil E As Atuais Configurações Familiares. Revista Fórum Justiça Do Trabalho, Belo Horizonte, Ano, V. 36, P. 33-52, 2019.
- [17] Martins, Fabrício Augusto Da Silva. A Evolução Do Desenho Da Política Previdenciária Brasileira (1923 A 2022). 2022. Tese De Doutorado. 2022.
- [18] Neves, José Luis. Pesquisa Qualitativa: Características, Usos E Possibilidades. Caderno De Pesquisas Em Administração, São Paulo, V. 1, N. 3, P. 1-5, 1996.
- [19] Paiva, Aliziane Da Silva Viana. Proteção À Maternidade No Âmbito Da Justiça Do Trabalho. 2020. 21f. Artigo (Graduação Em Direito) – Centro Universitário Fametro, Fortaleza, 2020.
- [20] Rabelo, André Felipe Petrini. Salário Maternidade Para O Segurado Do Gênero Masculino. 2021. 50f. Trabalho De Graduação (Bacharelado Em Direito) - Universidade De Taubaté. 2021.
- [21] Rodrigues, Eurivaldo Nunes. Educação Do Campo Na Perspectiva Das Representações Sociais De Egressos E Familiares Sobre A Escola Família Agrícola De Tabocal. 2021.
- [22] Rozado, Célio Lopes. Inserção Da Agricultura Familiar No Programa Nacional De Alimentação Escolar (Pnae) No Instituto Federal Do Espírito Santo. 2020. 74 F. (Mestrado Em Educação Agrícola) - Instituto De Agronomia, Universidade Federal Rural Do Rio De Janeiro, Seropédica, 2020.
- [23] Santana, Andréa Gm Et Al. História Da Previdência No Brasil Até A Reforma Previdenciária E As Imposições De Dificuldades Para A Aposentadoria Por Idade Para As Mulheres. Revista Científica Intraciência, V. 23, N. 1, P. 1-14, 2022.
- [24] Santos, Tays Horrana Et Al. Evolução Histórico-Constitucional Da Previdência Social No Brasil E No Peru. In: Anais Do Congresso Internacional Da Rede Iberoamericana De Pesquisa Em Seguridade Social. 2023. P. 48-69.
- [25] Schmidt, Jonas Albert. Rpps: Entre A Política Social E O Mercado Financeiro: O Processo De Financeirização Da Previdência Do Servidor Público. Editora Dialética, 2022.
- [26] Silva, Fabricia Alves; Lima, Elcicléia; Braga, Clarice Rodrigues. As Dificuldades Do Segurado Especial Frente À Necessidade De Documentos Contemporâneos Como Prova Material Da Atividade Rural. Revista Multidisciplinar Do Nordeste Mineiro, V. 4, N. 1, 2024.
- [27] Silva, Isabela; Mattos, Vitor Russi; Cardoso, Jair Aparecido. Previdência Social E Crise Econômica: Breve Estudo Sobre O Impacto Da Covid-19 No Brasil. In: Anais Do Congresso Internacional Da Rede Iberoamericana De Pesquisa Em Seguridade Social. 2022. P. 170-186.
- [28] Silva, Maria Lucia Lopes Da. Contrarreforma Da Previdência Social Sob O Comando Do Capital Financeiro. Serviço Social & Sociedade, P. 130-154, 2018.
- [29] Silva, Veríssimo Antonio Siqueira. Salário Maternidade Para Trabalhadora Rural, Segurada Especial, Menor De 16 Anos, Em Regime De Economia Familiar. 2023. 95 F. Dissertação (Mestrado Em Direito) - Instituto Brasileiro De Ensino, Desenvolvimento E Pesquisa, Teresina, 2023.

- [30] Sousa, Angélica Silva; Oliveira, Guilherme Saramago; Alves, Laís Hilário. A Pesquisa Bibliográfica: Princípios E Fundamentos. *Cadernos Da Fucamp*, V. 20, N. 43, 2021.
- [31] Torres, Mabel Mascarenhas Et Al. Velhice, Política De Assistência Social E O Trabalho De Assistentes Sociais: Debates E Desafios. *Revista Resistência Litoral*, V. 1, N. 1, P. 89-114, 2022.
- [32] Yano, Bruna Roberta Mendes Pequeto. Salário-Maternidade E Suas Alterações: Um Direito Previdenciário, Trabalhista E Constitucional À Maternidade. *Revista De Ciências Jurídicas E Empresariais*, V. 20, N. 2, P. 73-79, 2019.