



ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO
CONSULTORIA-GERAL DA UNIÃO
CONSULTORIA JURÍDICA JUNTO AO MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

PARECER Nº 675/2012/CONJUR-MPS/CGU/AGU

Comando SIPPS nº 350620893 (volume único)

Interessado: Procuradoria Federal Especializada junto ao Instituto Nacional do Seguro Social – PFE/INSS

Assunto: Salário-Maternidade (contrato temporário – pagamento fracionado)

EMENTA: CGPRE – DIREITO PREVIDENCIÁRIO. CONSULTA ORIUNDA DA PFE/INSS. SUGESTÃO DE REVISÃO PARCIAL DO PARECER/CONJUR/MPS/Nº 616/2010, APROVADO PELO MINISTRO DE ESTADO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. Acolhimento da proposta formulada pela PFE/INSS. Recomendação de revisão do entendimento esposado na resposta à Questão 6 do referido pronunciamento jurídico.

Trata-se de consulta encaminhada pela douta Procuradoria Federal Especializada junto ao Instituto Nacional do Seguro Social – PFE/INSS, por intermédio do PARECER Nº 169/2012/CGPL/CGMBEN/PFE-INSS/PGF/AGU, que solicita a revisão parcial do PARECER/CONJUR/MPS/Nº 616/2010, aprovado pelo Ministro de Estado da Previdência Social (apenas no que se refere à resposta conferida à “Questão 6” do pronunciamento jurídico), que concluiu pela impossibilidade de fracionamento da percepção do salário-maternidade na hipótese em que o benefício foi pago pelo empregador durante o prazo de duração do contrato temporário.

2. Após substancial argumentação, concluiu a PFE/INSS que *a melhor interpretação ao caso concreto é a de que, chegado ao termo do contrato temporário, está a gestante em período de graça, razão pela qual a responsabilidade pelo pagamento do benefício transfere-se à Previdência Social, nos termos do parágrafo único do artigo 97 do Decreto nº 3.048/99 antes mesmo da alteração proposta pela CONJUR do MPS (fl. 49-v).*

3. Acostados aos autos, vieram o despacho da Diretoria de Benefícios do INSS, por meio da sua Divisão de Reconhecimento Inicial de



Referência: Comandos SIPPS nº 350620893 (volume único)

Direitos/Coordenação-Geral de Reconhecimento de Direitos (fls. 51/54) e o despacho do Presidente do INSS, acostado à fl. 56.

4. Ausente manifestação técnica por parte da Secretaria de Políticas de Previdência Social desta Pasta – SPPS/MPS, foi solicitada a sua oitiva nos autos por meio da NOTA Nº 67/2012/CONJUR/MPS, aprovada pelo DESPACHO/CONJUR/MPS/Nº 272/2012, tendo sido encaminhada, em resposta, a NOTA CGLEN Nº 120/2012, de 19.06.2012.

5. Este é o breve relatório.

• **Análise Jurídica.**

6. O trecho do PARECER/CONJUR/MPS/Nº 616/2010 que se pretende alterar é aquele que restou assim redigido, *in verbis*:

Questão 6. Há vedação para o fracionamento da percepção do salário-maternidade, de modo que seja do empregador a responsabilidade pelo benefício enquanto perdurar o contrato de trabalho e do INSS o ônus de seu pagamento após a cessação do vínculo?

41. *A Lei nº 8.213, de 1991, nada dispõe sobre o salário-maternidade no caso de empregada que firma contrato de trabalho temporário. Às seguradas empregadas é destinado tratamento uniforme.*

42. *Por outro lado, a Lei prevê expressamente que, no caso de empregada, a empresa fica obrigada a pagar o salário-maternidade devido à gestante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição, 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 (a propósito, ver o art. 72, §1º, da LBPS).*

43. *Com a Lei, no seu art. 72, não distingue entre os contratos de trabalho firmados pela empregada, entendemos que é dever da empresa terminar de pagar o benefício nessa situação, mesmo após a extinção do vínculo empregatício, até porque não será prejudicada, já que fará jus à compensação com as contribuições devidas sobre a respectiva folha de salários.*

44. *Assim, o benefício, devido em quatro prestações equivalentes à remuneração integral da segurada, deve ser pago pela empresa ou, quando a Lei assim o determina, diretamente pelo INSS, não existindo previsão de fracionamento da responsabilidade.*

45. *Deve-se ressaltar os casos em que a extinção do contrato de trabalho temporário se opera regularmente antes da data de início do benefício. Nessas situações, o benefício será devido diretamente pela previdência social, pois, na realidade, a segurada estará no período de graça, na forma do art. 15 da LBPS.*



Referência: Comandos SIPPS nº 350620893 (volume único)

7. Consoante explicitado no bojo do PARECER Nº 721/2011/CONJUR-MPS/CGU/AGU, aprovado pelo DESPACHO/CONJUR/MPS/Nº 922/2011, a Constituição Federal de 1988 alçou à categoria dos direitos sociais a proteção à maternidade, reputando, ainda, um direito constitucional conferido aos trabalhadores urbanos e rurais a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias (cf. arts. 6º e 7º, inciso XVIII, da CF/88).

8. Nesse contexto, a Constituição determinou à Previdência Social o atendimento, nos termos da lei, à proteção à maternidade, especialmente à gestante, resguardando-a da dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (nos termos do art. 201, inciso II, da CF/88 c/c o art. 10, inciso II, "b", do ADCT).

9. A tutela constitucional da gestante é bastante ampla, tendo a jurisprudência dos nossos Tribunais Superiores avançado para garantir a tutela do nascituro e sua genitora até mesmo nos contratos temporários – leia-se, a garantia no emprego da empregada gestante – o que, em um passado relativamente recente, era afastado até mesmo pelo Tribunal Superior do Trabalho¹.

10. É sob esse prisma que deve ser avaliada e interpretada a legislação previdenciária que efetiva a garantia conferida constitucionalmente à maternidade.

11. A segurada empregada, conforme disciplina a Lei nº 8.213/91, faz jus ao salário-maternidade, ausente qualquer distinção quanto à forma em que estabelecido o vínculo trabalhista.

12. A bem da verdade, o Art. 71 da Lei nº 8.213/91 garante o salário-maternidade indistintamente a toda segurada da Previdência Social, senão vejamos:

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)

¹ Confira-se, a respeito, a decisão proferida pelo TST no RR-2863200-54.2007.5.09.0013.



Referência: Comandos SIPPS nº 350620893 (volume único)

13. Somente quanto ao cálculo do seu valor e forma de pagamento é que a norma fez alguma diferenciação. É o que se extrai a partir da leitura dos Arts. 72/73:

Art. 72. O salário-maternidade para a segurada empregada ou trabalhadora avulsa consistirá numa renda mensal igual a sua remuneração integral. (Redação dada pela lei nº 9.876, de 26.11.99)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 10.710, de 5.8.2003)

§ 2º A empresa deverá conservar durante 10 (dez) anos os comprovantes dos pagamentos e os atestados correspondentes para exame pela fiscalização da Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 10.710, de 5.8.2003)

§ 3º O salário-maternidade devido à trabalhadora avulsa e à empregada do microempreendedor individual de que trata o art. 18-A da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, será pago diretamente pela Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 12.470, de 2011)

Art. 73. Assegurado o valor de um salário-mínimo, o salário-maternidade para as demais seguradas, pago diretamente pela Previdência Social, consistirá: (Redação dada pela Lei nº 10.710, de 5.8.2003)

I - em um valor correspondente ao do seu último salário-de-contribuição, para a segurada empregada doméstica; (Incluído pela lei nº 9.876, de 26.11.99)

II - em um doze avos do valor sobre o qual incidiu sua última contribuição anual, para a segurada especial; (Incluído pela lei nº 9.876, de 26.11.99)

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. (Incluído pela lei nº 9.876, de 26.11.99)

14. Vê-se, portanto, que, para as seguradas empregada ou trabalhadora avulsa, o salário-maternidade corresponderá à sua remuneração integral, cabendo, no caso da empregada, o pagamento pela empresa empregadora, efetivando-se a compensação quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados a quem lhe preste serviços.

15. As demais têm assegurado o benefício no valor de, pelo menos, um salário-mínimo, pago diretamente pela Previdência Social e calculado na forma dos três incisos do Art. 73, da Lei nº 8.213/91.



Referência: Comandos SIPPS nº 350620893 (volume único)

16. De se notar que em momento algum a Lei de Benefícios da Previdência Social diferenciou a segurada empregada para fins de reconhecimento do direito ao pagamento do benefício, que é, portanto, devido a toda segurada da Previdência Social, seja ela empregada, trabalhadora avulsa, etc, ou mesmo desempregada, desde que esteja acobertada pelo período de graça, na forma do Art. 15, daquele diploma legal².

17. Questiona-se, pois, qual seria o enquadramento da segurada contratada temporariamente, ao término do prazo da sua contratação.

18. Ora, independentemente da discussão que paira em nossos tribunais a respeito da possibilidade de extensão da estabilidade prevista no Art. 10, do ADCT para além do período do contrato temporário, pois esta é, na verdade, uma autêntica questão de cunho trabalhista, não há dúvidas de que aquela segurada, ao fim do vínculo trabalhista, encontra-se sobre o período de graça a que alude o mencionado Art. 15, da Lei nº 8.213/91 – assim como qualquer outro segurado que, ao término do seu contrato a prazo, goza de proteção previdenciária – fazendo jus, portanto, a todas as garantias afetas aos segurados da Previdência Social, inclusive, o pagamento do salário-maternidade.

19. Assim é que a trabalhadora gestante ou parturiente, ao término do seu contrato temporário, permanece como segurada da Previdência Social, na forma do Art. 15, da Lei nº 8.213/91.

² Art. 15. Mantém a qualidade de segurado, independentemente de contribuições:

I - sem limite de prazo, quem está em gozo de benefício;

II - até 12 (doze) meses após a cessação das contribuições, o segurado que deixar de exercer atividade remunerada abrangida pela Previdência Social ou estiver suspenso ou licenciado sem remuneração;

III - até 12 (doze) meses após cessar a segregação, o segurado acometido de doença de segregação compulsória;

IV - até 12 (doze) meses após o livramento, o segurado retido ou recluso;

V - até 3 (três) meses após o licenciamento, o segurado incorporado às Forças Armadas para prestar serviço militar;

VI - até 6 (seis) meses após a cessação das contribuições, o segurado facultativo.

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

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

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

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





Referência: Comandos SIPPS nº 350620893 (volume único)

20. É certo que, quando o segurado encontra-se sob o período de graça, os benefícios previdenciários são pagos diretamente pelo próprio INSS e não mais pelo antigo empregador. Aliás, não haveria sentido em impor uma obrigação a quem já não mantém mais qualquer vínculo com o trabalhador, agora seu ex-empregado.

21. A hipótese do salário-maternidade não é diferente, até mesmo porque o pagamento do benefício, a rigor, já é devido pela Previdência Social, sendo apenas adiantado pelo empregador, na hipótese exclusiva de ser a segurada empregada.

22. Essa regra, aliás, é meramente procedimental, e, conforme exaustivamente citado em manifestações anteriores desta Conjur/MPS, da SPPS/MPS, da PFE/INSS e do INSS, foi criada objetivando facilitar o pagamento e a percepção do benefício e não criar obstáculos ao seu recebimento pela segurada.

23. Desta forma, quando a beneficiária for empregada, incidirá a regra disposta no §1º, do Art. 72, da Lei nº 8.213/91, é dizer, o salário-maternidade deverá ser pago pelo empregador. Extinto o contrato e mantida a qualidade de segurada, o pagamento do benefício ficará a cargo da Previdência Social.

24. Quanto aos aspectos até então examinados, percebe-se que não há qualquer dissonância entre este pronunciamento e os termos do PARECER/CONJUR/MPS/Nº 616/2010.

25. A divergência surge, no entanto, quando aquela manifestação defende ser do empregador a responsabilidade pelo pagamento do benefício após a extinção do contrato temporário de trabalho.

26. Como visto, o empregador tem o dever de adiantar o pagamento do salário-maternidade de suas empregadas, cabendo a futura compensação dos valores gastos.

27. Essa obrigação existe, no entanto, somente enquanto pendente o contrato de trabalho.

28. Note-se que a própria Lei nº 8.213/91, em seu Art. 71, §1º, asseverou ser dever da empresa pagar o salário-maternidade para a segurada **empregada**



Referência: Comandos SIPPS nº 350620893 (volume único)

gestante. Ou seja, enquanto empregada daquela empresa, é do empregador o dever de pagar (adiantar) o benefício previdenciário.

29. Quanto às demais seguradas, diz o Art. 72 daquela mesma norma, que o pagamento deve se dar diretamente pela Previdência Social.

30. A segurada gestante ou parturiente, findo o vínculo trabalhista mantido por meio da extinção do contrato de trabalho temporário, já não é mais empregada.

31. Não sendo empregada, somente poderia enquadrar-se em uma das hipóteses contempladas no Art. 72, da Lei nº 8.213/91, nas quais o pagamento do benefício é feito diretamente pelo INSS.

32. É nesse ponto que reside a discordância com o PARECER/CONJUR/MPS/Nº 616/2010, que expressamente asseverou ser dever da empresa pagar o benefício mesmo após a extinção do vínculo empregatício, impondo ao empregador uma nova obrigação, ausente qualquer lei que a preveja.

33. Em nosso sistema jurídico, no entanto, vigora o postulado da legalidade, segundo o qual ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei (a teor do inciso II, do Art. 5º, da Constituição Federal), de maneira que, salvo melhor juízo, não seria possível estabelecer por meio de parecer normativo – não obstante sua respeitável fundamentação – uma nova obrigação ao empregador, inexistente na lei.

34. De fato, a legislação previdenciária não tratou especificamente da questão ventilada nos presentes autos, é dizer, não disse expressamente se caberia ao empregador ou ao INSS pagar as parcelas restantes do salário-maternidade quando houvesse o início de pagamento pelo empregador durante o período de vigência do contrato de trabalho temporário.

35. Contudo, o arcabouço legislativo induz o intérprete à conclusão de que o pagamento fracionado, a cargo da Previdência Social, é perfeitamente legítimo.

36. Como se disse anteriormente, o salário-maternidade é benefício previdenciário e não trabalhista, devido, portanto, pela Previdência Social.



Referência: Comandos SIPPS nº 350620893 (volume único)

Apenas na hipótese de segurada empregada esse pagamento deverá ser antecipado pelo empregador, tornando mais simples o procedimento.

37. Além disso, a hipótese ventilada envolve a proteção previdenciária devida aos segurados que se encontram abarcados pela previsão do Art. 15, da Lei nº 8.213/91, cujos benefícios são pagos diretamente pela Previdência Social.

38. Por fim, não havendo expressa determinação legal obrigando o empregador ao pagamento de todas as parcelas do salário-maternidade da sua ex-empregada, contratada temporariamente, mesmo após o término do vínculo empregatício, e sendo o benefício um direito garantido à segurada, caberá à Previdência Social pagar o restante das parcelas do salário-maternidade devido à segurada, ainda que o empregador tenha iniciado o pagamento do benefício.

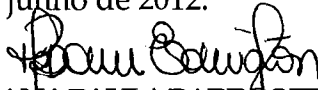
39. Por todo o exposto, cumpre recomendar a revisão das conclusões consignadas pelo PARECER/CONJUR/MPS/Nº 616/2010 em resposta à *Questão 6* daquele pronunciamento jurídico, para, em substituição, fixar o entendimento aqui assentado a respeito da possibilidade de fracionamento do pagamento do salário-maternidade após a extinção do contrato temporário de trabalho, quando já houve início de pagamento pelo empregador.

• **Conclusão.**

Em vista de tudo quanto exposto, a Consultoria Jurídica do Ministério da Previdência Social, no exercício da atribuição prevista no art. 11 da Lei Complementar nº 73/1993, recomenda a revisão pelo Ministro de Estado da Previdência Social das conclusões alcançadas pelo PARECER/CONJUR/MPS/Nº 616/2010 em resposta à *Questão 6* daquele pronunciamento jurídico, para, em substituição, fixar o entendimento aqui assentado a respeito da possibilidade de fracionamento do pagamento do salário-maternidade após a extinção do contrato temporário de trabalho, quando já houve início de pagamento pelo empregador.

À consideração da Coordenação de Estudos sobre Legislação Previdenciária, com sugestão de encaminhamento ao Ministro de Estado da Previdência Social para avaliação da pertinência da medida recomendada.

Brasília, 26 de junho de 2012.


ANAPÁULA BARRO SEDINGTON

Advogada da União

Coordenadora de Consultas e Procedimentos Judiciais - Substituta



**ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO
CONSULTORIA-GERAL DA UNIÃO
CONSULTORIA JURÍDICA JUNTO AO MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

Referência: Comandos SIPPS nº 350620893 (volume único)

De acordo. À consideração da Coordenação-Geral de Direito Previdenciário.

Brasília, 28 de junho de 2012.

ADRIANA PEREIRA FRANCO

Advogada da União

Coordenadora de Estudos sobre Legislação Previdenciária



Referência: Comandos SIPPS nº 350620893 (volume único)

Senhor Consultor Jurídico,

Estou de acordo com as conclusões alcançadas no parecer *supra*.

2. Nada obstante, considerando alguns fatos ocorridos após a elaboração da manifestação e algumas decorrências do entendimento aqui adotado não apontadas, reputo necessário tecer algumas considerações complementares.

3. Primeiramente, cabe pontuar que na sessão do Tribunal Pleno realizada no último dia 14.09.2012, o Tribunal Superior do Trabalho – TST alterou a redação do item III do enunciado nº 244 de sua Súmula de Jurisprudência, modificando diametralmente o seu entendimento a respeito da estabilidade provisória do art. 10, inciso II, alínea 'b', do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT, da Constituição da República de 1988, no que diz respeito à empregada gestante contratada por prazo determinado.

4. Nesse sentido, confira-se o atual entendimento do Colendo TST:

Súmula nº 244 do TST

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - **A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.**



Referência: Comandos SIPPS nº 350620893 (volume único)

5. Esse fato, portanto, muda radicalmente o entendimento anterior. Recorde-se que a redação original do item III da Súmula nº 244 do TST prescrevia o seguinte: *“III - Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa. (ex-OJ nº 196 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)”*.

6. Com efeito, foi justamente por conta desse entendimento anterior em referência do TST que surgira toda a discussão previdenciária a respeito da responsabilidade do pagamento do salário-maternidade, conforme assentado na Questão 6 do PARECER/CONJUR/MPS/Nº 616/2010, cujas conclusões sobre ponto se propõe superar nesta oportunidade.

7. Sim, tenho para mim que, mesmo ante o novo entendimento do item III da Súmula nº 244 do TST, permanece válida e imperiosa a publicação da presente manifestação, acaso aprovada, no Diário Oficial da União com o propósito de restar assentado que se afigura possível, sim, o “fracionamento” do pagamento do salário-maternidade, cabendo ao Instituto Nacional do Seguro Social – INSS assumir tal incumbência, após a extinção do contrato de trabalho, quando o empregador já houver iniciado o pagamento. Explico.

8. A estabilidade provisória referida no art. 10, inciso II, alínea ‘b’, do ADCT, agora também estendida ao contrato de trabalho temporário, apenas protege a gestante da chamada dispensa arbitrária ou sem justa causa, permanecendo a possibilidade de sua demissão por justa causa no curso do contrato de trabalho, seja ele temporário ou não. E, nessa situação, com a extinção do vínculo, naturalmente caberá à Previdência Social pagar o restante das parcelas pendentes.

9. Aqui, inclusive, cabe o esclarecimento de que o pagamento em referência a ser assumido pelo INSS pelo “fracionamento” independe da natureza do vínculo trabalhista, sendo irrelevante para os fins aqui tratados que o contrato de trabalho seja por prazo determinado, por prazo indeterminado ou se a gestante detinha somente cargo de livre nomeação e exoneração, sem vínculo efetivo com o Poder Público.



Referência: Comandos SIPPS nº 350620893 (volume único)

10. Outrossim, admitido o “fracionamento” nos moldes que se vem assentado nesta manifestação, cabe esclarecer que a forma de cálculo do benefício nessa hipótese.

11. Sobre o ponto, parece-me que as parcelas restantes a serem assumidas pelo INSS devem ter seu valor calculado nos mesmos moldes do salário-maternidade pago à segurada desempregada – que manteve a sua qualidade de segurada nos termos do art. 15 da Lei nº 8.213/91 –, já que essa passou a ser a sua condição fática.

12. Realmente, não parece existir respaldo legal para conferir tratamento diferenciado à hipótese, qualificando a segurada em questão como empregada ou sob terceira forma diversa simplesmente porque “perdeu o vínculo empregatício no curso do pagamento do salário-maternidade”. Ora, o contexto é de desemprego e essa situação deve ser considerada de uma maneira só.

13. Seguindo essa linha de raciocínio, portanto, tem-se que a forma de cálculo quando do fracionamento do pagamento do salário-maternidade é a especificada no art. 101, inciso III, do Regulamento da Previdência Social – RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048/99 (com base no art. 73, inciso III, da Lei nº 8.213/91). Assim, nas situações de “fracionamento” aqui tratadas, o salário-maternidade consistirá em um doze avos da soma dos doze últimos salários-de-contribuição, apurados em período não superior a quinze meses, pois assim deve ser para as seguradas contribuinte individual, facultativa e para as que mantenham a qualidade de segurada na forma do art. 13 do RPS.

14. Dito isso, cabe outro apontamento a respeito do “fracionamento” aqui admitido, qual seja, o preenchimento da carência para a percepção do salário-maternidade nessa situação.

15. Como sabido, enquanto o art. 25, inciso III, da Lei nº 8.213/91, exige o mínimo de dez contribuições mensais para que as seguradas contribuinte individual, especial e facultativa façam jus ao salário-maternidade; o art. 26, inciso VI, da Lei nº 8.213/91, estabelece que independe de carência a concessão do salário-maternidade para as seguradas empregada, trabalhadora



Referência: Comandos SIPPS nº 350620893 (volume único)

avulsa e empregada doméstica. Há, ainda, o parágrafo único do art. 25 que estabelece que, em caso de parto antecipado, o período de carência a que se refere seu inciso III será reduzido em número de contribuições equivalente ao número de meses em que o parto foi antecipado.

16. Como se vê, a lei não disciplinou de forma expressa a situação da segurada desempregada (ex-empregada que mantém a qualidade de segurada pelo art. 15 da Lei nº 8.213/91).

17. Nada obstante, lembre-se que o preenchimento da carência, nos casos em que exigida, deve ser aferido quando da ocorrência do “fato gerador” do benefício. Em se tratando do salário-maternidade, portanto, importa que a carência tenha sido cumprida na data do parto. Esse é o marco que importa, sem prejuízo da possibilidade de o benefício em questão ter seu pagamento antecipado em até 28 (vinte e oito) dias antes do parto, conforme o art. 71 da Lei nº 8.213/91.

18. Considerando que, nas situações de “fracionamento” aqui especificadas, a extinção do vínculo empregatício ocorre quando já em curso o pagamento do salário-maternidade pelo empregador, tem-se que resta esvaziado qualquer questionamento a respeito da carência dessa segurada, já que na data do parto detinha a segurada a qualidade de empregada e, portanto, estava sob guarida do art. 26, inciso VI, da Lei nº 8.213/91.

19. Agora, se a extinção do vínculo empregatício ocorrer ainda durante a gestação, antes do parto, esse caso não é de “fracionamento”, mas sim de pagamento diretamente pela Previdência Social, conforme o art. 97, parágrafo único, do RPS, reforçando-se aqui que a lei somente dispensou a carência da segurada gestante nas hipóteses do art. 26, inciso VI, da Lei nº 8.213/91, e que o preenchimento da carência deve ter sido atendido na data do parto.

20. Ante o exposto, à guisa de complementação da manifestação antecedente, considerando admitido o “fracionamento” do pagamento do salário-maternidade à ex-empregada ainda segurada – cabendo ao INSS assumir tal incumbência, após a extinção do contrato de trabalho, temporário



Referência: Comandos SIPPS nº 350620893 (volume único)

ou não, quando o empregador já houver iniciado o pagamento –, registro que a forma de cálculo do benefício deve seguir o comando do art. 101, inciso III, do RPS, e, no que diz respeito à carência da segurada nessa situação, aplica-se o disposto no art. 26, inciso VI, da Lei nº 8.213/91. Quanto aos demais pontos, adiro *in totum* a tudo o que foi consignado no parecer *supra*.

21. Por fim, reforço a recomendação de que a presente manifestação, acaso aprovada pelo Excelentíssimo Senhor Ministro de Estado da Previdência Social, seja publicada no Diário Oficial da União, com fundamento no art. 309 do RPS e no art. 42 da LC nº 73/93, de modo a tronar superado o entendimento constante da Questão 6 do PARECER/CONJUR/MPS/Nº 616/2010.

À consideração do Senhor Consultor Jurídico.

Brasília, 28 de dezembro de 2012.

ROBERTA SIMÕES NASCIMENTO
Coordenadora-Geral de Direito Previdenciário




**ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO
CONSULTORIA-GERAL DA UNIÃO
CONSULTORIA JURÍDICA JUNTO AO MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

Referência: Comandos SIPPS nº 350620893 (volume único)

DESPACHO/CONJUR/MPS/Nº 864/2012

Aprovo o PARECER Nº 675 /2012/CONJUR-MPS/CGU/AGU.
Encaminhe-se ao Ministro de Estado da Previdência Social para avaliação, com
sugestão de acolhimento das conclusões alcançadas no presente Parecer.

Brasília, 28 de dezembro de 2012.


LUIZ FERNANDO BANDEIRA DE MELLO
Consultor Jurídico/MPS