

SALÁRIO-MATERNIDADE NO ÂMBITO JURÍDICO

MENDONÇA, F. C.¹
HAWRYLAK, F. M.²

RESUMO

O presente trabalho trata-se de projeto de pesquisa e extensão desenvolvido na Faculdade de Apucarana com alunos do curso de Direito. O estudo do referido projeto direcionou para a análise, discussão e debate no intuito da aplicação do salário-maternidade; trata-se de um levantamento legal em torno de leis e decretos, na correta aplicação de seus fundamentos legais e constitucionais cabíveis, quanto à sua forma de aplicabilidade e gozo dos benefícios sugeridos, cabendo assim discussão e argumentação de seus preceitos legais e usuais: a quem cabe pagar e receber; se realmente trata-se de um benefício ou salário, que papel representa a previdência social, quais as obrigações ficam relacionadas ao empregador e direitos que exercem a mulher no período da gestação. Partindo para possibilidade do pressuposto constitucional ora inconstitucional. Valendo-se de eficaz compreensão.

Palavras-chaves: Direitos-deveres. Leis-decretos. Aplicabilidade.

ABSTRACT

The present work is about project of research and extension developed in the College of Apucarana with pupils of the course of Right. The study of the related project it directed for the analysis, quarrel and debate in the intention of the application of the wage-maternity, is about a survey legal around laws and decrees, in the correct application of its legal grounds and constitutional cabíveis, how much its form of applicability and joy of the suggested benefits. Thus fitting quarrel and argument of its legal and usual rules, to who it fits to pay and to receive. If really one is about a benefit or wage, that paper represents the social welfare, which the obligations is related to the employer and rights that exert the woman in the period of the gestation. Leaving for possibility of the constitutional however unconstitutional estimated one. Using itself efficient understanding.

Word-keys: Right-duties. Law-decrees. Applicability.

INTRODUÇÃO

Para começarmos a discorrer sobre salário-maternidade, devemos entender o que é, para que serve e quando deve ser utilizado. Existem vários prismas que podemos avaliar sobre salário-maternidade, sendo assim:

¹ Fabrício Cortese Mendonça. Aluno 5º Semestre do Curso de Direito da Faculdade Apucarana - FAP

² Fernanda Michele Hawrylak. Aluna 5º Semestre do Curso de Direito da Faculdade Apucarana – FAP.

Consiste o salário-maternidade numa renda mensal igual à remuneração integral da segurada. É pago pelo empregador que desconta o valor adiantado a trabalhadora em relação à contribuição previdenciária devida. Não se trata exatamente de salário, mas de benefício previdenciário, pois não é pago pelo empregador, mas pelo INSS³.

Temos uma outra definição a ser analisada que traz que:

[...] a assistência à maternidade, consistente num auxílio econômico destinado a cobrir o acréscimo de despesas supervenientes, nessas ocasiões, a ser pago pelo Poder Público, ou pelas instituições previdenciárias de cada país, além de assistência gratuita de médico ou parteira⁴.

Colocando uma terceira exposição para uma maior compreensão sobre a definição de sua essência, portanto a:

Licença-maternidade ou licença-gestante é um benefício de caráter previdenciário garantido pelo o artigo 7º, inciso XVIII da Constituição Brasileira, que consiste em conceder à mulher que deu à luz licença remunerada de 120 dias⁵.

Pode ser observado pelas citações feitas acima que cada autor denomina de forma diferente ao se referir ao nome usual dado ao pagamento que a gestante terá com seu devido afastamento por motivos de maternidade.

Também fora colocado que a previdência arca com o custeio desse afastamento, pois este é amparado por lei, juntamente com outras regalias pelas quais a gestante pode vir a usufruir.

O que deverá ficar claro adiante nessa exposição é do que realmente se trata o salário-maternidade, se assim podemos denominá-lo, ou vem se tratar de uma forma de benefício, ou mesmo em caráter de assistência à maternidade.

Para discorrermos com maior amplitude sobre o referido assunto, devemos partir de pressupostos jurídicos, ou seja, legais, devendo, portanto, compreender sua aplicação conforme as leis e decretos, existentes em nosso ordenamento jurídico.

As leis e decretos, bem como a Convenção Internacional do Trabalho e demais campos relacionados, fundem-se como a sustentação, ou seja, a base para

³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 267.

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 1999. p.733.

⁵ Disponível: http://pt.wikipedia.org/wiki/Licença_maternidade. Acessado em: 13 jul. 2009.

a correta aplicação e uso das devidas leis e normas, garantindo à gestante segurança durante e após sua gestação, pois esse é o fundamento do direito, garantias à sociedade.

Podemos definir o direito como enfatiza Immanuel Kant: "O direito é o conjunto das condições segundo as quais o arbítrio de cada um pode coexistir com o arbítrio dos outros, de acordo com uma lei geral de liberdade" ⁶.

E para enfatizar ainda mais sobre a definição de direito, Hans Kelsen saliente que:

(o direito é uma) "ordem normativa de coerção", (reportada a uma) "norma fundamental", "a que deve corresponder uma constituição efectivamente estabelecida e, em termos gerais, eficaz, bem como as normas que, de acordo com essa constituição, foram efectivamente estabelecidas e são, em termos gerais, eficazes." É também uma "técnica específica de organização social" ⁷.

Finalizando, portanto, com uma terceira definição, da reflexão de autor desconhecido:

O Direito é usado para garantir as condições de vida da sociedade - as chamadas condições jurídicas - sendo necessária sua ação efetiva para que as mesmas ocorram. Poderíamos enquadrar nessa última categoria o pagamento de impostos, as sanções penais, multas de toda espécie... O Direito se preocupa essencialmente com essas questões, até porque não dependem somente da vontade dos homens para serem cumpridas. Tais condições constituem as "condições de vida da sociedade", sem as quais o seio social não pode subsistir⁸.

Passadas essas citações expostas, temos um breve conhecimento do que concerne ao direito e ao fator de sua existência sendo, portanto, essencial para a sociedade.

Passemos a analisar os fundamentos legais, do afastamento maternidade, com maior amplitude sobre os direitos da gestante, e deveres do empregador sob todo o prisma legal cabível, para ambas as partes sendo empregador e empregada, e diante da devida análise, ver a qual maneira se da sua aplicabilidade.

FUNDAMENTAÇÃO: DIREITO E DEVERES

⁶ Kant, Immanuel. **Lista de definições de direito**. Disponível:

http://pt.wikipedia.org/wiki/Anexo:Lista_de_definições_do_direito. Acessado em: 14 jul 2009.

⁷ Kelsen, Hans. **Teoria Pura do Direito**. Disponível:

http://pt.wikipedia.org/wiki/Anexo:Lista_de_definições_do_direito. Acessado em: 14 jul 2009.

⁸ PRA QUE serve o direito. Disponível: <http://joaocr.blogspot.com/2008/07/pra-que-serve-o-direito.html>. Acessado em: 14 de jul de 2009.

Do Empregador

Cabe, como ponto de partida, ser analisado a que denominação deve-se tratar o direito concedido à segurada durante seu período de afastamento materno. A natureza do salário-maternidade consiste em um benefício, atualmente pago pela previdência social.

O empregador era quem arcava com o custeio da empregada gestante, devido a isso a mulher corria o risco de não ter seu lugar no mercado de trabalho, segundo Sérgio Pinto Martins que melhor explica: “Inicialmente, o empregador era quem pagava o período em que a gestante ficava afastada para dar à luz. Em conseqüência, a contratação de mulheres era mais escassa, pois o empregador não se interessava em ter esse cargo”⁹.

Considerava-se, portanto que para que isso não viesse a ocorrer, pois poderia ser justificada como forma de discriminação a mulher Sérgio Pinto Martins caracteriza que de forma essencial: “Havia necessidade de a legislação determinar que o pagamento da licença-maternidade ficasse a cargo da Previdência Social, principalmente como uma forma de incentivar a contratação de mulheres como empregadas”¹⁰.

De forma que pela Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), via-se promulgada desta forma, segundo transcreve Sérgio Pinto Martins:

O Decreto n° 51.627, de 18-12-62, promulgou a convenção n° 3 da OIT, de 1919, que prevê o pagamento das prestações para a manutenção da empregada e de seu filho, que serão pagas pelo Estado ou por sistema de seguro. O Brasil ratificou também que reviu a Convenção n° 103 da OIT. De 1953, promulgada pelo decreto n° 58.020, de 14-6-66, que reviu a Convenção n° 3, dispondo que “em caso algum o empregador deverá ficar pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas à mulher empregada” (art.IV, 8)¹¹.

Ainda salienta o mesmo autor:

As prestações devidas à empregada gestante, tanto antes como depois do parto, devem ficar a cargo de um sistema de seguro social ou fundo público, sendo que a lei não pode impor ônus ao empregador, inclusive com o objetivo de evitar a discriminação do trabalho da mulher¹².

⁹ MARTINS, 2009. p. 589.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ibid., p. 588.

¹² Ibid.

Esse acontecimento vem a surgir de fato com a edição da Lei nº6.136, de 7-11-74¹³, que mais tarde viera a ser extinta pela Lei nº 7.787/89¹⁴, tendo ênfase na Lei nº 8.212/91¹⁵, em seu artigo 22, inciso I, de onde retira o ônus do pagamento por parte do empregador, durante então a referida gestação.

Retirando então esse encargo do empregador, eliminando com isso sua obrigação, ficando somente ao empregador a antecipação do benefício, ou seja, o salário-maternidade à empregada, em que a empresa tem em forma de ressarcimento, abatendo o que deve no título de contribuição previdenciária, portanto, na guia de recolhimento, tendo ele que, no caso, manter a segurada, como funcionária efetiva, ou seja, constante nas folhas de pagamento.

Da segurada

Cabe à segurada, por meio de atestado médico, comunicar ao empregador, sobre sua gravidez, para que este tenha ciência. O atestado médico deve ser emitido pelo Sistema Único de Saúde (SUS), salvo se a própria empresa tiver seu médico de confiança ou venha a ser conveniada com o Sistema Único de Saúde (SUS), esses requisitos expostos vêm tratar da segurada empregada.

E para ter maior amplitude do que realmente consiste, vale salientar que o salário maternidade é devido à segurada empregada, mas abrange seu benefício à trabalhadora avulsa, empregada doméstica, contribuinte individual, facultativa e também a segurada especial.

Deve-se ainda ressaltar que em caso de a segurada adotar ou no caso de ganhar a guarda judicial referente adoção, também fica a ela concedido o benefício, mediante a certidão de adoção para que seja comprovado de fato.

No caso das contribuintes serem facultativas ou individuais, para terem direito ao salário-maternidade, terá que comprovar suas contribuições e também a

¹³ Lei nº 6.136 de 7/11/74 o salário-maternidade mudou perante a legislação brasileira, sendo tratado como uma prestação previdenciária, não cabendo ao empregador pagar o salário da empregada que vai dar à luz. Artigo 4º traz que o custeio do salário-maternidade era de 0,3% sobre a folha de pagamento.

¹⁴ Lei nº 6.136 que mais tarde foi extinto pela Lei nº 7.787/89, § 1º do art. 3º, fica então englobada, no percentual de 20% da empresa.

¹⁵ O inciso I, do art. 22 da Lei, 8.212/91, trata que 20% sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.

segurada especial, terá de comprovar certo período de trabalho, no caso o trabalho rural.

Como forma prevista em lei no artigo 7º, XVIII, em seu texto legal, fica a gestante, não só a empregada mas as demais citadas acima, e a outros os seguintes direitos e garantias:

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 dias¹⁶;

Diante disto, fica a gestante, após o conhecimento de sua gravidez, amparada por lei, sendo lhe concedida licença, com garantias de que manterá seu vínculo empregatício e com prazo determinado de licença.

Salvo se houver caso especial diante da recomendação do médico lhe é concedido atestado, possibilitando abrir uma exceção de duas semanas para que continue em repouso antes ou até mesmo após o parto.

A gestante fica então licenciada, segundo a Lei nº 8.213/91, artigo 71:

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 maternidade¹⁷.

E nos demais casos das respectivas seguradas:

Art. 71-A. À segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias, se a criança tiver até 1(um) ano de idade, de 60 (sessenta) dias, se a criança tiver entre 1 (um) e 4 (quatro) anos de idade, e de 30 (trinta) dias, se a criança tiver de 4 (quatro) a 8 (oito) anos de idade¹⁸.

Portanto, para gestante há de se dizer que, de certa forma, é uma condição estável, devido à própria Constituição Federal garantir seu emprego, não podendo ser demitida nem de forma arbitrária e nem tanto por justa causa.

O salário-maternidade devido à gestante começa a contar a partir do seu 8º mês de gestação, como já dito com o respectivo atestado médico, e após o

¹⁶ BRASIL. **Constituição da República do Brasil (1988)**. Brasília, DF: [s.n.], 1988.

¹⁷ BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. “Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências”. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 14 de agosto de 1991.

¹⁸ Ibid.

nascimento de seu filho com a certidão de nascimento, e passa a ser considerado parto 23° semana de gravidez.

Um dos pontos mais favoráveis para que se consiga o salário-maternidade, é encontrar-se com vínculo empregatício, pois de certa forma facilita um pouco para a segurada.

Caso a gestante venha ser acometida de aborto indesejado, ou seja, espontâneo, e de forma não criminosa ela mesmo assim receberá o benefício, mas somente por período de 14 dias, por tanto duas semanas. Se de forma fatal o filho vier a falecer, e a segurada já se encontrar recebendo o benefício, continuará a receber normalmente.

A segurada, durante seu período de licença, terá por seu devido direito a receber como forma de pagamento o que lhe era pago de forma integral, conforme suas respectivas folhas de pagamento dos últimos seis meses e conforme os reajustes salariais ao decorrer do período que se encontrar em licença.

Somente haverá a extinção do respectivo benefício, se for comprovado que houve algum tipo de fraude, ou se gerou de forma ilícita erro administrativo. A mulher segurada, realmente se cerca de várias regalias, para que tenha uma gestação tranquila.

GARANTIAS PREVISTAS POR LEI E DECRETOS

Do contrato de Trabalho

A legislação garante a proteção do emprego da gestante, mas podemos expor dois princípios importantes para a segurada, em que Amauri Mascaro Nascimento os define como sendo estabilidade da gestante e sobre a licença maternidade expostos de tal maneira:

A estabilidade da gestante é a proibição da sua dispensa sem justa causa em determinado período, que era prevista pelas convenções coletivas de trabalho, caso em que beneficiava apenas a categoria profissional, mas que foi generalizado para toda a mulher pela Constituição Federal de 1988 (art.10, II, b, das Disposições Transitórias), que dispõe: “II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: ...b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”. A consequência em desacordo com esse princípio é nula¹⁹ [...] (grifo do autor).

¹⁹ NASCIMENTO, 1999. p.735.

O autor dá continuidade falando a respeito da licença à gestante:

A licença à gestante foi ampliada, porque a CLT²⁰ (art. 392) previa 12 semanas e a Constituição Federal de 1988 (art. 7º, XVII) [...]. Isso significa que os dois institutos se combinam. Confirmada a gravidez, inicia-se a proibição da dispensa imotivada, no período adjacente ao parto. Pela CLT (art. 392), 4 semanas antes, é proibido trabalho. Continua a proibição pelo total dos 120 dias, após os quais a mulher retornará ao serviço. Durante a estabilidade não poderá ser dispensada do serviço. A remuneração dessa licença é salário, como declara a CLT (art.392, § 4º) ²¹ (grifo do autor).

Diante desses dois princípios, podemos dar continuidade à estabilidade que permeia a gestante durante o prazo concedido por lei, e vale ressaltar que se caracteriza com a confirmação da gravidez para surtir tais benefícios.

Há de se falar no que concerne esse período em que a segurada se encontra em benefício do salário-maternidade, que o seu contrato de trabalho continua ativo, mas há grande discussão sob tal aspecto, gerando essa garantia dúvida referente ao contrato de trabalho, devido ao tempo que a gestante se encontra em licença. Esse período poderia ser entendido como interrupção ou suspensão do efetivo contrato.

Essa dúvida traz consigo vários conceitos e conflitos doutrinários, visto que a maioria insiste na interrupção, mas para que se tenha melhor entendimento vejamos a definição:

*A suspensão contratual é a sustação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho no tocante às partes, em virtude de um fato juridicamente relevante, sem ruptura, contudo, do vínculo contratual formado. É a *sustação ampliada e recíproca de efeitos contratuais, preservado, porém, o vínculo entre as partes*. Já a interrupção contratual é a sustação temporária da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho (prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador), em virtude de um fato juridicamente relevante, mantidas em vigor todas as demais cláusulas contratuais. Como se vê, é a interrupção a *sustação restrita e unilateral de efeitos contratuais*²² (grifos do autor).*

Diante da classificação acima exposta, há que se tratar da causa de interrupção ou suspensão de contrato de trabalho, nos artigos 471 a 476, da CLT,

²⁰ Consolidação das Leis Trabalhistas, onde se caracteriza como a principal norma legislativa brasileira, em face do Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho, formulada através do Decreto Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, por então na época Presidente Getúlio Vargas.

²¹ NASCIMENTO, op. cit.

²² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 1053-1054.

dos quais são especificados os motivos aceitos por lei, para que não cesse o vínculo empregatício.

Dessa forma, podemos dizer que a interrupção, isso antes da Lei n. 6.136/74 e com base as Convenção 103, da OIT, foi a melhor maneira colocada, para amparar o contrato da mulher que se encontrar licenciada, pois visa retirar o custeio por parte do empregador. Assim, fica a empresa incumbida de depositar o seu FGTS, art.28, Decreto n. 99.684/90, e as outras obrigações que se remetem ao empregador.

Porém essa interrupção ao que se questiona serve para evitar qualquer finalidade discriminatória para com a mulher, pois se analisar os custos de uma gestação sairia onerosa para o empregador, que no caso não iria querer mulher trabalhando de forma alguma em sua empresa. Ampara-se pelo artigo 392, CLT, que traz em sua redação de seguinte forma:

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

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

§ 5º (Vetado) ²³(grifo do Autor).

Porém com a vigência da Lei 6.136/74, fora questionada que em se tratar do contrato de trabalho, deveria então se tratar da suspensão do contrato de trabalho, ou seja, ainda continuava o duelo entre doutrinadores sobre aplicação de interrupção ou suspensão.

CONFRONTO LEGAL

²³ DECRETOS – leis.Disponível em: http://www.dji.com.br/decretos_leis/1943-005452-clt/clt391a401.htm. Acessado em: 15 jul 2009.

Análise Geral: Salário Maternidade

Diante de tantas Leis e Decretos há de se falar, como em forma de resumo final de seus campos e suas respectivas aplicações sobre então o intitulado artigo salário-maternidade.

Devido à Organização Internacional do Trabalho (OIT), em sua Convenção nº 3 de 3-10-1919, ressalta a gestante direito a descanso por período de seis semanas, por sua vez o Brasil obteve integração com a Convenção, mas não a utilizou até meados de 1943. Porém, com validação da Lei nº 6.136/74, ficou mais fácil para o empregador, com Brasil aderindo o uso de suas próprias leis consolidadas na CLT, em seus artigos 391 a 401, abrangendo todos os parâmetros de proteção à mulher, devido ao estado materno, garantido ainda seu direito na Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º inciso XVII e também pela Lei Constitucional 8.213/91 artigos 71, 72 e 73, no que se tratar da estabilidade da licenciada vem a seu respeito nos artigos 492 a 495 da CLT.

Em face de sua estabilidade pode ser citado o artigo 10, inciso II, b do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Em caráter Constitucional, a Previdência Social em sua Emenda Constitucional 20/98 em seu art. 201, inciso II, traz garantias à gestante, contendo em sua redação de seguinte forma: “

Art. 201- A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

II - proteção à maternidade, especialmente à gestante²⁴;(Grifo do Autor)

Há de se dizer que a gestante que receberá o benefício, posiciona-se bem amparada no âmbito legal, pois existe devido decreto em seu artigo 97, Decreto 3.048/99, o qual trata restringir o recebimento do salário maternidade em virtude, pode assim dizer da relação empregatícia, pois estipula estar empregada para receber, tratando-se assim esse artigo ilegal e inconstitucional, pois vai contra os princípios, como salienta em artigo pesquisado de autoria de Elvio Flávio de Freitas Leonardi, expondo de tal forma:

Deve se entender, outrossim, a existência de violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, da cidadania e dos valores

²⁴ Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm. Acessado em: 15 de jul de 2009.

sociais do trabalho com fundamentos do Estado Democrático do Direito, todos enumerados no art. 1º e 3º, da Carta Magna. Não se pode, também, deixar passar *in albis*, a violação ao princípio da solidariedade, contido explicitamente no inciso I, do art. 3º, da Constituição Federal.

Ademais, impedir a segurada que perder o emprego de usufruir o benefício previdenciário do salário-maternidade implicaria violação ao princípio da uniformidade e equivalência dos benefícios (Constituição Federal, art. 194, parágrafo único, II e Lei nº 8.213/91, art. 2º, II), o qual confere igualdade de tratamento aos trabalhadores, fazendo com que os critérios de concessão dos benefícios previdenciários sejam os mesmos, podendo-se, apenas, por se tratar de previdência social, diferenciação no valor do benefício [...] A pessoa é, portanto, o valor último e máximo do sistema democrático, que o humaniza, sendo, portanto, valor declarado, positivado no Texto Básico, (art. 1º, III), de forma expressa, impregnando toda a interpretação constitucional, que subordina, por óbvio, a legislação brasileira existente, a tal critério hermenêutico²⁵ (grifo do autor).

Ante o breve resumo em espécie de apanhado geral sobre o benefício salário maternidade, fica exposto que abrange não somente a segurada empregada, mas também as demais citadas no presente artigo, tratando não somente do cunho Constitucional, mas apresentando o caráter inconstitucional existente, em face do benefício salário-maternidade.

CONCLUSÃO

Sem dúvida, o salário-maternidade trata-se de um assunto muito questionável, e merece amplo debate devido à existência de vários pontos controvertidos mesmo em Lei, como em vista dos doutrinadores, que os tentam explicar. Entretanto, percebe-se que fica algo a ser esclarecido, principalmente no que concerne à interrupção ou suspensão no contrato de trabalho, porém pesa ainda de forma geral que se trata de interrupção no contrato de trabalho. Após certa pesquisa se vê que sofreu alterações em sua forma vigente, em forma de Decretos e Leis, visando o caráter de melhoria e fácil aplicabilidade.

Porém cabe discussão também ao fator salário ou benefício, mas de certa maneira é evidente que se trata de benefício, pois é pago pela previdência Social,

²⁵ SALÁRIO-Maternidade. Disponível em:
http://www.universojuridico.com.br/publicacoes/doutrinas/2856/SALARIO-MATERNIDADE_-_INCONSTITUCIONALIDADE_E_ILEGALIDADE_DO_ART_97_DO_DECRETO_N_304899. Acessado em: 15 jul 2009.

diminuindo assim o custo para o empregador e colaborando maior abertura de campo de trabalho para as mulheres e diminuindo a discriminação.

Diante de todo o artigo exposto, percebe-se que o salário-maternidade é realmente um benefício não só em questão de custos, bem como estabilidade e seguridade para as gestantes, e podem ter seus filhos e prevalecer de garantias constitucionais, quais dificilmente podem lhe ser arrancadas, pois esse direito e seu por lei.

Por certo irão surgir mais Leis e Decretos, ilegais e inconstitucionais tal como Decreto 3.048/99, art. 97, porém caberá sempre em contestação do que for infraconstitucional, e assegurará proteção à maternidade. Salário-maternidade é de fato um tema muito discutível, não só na área Previdenciária, mas em relação a várias áreas do direito.

Neste trabalho de pesquisa o que foi feito, foi dar uma ênfase aos pontos considerados de maior importância sobre salário-maternidade, e sua plena eficácia.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República do Brasil (1988)**. Brasília, DF: [s.n.], 1988.

_____. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. “Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências”. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 14 de agosto de 1991.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das Leis do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm. Acessado em: 15 jul 2009.

KANT, Immanuel. **Lista de definições do direito**. Disponível: http://pt.wikipedia.org/wiki/Anexo:Lista_de_definições_do_direito. Acessado em: 14 jul 2009.

KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. Disponível: http://pt.wikipedia.org/wiki/Anexo:Lista_de_definições_do_direito. Acessado em: 14 jul 2009.

LICENÇA Maternidade. Disponível: http://pt.wikipedia.org/wiki/Licença_maternidade. Acessado em: 13 de jul de 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 25 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

PRA que serve o direito. Disponível em: <http://joaorcr.blogspot.com/2008/07/pra-que-serve-o-direito.html>. Acessado em: 14 jul 2009.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho**: comentada. 38. ed. São Paulo: LTr, 2005.