

EFEITOS DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº 576.967: A INCONSTITUCIONALIDADE DA CONTRIBUIÇÃO PATRONAL SOBRE O SALÁRIO MATERNIDADE

TÂNIA DARIELI ZERBINATI PALMA¹
DANIELE FERRAZZO MACHADO²

RESUMO: Este artigo apresenta um breve estudo acerca da inconstitucionalidade da contribuição patronal sobre o salário maternidade, relacionando-a com o Recurso Extraordinário-RE Nº 576.967, o qual traz considerações sobre o conceito do termo em questão, devido seu intuito de proteção à criança e à maternidade. É apresentado o panorama histórico do salário maternidade, que serviu como base para o julgado proferir as mudanças, e ainda, uma explanação no que concerne o referido RE, bem como a posição da União e da Procuradoria Geral da Fazenda Nacional mediante tais questões. A presente pesquisa trata-se de uma revisão bibliográfica que tem como intuito geral refletir quanto aos efeitos negativos e positivos da decisão proferida no Recurso Extraordinário Nº 576.967 para o contratante e contratado, especialmente em razão da inconstitucionalidade da cobrança da contribuição patronal sobre o salário maternidade.

PALAVRAS-CHAVE: Inconstitucionalidade; Recurso extraordinário; Salário maternidade.

EFFECTS OF EXTRAORDINARY RESOURCE No. 576,967: THE UNCONSTITUTIONALITY OF THE EMPOWERMENT CONTRIBUTION ON THE MATERNITY SALARY

ABSTRACT: This article presents a brief study on the unconstitutionality of the employer's contribution on maternity pay, relating it to the Extraordinary Appeal-RE No. 576,967, which brings considerations about the concept of the term in question, due to its intention to protect the child and the maternity. The historical overview of maternity pay, which served as the basis for the decision to make the changes, is presented, as well as an explanation regarding the aforementioned RE, as well as the position of the Attorney General's Office on such issues. This research is a literature review that has the general purpose of reflecting on the negative and positive effects on the decision rendered in Extraordinary Appeal No. 576,967 for the contracting party and contracted party, especially due to the unconstitutionality of charging the employer's contribution on maternity pay.

KEYWORDS: Unconstitutionality; Extraordinary resource; Maternity pay.

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa esclarece a respeito do entendimento da contribuição patronal em referência do salário maternidade, no qual existe um Recurso Extraordinário Nº 576.967, que ressalta que o salário maternidade seria, de fato, um recebimento de salário compensatório para o contribuinte, em outras palavras, o mesmo não seria considerado um pagamento por contraprestação de serviço, mas sim, uma forma de benefício que a gestante tem por direito receber no período de licença maternidade, prevendo sua inconstitucionalidade formal e material (BARUFFI, 2020).

No determinado cenário, faz-se relevante complementar que a inconstitucionalidade acontece devido ao desrespeito às regras previstas na Constituição Federal para a criação de uma lei

¹ Acadêmica de Graduação, Curso de Ciências Contábeis, Centro Universitário Fasipe–UNIFASIFE. Endereço eletrônico: tanidari_zerbinati@hotmail.com

² Professora Mestra em Ciências Jurídicas. Centro Universitário Fasipe–UNIFASIFE. Endereço eletrônico: dani_77machado@yahoo.com.br.

ou norma, assim, a inconstitucionalidade formal está relacionada, no que tange à lesão de regras ou procedimento previsto na Constituição para elaboração de uma norma, e a inconstitucionalidade informal, desacata o conteúdo, princípios, direitos e garantias resguardadas pela mesma (TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS, 2020).

Dessa maneira, após minucioso estudo a respeito do salário maternidade e declaração de oposição ao referido recurso pela União e pela Procuradoria Geral da Fazenda Nacional, o Superior Tribunal Federal – STF, alterou pontualmente as regras do salário maternidade ao declarar a inconstitucionalidade de duas normas presentes no artigo 28 da Lei 8.212/1991: o parágrafo segundo e a parte final da alínea “a” do parágrafo nono, que anteriormente a tais mudanças, consideravam o benefício previdenciário como salário de contribuição e ainda passível de incidência de contribuição patronal (BARUFFI, 2020).

Assim, este determinado tema foi abordado devido ser recente a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, e em razão das alterações do assunto proposto serem pouco exploradas até o momento, já que é inexistente uma legislação específica sobre as alterações incorridas pelo Recurso Extraordinário Nº 576.967 (BARUFFI, 2020).

Ademais, percebe-se que em sua aplicabilidade surge o conceito sobre a diferenciação dos gêneros masculino e feminino, ao passo que este Recurso Extraordinário delimita que o empregador não deve pagar a contribuição patronal a sua colaboradora mulher, pois, o mesmo teria como objetivo único e exclusivamente assistencial, apresentando concordância com o princípio da isonomia entre gêneros presente na Constituição Federal (RE Nº 576.967, 2020).

O presente artigo se faz um importante instrumento de contribuições para seu campo de pesquisa, pois, além de um estudo teórico acerca do próprio Recurso Extraordinário Nº 576.967, dos fatores que influenciam as decisões do Superior Tribunal Federal, do panorama histórico do salário maternidade até se tornar um benefício previdenciário e das dificuldades enfrentadas pela classe feminina do mercado de trabalho, a mesma traz em questão um tema que, não somente afeta o valor devido em tributos das entidades, mas também, influencia socialmente no quesito contratação da mão de obra feminina.

Neste contexto surge o seguinte questionamento, quais os impactos positivos e negativos para o empregador e empregado referente ao Recurso Extraordinário Nº 576.967 e a sua inconstitucionalidade relativa à contribuição patronal sobre o salário maternidade?

Assim, o artigo em questão tem por objetivo geral analisar os impactos para o contratante e o contratado no que diz respeito ao Recurso Extraordinário Nº 576.967 e a sua inconstitucionalidade relativa à contribuição patronal sobre o salário maternidade.

Nessa conjuntura, o seguinte artigo apresenta como objetivos específicos pesquisar a literatura que trata a respeito do Recurso Extraordinário Nº 576.967, identificar conceitos relacionados à contribuição patronal e ao salário maternidade, e ainda estabelecer conexões entre o referido tema e seus fatores de influência.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Salário maternidade, natureza e incidência da contribuição previdenciária

A Constituição Federal rege em seu artigo 7º, inciso XVIII, que a licença de 120 dias deve ser concedida à gestante, sem prejudicar seu salário e seu emprego, haja vista que compõe um direito social autêntico cujo amparo está designado tanto no âmbito do Direito do Trabalho, quanto no Direito Previdenciário, além de ter sua confirmação determinada pela concessão do benefício denominado salário maternidade, pago à assegurada do Regime Geral de Previdência Social em razão do nascimento de filho, adoção ou guarda judicial para adoção, com o objetivo de assegurar à mãe, seja ela biológica ou adotiva, condições de cuidar do filho durante a licença (LAMEGO; RIBEIRO, 2017).

Nessa conjuntura, cabe explanar que, a Previdência Social corresponde à parte de um conjunto integrado de ações estipulados pelos poderes públicos, que objetivam assegurar determinados direitos sociais, mediante contribuição, no qual o Regime Geral da Previdência Social

– sendo este um regime de contribuição obrigatório, concede benefícios em forma de prestações de acordo com a categoria do contribuinte, durante o período de graça (ART. 194º CONSTITUIÇÃO FEDERAL; LEI FEDERAL 8.213, 1991).

Dessa maneira, o salário maternidade pode ser definido como um benefício previdenciário que possui público alvo definido e visa a proteção à maternidade, à gestante, à infância e à família, previstas na Constituição, assim como apoiar as normas de proteção integral à criança, prenunciadas no Estatuto da Criança e do Adolescente, desse modo, os dispositivos legais acima citados, são institutos distintos, conduzidos por legislações também distintas: enquanto a licença maternidade configura uma garantia trabalhista, o salário maternidade constitui um direito previdenciário (LIMA, 2017; YANO, 2019).

Cabe ressaltar que, no Brasil, somente em 1943, por meio da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a legislação trabalhista passou a fornecer um prazo de descanso e de assistência médica e sanitária a gestante, além de assegurar seu salário e seu emprego, entretanto, possuía caráter estritamente trabalhista, e por esta razão, não era apresentado como um benefício ligado à seguridade social, de tal maneira, que não se enquadrava como um benefício previdenciário, de forma que o contratante, estivesse obrigado a assumir a totalidade da remuneração da colaboradora durante todo o período de afastamento, a mão de obra feminina tornou-se significativamente mais onerosa, o que resultou em elevado desestímulo à contratação de mulheres (RE Nº 576.967, 2020; CORRÊA, 2020).

Em 1967, com a aprovação da Constituição Federal, a proteção à maternidade passou a ter cunho constitucional, consagrando-a como um propósito dentro das políticas de Previdência Social e, em 1974, por meio da edição da Lei 6.136/1974, que inclui o salário maternidade entre as prestações da Previdência Social, e que foi alterada somente para a inclusão deste benefício como prestação previdenciária, é que de fato o salário maternidade passou a ser considerado como tal, sendo então a referida lei, um marco inicial para o salário- maternidade (CORRÊA, 2020; LEI FEDERAL Nº 6.136, 1974).

Mantendo o legado das Constituições anteriores, a outorgada em 1988 conservou o amparo a maternidade ao torná-lo um direito social, e ao aplicar incentivos específicos para proteção do mercado de trabalho da mulher, inicialmente a prestação do salário-maternidade era apenas às seguradas empregadas, domésticas, trabalhadoras avulsas e seguradas especiais, posteriormente foi estendido às contribuintes facultativas e individuais (RE Nº 576.967, 2020).

Compete lembrar que, para que haja o direito ao recebimento do salário maternidade é necessário que exista uma relação anterior da mulher com o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS por meio dos recolhimentos previdenciários, e ainda é preciso atender aos requisitos legais, em especial o instituto da carência que é desigual para recebimento deste benefício: às empregadas, empregadas avulsas e domésticas, têm a necessidade de estar em atividade para ter direito nessas qualidades; as contribuintes individuais e facultativas têm a necessidade de atender ao critério de carência de dez contribuições em dia, no caso das desempregadas, têm direito desde que estejam no período de graça, assim, ou atende-se tais atributos ou não há concessão do benefício (BARUFFI, 2020).

O salário maternidade também pode ser concedido ao cônjuge ou companheiro de segurado falecido que recebia o benefício - com exceção das condições de óbito ou abandono do filho, entretanto, nessas hipóteses onde o beneficiário pode ser, indistintamente, homem e mulher, o mesmo é pago diretamente pela Previdência Social, ou seja, o pagamento do salário maternidade cabe à empresa apenas nos casos de empregada gestante, incluindo somente parto e aborto não-criminoso (CABRAL, 2020).

Cada categoria tem seu cálculo e seu valor a ser recebido, que pode coincidir com o último salário, com a média salarial, com o último salário-contribuição ou a média dos últimos doze salários-contribuições dentro de um período de quinze meses, desse modo, as seguradas recebem de acordo com seu histórico de contribuições com o INSS, consoante sua qualidade de segurada que declara ser no momento do requerimento, entretanto, a obrigação do pagamento é e sempre será da Previdência Social, isto porque o salário maternidade existe única e tão somente para garantir a segurada, independentemente de sua categoria, condições de sustento ao filho recém chegado durante o período

de assistência (BARUFFI, 2020; LEI FEDERAL Nº 8.213, 1991).

Neste tocante, o salário maternidade não decorre de uma contraprestação por serviço pago diretamente pelo empregador ou consumidor, não possui natureza salarial ou equivalente no que se refere às demais seguradas, pois, o salário maternidade apenas pode ser concedido porque existe um histórico de contribuições previdenciárias e a segurada atende aos requisitos para que desfrute do benefício ao passo que o cumprimento de tais exigências justifica-se como seu fato gerador (BARUFFI, 2020).

2.2 Decisão do STF, efeitos e implicações na relação de emprego

Em 04 de agosto de 2020, o Supremo Tribunal Federal analisou a lide movida pelo empregador Hospital Vita Batel S. A., que surgiu devido o mesmo ser o mediador no pagamento que é de competência do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, em razão da previsão do artigo 195, I, §4º, o artigo 154, I, da Constituição Federal e da alteração dada ao salário maternidade pela Lei 6.136/74, onde as mesmas relatam que devido ser um benefício previdenciário, e então, não possuir natureza salarial, não é cabível incidência previdenciária patronal sob a nomenclatura “folha salário”, sendo necessário lei complementar que inexistente (ART 194º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL; ART 195º CONSTITUIÇÃO FEDERAL; BARUFFI, 2020).

Além disso, tal conduta é legitimadora para um tratamento desigual às mulheres, pois, ao impor uma tributação que ocorre somente quando a trabalhadora é mulher e mãe, conseqüentemente, corrobora para o surgimento de uma barreira para a contratação de mulheres, por questões puramente biológicas, e torna deste modo a maternidade um ônus, em contraponto com a Constituição Federal que estabelece isonomia entre gêneros (RE Nº 576.967, 2020).

Por sua vez, a União apoiou a constitucionalidade da cobrança previdenciária sobre o salário maternidade, sustentando seu parecer nos termos do artigo 195, I, da Constituição Federal, e no artigo 22 da Lei Nº 8.212/1991, visto que a mulher permanece na folha de pagamentos do empregador durante o cumprimento integral de sua licença maternidade, que conferiu a ele natureza salarial, além disso, o artigo 28 da Lei Nº 8.212/1991 que trata do plano de custeio da Seguridade Social, em especial do salário de contribuição, não traz nenhuma norma isentiva que prevê a não incidência sobre a parcela em questão (ART 195 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL; BARUFFI, 2020; LEI FEDERAL Nº 8.212, 1991).

Ademais, a Procuradoria Geral da Fazenda Nacional – PGFN, que é o órgão jurídico do Ministério da Fazenda, e tem por finalidade administrar a dívida ativa da União, seja ela tributária ou de qualquer natureza, por seu lado, compreende que o salário maternidade é considerável salário contribuição, portanto tributável, justificado pelo artigo 195, II, da Constituição Federal, bem como no artigo 28, da Lei 8.212/1991, parágrafo segundo e parte final da alínea “a” do parágrafo nono, em outras palavras, a mesma compreende que a declaração de inconstitucionalidade dos referidos instrumentos é limitada ao empregador, pelo fato do acórdão ter restringido sua análise no inciso I do artigo 195 da Constituição Federal, não levando em consideração o inciso II do referido artigo (ART 195 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988; BARUFFI, 2020; DECRETO LEI Nº 147, 1967).

Além disso, no entender da PGFN, como o Supremo Tribunal Federal fundamentou-se também na igualdade de gêneros, a alteração deve ser aplicada somente nos casos onde manter a contribuição previdenciária desestimula a contratação, e nas demais situações, é cabível a obrigação, entretanto, é compreensível o parecer da Procuradoria Geral da Fazenda Nacional, já que é um valor significativo que não entrará nos cofres públicos (BARUFFI, 2020). Neste cenário, é válido ressaltar que a Previdência Social, enquanto política pública, faz parte de um conjunto de soluções para reduzir a pobreza, dessa maneira, é preciso destacar que, além de garantir não somente a proteção social nos casos em que o trabalhador se torna incapaz de obter seu sustento e da sua família, como também, gerar renda e fomentar o movimento econômico, sobretudo, dos pequenos municípios (FRANÇA, 2011).

Entretanto, após uma cuidadosa análise que teve início no panorama histórico do salário maternidade até sua transformação em benefício previdenciário, sua natureza não salarial, a constatação dos princípios constitucionais de proteção à maternidade bem como a igualdade de

gênero no ambiente de trabalho, e ainda um estudo dos aspectos formais e materiais das normas que preveem o desconto previdenciário deste benefício previdenciário, foi julgado procedente o litígio do empregador na sessão plenária virtual, lavrada pelo Ministro Luís Roberto Barroso (BARUFFI, 2020).

Portanto, a decisão declarada em última instância recursal, ainda amparada nos princípios da força normativa e suprema da Constituição e sua aplicação equânime a todos os destinatários, e, sendo o Supremo Tribunal Federal o guardião e intérprete máximo da Constituição Federal, e considerando a dimensão política das decisões deste ente, são os seguintes resultados práticos do julgado, divulgados em 19 de Agosto de 2020: fixação da Tese 72, na qual declarou-se a inconstitucionalidade da incidência da contribuição previdenciária a cargo do empregador sobre o salário-maternidade; a afirmação de que o salário-maternidade não configura contraprestação por serviços prestados pela empregada; e a alegação de inconstitucionalidade formal e material do parágrafo segundo, bem como, da parte final da alínea “a” do parágrafo nono, ambos do artigo 28 da Lei 8.212/91 (BARUFFI, 2020).

Especificamente sobre os efeitos da decisão, é importante mencionar que se trata de recurso admitido com repercussão geral e, como tal, possui eficácia contra todos e efeito vinculante aos órgãos do Poder Judiciário, como determina o art. 927/CPC. Assim, eventuais cobranças ou discussões sobre o recolhimento do tributo em análise poderão ser questionadas judicialmente, com a propositura de demandas específicas, às quais deve ser aplicada a tese jurídica aprovada pelo STF no referido julgamento, de que é *“inconstitucional a incidência da contribuição previdenciária a cargo do empregador sobre o salário maternidade.”*

2.3 Contribuição Social a cargo do empregador

A Contribuição destinada à previdência paga pelo empregador, tem o objetivo de financiar a Seguridade Social, composta pelos poderes Públicos e pela Sociedade, resumindo-se em um conjunto de ações públicas que possuem a finalidade de assegurar os direitos em relação à saúde, previdência e assistência social daqueles que estejam incapacitados de prover suas necessidades básicas (BATISTA ET. AL, 2017; IZIDORIO, 2021). São três as contribuições a cargo do empregador: a Contribuição Previdenciária Patronal - CPP, a Contribuição para o Risco Acidente no Trabalho – RAT e Outras Entidades (PORTAL ÚNICO DO GOVERNO, 2021).

Sendo assim, para obter a base de cálculo da Contribuição Patronal Previdenciária, é necessário observar uma regra geral, conforme os termos do artigo 195, inciso I, alínea a da Constituição Federal, no qual relata que esta refere-se a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados pelo empregador, empresa e entidade equiparadas a pessoa física que lhe preste serviço (BRASIL, 1988).

Ademais, no que se trata da alíquota aplicada, esta se dá em 20% sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos, incluindo gorjetas, ganhos habituais e adiantamentos recorrentes de reajuste salarial (LEI FEDERAL Nº 8.212/1991).

No que se refere à Contribuição para o Risco de Acidente de Trabalho a alíquota varia entre 1, 2 ou 3% sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, onde o percentual mede o risco da atividade econômica, sendo o menor grau para atividades onde o risco de trabalho seja considerado leve e o maior grau onde o risco seja considerado grave, além disso, para o colaborador exposto a agentes nocivos há acréscimos das alíquotas (BOTELHO E GOMES, 2017; LEI FEDERAL Nº 8.212/1991).

Em relação às outras entidades, a mesma deverá estar enquadrada nos Fundos de Previdência e Assistência Social (FPAS), que determinará o percentual recolhido sobre o total da sua folha de pagamento, conforme orientação do INSS (QUARANTA, 2013). Ainda segundo a mesma autora, as contribuições agregadas às Outras Entidades são o Salário- Educação, o Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária – INCRA bem como o Sistema S, composto pelo Sesc, Senai, Sebrae e Sesi.

Como citado no subitem 2.2, o Superior Tribunal Federal declarou a ilegitimidade de determinados dispositivos da lei nº 8.212/91, a Lei Orgânica da Seguridade Social, e, alegando inconstitucionalidade dos mesmos retirou do empregador esta obrigação, todavia, tendo em vista a

inexistência de norma que retrate sobre a contribuição por parte da empregada, a mesma segue sem alterações (BARUFFI, 2020), a qual é calculada mediante a aplicação correspondente sobre o salário-de-contribuição mensal que possui alíquota relacionada ao valor do mesmo (LEI FEDERAL Nº 8.212/1991).

Em relação ao prazo para ajuizamento de restituição do indébito, mediante a inexistência de lei pertinente, acredita-se a aplicação de prazo decadencial quinquenal do artigo 354 da Instrução Normativa 77/2015 do INSS, que é o prazo para requerer o salário maternidade, bem como prazo prescricional quinquenal do artigo 3º, da Lei Complementar 118/2005, que se refere ao prazo para os indébitos descontados sobre as férias bem como seu terço constitucional (BARUFFI, 2020; IN 77/2015 INSS; LC Nº 118/2005).

Sendo assim, atendo-se à data de publicação do RE 576967: 19 de agosto de 2020, como data base para viabilidade do litígio, calcula-se os cinco anos anteriores, concluindo o período até agosto de 2015. (BARUFFI, 2020). Ao passo que tal decisão abrange todas as contribuições patronais referidas, desde 01 de dezembro de 2020 já foram aplicados os reajustes nas remunerações enviadas a partir desta data (PORTAL ÚNICO DO GOVERNO, 2021).

3. MATERIAL E MÉTODO

O efetivo artigo tem como intuito analisar os impactos positivos e negativos para o empregador e empregado no que se refere ao Recurso Extraordinário Nº 576.967 e a sua inconstitucionalidade relacionada a contribuição patronal sobre o salário maternidade.

Do ponto de vista dos procedimentos técnicos, trata-se de uma pesquisa de cunho qualitativo, a qual mescla as duas abordagens: qualitativa e quantitativa, ou seja, a sua primeira fase é a qualitativa, que busca compreender o fenômeno ocorrido, e posteriormente, na segunda fase ou fase quantitativa, traz resultados quantificáveis, para compreender os dados (REDAÇÃO REGRAS PARA TCC, 2020).

Serão empregados estudos bibliográficos e análise de conteúdo, em outras palavras, o seguinte artigo será produzido a partir do levantamento de referência teóricas, sendo estas basicamente livros e artigos científicos, permitindo ao pesquisador conhecer o que já foi estudado sobre determinado assunto, bem como, recorrendo a fontes mais dispersas e diversificadas.

Será aplicada a pesquisa de natureza básica que objetiva gerar novos conhecimentos, sem aplicação prática, envolvendo verdades e interesses universais, e além disso, é considerada descritiva, pois estas têm como finalidade primordial descrever as características de determinado fenômeno, e ainda visam descobrir a relação entre as variáveis que surgem ao longo do caminho (GERHARDT; SILVEIRA, 2009; GIL, 2012).

Para o desenvolvimento da pesquisa em questão foram definidas duas etapas, sendo a primeira a coleta de dados, a qual utilizou-se de artigos encontrados na internet e publicados em revistas científicas online específicas sobre o tema, além de leis e documentos referentes ao Recurso Extraordinário Nº 576.967, ao salário maternidade bem como a contribuição patronal e a sua inconstitucionalidade sobre o benefício previdenciário em questão. E a segunda etapa englobará uma triangulação entre as informações coletadas, com os instrumentos da pesquisa, correlacionando com os autores referenciados, artigos publicados, para fomentar o estudo em análise, buscando utilizar as informações de forma clara para solução da problemática referida.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Aplicação prática dos efeitos da decisão do STF

O seguinte quadro apresenta, de maneira resumida, os resultados práticos do julgado.

Quadro 01 – Efeitos práticos do julgado

Antes do RE 576.967	Após RE 576.967
<i>Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição:</i>	<i>Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição:</i>
§ 2º O salário-maternidade é considerado salário-de-contribuição	§ 2º O salário-maternidade é considerado salário-de-contribuição
§ 9º [...]	§ 9º [...]
<i>a) os benefícios da previdência social, nos termos e limites legais, salvo o salário-maternidade (grifou-se)</i>	<i>a) os benefícios da previdência social, nos termos e limites legais, salvo o salário-maternidade (grifou-se)</i>

Fonte: BARUFFI (2020).

No quadro 2 pode-se visualizar o custo dos encargos cobrados sobre a folha de salário.

Quadro 02 – Custos e Encargos

Encargos sobre a folha	%
Contribuição ao INSS – parte da empresa	20
Sesi, Sesc ou Sest	1,5
Senai, Senac ou Senat	1,00
Incra	0,20
Sebrae	0,60
Salário-Educação	2,50
Riscos Ambientais do Trabalho – RAT Fator	1, 2 ou 3
Acidente de Trabalho – FAP*	0,50 a 2
Fundo de Garantia do Tempo de Serviço	8,00
Total**	34,3 a 39,8

Fonte: VELOSO (2016).

* Este índice aplica-se a alíquota do RAT x FAT, podendo diminuir o RAT pela metade ou aumentá-lo ao dobro e é aplicado a todas as empresas não optantes pelo Simples, desde janeiro de 2010.

** Variação final do RAT

No seguinte quadro, é possível verificar tais percentuais em valores, estes aplicados sobre um salário hipotético de R\$ 1.000,00.

Quadro 03 – Custo tributário previdenciário

Encargos sobre a folha	%	Salário R\$ 1.000,00
Contribuição ao INSS – parte da empresa	20	R\$ 200,00
Sesi, Sesc ou Sest	1,5	R\$ 15,00
Senai, Senac ou Senat	1,00	R\$ 10,00
Incra	0,20	R\$ 2,00
Sebrae	0,60	R\$ 6,00
Salário-Educação	2,50	R\$ 25,00
Riscos Ambientais do Trabalho-RAT	1,00	R\$ 10,00
Fundo de Garantia do Tempo de Serviço	8,00	R\$ 80,00
Total	34,80	R\$ 348,00

Fonte: VELOSO (2016).

Assim, para melhor compreensão de tais efeitos práticos, aplica-se as seguintes alíquotas sobre um salário-maternidade de R\$ 1.100,00 (situação hipotética) - sendo este o valor do salário-mínimo no país no ano de 2021, como traz a Lei Nº 14.158/2021, e obtêm-se os valores:

Quadro 05 – Comparação valores antes e após o RE 576.967

Encargos sobre a folha	%	Antes RE 576.967	Após RE 576.967
Contribuição ao INSS – parte da empresa	20	R\$ 220,00	R\$ 0,00
Sesi, Sesc ou Sest	1,5	R\$ 16,50	R\$ 0,00
Senai, Senac ou Senat	1,00	R\$ 11,00	R\$ 0,00
Incra	0,20	R\$ 2,20	R\$ 0,00
Sebrae	0,60	R\$ 6,60	R\$ 0,00
Salário-Educação	2,50	R\$ 27,50	R\$ 0,00
Riscos Ambientais do Trabalho-RAT	1,00	R\$ 11,00	R\$ 0,00
Fundo de Garantia do Tempo de Serviço	8,00	R\$ 88,00	R\$ 0,00
Total	34,80	R\$ 382,80	R\$ 0,00

Fonte: Própria (2021).

De tal maneira, ocorre uma redução significativa no valor devido pelo empregador. Este que, antes do RE 576.967 totalizava R\$ 382,80, passa a ter um custo zero por colaboradora que desfruta do salário-maternidade, no que se refere a contribuição previdenciária patronal.

No que tange a segurada que receber o salário maternidade, continuará incidindo a tributação com os descontos previdenciários, pois, os fundamentos utilizados para a decisão proferida pelo ministro relator são baseados na valorização e proteção da mulher no ambiente de trabalho, e ainda na igualdade de gêneros e o impacto causado pelo referido desconto (BARUFFI, 2020).

5. CONCLUSÃO

Após análise dos efeitos do Recurso Extraordinário N° 576.967, foram obtidas as seguintes conclusões:

O salário maternidade é um benefício previdenciário que possui como objetivo a proteção à maternidade, à gestante e à criança, o qual para ser concedido, é necessário cumprir determinados requisitos legais, um destes o período de carência de contribuição ao Instituto Nacional de Seguridade Social – o INSS.

A Contribuição Patronal Previdenciária constitui uma das fontes de custeio da Seguridade Social, sendo esta um conjunto de ações públicas com a finalidade de garantir os direitos em relação a saúde, previdência e assistência social daqueles que se encontram impossibilitados de suprir suas necessidades básicas.

A incidência da Contribuição Patronal Previdenciária sobre o salário maternidade não encontra respaldo nos termos constitucionais, ferindo-a por causas materiais e formais. No que tange os aspectos formais, considerando que o salário maternidade não corresponde a um pagamento por contraprestação de trabalho, o mesmo não poderia ser incluído na base de cálculo desse tributo sem lei complementar, essa que inexistente. E, no que se refere aos aspectos materiais, a referida incidência tributária sobre o salário maternidade caracteriza desigualdade de gênero, e conseqüentemente uma desproteção a maternidade, já que, mesmo em determinadas ocasiões o referido benefício possa vir a ser concedido aos homens, as hipóteses em que o mesmo é disposto pelos empregadores confirmam que a incidência tributária atinge somente as mulheres.

Analisando os efeitos práticos da decisão proferida pelo Superior Tribunal Federal, observa-se que após as alterações ocasionadas pelo Recurso Extraordinário N° 576.967, houveram alterações significativas em relação ao valor devido pelo empregador, no que se refere a contribuição patronal, sendo este anteriormente R\$ 382,80 e, posterior aplicação das alterações dadas pelo referido Recurso, reduzido a zero. Todavia, a segurada que receber o benefício continuará sendo tributada, visto que, tal decisão se sobrepõe ao financeiro, mas traz consigo a intenção de assegurar a igualdade de gêneros, bem como a proteção à maternidade.

REFERÊNCIAS

BAHIA, F. Questões Relevantes no Controle de Constitucionalidade. *In*: BAHIA, F. (Org.). **Direito Constitucional**. JusPODIVM, 2020. p. 687-697. Disponível em: <https://www.editorajuspodivm.com.br/cdn/arquivos/6d198cc8cb8ea96716c285166a684cd4.pdf>. Acesso em: 20 de maio de 2020.

BARUFFI, A. Análise de Acórdão STF Recurso Extraordinário 567.967 e a Inconstitucionalidade de Descontos Previdenciários do Empregador e Segurada Sob o Salário Maternidade. **Revista Jurídica UNIGRAN**, Dourados, v. 22, n.44, 2020. Disponível em: https://www.unigran.br/dourados/revista_juridica/ed_atual/artigos/artigo13.pdf. Acesso em: 12 de maio de 2020.

BATISTA, C. P.; DALFIOR, V. A. O.; SILVA, L. F.; SOUZA, C. A. Contribuição Previdenciária Patronal Sobre o Faturamento na Empresa Beta. **Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia SEGET**. 2017. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos17/14025127.pdf>. Acesso em: 04 de novembro de 2021.

BOTELHO, R. C.; GOMES, A. R. Investimento em Segurança do Trabalho: Despesa ou Lucro? **Revista Interdisciplinar do Pensamento Científico REINPEC**, v. 1, n. 3, 2017. Disponível em: <http://reinpeconline.com.br/index.php/reinpec/article/view/136/99>. Acesso em: 04 de novembro de 2021.

BRASIL. **Decreto-lei nº 174**, de 03 de fevereiro de 1967. Dá nova lei orgânica à Procuradoria Geral da Fazenda Nacional (PGFN). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1967. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEL&numero=147&ano=1967&ato=706oXVU50MZRVT6ff>. Acesso em: 01 de junho de 2020.

BRASIL. **Instrução Normativa INSS Nº 77**, de 21 de janeiro de 2015. Estabelece rotinas para agilizar e uniformizar o reconhecimento de direitos dos segurados e beneficiários da Previdência Social. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2015. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Instrucao-normativa-inss-77-2015.htm>. Acesso em: 04 de novembro de 2021.

BRASIL. **Lei Complementar nº 118**, de 09 de fevereiro de 2015. Altera e acrescenta dispositivos à Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966 – Código Tributário Nacional, e dispõe sobre a interpretação do inciso I do art. 168 da mesma Lei. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp118.htm. Acesso em: 04 de novembro de 2021.

BRASIL. **Lei nº 6.136**, de 07 de novembro de 1974. Inclui o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1974. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=6136&ano=1974&ato=c86QTVq5kenRVT5f4>. Acesso em: 01 de junho de 2020.

BRASIL. **Lei nº 8.212**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1991. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=8212&ano=1991&ato=b99ATSE9UMFpWTc9b>. Acesso em: 01 de junho de 2020.

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

em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=8213&ano=1991&ato=9E9UMFpWT829>. Acesso em: 01 de junho de 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 576967/PR**. Direito tributário. Embargos de declaração no recurso extraordinário com repercussão geral. Não incidência de contribuição previdenciária “patronal” sobre o salário-maternidade. Ausência de contradição, omissão e obscuridade. Relator: Min. Roberto Barroso, 19 de agosto de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15346509712&ext=.pdf>. Acesso em: 10 de maio de 2020.

BRASIL. **Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios**. Vício de Inconstitucionalidade. 2020. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/educacao-semanal/vicio-de-inconstitucionalidade>. Acesso em: 30 de maio de 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_14.12.2017/art_7_.asp. Acesso em: 10 de maio de 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/CON1988_05.10.1988/art_154_.asp. Acesso em: 10 de maio de 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/CON1988_05.10.1988/art_194_.asp. Acesso em: 14 de maio de 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_14.12.2017/art_195_.asp. Acesso em: 14 de maio de 2020.

CABRAL, M. M. Análise Tributária e Social da Incidência da Contribuição Previdenciária Patronal no Salário-Maternidade. **Repositório UFJF**. 2020. Disponível em: <http://repositorio.ufjf.br/jspui/bitstream/ufjf/12876/1/marinamagalhaescabral.pdf>. Acesso em 04 de novembro de 2021.

CORRÊA, L. As Implicações do Artigo 71-B, da Lei Nº 8.213/1991 na Concessão do Salário-Maternidade Frente ao Princípio da Proteção Integral à Criança. **Revista Conexão Universitária da FDB**, Botucatu, v. 2, n. 2, 2020. Disponível em: <https://unibrbotucatu.com.br/wp-content/uploads/2020/08/v2-n2-2020-agosto-2020.pdf#page=38>. Acesso em: 15 de maio de 2020.

FRANÇA, A. **A Previdência Social e a Economia dos Municípios**. 6. ed. Brasília: ANFIP, 2011. 252p. Disponível em: <https://repositories.lib.utexas.edu/bitstream/handle/2152/20737/Previd%EAncia%20social%20e%20a%20economia%20dos%20munic%EDpios%20ed6%202011.pdf?sequence=2>. Acesso em: 10 de junho de 2020.

GIL, A. C. **Como Classificar Pesquisas?** UFSC, 2012. Disponível em:

www.ngd.ufsc.br/files/2012/04/ric_CLASSIFICAPESQUISAGIL.doc. Acesso em 30 de outubro de 2021.

IZIDORIO, W. M. M. Custo do Funcionário nos Regimes de Tributação: Lucro Real, Presumido e Simples. **Repositório Faculdade Capivari FUCAP**. 2017. Disponível em: https://www.fucap.edu.br/dashboard/biblioteca_repositorio/8d2caf76ba6d44add64c383843ef8811.pdf. Acesso em 04 de novembro de 2021.

LIMA, L. **A Aplicabilidade do Afastamento a Maternidade**. Brasília: IDP/EDB, 2017. 33f. Artigo (Especialização) – Instituto Brasiliense de Direito Público. Disponível em: <https://repositorio.idp.edu.br/handle/123456789/2380>. Acesso em: 10 de junho de 2020.

PORTAL ÚNICO DO GOVERNO. **Decisão do STF Altera Forma de Cálculo das Contribuições Previdenciárias sobre Salário Maternidade**. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/noticias/decisao-do-stf-altera-forma-de-calculo-das-contribuicoes-previdenciarias-sobre-salario-maternidade>. Acesso em: 04 de novembro de 2021.

QUARANTA, M. B. Desoneração da Folha de Pagamento: Estudo de Caso do Impacto Financeiro Causado Por Uma Empresa do Setor Moveleiro e Uma Empresa do Setor Plástico. **Repositório Universidade de Caxias do Sul UCS**. 2013. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/1654/TCC%20Mariana%20Bastos%20Quaranta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 04 de novembro de 2021.

REGRAS PARA TCC. **Pesquisa Quali-Quantitativa: o que é, como fazer e exemplos**. 2020. Disponível em: <https://regrasparatcc.com.br/primeiros-passos/pesquisa-quali-quantitativa/>. Acesso em 04 de novembro de 2021.

RIBEIRO, F.; LAMEGO, N. Direito Previdenciário: Do Salário-Maternidade. **Revista Jurídica Direito, Sociedade e Justiça**, Dourados, v. 4, n. 4, 2017. Disponível em: <https://periodicosonline.uems.br/index.php/RJDSJ/article/view/1883>. Acesso em: 10 de junho de 2020.

SILVEIRA, D.; GERHARDT, T. **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: UFRGS, 2009. p. 31-35. Disponível em: https://www.google.com.br/books/edition/M%C3%A9todos_de_Pesquisa/dRuzRyEIzmkC?hl=pt-BR&gbpv=1&dq=o+que+%C3%A9+pesquisa+b%C3%A9sica+e+aplicada&printsec=frontcover. Acesso em: 01 de junho de 2020.

VELOSO, H. B. Os Efeitos da Carga Tributária Brasileira Incidentes nas Contribuições Previdenciárias. **XIII Congresso Mineiro de Empreendedorismo COMINE**. 2016. Disponível em: <https://revistas.unipam.edu.br/index.php/revistadocomine/article/view/174/99>. Acesso em: 04 de novembro de 2021.

YANO, B. Salário-Maternidade e suas Alterações: um Direito Previdenciário, Trabalhista e Constitucional à Maternidade. **Revista de Ciências Jurídicas**, MT, v. 20, n. 2, 2019. Acesso em: 16 de maio de 2020.