

IVAN KERTZMAN
LUCIANO MARTINEZ

GUIA prático da

**PREVIDÊNCIA
SOCIAL**

9ª edição

Revista, atualizada
e ampliada

2023

 EDITORA
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

CAPÍTULO VI

QUAIS SÃO E COMO FUNCIONAM OS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS?

Neste capítulo, serão analisados os benefícios em espécie. Preferimos dividi-los em dois grandes grupos, aqueles pagos ao segurado, diretamente, e aqueles pagos aos seus dependentes, em vida ou após a morte.

Dentre os benefícios pagos ao segurado foi utilizada a classificação baseada no fato de tratar-se de salários (salário-família e salário-maternidade), de auxílios (auxílio por incapacidade temporária e auxílio-acidente) ou de aposentadorias (aposentadoria por incapacidade permanente para o trabalho, aposentadoria programada, por idade e por tempo de contribuição – essas duas extintas pela Reforma da Previdência, mas válidas para quem tem direito adquirido – e aposentadoria especial). Em relação aos benefícios pagos aos dependentes, foram destacados aqueles intitulados como pensão por morte e auxílio-reclusão.

Acrescentamos que os salários aqui referidos têm sentido impróprio, pois não correspondem à retribuição pelo trabalho realizado. São, como se verá detalhadamente mais adiante, formas de proteção oferecidas pela Previdência Social.

Iniciemos, então, a análise de cada um dos citados benefícios.

PAGOS AO SEGURADO

Salários

Salário-família

O que é salário-família?

É benefício mensal, com valor fixo (tarifado), isento do cumprimento de carência, concedido somente a trabalhador avulso, a segurado empregado e a empregado doméstico (desde a LC 150/2015), desde que **incluídos no conceito legal de baixa renda** (vide art. 7º, XII, da Constituição Federal), que tenham como dependente filho ou equiparado de qualquer condição até quatorze anos de idade ou inválido de qualquer idade.

O salário-família somente começará a ser pago a partir da comprovação do nascimento do dependente ou da apresentação dos documentos necessários para pedir o benefício. Cabe ao beneficiário apresentar tais documentos, não podendo a empresa ser responsabilizada pela inércia do seu empregado ou trabalhador avulso.

Os contribuintes individuais, segurados especiais e facultativos, independentemente da dimensão dos seus salários de contribuição, não recebem salário-família.

Considera-se trabalhador de baixa renda o que recebe remuneração igual ou inferior a R\$ 1.754,18, (Portaria Interministerial MPS/MF 26, de 10/01/2023). Este valor é atualizado, em regra, anualmente.

A cota do salário-família sofreu alteração com a EC 103/2019. Antes da Reforma de 2019, ela consistia em um valor fixo pago mensalmente ao segurado por cada filho que atendesse às exigências legais, conforme segue:

- I – R\$ 46,54, para o segurado com remuneração mensal não superior a R\$ 907,77;**
- II – R\$ 32,80, para o segurado com remuneração mensal superior a R\$ 907,77 e igual ou inferior a R\$ 1.364,43.**

O § 2º do art. 27 da EC 103/2019, todavia, definiu que até que a lei discipline o valor do salário-família, ele será de **R\$ 46,54, acabando assim com a cota de valor inferior, trazendo vantagem aos segurados.**

A Portaria Interministerial MPS/MF 26, de 10/01/2023 atualizou o valor da cota do salário família para R\$ 59,82 **para o segurado com remuneração mensal não superior a R\$ 1.754,18.** Destaque-se que se considera remuneração mensal do segurado empregado ou trabalhador avulso o valor total do respectivo salário de contribuição, **ainda que resultante da soma dos salários de contribuição correspondentes a atividades simultâneas.** Mais um dado importante: todas as importâncias que integram o salário de contribuição serão consideradas como parte integrante da remuneração do mês, **exceto o 13º salário e o adicional de férias** previsto no inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal de 1988, para efeito de definição do direito à cota de salário-família.

► O salário-família sempre foi devido apenas em benefício dos trabalhadores de baixa renda?

Não. A Emenda Constitucional 20, de 15/12/1998, foi a responsável pela restrição. Antes dela o texto constitucional não limitava o salário-família apenas a quem tivesse baixa renda.

Depois desta mudança constitucional, passou a ser necessária a verificação da dimensão daquilo que se considerava como “baixa renda”, nos termos da lei, levando-se em conta o salário de contribuição dos beneficiários. Observe-se a útil tabela histórica:

Período	Salário de contribuição	Quota
16/12/1998 a 05/1999	360,00	8,65
06/1999 a 05/2000	376,60	9,05
06/2000 a 05/2001	398,48	9,58
06/2001 a 05/2002	429,00	10,31

Período	Salário de contribuição	Quota
06/2002 a 05/2003	468,47	11,26
06/2003 a 04/2004	560,81	13,48
05/2004 a 04/2005	Até R\$ 390,00	R\$ 20,00
	De R\$ 390,01 até R\$ 586,19	R\$ 14,09
05/2005 a 03/2006	Até R\$ 414,78	R\$ 21,27
	De R\$ 414,79 até R\$ 623,44	R\$ 14,99
04/2006 a 07/2006	Até R\$ 435,52	R\$ 22,33
	De R\$ 435,53 até R\$ 654,61	R\$ 15,74
08/2006 a 03/2007	Até R\$ 435,56	R\$ 22,34
	De R\$ 435,57 até R\$ 654,67	R\$ 15,74
De 04/2007 a 02/2008	Até R\$ 449,93	R\$ 23,08
	De R\$ 449,94 até R\$ 676,27	R\$ 16,26
De 03/2008 a 01/2009	Até R\$ 472,43	R\$ 24,23
	De R\$ 472,44 até R\$ 710,08	R\$ 17,07
De 02/2009 a 12/2009	Até R\$ 500,40	R\$ 25,66
	De R\$ 500,41 até R\$ 752,12	R\$ 18,08
De 01/2010 a 06/2010	Até R\$ 531,12	R\$ 27,24
	De R\$ 531,13 até R\$ 798,30	R\$ 19,19
De 07/2010 a 12/2010	Até R\$ 539,03	R\$ 27,64
	De R\$ 539,04 até R\$ 810,18	R\$ 19,48
De 01/2011 a 12/2011	Até R\$ 573,91	R\$ 29,43
	De R\$ 573,92 até R\$ 862,60	R\$ 20,74
De 01/2012 a 12/2012	Até R\$ 608,80	R\$ 31,22
	De R\$ 608,81 até R\$ 915,05	R\$ 22,00

Período	Salário de contribuição	Quota
De 01/2013 a 12/2013	Até R\$ 646,55	R\$ 33,16
	De R\$ 646,56 até R\$ 971,78	R\$ 23,36
De 01/2014 a 12/2014	Até R\$ 682,50	R\$ 35,00
	De R\$ 682,51 até R\$ 1.025,81	R\$ 24,66
De 01/2015 a 12/2015	Até R\$ 725,02	R\$ 37,18
	De R\$ 725,03 até R\$ 1.089,72	R\$ 26,20
De 01/2016 a 12/2016	Até R\$ 806,80	R\$ 41,37
	De R\$ 806,81 até R\$ 1.212,64	R\$ 29,16
De 01/2017 a 12/2017	Até R\$ 859,88	R\$ 44,09
	De R\$ 859,89 até R\$ 1.292,43	R\$ 31,07
De 01/2018 a 12/2018	Até R\$ 877,67	R\$ 45,00
	De R\$ 877,68 até R\$ 1.319,18	R\$ 31,71
De 01/2019 a 11/2019	Até R\$ 907,77	R\$ 46,54
	De R\$ 907,78 até R\$ 1.364,43	R\$ 32,80
Em 12/2019	Até 1.364,43	R\$ 46,54
De 01/2020 a 12/2020	Até 1.425,56	R\$ 48,62
De 01/2021 a 12/2021	Até 1.503,25	R\$ 51,27
De 01/2022 a 12/2022	R\$ 1.655,98	R\$ 56,47
A partir de 01/2023	R\$ 1.754,18	R\$ 59,82

Observação: Para fins de reconhecimento do direito ao salário-família, tomar-se-á como parâmetro o salário de contribuição da competência a ser pago o benefício. Assim, se o trabalhador tiver renda variável pode haver meses em que não esteja enquadrado como beneficiário da vantagem ora analisada.

► **Os aposentados também recebem salário-família?**

Sim, conforme o parágrafo único do art. 65 da Lei n. 8213/91, o salário-família será devido, mensalmente, não apenas ao segurado empregado, ao segurado empregado doméstico e ao segurado trabalhador avulso (que estejam em atividade e que, evidentemente, se insiram na condição de segurados de baixa renda), mas também, ao aposentado por incapacidade permanente ou e aos aposentados voluntários de baixa renda, desde que tenham 65 (sessenta e cinco) anos ou mais de idade, se do sexo masculino, ou 60 (sessenta) anos ou mais, se do feminino.

► **Quem é que paga esse salário-família?**

As cotas do salário-família são pagas pela empresa ou pelo empregador doméstico, que fica autorizada a compensar o valor correspondente quando do recolhimento das contribuições sobre a folha de pagamento. Se o segurado estiver em gozo de benefício previdenciário o responsável pelo pagamento será o INSS. Nesse caso, no mês de afastamento a empresa será responsável pelo pagamento e no mês de retorno ficará a cargo do INSS (vide art. 86 do Decreto 3.048/99). A exceção a tal regra dá-se em relação à segurada empregada que recebe salário-maternidade diretamente da empresa. Nesta situação o pagamento do salário-família é de responsabilidade do empregador, condicionada à apresentação pela segurada empregada da documentação necessária para a concessão desse benefício.

O sindicato ou órgão gestor de mão de obra, responsáveis pela intermediação do trabalho do avulso, devem pagar mediante convênio com o INSS.

► **O salário-família é salário mesmo?**

Não. Embora tenha tal nome, o salário-família é, em verdade, um benefício previdenciário oferecido aos segurados empregado e trabalhador avulso como uma ajuda familiar. As cotas do salário-família, não são, por isso, incorporadas ao salário ou ao benefício para qualquer fim. Sobre o salário-família não incide qualquer tributo.

▶ **O segurado que faltar ao trabalho terá direito a salário-família integral ou proporcional?**

Por ter valor tarifado a percepção de salário-família independe do número de dias trabalhados no mês. Destaque-se, porém, que, excepcionalmente, a quota é devida proporcionalmente aos dias trabalhados nos meses de admissão e desligamento do empregado.

▶ **Um segurado e sua esposa, também segurada, têm dois filhos menores de 14 anos, estão enquadrados no conceito de baixa renda, mas trabalham no mesmo lugar. Eles têm direito ao recebimento, cada um, das quotas do salário-família?**

Sim. Não importa se o segurado trabalha no mesmo lugar que o seu cônjuge. Serão devidas, no caso específico, duas cotas para cada um dos segurados, desde que observados todos os requisitos legais. Veja-se, nesse aspecto, o quanto inserto no § 3º do art. 82 do Decreto 3.048/99.

▶ **O segurado divorciado, que não detém a guarda dos filhos, deve arremeter as cotas de salário-família para a ex-esposa, detentora da guarda?**

Sim, desde que exista determinação judicial. O art. 87 do Decreto 3.048/99 é claro nesse sentido: "Tendo havido divórcio, separação judicial ou de fato dos pais, ou em caso de abandono legalmente caracterizado ou perda do pátrio-poder, o salário-família passará a ser pago diretamente àquele a cujo cargo ficar o sustento do menor, ou a outra pessoa, se houver determinação judicial nesse sentido".

▶ **E quais são os requisitos para o recebimento das mencionadas cotas?**

De início, é importante observar que somente será devido o pagamento a partir da data da apresentação da certidão de nascimento do filho ou da documentação relativa ao equiparado.

▶ Basta isso e pronto? Não é necessário mais nada para continuar recebendo o salário-família?

Não é bem assim. Para continuar recebendo o salário-família o segurado deverá, nos termos do art. 363 da IN 128/2022, do INSS/PRES, apresentar à empresa para a qual trabalha:

- I** - CP ou CTPS;
- II** - certidão de nascimento do filho;
- III** - caderneta de vacinação obrigatória ou equivalente, quando o dependente conte com até 6 (seis) anos de idade;
- IV** - comprovação da incapacidade, a cargo Perícia Médica Federal, quando dependente maior de 14 (quatorze) anos;
- V** - comprovante de frequência à escola, para os dependentes:
 - a)** a partir de 4 anos, em se tratando de requerimentos posteriores a 1º de julho de 2020, data da publicação do Decreto nº 10.410, de 2020; e
 - b)** a partir de 7 anos para requerimentos até 30 de junho de 2020, dia imediatamente anterior à data da publicação do Decreto nº 10.410 de 2020;
- VI** - termo de tutela expedido pelo juízo competente, em caso de menor tutelado;
- VII** - documentos que comprovem a condição de enteado;
- VIII** - comprovação de dependência econômica na forma do art. 180, em caso de enteados ou menores tutelados; e
- IX** - termo de responsabilidade, no qual o segurado se comprometerá a comunicar ao INSS qualquer fato ou circunstância que determine a perda do direito ao benefício, ficando sujeito, em caso de descumprimento, às sanções penais e trabalhistas.

Note-se que há uma relativização do cumprimento dessas obrigações em relação aos domésticos. Isso é visível no seguinte dispositivo do Decreto 3.048/99 com nova redação dada pelo Decreto 10.410/2020:

Art. 84. O pagamento do salário-família será devido a partir da data de apresentação da certidão de nascimento do filho ou da documentação relativa ao enteado e ao menor tutelado, desde que comprovada a dependência econômica dos dois últimos, e fica condicionado à **apresentação anual de atestado de vacinação obrigatória dos referidos dependentes, de até seis anos de idade, e de comprovação semestral de frequência à escola dos referidos dependentes, a partir de quatro anos de idade, observado, para o empregado doméstico, o disposto no § 5º.** (Redação dada pelo Decreto nº 10.410, de 2020)

[...]

§ 5º Para recebimento do salário-família, o empregado doméstico apresentará ao seu empregador **apenas** a certidão de nascimento do filho ou a documentação relativa ao enteado e ao menor tutelado, desde que comprovada a dependência econômica dos dois últimos. (Incluído pelo Decreto nº 10.410, de 2020)

Perceba-se que, na linha da simplificação do cumprimento das obrigações principais e acessórias (vide parágrafo único do art. 7º do texto constitucional de 1988), os empregados domésticos **estão dispensados** da apresentação anual de atestado de vacinação obrigatória e de comprovação semestral de frequência à escola.

► **E se não forem apresentados tais documentos?**

A empresa, o órgão gestor de mão de obra ou o sindicato de trabalhadores avulsos ou o INSS **suspenderá** o pagamento do salário-família se o segurado não apresentar o atestado de vacinação obrigatória e a comprovação de frequência escolar do filho ou equiparado, nas épocas próprias (vide resposta anterior), até que a documentação seja apresentada, sendo observado que:

- I – não será devido o salário-família no período entre a suspensão da quota motivada pela falta de comprovação da frequência escolar e sua reativação, salvo se provada a frequência escolar no período;
- II – se após a suspensão do pagamento do salário-família, o segurado comprovar a vacinação do filho, ainda que fora de prazo, caberá o pagamento das cotas relativas ao período suspenso.

Veja-se os §§6º e 7º do art. 363 da IN 128/2022 do INSS/PRES.

► **Pode cessar o pagamento do salário-família?**

Pode, sim. O benefício cessa nas seguintes situações:

- a) Com a morte do filho ou do equiparado;
- b) Quando o filho ou equiparado completar 14 anos, salvo se inválido;
- c) Pela recuperação da capacidade do filho inválido;
- d) Pelo desemprego do segurado;
- e) Com a morte do próprio segurado, uma vez que tal vantagem não é integrada à pensão, caso devido aos dependentes.

► **E se o segurado não informar, como é que a empresa vai ficar sabendo?**

Isso decorre de um compromisso do segurado.

A empresa deve exigir do segurado a assinatura de *termo de responsabilidade*, no qual ele se compromete a avisá-la e ao INSS sobre qualquer fato que motive a cessação do benefício.

A falta de comunicação oportuna de fato que implique cessação do salário-família, bem como a prática, pelo empregado, de fraude de qualquer natureza para o seu recebimento, autoriza a empresa, o INSS, o sindicato ou órgão gestor de mão de obra, conforme o caso, a descontar dos pagamentos de cotas devidas com relação a outros filhos ou, na falta delas, do próprio salário do empregado, da remuneração do avulso ou da renda mensal do seu benefício, o valor das cotas indevidamente recebidas, sem prejuízo das sanções penais cabíveis.

Acrescente-se que, nos casos comprovados de dolo, fraude ou má-fé, a restituição da importância recebida indevidamente deverá ser feita de uma só vez (veja-se o § 2º do art. 154 do Decreto 3.048/99).

QUADRO RESUMO – SALÁRIO-FAMÍLIA	
Requisito	<ul style="list-style-type: none"> • Ter filho menor de 14 anos ou inválido de qualquer idade • Ser segurado de baixa renda (até R\$ 1.754,18)
Beneficiários	<ul style="list-style-type: none"> • Segurados empregados, empregados domésticos e trabalhadores avulsos • Aposentados por incapacidade permanente e os aposentados de outras modalidades, desde que a partir de 65 anos, se homem, e 60, se mulher
Carência	Não há
Renda Mensal (Valor)	<ul style="list-style-type: none"> • R\$ 59,82, até R\$ 1.754,18
Cumulação	O salário-família cumula com todos os benefícios previdenciários que possam ser pagos aos segurados empregado, empregado doméstico e ao trabalhador avulso.
Início do Pagamento	<p>No ato da apresentação da documentação pertinente (certidão de nascimento, carteira de vacinação, até 6 anos, atestado de frequência escolar, a partir dos 4 anos de idade, e termo de compromisso)</p> <p>Note-se que as obrigações acessórias relacionada à vacinação e à frequência à escola são dispensadas para os empregados domésticos.</p>
Suspensão do Pagamento	Na falta da entrega da renovação da documentação mencionada.

Cessação do Pagamento	<ul style="list-style-type: none">a) Com a morte do filho ou do equiparado;b) Quando o filho ou equiparado completar 14 anos, salvo se inválido;c) Pela recuperação da capacidade do filho inválido;d) Pelo desemprego do segurado.e) Com a morte do próprio segurado, uma vez que tal vantagem não é integrada à pensão, caso devido aos dependentes.
----------------------------------	--

Salário-maternidade

▶ O que é salário-maternidade?

É o benefício pago a qualquer segurada, durante 120 dias, com início 28 dias antes e término 91 dias depois do parto, e que pode ser aumentado por mais duas semanas (antes e/ou depois do parto), mediante atestado médico específico. Atente-se para o fato de que, sendo o parto um evento incerto quanto ao instante de ocorrência, pode ser iniciado o benefício no dia em que ele acontecer. Tal vantagem também é concedida, embora por um período de 02 semanas, em caso de abortamento não criminoso, comprovado mediante atestado médico, nos termos do art. 358, § 1º, da IN 128/2022, do INSS. Para fins de identificação junto ao INSS, tal benefício é concedido sob o código 80.

Um tema que merece comentários é o referente à extensão do prazo de afastamento do salário-maternidade. Isso porque foi criado o programa “Empresa Cidadã”, por meio da Lei 11.770, de 09/09/2008, destinado à prorrogação da licença-maternidade, mediante concessão de incentivo fiscal.

Observe-se que tal programa possibilita às empresas que a ele se inscreverem concederem 60 dias adicionais de licença para as mães, em razão do parto, adoção ou guarda judicial, desde que requerida pela empregada até um mês após o parto. De acordo com a Lei, esse programa só produziria efeitos para a iniciativa privada, a partir do primeiro dia do exercício seguinte ao que seus impactos tivessem sido incluídos na lei orçamentária anual. Assim, o programa passou a vigorar a partir de 01 de janeiro de 2010.

Note-se que o INSS não assumirá os 60 (sessenta) dias adicionais de licença-maternidade. Essa extensão ficará por conta da empresa