

## ORIENTAÇÃO N.º 239/2024

### ADICIONAL DE INSALUBRIDADE DEVE SER PAGO DURANTE A LICENÇA-MATERNIDADE

#### Orientação

Em regra, a servidora que entra em licença-maternidade mediante a apresentação do atestado médico, faz *jus* ao direito ao salário-maternidade previsto no **artigo 71<sup>1</sup> c/c caput<sup>2</sup> do artigo 72, da Lei Federal nº 8.213/1991**, e também, no *caput<sup>3</sup> do artigo 392 e no artigo 393<sup>4</sup>, da CLT*, que garantem à mulher o direito ao salário integral com direitos e vantagens adquiridos.

Desse modo, não há razão para exclusão do adicional de insalubridade em relação à licença-maternidade. Portanto, o adicional de insalubridade é devido no período de licença-maternidade. Assim foi a decisão dos julgadores da **7ª turma do TRT da 3ª Região<sup>5</sup>** contra recurso de Município do Estado de Minas Gerais que foi condenado ao pagamento do adicional de insalubridade a uma agente comunitária de saúde durante o período da licença-maternidade.

Ademais, segundo a jurisprudência contida na **Súmula nº 139<sup>6</sup>, do TST**, mencionada no acórdão da decisão<sup>7</sup>, “*enquanto percebido, o adicional integra a remuneração para todos os efeitos legais*”.

Enfim, de acordo com legislação vigente, o salário-maternidade corresponde à remuneração integral devida no mês do afastamento da trabalhadora, conforme o **artigo 72, da Lei nº 8.213/1991**, que prevê que “*o salário-maternidade para a segurada empregada ou trabalhadora avulsa consistirá numa renda mensal igual a sua remuneração integral*”; o **artigo 392, da CLT** que assegura à “*empregada gestante licença-maternidade de 120 dias*,”

<sup>1</sup> **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.

<sup>2</sup> **Art. 72.** O salário-maternidade para a segurada empregada ou trabalhadora avulsa consistirá numa renda mensal igual a sua remuneração integral.

<sup>3</sup> **Art. 392.** A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

<sup>4</sup> **Art. 393** - Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

<sup>5</sup> **Processo: 0011551-74.2022.5.03.0073.** Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/@@trt3-case-search?n=0011551-74.2022.5.03.0073>. Acesso no dia 07 de julho de 2024.

<sup>66</sup> **SÚMULA Nº 139 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais.

*Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005*

<sup>7</sup>

Disponível

em:

[https://www.migalhas.com.br/arquivos/2024/7/CD11D4083A0408\\_Adicionaldeinsalubridadedevese.pdf](https://www.migalhas.com.br/arquivos/2024/7/CD11D4083A0408_Adicionaldeinsalubridadedevese.pdf). Acesso no dia 07 de julho de 2024.



*sem prejuízo do emprego e do salário”;* e o **artigo 393** que dispõe que, “*durante o período, a mulher tem direito ao salário integral além dos direitos e vantagens adquiridos*”.

Em reforço aos fundamentos da decisão, citam-se as seguintes jurisprudências de diversos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs):

**TRT 3, com jurisdição no Estado de Minas Gerais:**

AGRAVO DE PETIÇÃO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. Não cabe exclusão do adicional de insalubridade no período de licença maternidade, porquanto, além da inexistência limitação no art. 192 da CLT, o disposto no art. 393 da CLT garante à mulher o direito ao salário integral com direitos e vantagens adquiridos. (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0011042-69.2022.5.03.0033 (AP); Disponibilização: 04/12/2023; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator(a)/Redator(a) Paula Oliveira Cantelli).

**TRT 4, com jurisdição no Estado do Rio Grande do Sul:**

AGRAVO DE PETIÇÃO. DA APURAÇÃO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE NO PERÍODO DE LICENÇA-MATERNIDADE. Deve ser observada a regra contida no artigo 72 da Lei no 8.213/1991, segundo a qual o salário-maternidade equivale à remuneração integral da trabalhadora, incluído o adicional de insalubridade. Portanto, correta a conta homologada que apurou o valor do adicional de insalubridade deferido no período de afastamento por licença maternidade, uma vez que o respectivo salário maternidade abrange a remuneração integral da exequente quando na ativa. Agravo de petição interposto pela executada a que se nega provimento no item. (TRT-4 - AP: 00212337520175040663, Relator: JOAO ALFREDO BORGES ANTUNES DE MIRANDA, Data de Julgamento: 28/04/2023, Seção Especializada em Execução)

**TRT 23, com jurisdição no Estado do Mato Grosso do Sul:**

DIFERENÇAS. LICENÇA MATERNIDADE. Os artigos 392, caput, e 393 da CLT garantem à empregada em gozo de licença maternidade a percepção do salário integral, e o caput do art. 72 da Lei n. 8.213/1991 lhe assegura o direito a renda igual à sua remuneração integral. Outrossim, a Súmula n. 139 do c. TST preleciona que a parcela, enquanto recebida, integra a remuneração para todos os efeitos. Dessa forma, é certo que as parcelas salariais sobre as quais ora se requer diferenças de salário maternidade - horas extras e adicional de insalubridade - compõem a base de cálculo do benefício, de modo que devidas são as diferenças a este título. (TRT-23 - ROT: 00008126520215230026, Relator: TARCISIO REGIS VALENTE, 1<sup>a</sup> Turma)

Assim, não há razão para excluir o adicional de insalubridade no período de licença-maternidade às trabalhadoras submetidas ao **Regime Jurídico Trabalhista – CLT** ou



**Regime Jurídico Administrativo – Estatutário**, quando seguradas obrigatórias do **Regime Geral de Previdência Social – RGPS**, administrado e gerido pelo **INSS**.

Lembre-se que a base de cálculo do salário-maternidade, quando custeado por municípios submetidos ao **Regime Jurídico Administrativo – Estatutário**, e que instituíram e mantêm **Regime Próprio de Previdência Social – RPPS**, administrado e gerido por **Fundo ou Autarquia municipal**, deve respeitar os critérios estabelecidos na legislação do Ente.

### **Conclusão**

Pelos termos expostos, conclui-se que o adicional de insalubridade é devido no período de licença-maternidade, pois, o salário-maternidade das trabalhadoras submetidas ao **RGPS** corresponde à remuneração integral devida no mês do afastamento da trabalhadora.

Por fim, salientamos, que a presente Orientação Preventiva reflete o entendimento desta Consultoria, não tendo o condão de substituir o posicionamento da Procuradoria Municipal, cabendo à autoridade competente as decisões e eventuais providências cabíveis.

Adamantina/SP, 8 de julho de 2024.

**Jefferson Santana**

Consultor Responsável pela Elaboração

**Eduardo Franco da Silva**

Diretor Responsável pela Revisão e Aprovação

