



Número: **1064487-08.2021.4.01.3800**

Classe: **PROCEDIMENTO DO JUIZADO ESPECIAL CÍVEL**

Órgão julgador: **28ª Vara Federal de Juizado Especial Cível da SJMG**

Última distribuição : **21/09/2021**

Valor da causa: **R\$ 15.400,00**

Assuntos: **Compensação, Salário-Maternidade (Art. 71/73)**

Segredo de justiça? **NÃO**

Justiça gratuita? **SIM**

Pedido de liminar ou antecipação de tutela? **SIM**

Partes		Procurador/Terceiro vinculado	
PAES E CONFEITARIA LTDA - EPP (AUTOR)		CAMILA FERNANDA DA SILVA FELIX (ADVOGADO) WILTON DE JESUS DA SILVA (ADVOGADO)	
UNIAO FEDERAL (FAZENDA NACIONAL) (REU)			
INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS (REU)			
Documentos			
Id.	Data da Assinatura	Documento	Tipo
74943 6952	29/09/2021 18:32	Decisão	Decisão



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA FEDERAL
Seção Judiciária de Minas Gerais
28ª Vara Federal de Juizado Especial Cível da SJMG

1064487-08.2021.4.01.3800

AUTOR: _____ PAES E CONFEITARIA LTDA - EPP

REU: UNIAO FEDERAL (FAZENDA NACIONAL), INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS

DECISÃO

Trata-se de ação movida em face do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e da União, através da qual se requer:

- a imediata concessão de salário maternidade para empregada gestante afastada do trabalho em função da Lei nº 14.151/21, cuja função é incompatível com o trabalho remoto;
- reconhecimento da compensação dos salários pagos pelo empregador à funcionária durante o afastamento imposto pela Lei nº 14.151/21, quando do pagamento das contribuições sociais previdenciárias, nos termos do art. 72, § 1º, da Lei nº 8.213/91.

A autora aduz que é pessoa jurídica de direito privado e exerce duas atividades na área de fabricação e comércio de produtos afetos à panificação e confeitaria; alega que possui equipe de funcionários contratados sob o regime celetista, dentre as quais a funcionária Deisiane Ferreira Siqueira, inscrita no CPF sob o nº 145.030.396-01, contratada para exercer a função de caixa; informa que a funcionária está grávida e, portanto, afastada por exigência da Lei nº 14.151/21, mas sua função não comporta o trabalho remoto, de forma que a autora tem pago o salário da empregada mesmo sem poder contar com seu serviço, por omissão da Lei nº 14.151/21, o que vem lhe causando um ônus excessivo.

A autora requer, então, seja deferida tutela de urgência para determinar o afastamento da empregada mediante pagamento do auxílio-natalidade previsto na legislação previdenciária, de modo que receba sua remuneração a título de salário maternidade, desde o afastamento determinado pela Lei nº 14.151/21.

A autora requer, ainda, a dedução dos valores pagos a título de salário para a gestante desde o afastamento da Lei nº 14.151/21 até a data da efetiva obrigação assumida pela Previdência, a serem compensados quando do pagamento das obrigações sociais previdenciárias, nos termos do art. 72, § 1º, da Lei nº 8.213/91.



Cinge-se a questão em considerar a possibilidade de concessão de salário-maternidade a seguradas gestantes afastadas em razão da pandemia de Covid-19 com base na Lei 14.151/21, quando se verifique situação de fato que impeça a prestação do trabalho à distância.

A Lei nº 14.151, de 12/05/2021, que "*dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus*", estabelece em seu art. 1º, *caput* e *p.u.*:

"Art. 1º Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração.

*Parágrafo único. A empregada afastada nos termos do **caput** deste artigo ficará à disposição para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância".*

Esta lei, contudo, nada dispõe acerca dos casos em que a função exercida pela empregada, considerando os termos da contratação e as condições pessoais específicas, seja incompatível com o trabalho não presencial.

Da leitura simplista da norma extrai-se que o ônus para arcar com a remuneração das empregadas afastadas por força da Lei nº 14.151/21 é do empregador, sem distinção quanto aos casos em que o trabalho remoto não seja viável.

Esta interpretação, todavia, gera situações de fato que destoam de vários princípios que norteiam nosso ordenamento jurídico, na medida em que empregadores, sobretudo aqueles que se enquadram na condição de micro e pequenas empresas, sejam obrigados a arcar sozinhos com a remuneração da empregada afastada, sem a contraprestação laboral e, também, com o pagamento dos encargos trabalhistas devidos à pessoa que venha a substituí-la, tudo em função da excepcional situação causada pela pandemia do Covid-19.

Muito embora as trabalhadoras com formação profissional específica possam exercer atividades laborais através de sistemas informatizados, sem prejuízo de resultados; e, apesar da possibilidade de empresas de maior porte deterem situação financeira capaz de administrar razoavelmente os prejuízos da crise sanitária em que estamos inseridos; a realidade da força trabalhadora e dos empregadores nacionais é, em sua maioria, bem diversa.

De fato, a Lei nº 14.151/21, a despeito de buscar a proteção da gestante, da maternidade e do nascituro, é omissa ao transferir, indiscriminadamente, um ônus ao empregador que pode vir a tornar inviável a continuidade de grande parte dos empreendimentos do país, com situação financeira frágil e dependentes de força de trabalho braçal, em agravo à extrema dificuldade a qual já vem sendo submetidos.

Não menos importante é considerar que este ônus tem o condão de fomentar a nefasta preferência de contratação de trabalhadores do sexo masculino, com o aumento da restrição do mercado de trabalho para as mulheres.

Dessa forma, onerar o empregador em função da aparente omissão legal, fere os princípios constitucionais que asseguram os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamento da República (art. 1º, IV, da CF), a função social da empresa como fundamento da ordem econômica (art. 170, III, da CF) e o primado do trabalho como base da ordem social (art. 193, da CF), cumprindo ao Judiciário exercer atividade de interpretação de forma a compatibilizar a norma legal com a ordem constitucional.

De outro norte, é preciso considerar o dever do Magistrado de fornecer a prestação jurisdicional mediante decisões fundamentadas e motivadas, mesmo diante as imperfeições da legislação.

Quanto ao ponto, vale citar a norma contida no art. 4º, da LINDB que prevê:



"Art. 4º_ Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito".

Pois bem.

O art. 71, da Lei nº 8.213/91, estabelece:

"Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade. [\(Redação dada pela Lei nº 10.710, de 2003\)](#) [\(Vide Lei nº 13.985, de 2020\)"](#)

De outro norte, o *caput* do art. 394-A, da CLT, dispõe sobre as hipóteses de afastamento da empregada gestante/lactante, sem prejuízo de sua remuneração, em caso de atividades consideradas insalubres. E, o § 3º, deste mesmo artigo, determina:

*"§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do **caput** deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da [Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991](#), durante todo o período de afastamento. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)*

Vê-se que apesar da legislação previdenciária não prever a extensão do pagamento de salário-maternidade por toda a gestação, a norma trabalhista supratranscrita vai ao encontro da situação em comento, cabendo sua aplicação frente à omissão da Lei nº 14.151/21 quanto ao afastamento da empregada grávida cujo trabalho remoto não seja possível.

De fato, o § 3º, do art. 394-A, da CLT, somado aos princípios que regem a proteção da maternidade, do nascituro, do trabalho e da iniciativa privada, pode ser considerado para preencher a lacuna da Lei nº 14.151/21 aqui evidenciada.

É de saber comezinho que a gravidez durante a pandemia incapacita a empregada para a atividade de forma presencial, uma vez que iminente o risco para a saúde da gestante e do nascituro.

Outrossim, à evidência, não são todas as situações de fato que comportam a substituição do trabalho presencial pelo trabalho à distância e é de responsabilidade do Poder Público definir a política de enfrentamento da pandemia do Coronavírus, bem como promover os meios necessários para proteção da população.

Eis, portanto, a razão que justifica concluir que o Poder Público assumo o discutido ônus remuneratório, através do INSS, ampliando a concessão do salário-maternidade desde o momento do afastamento pela Lei nº 14.151/21 da empregada gestante que não tem condições de exercer atividade laboral remota.

No mesmo sentido, confira-se precedente jurisprudencial noticiado no endereço eletrônico <https://www2.jfrs.jus.br/noticias/justica-federal-enquadra-como-salario-maternidade-o-afastamento-do-trabalhopresencial-de-funcionarias-gestantes-de-uma-padaria-durante-a-pandemia/>, com consulta em 27/09/21.

Cumprе ressaltar, por importante, que a ampliação do pagamento do salário maternidade ora



reconhecido deverá se dar sem prejuízo da concessão do benefício pelo prazo legal previsto no art. 71, da Lei 8.213/91, cujo requerimento deve ser promovido pela própria segurada.

No caso em exame, está comprovada a situação da empregada, Deisiane Ferreira Siqueira, contratada para exercer a função de caixa junto à autora (cf. Contrato de Experiência junto à inicial), com relatório médico que atesta gravidez compatível com 9 semanas e 1 dias, em 12/08/21 (cf. relatório de ultrasonografia obstétrica e relatório médico apresentado com a inicial), com afastamento com base na Lei nº 14.151/21, conforme declaração trazida com a inicial, datada em 02/08/21.

Demonstrado, também, que a parte autora, empresa de pequeno porte, com pequena estrutura operacional (cf. consulta de situação cadastral e Contrato Social, juntados com a inicial), sofrerá ônus excessivo ao suportar o encargo que vem lhe sendo imposto por todo o período gestacional e em função de situação excepcional criada pela pandemia.

Assim, resta caracterizado o perigo de dano à manutenção da saúde financeira necessária para a continuidade das atividades da autora, obrigada a assumir um encargo que é de responsabilidade do Poder Público, segundo demonstrado pelos razões acima transcritas, de forma a restarem preenchidos os requisitos legais previstos no art. 300, do CPC .

Por fim, eventual reversão desta medida poderá vir a ser compensada através de futuros pagamentos das contribuições sociais previdenciárias devidas pela autora.

Dessa forma, revejo a determinação que postergou a análise do pedido de tutela antecipada para a sentença e, em exame perfunctório do feito, próprio deste momento processual, defiro o pedido de tutela antecipada para enquadrar, de imediato, os valores pagos pela parte autora a Deisiane Ferreira Siqueira, CPF sob o nº 145.030.396-01, desde o afastamento em função da Lei nº 14.151/21, como salário-maternidade, enquanto perdurarem suas razões, a vigência da norma e a pandemia, efetivando-se a compensação nos termos do art. 72, § 1º, da Lei nº 8.213/91.

Ressalto que o deferimento do pedido de tutela de urgência no presente feito, excepcionalmente, não enseja prejuízo aos pagamentos devidos em função do pedido de concessão do benefício que deve ser promovido pela segurada, nos termos e pelo prazo estabelecido no art. 71, da Lei nº 8.213/91. Do contrário, recairia sobre ela e sua prole, elo mais frágil, todo o ônus da resolução do problema.

Intimem-se.

Dê-se prosseguimento ao feito.

Belo Horizonte, data do registro.

(Assinado Eletronicamente)

Juiz Federal 28ª Vara JEF - SJMG

