



Rua Bento Gonçalves, 214 - Bairro: Vargas - CEP: 99500-000 - Fone: (54)3329-9115 - www.jfrs.jus.br
Email: rscar01@jfrs.jus.br

MANDADO DE SEGURANÇA Nº 5000161-23.2022.4.04.7107/RS

IMPETRANTE: _____ LTDA

IMPETRADO: GERENTE EXECUTIVA - INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS - CAXIAS DO SUL

DESPACHO/DECISÃO

Trata-se de mandado de segurança movido por _____ LTDA em face de **ato da Gerente Executiva - INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS - Caxias do Sul**, objetivando, inclusive em sede liminar, o custeio da remuneração integral das trabalhadoras gestantes vinculadas a si, afastadas em decorrência da pandemia – Covid-19, determinar que sejam compensados os valores despendidos com os pagamentos destas empregadas durante o período gestacional, desde a data da publicação da Lei 14.151/21, autorizar a compensação dos valores indevidamente recolhidos e declarar a não incidência da contribuição previdenciária patronal, SAT/RAT e Terceiros sobre os pagamentos feitos à gestante afastada em virtude da lei 14.151/21, enquadrando como salário maternidade os valores pagos.

Decido.

Das custas iniciais

Intime-se a parte autora para comprovar o recolhimento das custas processuais no prazo de 15 (quinze) dias, sob pena de cancelamento da distribuição (art. 290, Código de Processo Civil).

Do pedido liminar

O provimento liminar, na via mandamental, está sujeito ao atendimento dos pressupostos do artigo 7º, III, da Lei nº 12.016/2009, quais sejam: a) a relevância dos fundamentos; e b) a possibilidade de ineficácia da medida, caso deferida apenas ao final da tramitação do processo.

A Lei nº 14.151/2021, 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", assim prevê:

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.

Apesar de o art. 1º da Lei nº 14.151/2021 determinar que a empregada gestante deverá ser afastada de suas atividades presenciais sem prejuízo de sua remuneração, não estabeleceu de forma expressa a responsabilidade sobre o ônus financeiro decorrente do afastamento da gestante quando impossibilitada de trabalhar à distância pela própria natureza das suas atividades.

Diante disso, importa observar que a Constituição estabeleceu especial proteção à saúde, à maternidade, à família e à sociedade, conforme artigos 196, 201, II, 203, I, 226 e 227, bem como estabeleceu a previsão expressa do dever do Estado em promover ações e políticas sociais e econômicas para alcançar tais fins, especialmente por meio do Sistema de Seguridade Social.

Por sua vez, o item 8 do artigo 4º da Convenção nº 103 da Organização Internacional do Trabalho Relativa ao Amparo à Maternidade, incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro por meio do Decreto nº 10.088/2019, determina que o empregador não pode ser obrigado a arcar com o custo das remunerações da empregada gestante afastada do trabalho.

Ademais, é importante salientar que há regra semelhante à da Lei nº 14.151/2021 (art. 394-A da CLT) para o caso de trabalho insalubre em que é impossível o afastamento da gestante.

Assim, diante da determinação legal de afastamento da empregada gestante, sem prejuízo de sua remuneração, durante a pandemia do coronavírus, não pode o empregador ser obrigado a arcar com tais encargos.

Observe-se que não se trata de criar nova prestação previdenciária, mas apenas de dar interpretação conforme ao texto legislativo de forma a abranger na regra de risco à saúde as empregadas gestantes no atual período de pandemia por COVID-19 em que impossível a adaptação ao trabalho remoto de suas atividades.



Logo, deve-se enquadrar como salário-maternidade os valores pagos às trabalhadoras gestantes, contratadas pela parte autora e afastadas por força da Lei nº 14.151/21 enquanto durar o afastamento.

Nesse sentido, cito excerto da decisão proferida no AG 502830607.2021.4.04.0000 (TRF4, QUARTA TURMA, Relator LUIÍS ALBERTO D'AZEVEDO AURVALLE, juntado aos autos em 24/08/2021), que passa a integrar os fundamentos desta decisão:

[...]

Diante desse impasse, importa observar que a Constituição estabeleceu especial proteção à saúde, à maternidade, à família e à sociedade, conforme artigos 196, 201, II, 226 e 227, bem como estabeleceu a previsão expressa do dever do Estado em promover ações e políticas sociais e econômicas para alcançar tais fins, especialmente por meio do Sistema de Seguridade Social.

Nessa linha, peço vênia para agregar a estas razões de decidir, os fundamentos da Juíza Federal Noemí Martins de Oliveira, Juíza Federal da 14ª VF Cível de São Paulo, em decisão proferida em processo análogo (5006449-07.2021.4.03.6183, juntada aos autos no evento 2), in verbis:

A Saúde, a Previdência Social e a Assistência Social foram eleitas pelo Constituinte Originário como principais instrumentos de efetivação do Estado de Direito Social, a fim de garantir bem-estar e justiça sociais, por meio da redução de desigualdades sociais e regionais, objetivo fundamental do Estado Democrático de Direito, consoante prevê o artigo 3º, inciso III, da Constituição.

Ou seja, ao Estado compete a consecução do bem público, sendo essa a justificativa da existência do Estado: a promoção do bem público.

A justiça social concretiza-se por meio do princípio constitucional da solidariedade, que, no âmbito da Previdência Social, atua na promoção da dignidade da pessoa humana, de modo a atender, equitativamente, as necessidades vitais de cada indivíduo.

A solidariedade social pressupõe a interdependência entre cada indivíduo com os demais membros da sociedade e com a própria sociedade e caracteriza-se pela cooperação mútua, igualdade de oportunidades e consecução do bem-estar comum.

O princípio da solidariedade, na essência, fundamenta e garante o cumprimento do dever coletivo da sociedade de financiar, direta ou indiretamente, a Seguridade Social, possibilitando o acesso e o atendimento dos cidadãos aos benefícios da Seguridade Social.



Para tanto, e com base no princípio da solidariedade, todas as pessoas jurídicas são contribuintes da Seguridade Social, conforme determinam os artigos 194 e 195, “caput” e inciso I, da Constituição, havendo fundamentos e condições econômicas e financeiras suficientes, para fazer frente à necessidade de custeio e cobertura de sinistros, inclusive de eventos não previstos, no caso, decorrentes da crise emergencial causada pela Pandemia de Covid-19.

(...)

Assim, diante deste caso semelhante àquele, onde incide a determinação legal de que não haverá prejuízo dos vencimentos para a empregada gestante, pelo afastamento das suas atividades profissionais, em razão do risco à gravidez (art. 1º, L. 14.151/2021) causado pelo coronavírus, não pode a empregadora ser obrigada a arcar com tais encargo. Em face de todo conjunto constitucional, legal e infralegal que regulamenta a proteção social, em especial, o custeio, por toda a sociedade, dos benefícios previdenciários, como corolário do princípio da solidariedade social, verifica-se que não pode ser outra a natureza dos valores devidos à empregada gestante em casos que tais, a não ser a natureza de benefício previdenciário.

Oportuno destacar, ainda, na mesma ordem de ideias, que "nos termos do artigo 4º, §8º, da Convenção nº 103 da Organização Internacional do Trabalho Relativa ao Amparo à Maternidade, incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro por meio do Decreto nº 10.088/2019, “Em hipótese alguma, deve o empregador ser tido como pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas às mulheres que ele emprega”.

Imputar-se aos empregadores o custo de tais encargos seria um ônus demasiado pesado em um contexto tão complexo e já repleto de dificuldades, com o aumento de despesas e diminuição de oportunidades de trabalho para as mulheres.

[...]

Por conseguinte, os valores referentes à remuneração das empregadas gestantes afastadas de suas atividades presenciais, em razão da incidência da Lei 14.151/2021, devem, sim, ser compensados, nos termos do artigo 72, §1º, da Lei nº 8.213/91:

“Art. 72. O salário-maternidade para a segurada empregada ou trabalhadora avulsa consistirá numa renda mensal igual a sua remuneração integral.

§ 1º Cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido à respectiva empregada gestante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre



a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço”.

Em conclusão ao tópico, incorporo os fundamentos de decisão proferida pela Juíza Federal Mariana Camargo Contessa, nos autos do processo 5003080-80.2021.4.04.7119, em que analisados com profundidade os efeitos econômicos perversos e discriminatórios na manutenção do encargo pela remuneração apenas aos empregadores:

"Tem-se, portanto, o caso perfeitamente resolvido no mundo da dogmática jurídica. Todavia, o défice de participação de gênero na elaboração dos projetos legislativos e de políticas públicas não raramente resulta em prejuízo rebote do grupo que se pretende tutelar, elemento este que não pode seguir sendo ignorado pelo Judiciário. É que, entremes, no mundo real, seguem problemas não antevistos pela legislação, a saber: a ainda maior restrição do mercado de trabalho das mulheres, de um lado, e, de outro, a imposição de ônus excessivo à atividade privada, em especial, quando explorada por micro e pequenas empresas e empresários individuais.

Adotando-se a teoria econômica, um benefício trabalhista que onera o empregador e que é direcionado exclusivamente a uma única parcela da força de trabalho, tende a repercutir, em longo prazo, em prejuízo desta por meio de restrição de sua empregabilidade. Sob este aspecto, o afastamento apenas da mulher gestante com encargo ao empregador acabará, como efeito sistêmico, por reduzir seu mercado de trabalho ou sua remuneração.

Em agravamento dessa situação, é evidente que a legislação em comento não impacta de igual forma todas as mulheres, nem tampouco todos os empregadores. O que ocorre é prejuízo da condição de vulnerabilidade das trabalhadoras mais hipossuficientes. De outra banda, pretender que o encargo seja exclusivo do empregador "e azar o seu" é esquecer que 99% dos estabelecimentos em funcionamento do Brasil são micro e pequenas empresas.

Ora, mulheres de estratos sociais mais altos, as quais de regra detêm acesso prévio a curso superior e formação profissional e intelectual específica, podem galgar funções já adaptadas aos sistemas informatizados e formas eletrônicas. Igualmente, os nichos de mercado altamente especializados de atividade intelectual estão plenamente prontos a atender à norma com ínfimo ou nenhum prejuízo. Vejase, por exemplo, que o próprio Judiciário vem funcionando de forma remota a contento durante o período da pandemia da COVID-19. Ainda que assim não fosse, empresas de grande porte e permeabilidade no mercado consumidor podem deter fôlego para suportar esse ônus adicional durante o período de emergência sanitária mesmo contando com empregada cuja atividade não admite readequação para a via remota. Lado outro, existem empresas e empresários com pequenas estruturas operacionais e sem reservas econômicas capazes de suportar esse encargo por todo um período gestacional e de licença-maternidade (ou seja, um total de cerca de



doze meses) e que precisamente realizam aquelas atividades que exigem desempenho manual ou prestação direta de um serviço braçal não são suscetíveis de adaptação.

Este é o caso da atividade fim da parte autora deste feito: elaboração e prestação de gêneros alimentícios e serviço de alimentação. Igualmente, a parte autora demonstrou contar com duas empregadas gestantes nesse momento (evento 1, OUT9, evento 1, OUT10, evento 1, CTPS5 evento 1, CTPS8)."

Assim, presente a probabilidade do direito alegado.

Quanto ao perigo da demora, deve-se ter presente o atual contexto de grave crise econômica que o mundo vem atravessando, o que torna o custo das remunerações da empregada gestante afastada por determinação legal demasiadamente oneroso ao empregador.

Ante o exposto, **defiro a medida liminar** para:

a) enquadrar como salário-maternidade os valores pagos às trabalhadoras gestantes, contratadas pela parte autora e afastadas por força da Lei nº 14.151/21 enquanto durar o afastamento, nos termos do art. 394-A da CLT, art. 72 da Lei nº 8.213/91, o art. 201, II, e 203, I, da Constituição Federal e item 8 do artigo 4º da Convenção nº 103 da OIT (Decreto nº 10.088/19), aplicando-se tal determinação inclusive em relação às gravidezes vindouras durante o período de emergência e pandêmico e enquanto perdurar os efeitos da lei;

b) autorizar a compensação dos valores pagos a ser efetivada quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que preste serviço à autora, nos exatos termos do artigo 72, §1º, da Lei nº 8.213/1991.

Esta decisão **não abrange o período pretérito** (em especial, gestação da empregada _____), pois não é possível alcançar efeitos patrimoniais passados em sede de liminar de mandado de segurança em matéria tributária.

Do prosseguimento

1. Após o pagamento das custas processuais, notifique-se a autoridade coatora para que cumpra a determinação liminar e preste



suas informações, na forma do art. 7º, I, da Lei nº 12.016/2009, preferencialmente por intimação eletrônica.

2. Intime-se o órgão de representação judicial da pessoa jurídica interessada, para que, querendo, ingresse no feito, nos termos do art. 7º, II, da Lei nº 12.016/2009.

3. Prestadas as informações, ou decorrido o prazo para tanto, dê-se vista ao Ministério Público Federal, pelo prazo de 10 (dez) dias.

4. Nada sendo requerido, venham os autos conclusos para sentença.



Poder Judiciário

JUSTIÇA FEDERAL
Seção Judiciária do Rio Grande do Sul
1ª Vara Federal de Carazinho

Cumpra-se.

Documento eletrônico assinado por **DIOGO EDELE PIMENTEL, Juiz Federal Substituto**, na forma do artigo 1º, inciso III, da Lei 11.419, de 19 de dezembro de 2006 e Resolução TRF 4ª Região nº 17, de 26 de março de 2010. A conferência da **autenticidade do documento** está disponível no endereço eletrônico <http://www.trf4.jus.br/trf4/processos/verifica.php>, mediante o preenchimento do código verificador **710014607403v4** e do código CRC **b6ded77f**.

Informações adicionais da assinatura:

Signatário (a): DIOGO EDELE PIMENTEL

Data e Hora: 11/1/2022, às 11:46:5

5000161-23.2022.4.04.7107

710014607403 .V4