



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

Rua Bento Gonçalves, 214 - Bairro: Vargas - CEP: 99500-000 - Fone: (54)3329-9110
www.jfrs.jus.br - Email: rscar01@jfrs.jus.br

MANDADO DE SEGURANÇA Nº 5000161-23.2022.4.04.7107/RS

IMPETRANTE: _____

IMPETRADO: DELEGADO DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL - UNIÃO - FAZENDA NACIONAL - CAXIAS DO SUL

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

SENTENÇA

I. Relatório

Trata-se de mandado de segurança movido por _____ em face de **ato do DELEGADO DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL - UNIÃO FAZENDA NACIONAL - Caxias do Sul e ato do Gerencia Executiva - INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL INSS - Caxias do Sul** objetivando, em síntese, 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 (**evento 1, INIC1**).

A medida liminar foi deferida em parte (**evento 4, DESPADEC1**).

Recolhidas as custas (**evento 6, CUSTAS1**).

O INSS prestou informações ao **evento 13, INF_MSEG1**. Alegou preliminarmente sua ilegitimidade para responder a ação uma vez que não detém poderes para amparar a pretensão autoral quanto aos efeitos da Lei nº 14.151/2021. No mais, alegou inexistência de direito líquido e certo, diante da necessidade de prova da impossibilidade do

exercício do trabalho presencial e do efetivo afastamento de cada uma das empregadas gestantes e a incompetência da Justiça Federal para processamento e julgamento do feito, porque a matéria objeto do pedido está relacionada à relação empregatícia, de modo que caberia à Justiça do Trabalho a competência para dirimir tal conflito. No mérito, defendeu que o cerne protetivo do benefício salário-maternidade é a convivência instaurada com o parto ou adoção, não compreendendo os afastamentos laborais ocorridos durante a gestação. Afirmou que seria necessária a modificação do sistema legal que estrutura a proteção previdenciária (Lei nº 8.213/91). Sustentou que a presente ação tenta justamente obter aquilo que foi debatido e afastado pelo Parlamento, tornando explícito que a vontade extraída pela Lei nº 14.151/21 foi de impor o ônus ao empregador do afastamento da mulher gestante, quando impossibilitada de exercer trabalho remoto. Defendeu que a ampliação da proteção previdenciária implicaria inobservância aos princípios da legalidade, da prévia fonte de custeio, da separação dos poderes e do próprio direito ao salário-maternidade estruturado constitucionalmente. Apontou que diante dos limites fixados na Convenção nº 103 do que deve ser compreendido como salário-maternidade, fica afastada a projeção de qualquer efeito da Lei nº 14.141/2021 no campo previdenciário. Argumentou que não há disposição normativa dando natureza jurídica ao afastamento da gestante pela Lei nº 14.151/21, nem tampouco regra legal autorizando expressamente a compensação. Postulou a denegação da segurança.

O Ministério Público Federal deixou de se manifestar quanto ao mérito da demanda e opinou pelo regular prosseguimento da ação mandamental (**evento 17, PARECER1**).

Em cumprimento ao disposto no art. 7º, II, da Lei nº 12.016/2009, o INSS manifestou-se ao **evento 18, PET1**.

Ao **evento 23, DESPADEC1** restou afastada a preliminar de incompetência da Justiça Federal e determinada a emenda à inicial, o que foi cumprido ao **evento 26, EMENDAINIC1**.

Foi incluído ao feito a autoridade coatora vinculada a União (**evento 36, DESPADEC1**).

A autoridade impetrada vinculada a Receita prestou informações ao **evento 41, INF_MSEG1** alegando inicialmente ausência de ato coator, no mais assegura a ilegitimidade de parte, uma vez que a Lei nº 14.151/2021 não trata de tributos administrados pela autoridade impetrada. No mérito, aduz que deve ser denegada a segurança pelos seguintes motivos: i) o *mandamus* sequer trata de ato coator, ilegal ou abusivo do Delegado da Receita Federal do Brasil em Caxias do Sul/RS ou mesmo de qualquer outra autoridade administrativa, conforme decisão judicial do Mandado de Segurança nº 5020844-15.2021.4.04.7108/RS; ii) o juízo não tem competência para suprir eventual lacuna deixada pelo legislador ordinário, não podendo autorizar o pretendido enquadramento,

tampouco a pretendida compensação, conforme decisão judicial do Mandado de Segurança nº 5008297-30.2022.4.04.7100/RS.

A União requereu o ingresso no feito (**evento 45, PET1**).

O Ministério Público Federal deixou de intervir no processo (**evento 47, PROMO_MPF1**).

Ao **evento 49, DESPADEC1** realizou-se a conversão do julgamento em diligência.

Após manifestação do INSS, vieram os autos conclusos.

II - Fundamentação

O cerne da discussão jurídica versa sobre a possibilidade de compensação das despesas em que a empregadora incorre ao manter afastada a empregada gestante por força do previsto na Lei 14.151/2021 nos mesmos moldes previstos para as empregadas que estão em gozo de licença-maternidade, enquanto perdurar o afastamento sem contraprestação de serviço pelas empregadas gestantes.

Passo a análise da preliminares alegadas pelos impetrados.

Da competência da Justiça Federal

O INSS, em preliminar, alega que a pretensão da parte autora exige, necessariamente, o ingresso na seara trabalhista, para definir a natureza jurídica do afastamento e as consequências que ele produz na relação laboral.

Observo a pretensão da parte autora envolve o enquadramento dos valores pagos pelo empregador como saláriomaternidade, buscando a sua compensação tributária. Portanto, a questão controvertida envolve matéria tributária.

Nesta senda, a Corte Especial do TRF4, nos julgamentos dos Conflitos de Competência nºs 5041864-46.2021.4.04.0000 e 5038072-84.2021.4.04.0000, decidiu que a matéria se insere na competência tributária, já que relacionada ao pagamento de contribuições sociais previdenciárias:

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. LEI Nº 14.151/2021. REMUNERAÇÃO PAGA ÀS GESTANTES COMO SALÁRIO MATERNIDADE. PRETENSÃO DE DEDUÇÃO DOS VALORES PAGOS DAS CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS DEVIDAS. MATÉRIA DE NATUREZA TRIBUTÁRIA. PRECEDENTES. 1. O reconhecimento da competência tem relação direta com o pedido principal. 2. Pretensão da parte autora de deduzir, da base de cálculo das contribuições sociais devidas, os valores pagos às empregadas gestantes por força da Lei nº 14.151/2021; sendo este o pedido principal. 3. A questão se insere na competência tributária, eis que relacionada ao pagamento

de contribuições sociais previdenciárias, conforme recentes precedentes da Corte Especial (CC nº 5038072-84.2021.4.04.0000, CC nº 5041864-46.2021.4.04.0000, CCº 5045784-28.2021.4.04.0000 e CC 5046257-14.2021.4.04.0000). (TRF4 5003186-25.2022.4.04.0000, CORTE ESPECIAL, Relator FERNANDO QUADROS DA SILVA, juntado aos autos em 31/03/2022)

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. JUÍZOS DE PRIMEIRO GRAU. MANDADO DE SEGURANÇA COLETIVO. AFASTAMENTO DE TRABALHADORAS GESTANTES IMPOSSIBILITADAS DE REALIZAR TRABALHO REMOTO. PAGAMENTO DE SALÁRIO-MATERNIDADE, PARA FINS DE DEDUÇÃO FISCAL EM FAVOR DOS EMPREGADORES. MATÉRIA DE NATUREZA TRIBUTÁRIA. 1. Tratando-se de mandado de segurança coletivo, impetrado por substituto processual de indústrias empregadoras, visando a garantir que os afastamentos de trabalhadoras gestantes que não possam realizar suas atividades laborais de forma remota devam ser considerados como períodos de fruição da licença-maternidade, com direito das substituídas à dedução fiscal de tais pagamentos, verifica-se a natureza tributária do pedido formulado na origem. 2. Nesse contexto, a competência para processar e julgar a causa não é da 3ª Vara Federal de Joinville, que é especializada em matéria previdenciária. 3. Competência do Juízo Substituto da 2ª Vara Federal de Joinville, o suscitante. (TRF4, CONFLITO DE COMPETÊNCIA (CORTE ESPECIAL) Nº 5041864-46.2021.4.04.0000, Corte Especial, Desembargador Federal SEBASTIÃO OGÊ MUNIZ, POR UNANIMIDADE, JUNTADO AOS AUTOS EM 25/11/2021)

PROCESSUAL CIVIL. CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. LEI Nº 14.151/2021. ENQUADRAMENTO DA REMUNERAÇÃO PAGA ÀS GESTANTES COMO SALÁRIO MATERNIDADE. PRETENSÃO DE DEDUÇÃO DOS VALORES PAGOS DAS CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS DEVIDAS. NATUREZA TRIBUTÁRIA. 1. A definição da competência há de levar em consideração, prioritariamente, o pedido. 2. Pretende a parte autora deduzir, da base de cálculo das contribuições sociais devidas, os valores pagos às empregadas gestantes por força da Lei nº 14.151/2021; este, portanto, constitui o pedido principal, o qual depende do exame da possibilidade de enquadramento da remuneração a que alude a mencionada legislação como salário maternidade. 3. A problemática, em seu conjunto, se insere na competência tributária, já que relacionada ao pagamento de contribuições sociais previdenciárias. (TRF4, CONFLITO DE COMPETÊNCIA (CORTE ESPECIAL) Nº 5038072-84.2021.4.04.0000, Corte Especial, Desembargadora Federal VÂNIA HACK DE ALMEIDA, POR UNANIMIDADE, JUNTADO AOS AUTOS EM 26/11/2021)

Logo, não há que se falar em competência do Juízo Trabalhista. Afasto a preliminar.

Da (i) legitimidade ativa

Alega o INSS a ilegitimidade do empregador para postular direitos previdenciários em favor da empregada gestante.

Considerando o afastamento da sua empregada por força

da aplicação da Lei nº 14.451/2021 e a incompatibilidade na realização de trabalho remoto, mensalmente a impetrante vem quitando os salários devidos, não obstante a lei não tenha estabelecido a quem compete o pagamento dos salários durante o período que perdurar o afastamento.

Nesse norte, a legitimidade reside na possibilidade de reconhecer em juízo que a natureza dos salários quitados durante o período de afastamento tem natureza de salário-maternidade e, portanto, deveriam ser pagos pelo INSS.

Em outras palavras, no caso da aplicação da Lei 14.451/2021, não é a empregada que dirige-se até a agência da Previdência Social para requerer o benefício de salário-maternidade, tal comunicação se dá através do empregador, que objetiva ressarcimento dos valores pagos.

Além disso, somente o empregador tem interesse na discussão, uma vez que a remuneração da empregada afastada do trabalho jamais foi afetada.

Nesse contexto, afasto a preliminar noticiada.

Da (i)legitimidade da União

A autoridade coatora vinculada à União alega não é parte passiva legítima para responder o pedido principal da demanda.

Observo que a parte autora requer seja possibilitado o enquadramento do valor dispendido com suas empregadas como salário-maternidade, a fim de compensar/deduzir de tributos pagos à União. Considerando que administrativamente a União não reconhece referido enquadramento, o direcionamento de demanda judicial, com manutenção da autoridade coatora vinculada à União no polo passivo da lide é medida que se impõe.

Da (i)legitimidade do INSS

Alega o INSS sua ilegitimidade passiva pois a Lei n. 14.151/2021 tutela a situação do afastamento da empregada durante a gestação tão somente e não à proteção da maternidade (benefício previdenciário) e a compensação das contribuições prevista no §1º do art. 72 da Lei 8.213/1991 se dá junto à Receita Federal.

A Lei n. 8.213/91, em seu art. 18, inciso I, alínea "g", elenca o salário-maternidade como uma prestação previdenciária, a ser para à parte segurada que preencha os requisitos legais.

A disciplina do benefício consta dos arts. 71 a 73 do referido diploma legal. A regulamentação da matéria foi dada pelos arts. 93 a 103 do Decreto n. 3.048/1999.

Como regra, cabe à empresa efetuar o pagamento do salário-maternidade à segurada empregada, inobstante seja possível a compensação posterior:

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.

Considerando que a autora requer que a ré equipare o afastamento da atividade laboral consoante previsão da Lei n. 14.151/2021 ao salário-maternidade, é imprescindível a participação do INSS na lide, a quem compete conceder o benefício previdenciário.

Assim, afasto a preliminar.

Do cabimento do mandado de segurança

O Delegado da Receita Federal do Brasil alega o não cabimento do mandado de segurança em razão da inexistência de ato coator por ele praticado.

Rejeita-se a preliminar aventada, pois, nos termos da Súmula 625 do Supremo Tribunal Federal, *controvérsia sobre matéria de direito não impede concessão de mandado de segurança*.

Ademais, comprovou a impetrante que possuía empregada gestante afastada de suas atividades e apresentou os fundamentos que embasam sua pretensão, os quais serão apreciados por ocasião da análise de mérito.

Superada, portanto, a preliminar aventada.

Da inexistência de direito líquido e certo

Alega o impetrado a inexistência de direito líquido e certo, diante da necessidade de prova da impossibilidade do exercício do trabalho presencial e do efetivo afastamento de cada uma das empregadas gestantes.

Nos termos do artigo 1º da Lei nº 12.016/2009, conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por *habeas corpus* ou *habeas data*, sempre que, ilegalmente ou com abuso de poder, qualquer pessoa física ou jurídica sofrer violação ou

houver justo receio de sofrê-la por parte de autoridade, seja de que categoria for e sejam quais forem as funções que exerça.

Quando a lei alude a direito líquido e certo, está exigindo que esse direito se apresente com todos os requisitos para o seu reconhecimento e exercício no momento da impetração. Direito líquido e certo é aquele comprovado de plano, sem necessidade de dilação probatória.

Vale dizer que a via estreita do mandado de segurança exige prova pré-constituída de violação ou ameaça de violação a direito líquido e certo, não sendo possível dilação probatória.

No caso dos autos, a impetrante comprova através do documentos constantes no E01 a existência de trabalhadora gestante. Assim, considerando que possui como atividade principal a venda de mercadoria em varejo em supermercados, resta notória a impossibilidade de fracionamento do trabalho para que o mesmo seja realizado à distância.

Ademais, verificando os documentos postos é possível perceber que as funções da gestante afastada é de atendente de padaria e só poderia ser desenvolvida por atividade presencial.

Assim, rejeito a prefacial suscitada.

Do mérito

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.

Gize-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 5028306-07.2021.4.04.0000 (TRF4, QUARTA TURMA, Relator LUÍS 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 Noemi 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 encargos. 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 déficit 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, entretentes, 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. Veja-se, 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 admita 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**)."*

Quanto à alegação da autoridade coatora vinculada à Autarquia Previdenciária, registro que o art. 1º da Lei nº 14.151/2021 não tem caráter subsidiário em relação às medidas trabalhistas previstas nas MPs nºs 927 e 1.046/21.

Assim, impõe-se a concessão da segurança postulada para enquadrar como salário-maternidade os valores pagos à trabalhadora gestante afastada por força da Lei nº 14.151/2021, quando não for possível trabalho à distância, devido à função, bem como para autorizar a compensação dos valores pagos.

Em relação à funcionária que usufruiu da previsão normativa, _____, gestante, ficou afastada de suas atividades presenciais de 13 de maio de 2021 (**evento 1, OUT6**) a 15 de setembro de 2021 (**evento 1, ATESTMED5**), quando começou a receber salário maternidade.

Em decorrência desse enquadramento como saláriomaternidade, os valores pagos devem ser compensados quando do pagamento das contribuições sociais previdenciárias.

Registro que a presente decisão abrange o período até a entrada em vigor da Lei nº 14.311/2022, a partir de quanto foi autorizado o retorno ao trabalho das empregadas gestantes, desde que imunizadas ou optantes pela não vacinação.

Em decorrência desse enquadramento como salário-maternidade, os valores pagos devem ser excluídos da base de cálculo das contribuições previdenciárias patronais destinadas à previdência social e aos terceiros (Sistema S), em razão do julgamento do RE 576967 - Tema 72, em 04/08/2020, no qual o STF concluiu ser inconstitucional a

incidência de contribuição previdenciária a cargo do empregador sobre o salário-maternidade.

A tese já vem sendo aplicada pelo TRF4:

TRIBUTÁRIO. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA A CARGO DO EMPREGADOR. SALÁRIO-MATERNIDADE. É inconstitucional a incidência de contribuição previdenciária a cargo do empregador sobre o salário-maternidade. Tema 72 STF. (TRF4, AC 501631354.2019.4.04.7107, PRIMEIRA TURMA, Relator ALEXANDRE GONÇALVES LIPPEL, juntado aos autos em 19/08/2020)

As conclusões referentes às contribuições previdenciárias patronais acima elencadas também se aplicam às contribuições ao SAT/RAT, na medida em que a base de incidência destas também é a folha de salários.

Dessa forma, adoto para o caso a solução definida pelo STF no RE 576.967/PR, reconhecendo a não incidência das contribuições previdenciárias patronais, contribuições ao SAT/RAT e às destinadas a terceiros sobre a verba discutida.

III. Dispositivo

Ante o exposto, **rejeito** as preliminares e, no mérito, com fundamento no art. 487, inciso I, do CPC, **concedo a segurança** para os efeitos de:

a) enquadrar como salário-maternidade os valores pagos a trabalhadora gestante _____, contratada pela impetrante e afastada por força da Lei nº 14.151/21, no período de 13 de maio de 2021 a 15 de setembro de 2021, quando começou a receber salário maternidade, diante da impossibilidade de trabalho à distância, 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).

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 parte autora, nos exatos termos do artigo 72, §1º, da Lei nº 8.213/1991;

c) declarar inexigível e determinar à impetrada que se abstenha de exigir da parte impetrante contribuições sociais (contribuição previdenciária patronal e SAT/RAT) e destinadas a terceiros incidentes sobre as referidas verbas pagas às

trabalhadoras gestantes, afastadas por força da Lei nº 14.151/21, visto que enquadradas como salário-maternidade.

A compensação só poderá ser implementada após o trânsito em julgado da presente sentença (art. 170-A do CTN).

Condeno a União e o INSS à restituição das custas processuais adiantadas pela parte autora, atualizadas pelo IPCA-E desde o pagamento (art. 82, §2º c/c art. 84 do CPC).

Sem condenação em honorários (art. 25 da Lei 12016/09).

Sentença sujeita ao duplo grau de jurisdição (art. 14, § 1º, da Lei nº 12.016/2009).

Havendo interposição de recurso, intime-se a parte contrária para apresentação de contrarrazões, nos termos do artigo 1.010, § 1º, do CPC.

Juntadas as respectivas contrarrazões e não havendo sido suscitadas as questões referidas no §1º do artigo 1.009 do CPC, remetam-se os autos ao Tribunal Regional Federal da 4ª Região.

Caso suscitada alguma das questões referidas no §1º do artigo 1.009 do CPC, intime-se o recorrente para manifestar-se, no prazo previsto no §2º do mesmo dispositivo.

Publicação e registro autuados eletronicamente. Intimem-se.

Documento eletrônico assinado por **CESAR AUGUSTO VIEIRA, Juiz Federal**, 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 **710016314510v20** e do código CRC **d1f900c3**.

Informações adicionais da assinatura:
Signatário (a): CESAR AUGUSTO VIEIRA Data
e Hora: 26/9/2022, às 16:58:25

5000161-23.2022.4.04.7107

710016314510.V20