



Número: **1029571-36.2021.4.01.3900**

Classe: **PROCEDIMENTO COMUM CÍVEL**

Órgão julgador: **2ª Vara Federal Cível da SJPA**

Última distribuição : **25/08/2021**

Valor da causa: **R\$ 1.000,00**

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

Segredo de justiça? **NÃO**

Justiça gratuita? **NÃO**

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

Partes		Procurador/Terceiro vinculado	
SINDICATO DO COMERCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUCAO E ELET (AUTOR)		ITALO FURTADO MORELLI ACATAUASSU (ADVOGADO) ELTON BARROSO SINIMBU FILHO (ADVOGADO) PEDRO BENTES PINHEIRO FILHO (ADVOGADO) RENAN AZEVEDO SANTOS (ADVOGADO)	
INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS (REU)			
UNIAO FEDERAL (FAZENDA NACIONAL) (REU)			
Documentos			
Id.	Data da Assinatura	Documento	Tipo
79089 7460	26/10/2021 20:23	Sentença Tipo A	Sentença Tipo A



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA FEDERAL
Seção Judiciária do Pará
2ª Vara Federal Cível da SJPA

SENTENÇA TIPO "A"

PROCESSO: 1029571-36.2021.4.01.3900

CLASSE: PROCEDIMENTO COMUM CÍVEL (7)

POLO ATIVO: SINDICATO DO COMERCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUCAO E ELET

REPRESENTANTES POLO ATIVO: ITALO FURTADO MORELLI ACATAUASSU - PA31252, ELTON BARROSO SINIMBU FILHO - PA018318, PEDRO BENTES PINHEIRO FILHO - PA3210 e RENAN AZEVEDO SANTOS - PA018988

POLO PASSIVO: INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS e outros

SENTENÇA

I-RELATÓRIO

Trata-se de ação de rito comum ajuizada pelo SINDICATO DO COMÉRCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUÇÃO E SIMILARES DE BELÉM E ANANINDEUA – SINDMACO em face do INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL e da UNIÃO (FAZENDA NACIONAL), objetivando provimento jurisdicional que autorize às empresas integrantes da categoria o pagamento de salário-maternidade as suas empregadas gestantes enquanto durar o período de emergência de saúde pública decorrente da pandemia da Covid-19, a partir da data dos afastamentos, em razão da impossibilidade de realização do trabalho a distância, bem como que seja autorizada a compensação do montante dispendido com a remuneração das referidas empregadas, quando do pagamento das contribuições sociais previdenciárias, na forma do Art. 72, § 1º da Lei 8.213/91.

Aduz a parte autora, em síntese, que em razão da atividade empresarial desenvolvida, as empresas substituídas possui diversas empregadas sob o regime celetista, algumas em estado gravídico, e que com a publicação da Lei 14.151, em 13/05/2021, passou a ser obrigatório o afastamento de empregadas gestantes, sem prejuízo da remuneração, das atividades de trabalho presencial. Alega, contudo, que a lei foi omissa no que se refere às gestantes que não puderem realizar atividades a distância e também no que concerne ao responsável pelo pagamento da remuneração dessas empregadas.

Assevera a impossibilidade de exercício do trabalho remoto pelas empregadas, devido a natureza das atividades.



Alega que a imposição legal viola os artigos 196, 201, inciso II e 227 da Constituição Federal, além de do artigo 4º, item 8, do Decreto 10.088/2019, que ratificou a Convenção n. 103 da OIT, bem como do princípio da livre iniciativa.

Requer, ainda, a aplicação do art. 394-A, § 3º, da CLT, que determina o afastamento das empregadas gestantes das atividades insalubres, por analogia, pugnando pelo deferimento da tutela de urgência.

Petição inicial instruída com procuração e documentos.

Emenda a petição inicial quanto ao valor da causa.

O Juízo deferiu o pedido de tutela de urgência.

Devidamente citadas as requeridas, a União (Fazenda Nacional) alegou que a matéria debatida não enseja a atuação do órgão fazendário, requerendo sua exclusão da lide e citação apenas do INSS, por meio da PGF; o INSS, por sua vez, ofertou contestação (ID n. 786379466). Aduziu preliminares de ilegitimidade ativa do Sindicato autor, necessidade de listagem dos potenciais beneficiários da decisão ou ao menos das empresas que compõem o sindicato autor, e ilegitimidade passiva. No mérito, alegou que a pretensão autoral viola os artigos 71 a 73 da Lei 8.213/91 e Art. 1º da Lei 14.151/21, como também viola os dispositivos constitucionais que vedam a concessão de benefícios previdenciários sem a correspondente fonte de custeio e em hipóteses não previstas na legislação previdenciária. Aduziu, ainda, que não tem lastro jurídico a pretensão de conferir ao Art. 394-A, § 3º da CLT um alcance muito mais amplo do que a previsão legal, pois o salário-maternidade ali previsto é devido apenas à seguradas empregadas sujeitas a condições especiais e que recebam da empresa adicional de insalubridade.

Em seguida, o INSS noticiou a interposição de agravo de instrumento.

É o que interessa relatar.

II-FUNDAMENTOS

- Questões preliminares

Não assiste razão à União (PFN) quanto à alegação ID n. 739545450.

Com efeito, cumpre ressaltar que a demanda se desdobra em dois pedidos: autorização para pagamento de salário-maternidade às empregadas das empresas substituídas enquanto durar o período de emergência de saúde pública decorrente da pandemia da Covid-19; e que aquelas sejam autorizadas a compensar os valores pagos com as contribuições previdenciárias patronais, na forma do Art. 72, § 1º da Lei 8.213/91.

Dessa forma, entendo que tanto o INSS quanto à União (PFN) são parte legítimas no presente feito. A autarquia previdenciária por ser responsável pela concessão do benefício previdenciário de salário-



maternidade, e a União, em razão do pedido de compensação dos valores dos salários-maternidade quando do pagamento das contribuições sociais previdenciárias, tendo em vista que estas possuem índole tributária e atualmente são administradas pela Secretaria da Receita Federal do Brasil.

Assim, considerando que o acolhimento do pleito importará em providências a cargo do INSS, bem como repercutirá no montante devido a título de contribuições previdenciárias pela empresa autora ao Fisco, resta evidente que ambas as requeridas devem integrar o polo passivo.

Assim, rejeito as alegações de ilegitimidade passiva da União e do INSS.

Não prospera a alegação de que é pressuposto de regularidade da ação a juntada de listagem dos substituídos. Com efeito, o STF possui firme jurisprudência no sentido de que o art. 8º, III, da CF, assegura aos sindicatos a possibilidade de substituição processual ampla e irrestrita, para agir no interesse de toda a categoria, pois o sindicato detém legitimidade para ajuizar, como substituto processual, ação pleiteando a tutela de direitos e interesses individuais homogêneos, oriundos de causa comum, que atinge os substituídos, como é o caso dos autos.

Nesse sentido:

RECURSO EXTRAORDINÁRIO. CONSTITUCIONAL. ART. 8º, III, DA LEI MAIOR. SINDICATO. LEGITIMIDADE. SUBSTITUTO PROCESSUAL. EXECUÇÃO DE SENTENÇA. DESNECESSIDADE DE AUTORIZAÇÃO. EXISTÊNCIA DE REPERCUSSÃO GERAL. REAFIRMAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. I – Repercussão geral reconhecida e reafirmada a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal no sentido da ampla legitimidade extraordinária dos sindicatos para defender em juízo os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria que representam, inclusive nas liquidações e execuções de sentença, independentemente de autorização dos substituídos”.

(RE 883642 RG, Relator(a): MINISTRO PRESIDENTE, Tribunal Pleno, julgado em 18/06/2015, ACÓRDÃO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-124

DIVULG 25-06-2015 PUBLIC 26-06-2015)

Dessa forma, desnecessária da juntada de rol de substituídos, diante da legitimidade extraordinária ampla do Sindicato autor, que está atuando na condição de substituto processual.

No mais, rejeito a alegação de ilegitimidade ativa do Sindicato autor, pois o objeto da ação não consiste propriamente em pedido de concessão de salário-maternidade às empregadas gestantes das empresas substituídas, e sim que estas sejam autorizadas a pagar o benefício previdenciário às empregadas em estado gravídico que estejam impossibilitadas de exercer trabalho remoto, enquanto durar o período de emergência de saúde pública decorrente da pandemia da Covid-19, partindo do pressuposto que o pagamento do benefício à segurada empregada compete ao empregador (Art. 72, § 1º da Lei 8.213/91).

Assim, não assiste razão ao INSS, pois o objeto da ação não alcança a questão relativa ao necessário requerimento do benefício previdenciário junto à autarquia, o qual compete exclusivamente, por certo, à segurada gestante.



Assim, rejeito as preliminares suscitadas.

- MÉRITO

considerando que a UNIÃO (PFN), devidamente citada, não ofertou defesa, declaro sua revelia, contudo, sem incidência dos efeitos da confissão ficta, ante a previsão do Art. 345, inciso II do CPC.

A ação envolve controvérsia restrita ao plano jurídico. Desse modo, julgo antecipadamente o mérito, com esteio no Art. 355, inciso I do CPC.

Pois bem. A Lei 14.151/2021, editada em razão da pandemia gerada pela covid-19, determinou o que segue:

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.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Trata-se de norma de caráter temporário, editada com o nítido propósito de conferir proteção às empregadas gestantes e nascituros diante da pandemia do COVID-19, sem prejuízo de continuidade do exercício das atividades laborais, por meio do desempenho de funções em trabalho remoto, teletrabalho ou outra forma de trabalho a distância. .

A Lei determina que o afastamento da empregada gestante deve ocorrer sem prejuízo de sua remuneração, e que aquela deverá exercer a atividade laboral por meio de trabalho remoto, teletrabalho ou outra forma de trabalho a distância.

Todavia, a Lei é omissa quanto a hipótese em que é impossível o exercício das atividades da empregada gestante em regime de trabalho remoto, devido a própria natureza das atribuições do emprego. Em tal hipótese, por outro lado, cria-se uma situação fática prejudicial ao empregador, eis que se vê obrigado a colocar a gestante em regime de trabalho remoto, com continuidade da remuneração, porém, na prática, perde um posto de trabalho, devido a incompatibilidade do trabalho com as atribuições do empregado, gerando, no final das contas, pagamento de remuneração sem a devida prestação laboral, o que vai de encontro aos princípios constitucionais que regem as relações de trabalho.

Destaca-se, ainda, que nos Termos do Art. 4º, § 8º da Convenção n. 103 da OIT, incorporada no Ordenamento Jurídico brasileiro por meio do Decreto n. 10.088/2019, "Em hipótese nenhuma alguma, deve o empregador ser tido como pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas às mulheres que ele emprega".

Assim, resta claro que a aplicação literal da norma, na hipótese em que resta inviável o exercício do trabalho remoto pela empregada, ofende a Constituição Federal e a Convenção sobredita, na



medida em que implica em pagamento de remuneração sem a devida prestação de serviço, prejudicando a higidez das relações de trabalho. Além de prejudicar o empregador, também faz o mesmo ao empregado, pois potencializa as dificuldades de emprego das mulheres no mercado de trabalho.

Nesse viés, a Lei sobredita criou, em última análise, uma hipótese que exige amparo por meio da Seguridade Social, considerando que a medida legal visa proteger a empregada gestante dos efeitos deletérios da pandemia do coronavírus, todavia, como visto, não é razoável que o custo da proteção social albergada pela norma legal seja suportado pelo empregador.

Assim, levando em conta os princípios que informam a seguridade social, em especial o da solidariedade, impõem-se que o custo da proteção social finalística da Lei 14.151/2021 seja suportado por toda a coletividade, através da Previdência Social, razão pela qual mostra-se juridicamente adequado a concessão de salário-maternidade no presente caso, considerando que se trata de benefício previdenciário, a cargo da Previdência Social, e que visa amparar a mulher gestante no período do estado gravídico, quando em função deste está impedida de exercer suas atividades laborais regulares.

Por conseguinte, às empresas substituídas deve ser garantido direito de compensar as contribuições previdenciárias incidentes sobre a folha de salários e rendimentos em geral relativamente aos valores e período em que esteve remunerando a gestante afastada, pois, em última instância, cabe ao Estado arcar com o risco da Pandemia do Covid, sendo essa a previsão constitucional (artigos 196, 201, II e 227 da CF) e supralegal (artigo 4º, item 8º da Convenção n. 103 da OIT ratificada pelo Decreto n. 10.088/2019).

Não por outra razão a previsão do Art. 394-A § 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, que garante o pagamento de salário-maternidade quando a gestante ou lactante não puder exercer suas atividades laborais em local salubre da empresa. A norma legal evidencia claramente que a finalidade do benefício previdenciário é garantir amparo financeiro e proteção à saúde da gestante e do nascituro quando, em razão da gravidez, não puder exercer suas atividades laborais regularmente, ainda que antes do parto.

Nesse contexto, a própria Receita Federal do Brasil, por meio da Solução de Consulta DISIT/SRRF04 n. 4017, de 03/05/2021, esclareceu que segundo a previsão legal objeto do artigo 394-A, e § 3º, da CLT, ao contribuinte é permitido o direito à dedução integral do salário-maternidade, durante todo o período de afastamento, quando proveniente da impossibilidade de a gestante ou lactante afastada em face de atividades consideradas insalubres, e esta não possa exercer suas atividades em local salubre na empresa, restando caracterizada a hipótese como gravidez de risco.

Desse modo, diante da omissão legislativa em regular a hipótese em que o trabalho remoto é incompatível com as atribuições da gestante, entendo cabível a aplicação por analogia do dispositivo legal supracitado, com esteio no Art. 4º da Lei de Introdução as Normas do Direito Brasileiro, que autoriza o órgão julgador a valer-se da analogia, em primeiro lugar, em caso de lacuna normativa.

De fato, a hipótese fática albergada pelo Art. 394-A, § 3º da CLT guarda profunda semelhança a hipótese tratada no presente feito, permitindo a integração normativa através da analogia, haja vista que, por conta da pandemia da COVID-19, o ambiente de trabalho, em face do risco de contaminação social, se tornou insalubre para as gestantes, devendo ser salvaguardada também a proteção da mulher grávida e também do nascituro, nos termos do artigo 227 da CF.

Assim, rejeito a tese do INSS de inviabilidade de aplicação analógica do dispositivo legal sobredito ao caso sob análise, pois identifiquei que a *mens legis* da norma é exatamente proteger a empregada em estado gravídico dos efeitos deletérios do ambiente insalubre, sendo esta a mesma razão fundante da determinação legal insculpida na Lei 14.151/2021, no contexto da pandemia do coronavírus.



Ademais, não há que se falar em ausência de fonte de custeio, pois o salário-maternidade possui previsão constitucional e legal, tratando-se de benefício integrante do rol de prestações disponibilizadas aos segurados do Regime Geral da Previdência Social.

Dessa forma, considerando o fim visado pelo benefício previdenciário e a situação fática delineada, impõem-se com base na proteção constitucional a maternidade e ao trabalho a conclusão de que a demandante deve pagar a remuneração prevista no contrato de trabalho em vigor diretamente às suas empregadas gestantes, assumindo tais pagamentos, extraordinariamente, a natureza de salário-maternidade, cabendo ao INSS, portanto, a responsabilidade final pelos pagamentos, por meio da compensação com as contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos, nos termos do Art. 72 da Lei 8.213/91.

Assim, na impossibilidade da empregada gestante exercer sua atividade de maneira remota, o empregador que afastar a trabalhadora com base na Lei 14.151/2021, por força do parágrafo 3º, artigo 394-A da CLT, poderá compensar integralmente a remuneração paga durante todo o período da gestação enquanto a empregada estiver em trabalho remoto em função da emergência sanitária decorrente da pandemia COVID-19.

Por fim, não há que se falar em prescrição quinquenal, pois o objeto da ação alcança valores a partir da entrada em vigor da Lei 14.151/2021.

III-DISPOSITIVO

Ante o exposto, ratifico a tutela de urgência e julgo procedente da ação, resolvendo o mérito do feito (Art. 487, inciso I do CPC), para garantir o pagamento de salário-maternidade a todas as empregadas gestantes da parte autora que estejam em regime de trabalho remoto/teletrabalho por força da Lei 14.151/2021, desde que estejam impossibilitadas de executá-los à distância, enquanto permanecerem em trabalho remoto em função da emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, bem como para autorizar a compensação do montante dispendido com a remuneração das referidas empregadas, quando do pagamento das contribuições sociais previdenciárias.

Condeno as requeridas em honorários advocatícios, que arbitro em 10% do valor da causa, com base no inciso III do § 4º do Art. 85 do CPC (pro rata). Custas em reembolso.

Sentença sujeita a reexame necessário.

Registre-se. Intime-se.

Belém-PA, *Data de assinatura no Sistema PJE*

(assinado eletronicamente)

Hind Ghassan Kayath

Juíza Federal da 2ª Vara



