



SETCARSO

Sindicato das Empresas de Transporte de Carga de Sorocaba e Região

Informativo Jurídico nº 111 - INSS é obrigado a pagar salário a gestantes afastadas na pandemia da Covid-19

A Lei 14.151/21, de maio deste ano, determina que durante a emergência de saúde pública decorrente da Covid-19 a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração.

Em decisões recentes da Justiça federal de São Paulo e do Rio Grande do Sul, foi determinado que o INSS arque com o salário das gestantes impossibilitadas de realizar trabalho remoto.

Esse pagamento seria através do benefício previdenciário do salário-maternidade em valor equivalente à remuneração integral, pago à gestante e abatido mensalmente do montante que a empresa recolhe através da GRPS (guia de recolhimento da Previdência Social) referente às contribuições previdenciárias, fazendo, assim, a devida compensação.

No processo julgado pela 14ª Vara Cível Federal de São Paulo, a reclamante declarou que os artigos 196, 201, inciso II, e 227 da Constituição Federal estabelecem que é dever do Estado garantir o direito a vida, maternidade, gestante e ao nascituro.

Invocou, ainda, o artigo 4º, §8º, da Convenção nº 103 da Organização Internacional do Trabalho Relativa ao Amparo à Maternidade, incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro por meio do Decreto nº 10.088/2019, que diz que *"em hipótese alguma, deve o empregador ser tido como pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas às mulheres que ele emprega"*.

Por fim, pleiteou a concessão do salário-maternidade às empregadas gestantes afastadas em razão da atual pandemia da Covid-19 e a possibilidade de compensação do salário-maternidade com as contribuições previdenciárias.

Na decisão, a juíza deferiu a tutela de urgência, fundamentando que *"no caso em tela, em que vigora 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 (artigo 1º, L. 14.151/2021), não pode a empregadora ser obrigada a arcar com tais encargos, na impossibilidade do exercício da profissão ocasionada pela crise emergencial de saúde pública"*.

E finalizou, concluindo que *"(...) a pessoa jurídica autora 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 réu-INSS a responsabilidade final pelos pagamentos, por meio da compensação com as contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos"*.

Outros dois julgamentos foram no mesmo sentido!

O juiz da 1ª Vara Federal de Jundiaí deferiu liminar em mandado de segurança determinando que o INSS implante o benefício de salário-maternidade de forma antecipada à doméstica gestante afastada, considerando a impossibilidade da prestação de seus serviços remotamente (Processo nº 5003320-62.2021.4.03.6128).

Nesse caso, o juiz fundamentou sua decisão no artigo 394-A, §3º, da CLT, equiparando o afastamento da Lei 14.151/21 à impossibilidade de prestação de serviços insalubres por gestantes, ficando a cargo do INSS o pagamento do salário-maternidade. Utilizou-se, também, do fundamento sobre a Convenção 103 da OIT.

Concluiu afirmando que não é lícito deixar ao empregador — especialmente o doméstico — *"o encargo relativo à licença maternidade da gestante, a única forma de garantir o direito da trabalhadora doméstica ao salário-maternidade antecipado, assim como o direito do empregador de não ter que arcar com benefício substitutivo do salário do trabalhador, é a concessão do salário-maternidade antecipado, à semelhança daquele previsto no artigo 394-A, § 3º, da CLT"*.

Outro julgamento no mesmo sentido ocorreu no Tribunal Regional Federal da 4ª Região (Processo nº 5028306-07.2021.4.04.0000), que autorizou, em liminar, uma empresa a enquadrar os valores pagos a gestantes afastadas como salário-maternidade, além de excluir tais pagamentos da base de cálculo das contribuições previdenciárias patronais.

Importante ressaltar que poderá haver recurso em todas as decisões, ou seja, ainda não está finalizada a questão, mas já é um norte para os empresários.

Por fim, em todos os processos podemos notar que não havia nenhuma possibilidade de se prestar os serviços remotamente, o que embasou as decisões judiciais, deixando margem negativa para os casos em que de alguma forma o serviço poderia ser feito através de teletrabalho.

Fonte: Revista Consultor Jurídico



Dourado & Ercolin Advogadas

TRABALHISTA
CÍVEL
TRIBUTÁRIO

Regiane Dourado
OAB/SP 241.913

Daniela Ercolin
OAB/SP 383.491

(15) 3224-2227/3224-1308 – regianefdourado@gmail.com

