

# RT INFORMA



## TNU decide que custeio a gestantes afastadas durante a pandemia (covid) tem natureza jurídica de salário-maternidade

A Turma Nacional de Uniformização (TNU), órgão responsável por unificar a jurisprudência dos juizados especiais federais e vinculada ao Conselho da Justiça Federal, decidiu que a remuneração paga pelas empresas às gestantes afastadas do trabalho, na época da pandemia de covid-19, na forma da Lei n.º 14.151/2021, pode ser considerada salário-maternidade, caso o trabalho exercido seja incompatível com o teletrabalho. Na prática, esse entendimento permite que, nesses casos, as empresas possam compensar os valores despendidos com tributos devidos à União.

Entenda tudo neste RT Informa!

### Afastamento da gestante

A [Lei nº 14.151/2021](#) determinou o afastamento de empregadas gestantes das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública decorrente da covid-19, sem prejuízo de sua remuneração, podendo seguir trabalhando em sua residência, por meio de teletrabalho ou outra forma de labor à distância.

Ocorre que, em alguns casos, não era possível o exercício da atividade de maneira telepresencial.

Assim, algumas empresas ajuizaram ações judiciais buscando reconhecer que, nessas hipóteses (nas quais a empregada gestante afastada efetivamente deixava de exercer suas atividades por um período), a remuneração paga às colaboradoras afastadas deveria ser equiparada ao salário-maternidade, tendo 2 consequências práticas: (1) a possibilidade de compensação tributária, uma vez que esse benefício é custeado pela Previdência, bem como (2) a não incidência de contribuição previdenciária nesses pagamentos.

## Julgamento da TNU

A discussão judicial, travada no âmbito de Juizados Especiais Federais (causas cujo valor é de até 60 salários mínimos – atualmente, R\$ 84.720,00), chegou à TNU, da seguinte forma “Saber se é devido o pagamento de salário-maternidade à segurada gestante cujo serviço desempenhado é incompatível com a prestação de atividades à distância, tendo em vista o disposto na Lei n.º 14.151/2021, que prevê o afastamento das atividades presenciais da segurada gestante durante a emergência de saúde pública decorrente do novo Coronavírus”.

Analisando a matéria, **os julgadores decidiram pela possibilidade de equiparação** entre a remuneração paga às gestantes e o salário-maternidade, quando o trabalho da gestante não fosse compatível com o teletrabalho. Segundo a Relatora, juíza Lillian Oliveira da Costa Tourinho:

*“não há como questionar a situação de risco para as gestantes na época da pandemia da Covid-19 e poderia se aplicar, nesses casos, o parágrafo 3º, do artigo 394-A<sup>1</sup>, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), introduzido com a reforma trabalhista. O dispositivo diz que a gestante ou lactante que trabalha em local insalubre deverá ser afastada, caso não seja possível a sua transferência para outra área, e deve receber o salário-maternidade durante todo o período de afastamento.”*

De acordo com o entendimento que prevaleceu, a Lei n.º 14.151/2021 autorizou o afastamento da empregada gestante do trabalho presencial, colocando-a à disposição do empregador para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, sem prejuízo de sua remuneração. Entretanto, para os julgadores, nas hipóteses de inviabilidade de realização do labor à distância ou de impossibilidade de adaptação da forma de sua execução, o contrato de trabalho deve ser considerado suspenso/interrompido, uma vez que a empregada gestante não estaria à disposição do empregador. Isso porque, nos termos do art. 457, da Consolidação das Leis do Trabalho, é inerente à definição de remuneração o pagamento pela contraprestação do serviço.

Nesse sentido, a situação amolda-se à licença-maternidade, com consequente pagamento de salário-maternidade e não de remuneração a cargo do empregador. Dessa forma, conforme concluíram os julgadores,

*“quando do afastamento do trabalho presencial, a remuneração paga à empregada gestante deve ser tida como pagamento do salário-maternidade, uma vez que não há contraprestação de serviço bem como não está a trabalhadora à disposição do empregador, pois dada a peculiaridade da situação, a empregada gestante está efetivamente afastada do serviço pela inviabilidade de substituição de suas funções”.*

---

<sup>1</sup> Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

[...]

§ 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.

A orientação foi fixada na Tese 355, da TNU, e deve servir como orientação para julgamentos nos Juizados Especiais Federais.

## Informações complementares

### Divergência com o STJ

A mesma matéria foi decidida, recentemente, pelo Superior Tribunal de Justiça, porém com resultado diverso. Ao julgar o AgInt no REsp nº 2.109.930/PR, a 2ª Turma da Corte entendeu que não é possível a equiparação do pagamento ao salário-maternidade, porque

- 1) O afastamento da gestante não suspende ou interrompe o contrato de trabalho, mas apenas altera a forma de execução das atividades. Já a licença-maternidade implica na suspensão ou interrupção do contrato de trabalho;
- 2) equiparar o afastamento ao salário-maternidade implicaria em conceder um benefício previdenciário por analogia, sem previsão legal e sem a correspondente indicação da fonte de custeio, o que violaria os arts. 195, § 5º, e 201 da CF.

A TNU, contudo, julgou que não existe jurisprudência dominante do STJ sobre o tema, pelo que decidiu de maneira diversa.

### STF

O Supremo Tribunal Federal analisou recurso sobre a mesma matéria, em regime de repercussão geral: Tema 1295 - Natureza da remuneração paga à empregada gestante afastada das atividades de trabalho durante a emergência de saúde pública do covid-19.

A Corte, contudo, considerou que essa questão é infraconstitucional, tendo fixado a seguinte tese:

“É infraconstitucional a controvérsia sobre a natureza da remuneração paga à empregada gestante afastada das atividades de trabalho durante a emergência de saúde pública do COVID/19 para fins de compensação com as contribuições devidas pelo empregador”.

Portanto, a Suprema Corte não analisará o mérito de recursos sobre essa temática.