

Análise Jurídica da Decisão do STJ sobre os Pagamentos a Gestantes Afastadas Durante a Pandemia

1. INTRODUÇÃO

O Superior Tribunal de Justiça (STJ) recentemente proferiu decisão determinando que os valores pagos a funcionárias gestantes afastadas do trabalho presencial durante a pandemia de Covid-19, em razão da Lei nº 14.151/2021, não possuem natureza de **salário-maternidade**.

Essa decisão tem impacto significativo para empresas, trabalhadores e para o regime previdenciário brasileiro, pois uniformiza a interpretação do tema, com efeito vinculante para todos os tribunais e juízes. O presente parecer visa analisar a fundamentação jurídica da decisão e suas repercussões práticas.

1

2. FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA

A decisão do STJ baseia-se em três premissas jurídicas principais:

2.1. Distinção entre Salário-Maternidade e Remuneração Regular

O salário-maternidade é um benefício previdenciário garantido pelo **artigo 71 da Lei nº 8.213/1991**, pago pelo INSS às seguradas durante a licença-maternidade.

O afastamento determinado pela Lei nº 14.151/2021, por outro lado, não decorreu da **gestação em si**, mas sim de uma **medida excepcional de saúde pública** para proteger a funcionária e o nascituro.

Dessa forma, o STJ entendeu que os valores pagos não substituíram a remuneração da empregada por incapacidade temporária para o trabalho, o que caracterizaria o salário-maternidade. Ao contrário, foram pagamentos mantidos pelo empregador no curso do contrato de trabalho, caracterizando **salário regular**.

2.2. Responsabilidade pelo Pagamento

2

O artigo 22 da **Lei nº 8.212/1991** prevê que o salário-maternidade pode ser compensado pelo empregador nas contribuições previdenciárias. Entretanto, essa compensação só se aplica quando há um **benefício previdenciário previsto em lei**, o que não ocorreu no caso em questão.

O STJ destacou que **a Lei nº 14.151/2021 garantiu o afastamento da gestante, mas não transferiu ao INSS o ônus do pagamento**, mantendo a responsabilidade integral do empregador.

2.3. Uniformização da Jurisprudência

Antes da decisão do STJ, havia interpretações divergentes entre os Tribunais Regionais Federais (**TRFs**). Com a tese fixada, a interpretação

passa a ser **vinculante para todas as instâncias inferiores**, garantindo **segurança jurídica** e prevenindo novas disputas sobre a matéria.

3. IMPACTOS E REPERCUSSÕES DA DECISÃO

3.1. Para os Empregadores

A decisão representa um impacto **financeiro expressivo** para as empresas, que não poderão mais requerer a compensação previdenciária. Isso pode gerar questionamentos sobre a **justiça da distribuição do ônus da pandemia**, uma vez que os empregadores assumiram os custos sem qualquer contrapartida do Estado.

3

3.2. Para as Trabalhadoras

A decisão não afeta diretamente os direitos das gestantes, que receberam seus salários conforme determinado pela Lei nº 14.151/2021.

3.3. Para a Previdência Social

O INSS evita um passivo financeiro significativo, preservando recursos para os benefícios previstos na legislação previdenciária. Essa decisão também reforça o princípio da **legalidade estrita** na concessão de benefícios, impedindo a ampliação de direitos sem previsão expressa na lei.

4. CONCLUSÃO

A decisão do STJ é **juridicamente sólida**, pois respeita os limites da legislação previdenciária vigente. No entanto, ela acarreta uma **distribuição desigual dos custos da pandemia**, penalizando empregadores sem oferecer alternativas de compensação.

Desde a promulgação da Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, e suas alterações, esta consultoria sustentou categoricamente que o afastamento das empregadas gestantes das atividades presenciais não configurava licença-maternidade, uma vez que a referida legislação não contemplava tal previsão.

4

É imperativo destacar que a vigência dessa lei esteve intrinsecamente vinculada ao período de emergência de saúde pública decorrente do novo coronavírus, conforme estabelecido em seu artigo 1º. Portanto, sua eficácia perdurou até a declaração oficial do término dessa emergência sanitária. A recente decisão do Superior Tribunal de Justiça (STJ), que uniformiza a jurisprudência com caráter vinculante, reforça essa interpretação e constitui um marco decisivo para as empresas na gestão de passivos trabalhistas oriundos do período pandêmico e da vigência da Lei nº 14.151/2021.

Essa uniformização jurisprudencial não apenas ratifica o posicionamento anteriormente defendido por esta consultoria, mas também oferece uma diretriz clara para a resolução de eventuais litígios ainda pendentes, assegurando maior segurança jurídica e previsibilidade nas relações laborais.

Dra. Lirian Cavalhero
Consultora Jurídica da Febraf