



Receita Federal

Coordenação-Geral de Tributação

| | |
|----------------------------|----------------------------|
| PROCESSO | 00000.000000/0000-00 |
| SOLUÇÃO DE CONSULTA | 11 – COSIT |
| DATA | 6 de janeiro de 2023 |
| INTERESSADO | CLICAR PARA INSERIR O NOME |
| CNPJ/CPF | 00.000-00000/0000-00 |

Assunto: Contribuições Sociais Previdenciárias

LEI Nº 14.151/2021. PANDEMIA PROVOCADA PELO CORONAVÍRUS SARS-COV-2. AFASTAMENTO DA EMPREGADA GESTANTE DO SERVIÇO. REMUNERAÇÃO. BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO INEXISTENTE. AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL.

Por ausência de previsão legal, a remuneração de que trata o art. 1º da Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, devida pela pessoa jurídica à empregada gestante afastada das atividades de trabalho presencial, ainda que a natureza do trabalho seja incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância; não configura nem se confunde com o pagamento de salário-maternidade nem de outro benefício de natureza previdenciária devido à segurada empregada; ergo, não há a possibilidade de deduzir o valor da referida remuneração das contribuições devidas à Previdência Social ou o seu reembolso pela RFB.

Dispositivos Legais: Art. 1º da Lei nº 14.151, de 2021; e art. 1º da Lei nº 14.311, de 2022.

RELATÓRIO

Trata-se de consulta sobre a interpretação da legislação tributária (fls. 5 a 12), formalizada por pessoa jurídica prestadora de serviços “(...) no ramo de medicina laboratorial e análises clínicas, (...) e serviços complementares de diagnósticos (...)” (fl. 5), acerca da remuneração de que trata o art. 1º da Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, devida em decorrência do afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus.

2. Referenciando a Solução de Consulta Cosit nº 287, de 14 de outubro de 2019, a consulente aventa a interpretação no sentido de que, caso a funcionária não possa realizar o trabalho

de forma remota (por meio de teletrabalho ou de outra forma de trabalho a distância), a remuneração deva ser considerada como pagamento de salário-maternidade, passível de dedução (do valor da remuneração da funcionária gestante) com as contribuições previdenciárias devidas pela empresa.

Consulta (fl. 10).

Cabe ressaltar que a própria Cosit, por meio da Solução de Consulta nº 287/2019, analisando situação análoga, reconheceu o direito à compensação integral do salário-maternidade, durante todo o período de afastamento, quando proveniente da impossibilidade de a gestante ou lactante exercer suas atividades em ambiente salubre, caracterizando a hipótese como gravidez de risco. Veja-se:

(...)

O entendimento externado na Solução de Consulta acima, analisando especificamente o fato de o artigo 394- A, § 3º, da CLT obrigar o empregador a afastar a empregada gestante durante todo o período da gravidez de risco - ou seja, em prazo superior ao ordinariamente previsto no art. 392 da CLT para licença-maternidade (120 dias, com início até 28 dias antes do parto) -, foi o de que tal determinação não pode impedir que o salário maternidade seja concedido na hipótese e, muito menos, que a empresa deixe de compensar (deduzir) o valor pago à empregada com as contribuições previdenciárias durante todo o afastamento.

A Consulente entende que o tratamento jurídico aplicado na Solução de Consulta Cosit nº 287/2019 deve ser o mesmo em relação ao afastamento de gestantes por força da Lei nº 14.151/2021, quando impossibilitadas de realizarem as suas funções de forma remota, inclusive para efeito de compensação (dedução) do salário-maternidade com as contribuições previdenciárias devidas, tendo em vista que se tem evidente gravidez de risco, ao passo que o salário-maternidade está vinculado ao afastamento do segurada-empregada nos termos do art. 71-C da Lei nº 8.213/1991.

3. Ao final (fl. 12), a consulente apresenta os seguintes questionamentos:

Consulta (fl. 12).

1) Está correto o entendimento da Consulente no sentido de considerar como “salário-maternidade” a remuneração paga no período integral de afastamento de empregadas

gestantes do trabalho presencial, por força da Lei nº 14.151/2021, quando estas não possam exercer suas funções em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, em razão da natureza da atividade, pelo enquadramento como gravidez de risco, com afastamento determinado por lei em virtude da “emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus”?

2) Caso seja afirmativa a resposta ao questionamento do item “1”, poderá o contribuinte efetuar a dedução/abatimento do valor mencionado enquadrado como “salário-maternidade” com o devido pelas contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados a pessoa física que lhe preste serviço, na forma do art. 72 da Lei nº 8.213/1991?

FUNDAMENTOS

4. Publicada no dia 13 de dezembro de 2021 (DOU nº 233, Seção 1, p. 29), a Instrução Normativa RFB nº 2.058, de 9 de dezembro de 2021, revogou a Instrução Normativa RFB nº 1.396, de 16 de setembro de 2013, passando a regulamentar o processo de consulta sobre interpretação da legislação tributária e aduaneira, no âmbito da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (RFB).

4.1. O processo de consulta, regido pelos artigos 48 a 50 da Lei nº 9.430, de 27 de dezembro de 1996, artigos 46 a 53 do Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972, e Instrução Normativa RFB nº 2.058, de 2021, destina-se exclusivamente a dirimir dúvidas sobre a interpretação de dispositivos da legislação tributária federal.

5. Atendidos os requisitos formais constantes da Instrução Normativa RFB nº 2.058, de 2021, a consulta está apta a ser solucionada na forma a seguir.

6. Primeiramente, importante diferenciar que o art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), introduzido pelo art. 1º da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, e a Solução de Consulta Cosit nº 287, de 2019, dizem respeito à hipótese e à impossibilidade de as empregadas gestantes e lactantes exercerem suas atividades em locais insalubres (garantia contra a exposição de gestantes e lactantes a atividades insalubres), com previsão da realocação da empregada em local salubre. Em face de expressa previsão legal, “Diante da impossibilidade de realocação da empregada em local salubre, o § 3º do art. 394-A da lei determina que a hipótese será considerada como gravidez de risco

e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213/1991, durante todo o período de afastamento” (cf. excerto do voto do Min. Alexandre de Moraes na ADI nº 5.938/DF).

Solução de Consulta Cosit nº 287, de 2019.

SALÁRIO-MATERNIDADE. ATIVIDADE INSALUBRE. GRAVIDEZ DE RISCO POR INSALUBRIDADE. COMPENSAÇÃO (DEDUÇÃO). POSSIBILIDADE.

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. [Grifado]

No caso de terceirização, a empregadora precisa comprovar a impossibilidade de exercício de função em ambiente salubre de seu(s) estabelecimento(s) ou de outra contratante de seus serviços de terceirização e não somente no estabelecimento da empresa onde a gestante estava alocada.

6.1. Como se nota, o § 3º do art. 394-A da CLT é específico e diz respeito a valores pagos a título de salário-maternidade (cf. expressa previsão legal) proveniente de gravidez de risco, em razão de insalubridade, quando há a impossibilidade de remanejamento e adequação da atividade laboral da empregada para o exercício de trabalho em ambiente salubre.

6.2. Ademais, afasta-se da hipótese tratada nesta solução de consulta, inclusive, porque não é esse o seu objeto, o regular pagamento do salário-maternidade, nas hipóteses e nos termos dos arts. 71 a 73 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

7. O art. 1º da Lei nº 14.151, de 2021, além de tratar de matéria diversa (afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do coronavírus SARS-CoV-2), não tem arrimo legal que permita considerar o valor pago a título de remuneração (§§ 1º e 2º do art. 1º) como salário-maternidade. Importa observar que a redação do referido art. 1º foi alterada pela Lei nº 14.311, de 9 de março de 2022 (lei essa originária do Projeto de Lei nº 2.058/2021).

8. Por meio da Mensagem de Veto nº 88, de 9 de março de 2022, foi vetada a previsão de pagamento de salário-maternidade em substituição à remuneração, caso a situação fosse

considerada como gravidez de risco, até estar completa a imunização, na hipótese de a natureza do trabalho ser incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância (§ 4º do art. 1º). Nesse caso, observe-se que, ao contrário do pretendido pela consulente, o Projeto de Lei não previa efeitos retroativos ao pagamento do salário-maternidade (art. 3º).

Mensagem de Veto nº 88, de 2022.

Comunico a Vossa Excelência que, conforme disposto no § 1º do art. 66 da Constituição, decidi vetar parcialmente, por inconstitucionalidade e por contrariedade ao interesse público, o Projeto de Lei nº 2.058, de 2021, que “Altera a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, para disciplinar o afastamento da empregada gestante, inclusive a doméstica, não imunizada contra o coronavírus SARS-Cov-2 das atividades de trabalho presencial quando a atividade laboral por ela exercida for incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, nos termos em que especifica”.

Ouvido, o Ministério da Economia manifestou-se pelo veto aos seguintes dispositivos do Projeto de Lei:

Art. 2º do Projeto de Lei, na parte em que acresce o inciso IV do § 3º, o § 4º e o § 5º ao art. 1º da Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, e art. 3º do Projeto de Lei:

"IV - com a interrupção da gestação, observado o disposto no art. 395 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com o recebimento do salário-maternidade no período previsto no referido artigo."

"§ 4º Na hipótese de a natureza do trabalho ser incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, a empregada gestante de que trata o caput deste artigo terá sua situação considerada como gravidez de risco até completar a imunização e receberá, em substituição à sua remuneração, o salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, desde o início do afastamento até 120 (cento e vinte) dias após o parto ou por período maior, nos casos de prorrogação na forma do inciso I do caput do art. 1º da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008."

"§ 5º A empregada gestante de que trata o § 4º deverá retornar ao trabalho presencial nas hipóteses previstas no § 3º deste artigo, o que fará cessar o recebimento da extensão do salário-maternidade."

"Art. 3º O pagamento da extensão do salário-maternidade na forma prevista no § 4º do art. 1º da Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, não produzirá efeitos retroativos à data de publicação desta Lei."

8.1. Tem-se, pois, que o Presidente da República vetou o dispositivo que permitiria o enquadramento dessas empregadas gestantes (quando inviável a realização do trabalho a distância) como uma das hipóteses legais de concessão do salário-maternidade. Ademais, note-se que, do texto dos dispositivos vetados do projeto de lei (art. 3º), resta claro que estava vedada a produção de efeitos retroativos à data da publicação da lei.

CONCLUSÃO

9. Por ausência de previsão legal, a remuneração de que trata o art. 1º da Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, devida pela pessoa jurídica à empregada gestante afastada das atividades de trabalho presencial, ainda que a natureza do trabalho seja incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância; não configura nem se confunde com o pagamento de salário-maternidade nem de outro benefício de natureza previdenciária devido à segurada empregada; ergo, não há a possibilidade de deduzir o valor da referida remuneração das contribuições devidas à Previdência Social, nos termos do § 1º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991, ou o seu reembolso pela RFB.

9.1. A conclusão da presente solução de consulta não diz respeito ao regular pagamento do salário-maternidade, nos termos do art. 71 da Lei nº 8.213, de 1991: "O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade".

Assinatura digital
WILLIAM CHAVES SOUZA

Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil
Chefe de Dprev

De acordo. À consideração da Coordenadora-Geral da Cosit.

Assinatura digital

JEFFERSON FLEURY DOS SANTOS
Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil
Coordenador da Copen - Substituto

Aprovo a Solução de Consulta. Publique-se e divulgue-se nos termos do art. 43 da Instrução Normativa RFB nº 2.058, de 9 de dezembro de 2021. Dê-se ciência à interessada.

Assinatura digital

RODRIGO AUGUSTO VERLY DE OLIVEIRA
Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil
Coordenador-Geral da Cosit - Substituto