

**EXCELENTÍSSIMO JUÍZO FEDERAL DA ____ VARA FEDERAL DE
CURITIBA – SEÇÃO JUDICIÁRIA DO ESTADO DO PARANÁ**

DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO, por seu órgão de execução, no exercício das suas funções constitucionais (CF/88, art. 134, caput) e legais (LC 80/94 e LC 132/09), na figura do Defensor Regional de Direitos Humanos, vem, perante Vossa Excelência, com base no art. 1º, IV e art. 5º, II da Lei 7.347/1985; art. 4º, VII da LC 80/94; art. 7º, XVIII e art. 201, II da CF/88; art. 71 e seguintes da Lei 8.213/1991 c/c art. 93 e seguintes do Decreto 3.048/1999, propor a presente

AÇÃO CIVIL PÚBLICA

c/ Pedido de Tutela Provisória da Urgência

em face do **INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL (INSS)**, autarquia previdenciária federal, com Superintendência neste Estado e sede administrativa na Rua João Negrão, nº 11, Centro, nesta Capital, devidamente representada pela Advocacia-Geral da União, via Procuradoria Federal, pelos motivos de fato e de direito a seguir expostos.

I. DOS FATOS

A Defensoria Pública da União, no desempenho de suas funções institucionais, se deparou com diversos casos em que o INSS tem negado requerimentos de salário-maternidade a mulheres demitidas durante a gravidez.

Nesse sentido, comprova-se pelo Ofício n.º 224 da Gerência Executiva do INSS em Curitiba/PR em anexo (vide última folha), o qual indica que no período de janeiro de 2012 a agosto de 2017 **foram indeferidos 4.669 benefícios de salário-maternidade pelo aludido motivo, in verbis:**

Em atenção aos Autos acima referenciado, informamos que, no período de 01/2012 à 08/2017 foram requeridos, nas Agências da Previdência Social vinculadas à Gerência Executiva do INSS em Curitiba, 90.365 benefícios de salário maternidade, sendo 18.738 indeferidos. Dentre os indeferidos, 4.669 foram pelo motivo “responsabilidade do empregador.

Percebe-se que tais indeferimentos do benefício de salário-maternidade ocorrem pelo entendimento da Autarquia Previdenciária que deve ser responsabilizado o empregador pelo pagamento do aludido benefício, pautado, dentro outros instrumentos, pelo Decreto 3.048/99 e pela Instrução Normativa INSS/PRES n. 77/2015, que dispõem:

Art. 97. O salário-maternidade da segurada empregada será devido pela previdência social enquanto existir relação de emprego, observadas as regras quanto ao pagamento desse benefício pela empresa. (Redação dada pelo Decreto nº 6.122, de 2007)

Art. 352. O salário-maternidade será pago diretamente pelo INSS ou pela empresa contratante, devidamente legalizada, observando as seguintes situações:

I - para requerimentos efetivados a partir de 1º de setembro de 2003, o salário-maternidade devido à segurada empregada, independentemente da data do afastamento ou do parto, será pago diretamente pela empresa, conforme a Lei nº 10.710, de 5 de agosto de 2003, exceto no caso de adoção ou de guarda judicial para fins de adoção, quando será pago diretamente pelo INSS; [...]

IV - quando da extinção de contrato de trabalho sem justa causa ou em razão do encerramento do prazo de vigência inicialmente firmado entre empregador e empregado na situação prevista no art. 341, o benefício será pago diretamente pela empresa, quando a segurada estiver grávida na data do encerramento do contrato de trabalho com prazo determinado; e (grifou-se)

Da mesma forma, outras normativas internas do INSS corroboram a aludida posição, tal como o Memorando-Circular n.º 25/DIRBEN/INSS (de 20/06/2015); Memorando-Circular n.º 51 INSS/DIRBEN (de 29/08/2007), ambos citados no Ofício 224/2017 em anexo.

O entendimento adotado pela Administração Pública é ilegal, além de afrontar a Constituição Federal e tratados internacionais de proteção dos direitos humanos firmados pelo Brasil, conforme os fundamentos jurídicos melhor expostos a seguir.

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

2.1. PREVISÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO

O salário-maternidade busca a proteção frente a um risco social constitucionalmente previsto no art. 201, II, da CF/88 segundo o qual a Previdência Social atenderá a proteção à maternidade, com especial atenção à gestante.

Há previsão legal no art. 71 da Lei 8.213/1991, sendo o benefício devido à segurada da Previdência Social durante 120 dias, com início entre 28 dias antes do parto e a data de ocorrência deste, sendo cabível prorrogação, nas hipóteses previstas na legislação.

Frisa-se que o salário-maternidade é mais uma forma de proteção à gestante e ao nascituro, porém, diversa de outras previsões no âmbito trabalhista, tal como licença maternidade (art. 7º, XVIII da CF/88 e art. 392 e seguintes da CLT) que garante às grávidas o direito de se licenciarem por 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário ou a estabilidade gravídica (art. 10, II, “b” do ADCT), que veda a demissão da trabalhadora grávida a partir da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Em suma, o salário-maternidade é benefício da Previdência Social, de responsabilidade do sistema previdenciário para suprir a contingência social da maternidade, em especial à proteção à gestante e à criança durante os primeiros momentos de vida, cruciais para o sadio desenvolvimento do menor e para a preservação dos vínculos familiares de forma digna.

Além da proteção no âmbito nacional à maternidade, importante destacar que também internacionalmente tem se buscado, cada vez mais, assegurar condições mais iguais e dignas às mulheres e as crianças. Sobre o tema, cita-se a **Convenção 103 da OIT** (promulgada pelo Decreto 58.820/1966), que trata do amparo à maternidade e prevê, além da licença maternidade, diversos mecanismos de proteção à maternidade, *in verbis*:

1. Quando uma mulher se ausentar de seu trabalho em virtude dos dispositivos do artigo três acima, ela tem direito a prestações em espécie e a assistência médica.
2. A percentagem das prestações em espécie será estipulada pela legislação nacional de maneira a serem suficientes para assegurar plenamente a subsistência da mulher e de seu filho em boas condições de higiene e segundo um padrão de vida apropriada.
3. A assistência médica abrangerá assistência pré-natal, assistência durante o parto e assistência após o parto prestado por parteira diplomada ou por médico, e bem assim a hospitalização quando fôr necessária; a livre escolha do médico e livre escolha entre um estabelecimento público ou privado serão respeitadas.
4. As prestações em espécie e a assistência médica serão concedidas quer nos moldes de um sistema de seguro obrigatório quer mediante pagamento efetuados por fundos públicos, em ambos os casos serão concedidos de pleno direito a todas as mulheres que preencham as condições estipuladas.
5. As mulheres que não podem pretender, de direito, a quaisquer prestações, receberão apropriadas prestações pagas dos fundos de assistência pública, sob ressalva das condições relativas aos meios de existência prescritas pela referida assistência.
6. Quando as prestações em espécie fornecidas nos moldes de um sistema de seguro social obrigatório são estipuladas com base nos proventos anteriores, elas não poderão ser inferiores a dois terços dos proventos anteriores tomadas em consideração.
7. Toda contribuição devida nos moldes de um sistema de seguro social obrigatório que prevê a assistência à maternidade e toda taxa calculada na base dos salários pagos, que seria cobrada tendo em vista fornecer tais prestações, devem ser pagas de acordo com o número de homens e mulheres empregados nas empresas em apreço, sem distinção de sexo, sejam pagas pelos empregadores ou, conjuntamente, pelos empregadores e empregados.
8. Em hipótese alguma, deve o empregador ser tido como pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas às mulheres que ele emprega. (grifou-se)

Salienta-se especial previsão no aludido parágrafo oitavo, que dispõe que os custos pela licença maternidade devem ser arcados por toda a sociedade, sem que a gestante dependa do seu empregador e, assim, dependa de contingências econômicas de particulares que possam implicar na inviabilização de seus direitos.

Portanto, existem inúmeros instrumentos normativos, seja em âmbito nacional ou internacional, que buscam concretizar a proteção à maternidade e

estabelecem a responsabilidade do Estado, por intermédio de toda a sociedade, para garantir direitos e proteção às mulheres gestantes e ao nascituro.

2.2. DA COMPENSAÇÃO TRIBUTÁRIA DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. DA FORMA DE PAGAMENTO À GESTANTE REQUERENTE

Conforme já mencionado, o salário-maternidade é um direito *previdenciário* e, em que pese possa ser primeiramente adiantado pelo empregador, ao final, é sempre uma obrigação do Estado – eis que há compensação para a empresa.

Nesse sentido, destacam-se os artigos 72, §1º, da Lei 8.213/1991 e artigo 94 do Decreto 3.048/1999, os quais estabelecem a obrigação tributária do empregador de *adiantar* o pagamento do salário-maternidade mediante posterior desconto do recolhimento das contribuições previdenciárias:

Art. 72.

§ 1º Cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido à respectiva empregada gestante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. (Incluído pela Lei nº 10.710, de 2003)

Art. 94. O salário-maternidade para a segurada empregada consiste numa renda mensal igual à sua remuneração integral e será pago pela empresa, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição, quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, devendo aplicar-se à renda mensal do benefício o disposto no art. 198. (Redação dada pelo Decreto nº 4.862, de 2003)

Em suma, percebe-se que, ao final, é sempre o Estado que provê o salário maternidade; o empregador apenas cumpre a obrigação acessória de adiantar esse numerário (art. 170, CTN).

Esse procedimento já foi registrado em diversos precedentes da Justiça Federal de Curitiba, dos quais cita-se, exemplificativamente:

“(...) Não assiste razão ao INSS, de sorte que o benefício em questão deve ser concedido à parte autora.

A Constituição Federal, artigo 10, II, b, do ADCT, garante à empregada gestante a proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, o que implica reconhecer que a segurada não poderia ter sido dispensada sem justa causa. Mesmo na hipótese de a autora ter sido indevidamente dispensada do trabalho, por se tratar de um benefício previdenciário, previsto no artigo 71 da Lei 8.213/91, a responsabilidade pelo pagamento do benefício ainda é do INSS. De fato, embora seja atribuição da empresa pagar o salário maternidade à empregada que mantém o vínculo empregatício, bem como à dispensada sem justo motivo, continua sendo o INSS o responsável final pelo pagamento do benefício. Isto porque a Lei 10.710/2003 estabelece regime de compensação financeira entre a autarquia previdenciária e a empresa pelos gastos que esta despende com pagamento do salário-maternidade da segurada empregada. (1ª TR/PR, RCI 2009.70.63.002530-1, Tel. José Antonio Savaris, j. 15.03.11).

Em verdade, o empregador atua como mero repassador do benefício por uma questão de praticidade em favor da segurada, porém essa liberalidade conferida por lei não afasta a índole previdenciária do salário maternidade. Dessa forma, mesmo na hipótese de a gestante gozar de estabilidade provisória em razão de gravidez, o ônus imposto ao réu não é transferido ao ex-empregador. Portanto, não há razão para eximir o INSS de pagar o que, em última análise, é de sua responsabilidade. (...)”

(5027940-32.2012.404.7000, Juiz Federal Marcos Francisco Canali, 31/10/2012) (sem grifos no original)

Ainda assim, destaca-se que em diversos outros dispositivos legais, quando ausente relação direta e atual com o empregador, a Previdência Social paga o salário-maternidade diretamente à segurada, tal como ao segurado/segurada que adotar ou obtiver a guarda judicial de criança (art. 71-A, §1º, Lei 8213/91 c/c art. 93-A, §6º, Decreto 3048/99); falecimento da segurada/segurado que fizer jus ao benefício (art. 71-B, §2º, Lei 8213/91); e trabalhadora avulsa e empregada do microempreendedor individual (art. 72, §3º, Lei 8213/91 c/c art. 100, Decreto 3048/99).

Portanto, o embasamento legal do art. 72, parágrafo primeiro da Lei 8.213/91 que dispõe ser o empregador, em algumas situações, responsável pelo pagamento constitui-se em meio de *facilitar* o recebimento dos valores pela segurada empregada, não desvirtuando o caráter previdenciário do benefício e, por conseguinte, não deve impedir a fruição de direito da segurada.

2.3. DA PREVISÃO EM INSTRUMENTOS NORMATIVOS DO INSS

Acrescenta-se aos argumentos já expostos a previsão *infralegal* da **Instrução Normativa INSS/PRES n.º 77/2015** que estabelece em seu art. 352:

Art. 352. O salário-maternidade será pago diretamente pelo INSS ou pela empresa contratante, devidamente legalizada, observando as seguintes situações:

I - para requerimentos efetivados a partir de 1º de setembro de 2003, o salário-maternidade devido à segurada empregada, independentemente da data do afastamento ou do parto, será pago diretamente pela empresa, conforme a Lei nº 10.710, de 5 de agosto de 2003, exceto no caso de adoção ou de guarda judicial para fins de adoção, quando será pago diretamente pelo INSS;

[...]

IV - quando da extinção de contrato de trabalho sem justa causa ou em razão do encerramento do prazo de vigência inicialmente firmado entre empregador e empregado na situação prevista no art. 341, o benefício será pago diretamente pela empresa, quando a segurada estiver grávida na data do encerramento do contrato de trabalho com prazo determinado; e
(grifou-se)

As disposições da aludida da Instrução Normativa INSS/PRES n.º 77/2015 não encontram amparo na previsão constitucional, legal ou no ordenamento internacional sobre o tema. Pelo contrário, há evidente inovação nesse instrumento *infralegal*.

Ao dispor sobre o salário-maternidade, a Lei n.º 8.213/91 não estabelece que a segurada desempregada no curso da gravidez direcione o pagamento do aludido benefício ao anterior empregador. Para a lei, esse fato é irrelevante, afinal, a relação previdenciária se forma entre gestante e autarquia federal, segundo requisitos próprios e diversos da relação trabalhista.

Aliás, não é razoável exigir da gestante ilegalmente desempregada que ela se socorra justamente do empregador, o qual já descumpriu a legislação trabalhista, inclusive no momento em que a segurada está em estado vulnerável, necessitando de amparo financeiro para custear as inúmeras despesas inerentes a maternidade.

No mais, conforme já comprovado, apesar de o benefício ser primeiramente pago pelo empregador, redundará sempre em uma obrigação do Estado em razão da posterior compensação para a empresa.

No entanto, em virtude da previsão constante na Instrução Normativa acima citada, há reiteração de ofensas ao direito da gestante injustamente demitida no âmbito administrativo. A ausência de qualquer outro comando que obrigue o INSS a conceder tais benefícios, de acordo com todo o arcabouço constitucional, legal e internacional sobre o tema, mantém a multiplicação de indeferimentos de forma ilegal, lesando o direito de várias seguradas gestantes.

2.4. ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL

Os tribunais pátrios tem firme o seu entendimento, determinando judicialmente o pagamento do benefício de salário-maternidade das gestantes ilegalmente demitidas pelo INSS, conforme argumentos acima expostos.

Sobre a questão, cita-se esclarecedor precedente do Superior Tribunal de Justiça que aborda essa questão:

PREVIDENCIÁRIO. CONCESSÃO DE SALÁRIO-MATERNIDADE À SEGURADA EMPREGADA. LEGITIMIDADE PASSIVA DO INSS. OBRIGAÇÃO JURÍDICO-PREVIDENCIÁRIA. EMPRESA PAGA O BENEFÍCIO EM NOME DA AUTARQUIA PREVIDENCIÁRIA FEDERAL.

1. Recurso especial interposto pelo INSS no qual questiona a ofensa aos artigos 267, VI, do CPC e 72, § 1º, da Lei n. 8.213/91 ao argumento de que compete ao empregador pagar, em juízo, o salário-maternidade à empregada gestante.

2. A observância da literalidade do dispositivo da Lei de Benefícios, a fim de imputar à empresa a legitimidade passiva ad causam, indica inicialmente tratamento desigual a iguais, máxime porque em eventual lide as demais seguradas poderão acionar diretamente a autarquia previdenciária federal. De outro lado, impor à segurada empregada o ajuizamento de ação contra o empregador, para, só então, lhe garantir a via judicial contra o INSS denotaria estabelecer responsabilidade subsidiária deste não prevista em lei, nulificando por completo a efetividade do benefício.

3. A interpretação sistemática e teleológica do comando legal inserto no § 1º do artigo 72 da Lei n. 8.213/91 impõe reconhecer a legitimidade passiva ad causam do INSS, notadamente porque o fato de a empresa pagar o valor do salário-maternidade não desnatura a relação jurídico-previdenciária. O ônus é da autarquia federal e a empresa age em nome desta, em nítida posição de longa manus do Estado a fim de facilitar o

recebimento do benefício por quem de direito, nada mais. Tanto é assim que o dispositivo prevê a compensação dos valores pagos à segurada na via tributária.

Precedente: REsp 1309251/RS, Rel. Min. Mauro Campbell Marques, Segunda Turma, DJe 28/05/2013.

4. Pode a segurada ajuizar ação diretamente contra o INSS para perceber o salário-maternidade quando a empresa não lhe repassar o valor do benefício na vigência do contrato de trabalho.

5. Recurso especial não provido.

(REsp 1346901/PR, Rel. Ministro BENEDITO GONÇALVES, PRIMEIRA TURMA, julgado em 01/10/2013, DJe 09/10/2013, grifei)

Da mesma forma, os tribunais regionais federais também entendem pela responsabilidade da Autarquia Federal nesses casos, conforme precedentes a seguir:

PREVIDENCIÁRIO. SALÁRIO-MATERNIDADE. VALOR DA CONDENAÇÃO INFERIOR A 1000 SALÁRIOS MÍNIMOS. REMESSA OFICIAL NÃO CONHECIDA. SEGURADA DEMITIDA SEM JUSTA CAUSA DURANTE O PERÍODO DE ESTABILIDADE. RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO. BENEFÍCIO DE NATUREZA PREVIDENCIÁRIA. COMPENSAÇÃO PELO EMPREGADOR. DEVIDO O PAGAMENTO PELO INSS DE FORMA DIRETA. 1. Na hipótese dos autos, o valor da condenação não excede 1.000 (mil) salários mínimos, pois sendo o benefício de salário-maternidade devido por apenas 4 (quatro) meses, o montante devido não superará esse limite, razão pela qual incabível a remessa oficial. 2. **O fato de ser atribuição do empregador efetuar o pagamento do salário-maternidade no caso das seguradas empregadas não retira a natureza de benefício previdenciário.** 3. Ademais, embora a prestação relativa ao benefício seja paga pelo empregador, **este tem o direito à compensação quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários da empregada** (art. 72, § 1º, da Lei nº 8.213/91), **de modo que o encargo proveniente do salário-maternidade é suportado pela própria Autarquia.** 4. **Dessarte, nessas condições, o benefício de salário-maternidade deve ser pago diretamente pelo INSS.**

(Processo 00329445020164039999. Relator DESEMBARGADOR FEDERAL NELSON PORFÍRIO. **TRF3**. DÉCIMA TURMA. Fonte e-DJF3 Judicial 1 DATA:30/11/2016) (grifo nosso).

PREVIDENCIÁRIO. SALÁRIO-MATERNIDADE. REMESSA OFICIAL, NÃO SUJEIÇÃO. LEGITIMIDADE PASSIVA DO INSS. SEGURADA EMPREGADA. MANUTENÇÃO DA QUALIDADE DE SEGURADA. ART. 15 DA LBPS. CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS DE MORA. DIFERIMENTO(...) 3. **O fato de ser atribuição da empresa pagar o salário-maternidade no caso da segurada empregada não afasta a natureza de benefício previdenciário da prestação em discussão.** Ademais, a teor do disposto no artigo 72, § 2º, da Lei 8.213/91, na redação dada pela Lei nº 10.710, de 5/8/2003, a responsabilidade final pelo pagamento do benefício é do INSS, na medida em que a empresa tem direito a efetuar compensação com as contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos. Considerando que não há razão para que se exima o INSS de pagar o que, em última análise, é de sua responsabilidade, não há falar em ilegitimidade passiva ad causam. (...) (**TRF4**, APELREEX 0002337-61.2015.404.9999, 5ª TURMA, Relator

ROGER RAUPP RIOS, D.E. 28/04/2017, grifou-se)

PREVIDENCIÁRIO. SALÁRIO MATERNIDADE. EMPREGADA URBANA. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. MANUTENÇÃO DA QUALIDADE DE SEGURADA DO RGPS COMPROVADA. RESPONSABILIDADE DO INSS PELO PAGAMENTO. 1. **Empregada urbana dispensada sem justa causa. Direito ao salário-maternidade que não se questiona, devido ao período de graça** - em que o segurado não mais contribui para Previdência, mas, mantém a qualidade de segurado. 2. **Atribuição da empresa de pagar o salário-maternidade, que não afasta a natureza de benefício previdenciário da prestação em discussão.** 3. **Responsabilidade final do INSS pelo pagamento do benefício, na medida em que a empresa tem direito a efetuar compensação com as contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos.** 4. **Segurada que não pode ser penalizada com a negativa do benefício previdenciário**, que lhe é devido. Eventual necessidade de acerto entre a empresa e o INSS, não pode obstar o reconhecimento do direito da segurada. Apelação improvida. (Processo AC 00008921520144059999. Relator Desembargador Federal Geraldo Apoliano. **TRF5**. Terceira Turma. Fonte DJE - Data: 11/02/2015) (grifo nosso).

A Turma Nacional de Uniformização (TNU), igualmente, se posicionou no mesmo sentido em pedido de uniformização de interpretação de lei federal, dispondo que compete ao INSS o pagamento de salário-maternidade nesses casos:

PEDIDO DE UNIFORMIZAÇÃO. SALÁRIO-MATERNIDADE. DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA. DEMONSTRADO O DISSÍDIO JURISPRUDENCIAL. RESPONDE DIRETAMENTE O INSS PELO PAGAMENTO DO SALÁRIO MATERNIDADE NOS CASOS DE DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA, AINDA QUE SE TRATE DE TRABALHADOR TEMPORÁRIO. INTERPRETAÇÃO MAIS BENÉFICA DA NORMA PROTETIVA DO TRABALHO À GESTANTE NO PERÍODO DE ESTABILIDADE. PRECEDENTES DA TNU, STJ E STF. INCIDENTE CONHECIDO E PROVIDO. (...) 9. O salário-maternidade, nos termos do art. 71 da Lei 8.213/91, é devido à segurada da Previdência Social, observada as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade, **não fazendo a lei ressalva alguma quanto a situação empregatícia da segurada no momento da gravidez, razão pela qual há de se entender que a sua concessão é devida mesmo nos casos de desemprego da gestante.** 10. O fato de o art. 72, § 1º, da Lei, estabelecer o dever de pagamento do benefício ao empregador no caso de segurada empregada, possibilitando a compensação tributária, não ilide o dever do INSS de efetuar o pagamento do benefício. Isso porque, como bem fundamentado no acórdão recorrido, **a relação previdenciária é estabelecida entre o segurado e a autarquia e não entre aquela e o empregador. Este nada mais é do que um obrigado pela legislação a efetuar o pagamento do benefício como forma de facilitar a sua operacionalização.** 11. Considerar que a demissão imotivada no período de estabilidade da empregada importa no dever do empregador de pagar o salário maternidade no lugar da previdência social seria transmutar um benefício previdenciário em indenização trabalhista (Ibrahim, Fábio Zambitte, Curso de Direito Previdenciário, 2011, p. 646), o que é absolutamente

inadmissível. Eventual obrigação imposta ao empregador de reintegrar a segurada ao emprego por força de demissão ilegal no período de estabilidade, com conseqüente dever de pagar o benefício (mediante a devida compensação), bem como os salários correspondentes ao período de graça, não podem induzir a conclusão de que, mesmo na despedida arbitrária, caberia ao empregador o pagamento do benefício. 12. **Retirar da autarquia o dever de arcar com o salário-maternidade em prol de suposta obrigação do empregador é deixar a segurada em situação de desamparo, que se agrava em situação de notória fragilidade e de necessidade material decorrente da gravidez.** (...) (Processo PEDILEF 00028670720114013818. Relator JUIZ FEDERAL RONALDO JOSÉ DA SILVA. TNU. Fonte DOU 18/03/2016) (grifo nosso).

Percebe-se que a jurisprudência é pacífica ao atribuir ao INSS a responsabilidade pelo pagamento do salário maternidade às empregadas gestantes demitidas no curso da gravidez.

A negativa do INSS em pagar o salário-maternidade não só afronta à legislação pertinente, mas também coloca a segurada em situação de clara fragilidade e carência, justamente quando ela precisa fazer frente aos excepcionais custos financeiros que podem decorrer do estado gravídico. Sem o benefício previdenciário em questão, haverá grave comprometimento ao desenvolvimento do nascituro e da própria segurada.

Ocorre, contudo, que a previsão em sentido contrário em instrumento normativo infralegal perpetua a ofensa aos direitos das seguradas gestantes no âmbito administrativo, as quais tem o seu benefício injustamente indeferido.

Logo, deve ser assegurado o direito ao benefício previdenciário das seguradas demitidas sem que se imponha novo ingresso judicial, caso a caso, a cada indeferimento sobre o tema, desse modo, evitando onerar a segurada em estado de gravidez com ingresso judicial, eventual delonga para ter seu direito reconhecido e, por vezes, até mesmo maiores custos.

III. TUTELA PROVISÓRIA DA URGÊNCIA

Nos termos do atual Código de Processo Civil, requer-se a concessão de tutela provisória de urgência, na forma incidental, conforme artigos 294, 295 e 300:

Art. 294. A tutela provisória pode fundamentar-se em urgência ou evidência. Parágrafo único. A tutela provisória de urgência, cautelar ou antecipada, pode ser concedida em caráter antecedente ou incidental.

Art. 300. A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.

§ 1º Para a concessão da tutela de urgência, o juiz pode, conforme o caso, exigir caução real ou fidejussória idônea para ressarcir os danos que a outra parte possa vir a sofrer, podendo a caução ser dispensada se a parte economicamente hipossuficiente não puder oferecê-la.

§ 2º A tutela de urgência pode ser concedida liminarmente ou após justificação prévia.

Na espécie, com relação à probabilidade do direito, resta demonstrado pelos diversos casos de indeferimento administrativo pautados na responsabilidade do empregador de forma equivocada, demonstrados pela documentação anexa e inclusive pela literalidade da Instrução Normativa n. 77/2015.

Da mesma forma, a jurisprudência dos tribunais superiores corrobora a probabilidade de direito da presente demanda, eis que agasalha os fundamentos aqui expostos.

Destaca-se, por oportuno, que a falta de uniformização da matéria por meio de comando judicial que obrigue ao INSS a processar e deferir os pedidos de requerimento de salário-maternidade formulados por essas seguradas desempregadas tem feito com que o posicionamento administrativo ilegal e inconstitucional, conforme visto, resulte na multiplicação de ofensas a direitos de diversas mulheres em situação de vulnerabilidade; situações que se dirigem muitas vezes ao Judiciário.

Aliás, em rápida pesquisa encontram-se inúmeros processos judiciais perante a Justiça Federal do Paraná sobre o tema, todos com decisões judiciais transitadas em julgado convergindo ao presente pleito (v.g. 50077772620154047000; 50204314520154047000; 50204236820154047000; 5042213-11.2015.4.04.7000; 50310365020154047000; 50361429020154047000; 50280217320154047000; 50527376720154047000; 50589274620154047000; 50077008020164047000 e 50182267220174047000, entre outros).

Já no tocante ao perigo de dano, tratam-se de prestações com escopo de garantir a dignidade humana, daquelas que não tem condições de auferir renda decorrente do trabalho no período da maternidade, necessitando do benefício para prover sua subsistência e da família.

Portanto, preenchidos os requisitos legais, requer-se a concessão de tutela de urgência, de forma incidental, para que o INSS seja obrigado a deferir o salário maternidade às seguradas que atenderem as exigências legais e fizerem tal pedido pela via administrativa.

IV. PEDIDOS E REQUERIMENTOS

Ante todo o exposto, a Defensoria Pública da União requer:

- i. a citação do INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL, na figura da Procuradoria Federal Especializada para, querendo, responder a presente Ação Civil Pública (art. 242, §3º, CPC);
- ii. a intimação do Ministério Público Federal (art. 5º, §1º, Lei 7347/1985);
- iii. a concessão de medida provisória de urgência, na forma incidental, para obrigar o INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL a conceder o benefício de salário-maternidade às gestantes desempregadas no curso da gravidez, preenchidos os demais requisitos ao benefício, pagando-os diretamente por meio da Previdência Social;
- iv. a procedência do pedido para condenar o INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL a:
 - a) revisar administrativamente os indeferimentos de pedido de salário-maternidade dos últimos 5 (cinco) anos que foram recusados unicamente com fundamento na “*responsabilidade do empregador*”, com base no art. 352, IV, da Instrução Normativa INSS/PRES 77/2015, bem como pagar retroativamente os valores de salário-maternidade

devidos às seguradas, descontados aquilo que já tenha sido eventualmente pago sob a mesma razão;

b) a condenação do INSS a divulgar nos meios de comunicação e por correspondência às seguradas que tenham feito requerimento de salário-maternidade nos últimos cinco anos e o requerimento tenha sido indeferido, nos moldes do pedido anterior, cientificando-as da decisão da presente demanda e da revisão administrativa, salvo se já tenham recebido pela mesma razão;

c) a condenação do INSS a processar até a decisão final os pedidos administrativos de salário-maternidade formulados por seguradas gestantes demitidas, decidindo-os a partir dos requisitos legais do benefício e abstendo-se de indeferi-los unicamente com base na alegação de que a obrigação caberia unicamente à empresa, por violação da estabilidade constitucional do art. 10, II, “b”, do ADCT;

v. a imposição de multa diária de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por cada indeferimento indevido (art. 11, Lei 7.347/1985) com fundamento na regra ora atacada, a qual deve incidir a partir da intimação no presente processo e cujo valor deverá ser pago a segurada lesada ou, subsidiariamente, para o Fundo de Defesa dos Direitos Difusos de que trata a lei 7.347/1985;

Protesta-se por todos os meios de provas admitidos em Direito.

Dá-se a causa o valor simbólico de R\$ 1.000,00, sem prejuízo do *quantum* a ser avaliado concretamente nos autos.

Curitiba, 25 de setembro de 2017.

JOÃO MARCOS MATTOS MARIANO

Defensor Público Federal

CAROLINA BALBINOTT BUNHAK

Defensora Pública Federal