



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO  
CON2 - JUNDIAÍ  
**ATSum 0010888-27.2025.5.15.0093**  
AUTOR: MAIZA DOS SANTOS LIMA  
RÉU: EXPERT CONSULTORIA E TERCEIRIZACAO DE MAO-DE-OBRA LTDA E  
OUTROS (1)

## SENTENÇA

## RELATÓRIO

Dispensado o relatório, nos termos do art. 852-I da CLT.

## FUNDAMENTAÇÃO

### QUESTÃO PRÉVIA. APLICAÇÃO TEMPORAL DA LEI 13.467/2017

Em vigor desde 11/11/2017, a Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) alterou inúmeros dispositivos da CLT, tanto de caráter material, quanto processual, de modo que cabem aqui alguns esclarecimentos.

Conforme a teoria do isolamento dos atos processuais (art. 912 da CLT e art. 1.046 do CPC), as regras processuais têm eficácia imediata sobre os atos praticados sob sua vigência.

Destaco, ainda, que, quanto às regras híbridas, ou seja, as de natureza processual, mas com repercussão material (como honorários advocatícios sucumbenciais e abrangência do benefício da justiça gratuita), incidirá a legislação vigente ao tempo do ajuizamento, com base no princípio da segurança jurídica (expressamente consignado no § 13º do art. 525 do CPC), da não surpresa das decisões (art. 10 do CPC) e, também, na boa-fé processual das partes (arts. 5º e 322, § 2º, do CPC).

De fato, a despeito da imediata eficácia da lei processual, há dispositivos na Lei 13.467/2017 que não podem incidir desde logo, haja vista que, com o ajuizamento, já foram definidas as regras procedimentais aplicáveis ao processo, com assunção dos riscos correlatos por ambas as partes naquele momento. Dessa forma, as diretrizes relacionadas aos requisitos para a petição inicial e o sistema de despesas processuais (incluindo-se honorários advocatícios, honorários periciais e custas) somente podem ser aplicadas às ações propostas após a vigência da Lei 13.467/2017, vale dizer, ajuizadas a partir de 11/11/2017.

Nesse sentido, inclusive, é a Instrução Normativa 41/2018 do TST, conforme arts. 4º, 5º, 6º e 12.

No caso dos autos, a demanda foi ajuizada já na vigência da Lei 13.467/2017, de forma que as regras processuais são plenamente aplicáveis, inclusive aquelas de natureza híbrida.

Por fim, quanto às regras de direito material, há três situações: quando extinto o contrato antes da vigência da Lei em comento, dúvidas não há sobre a sua não aplicação; se celebrado o contrato anteriormente à vigência da reforma trabalhista mas sua extinção se dá ou se dará posteriormente, incide a tese fixada pelo c. TST no IRR N. 23 (Processo 528-80.2018.5.14.0004) no sentido de que "*A Lei nº 13.467 /2017 possui aplicação imediata aos contratos de trabalho em curso, passando a regular os direitos decorrentes de lei cujos fatos geradores tenham se efetivado a partir de sua vigência*"; e se celebrado o contrato já na vigência da reforma trabalhistas, suas disposições de direito material são aplicáveis desde a contratação.

#### **ILEGITIMIDADE PASSIVA AD CAUSAM**

A segunda reclamada argui sua ilegitimidade passiva para figurar no polo passivo da demanda. Sustenta a inexistência de vínculo empregatício com a reclamante. Afirma que a autora foi contratada por empresa interposta na condição de trabalhadora temporária. Argumenta que o pedido de indenização por danos morais possui caráter personalíssimo em face da real empregadora. Requer a extinção do feito sem resolução do mérito nos termos do art. 485, VI, do CPC.

A análise das condições da ação, incluindo a legitimidade das partes, é realizada em abstrato, com base nas alegações contidas na petição inicial. A reclamante aponta a segunda reclamada como tomadora e beneficiária direta de seus serviços, pleiteando sua responsabilização subsidiária. Essa simples indicação é suficiente para legitimá-la a compor o polo passivo da demanda, inclusive quanto ao pedido de indenização por danos morais.

A questão de existir ou não a responsabilidade da tomadora de serviços é matéria de mérito e com ele será analisada.

Rejeito a preliminar.

#### **NATUREZA DO VÍNCULO E ESTABILIDADE GESTANTE**

A reclamante afirma que seu contrato, embora formalizado como temporário ou por prazo determinado, possui natureza de contrato por prazo indeterminado devido à ausência de justificativa legal para a contratação excepcional.

Sustenta ter sofrido dispensa discriminatória em 21/11/2024 após comunicar o estado gravídico, ocorrido durante o pacto laboral. Defende o direito à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, ocorrido em 22/4/2025. Pleiteia o reconhecimento do contrato por prazo indeterminado, a reintegração ao emprego ou a indenização substitutiva do período estabilitário, além do pagamento de salários do período de afastamento, 13º salário, férias com 1/3, FGTS com multa de 40% e diferenças de verbas rescisórias.

A seu turno, a segunda reclamada defende a validade da contratação temporária motivada pelo acréscimo extraordinário de serviços. Sustenta o cumprimento integral dos requisitos legais da modalidade contratual. Refuta o reconhecimento de vínculo empregatício direto ou a conversão para prazo indeterminado. Alude à incompatibilidade entre a estabilidade provisória da gestante e o regime de trabalho temporário. Rechaça o direito à reintegração ou ao pagamento de indenização substitutiva. Requer a improcedência total dos pedidos formulados na inicial.

A primeira reclamada defende a licitude da contratação temporária para atender demanda complementar da segunda ré. Sustenta a validade da formalização do contrato por prazo determinado com a ciência da trabalhadora. Afirma a incompatibilidade do regime de trabalho temporário com a estabilidade provisória da gestante. Argumenta que o precedente do Supremo Tribunal Federal sobre o tema se restringe às servidoras públicas. Refuta o pagamento de aviso-prévio e multa rescisória em razão da natureza do vínculo. Assevera a regular quitação das verbas constantes no termo de rescisão. Requer a improcedência de todos os pedidos formulados pela autora.

A controvérsia central reside na natureza do vínculo mantido entre as partes. A reclamante sustenta a nulidade da contratação temporária, defendendo que se tratava, na prática, de um contrato por prazo indeterminado, utilizado de forma fraudulenta para suprimir direitos. As reclamadas, por sua vez, defendem a legalidade da contratação, afirmando que foi realizada para atender a uma demanda complementar de serviços, nos termos da Lei n. 6.019/1974.

O contrato de trabalho temporário é uma modalidade excepcional e, para sua validade, exige a comprovação dos requisitos previstos no artigo 2º da Lei n. 6.019/1974, com a redação dada pela Lei n. 13.429/2017: a necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou a demanda complementar de serviços. O § 2º do mesmo artigo define a demanda complementar como aquela "oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal".

O ônus de comprovar a existência do motivo justificador da contratação temporária é do empregador, por se tratar de fato impeditivo do direito da autora ao reconhecimento do vínculo por prazo indeterminado, que é a regra geral no Direito do Trabalho.

No caso em análise, as reclamadas alegaram que a contratação da reclamante ocorreu para suprir uma demanda complementar de serviços na segunda reclamada. Contudo, não requereram no prazo deferido e, portanto, não produziram qualquer prova que demonstre, de forma concreta e objetiva, a existência dessa demanda extraordinária. Limitaram-se a alegações genéricas sobre a sazonalidade do mercado automotivo, sem juntar aos autos documentos como contratos comerciais, ordens de produção ou qualquer outro elemento que comprovasse um aumento de serviço transitório e específico que justificasse a contratação temporária.

A reclamante, em réplica (ID 37e662d) e razões finais (ID 8dc3524), destacou a ausência de provas e requereu a juntada de documentos, como as guias GFIP, para demonstrar que outros funcionários contratados na mesma época foram efetivados, o que fortaleceria a tese de fraude. Embora a instrução tenha sido encerrada sem a produção de outras provas, a ausência da comprovação do requisito legal para a contratação temporária por parte das reclamadas é decisiva.

A ausência de prova robusta do motivo justificador da contratação temporária torna-a nula, conforme o artigo 9º da CLT, pois evidencia o objetivo de fraudar a aplicação das normas trabalhistas relativas ao contrato por prazo indeterminado. A simples formalização de um contrato nominado como "temporário" (ID a9c0387) não é suficiente para conferir-lhe validade quando ausente o pressuposto fático-jurídico que o autoriza.

Dessa forma, **declaro a nulidade do contrato de trabalho temporário e reconheço a existência de um contrato de trabalho por prazo indeterminado** entre a reclamante e a primeira reclamada, no período de 26/2/2024 a 21/11/2024, data da dispensa.

A reclamante alega que, ao ser dispensada em 21/11/2024, já se encontrava grávida e que a empregadora tinha ciência de seu estado, o que lhe garantiria o direito à estabilidade provisória prevista no artigo 10, II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

O referido dispositivo constitucional veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A proteção é objetiva, bastando a existência da gravidez no curso

do contrato de trabalho, sendo irrelevante o conhecimento do estado gravídico pelo empregador.

Recentemente, o Plenário do Tribunal Superior do Trabalho (TST), alinhando-se a uma decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) no Tema 542, passou a reconhecer o direito à estabilidade provisória também às gestantes contratadas sob regime de trabalho temporário, expressamente superando o IAC 2, com julgamento suspenso apenas para modulação dos efeitos da decisão. A tese firmada pelo STF estabelece que a trabalhadora gestante tem direito à estabilidade independentemente do regime de contratação.

No presente caso, além da nova orientação jurisprudencial, este juízo reconheceu a nulidade do contrato temporário, declarando-o como de prazo indeterminado. Sob essa ótica, a aplicação da estabilidade gestacional é indiscutível.

A reclamante afirma que comunicou a gravidez à empresa no final de setembro de 2024. As reclamadas não negam especificamente essa comunicação, limitando-se a defender a inaplicabilidade da estabilidade ao contrato temporário. A certidão de nascimento comprova que o parto ocorreu em 22/4/2025 (ID 64da0b2), confirmando que a concepção e a gravidez ocorreram durante a vigência do contrato de trabalho.

A dispensa da reclamante em 21/11/2024, portanto, foi nula de pleno direito, por violar a garantia constitucional de emprego.

Considerando que a presente data (26/3/2026) já ultrapassou o período estável, que se encerraria em 22/9/2025 (cinco meses após o parto), a reintegração ao emprego torna-se inviável. Conseqüentemente, a reclamante faz jus a uma indenização substitutiva, correspondente aos salários e demais direitos do período compreendido entre a data da dispensa (21/11/2024) e o final do período de estabilidade (22/9/2025).

Assim, julgo procedente o pedido para condenar as reclamadas ao pagamento de indenização substitutiva, composta por salários do período de 21/11/2024 a 22/9/2025, com recomposição de aviso prévio indenizado, 13º salário, férias com 1/3 e FGTS com 40%.

### **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS**

A reclamante aduz que foi vítima de dispensa discriminatória em razão da gravidez e que teve sua subsistência prejudicada pela ausência de rendimentos no período gestacional e pós-parto. Menciona que a empresa se recusou a adequar suas funções mesmo após a apresentação de documentos médicos indicando riscos à gestação por esforço físico. Argumenta que a conduta patronal

violou sua dignidade e gerou abalo extrapatrimonial. Postula o pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$15.000,00.

Por sua vez, a segunda reclamada refuta a ocorrência de dispensa discriminatória ou abalo moral. Afirma que o desligamento decorreu do término normal do contrato temporário e de reestruturação operacional. Argumenta a ausência de prova de conduta ilícita ou nexo de causalidade. Impugna o valor pretendido e requer a improcedência da indenização.

Em contestação, a primeira reclamada nega a ocorrência de dispensa discriminatória ou arbitrária. Sustenta que o encerramento contratual decorreu do término automático da demanda na empresa tomadora. Afirma o desconhecimento do estado gravídico da trabalhadora no momento da rescisão. Contesta o pedido de indenização por danos morais ante a ausência de ato ilícito. Argumenta que o fim regular do contrato temporário não gera abalo extrapatrimonial. Ressalta a inexistência de prova de dano efetivo à dignidade da autora. Requer a total improcedência dos pedidos formulados.

A dispensa discriminatória ocorre quando a rescisão do contrato de trabalho é motivada por razões de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, ou, como no caso, gravidez. A prática é vedada pela Lei n. 9.029/95 e pela Constituição Federal.

No caso dos autos, a reclamante alega que foi dispensada sob o pretexto de "apresentar muitos atestados" (ID cf2b5cd - Pág. 2). A ficha de registro de empregado (ID 638065b - Pág. 2) corrobora a existência de múltiplos afastamentos por doença entre agosto e novembro de 2024, período coincidente com o início da gestação. A reclamante argumenta que esses afastamentos se deviam a mal-estares decorrentes da gravidez, da qual nem ela mesma tinha plena ciência inicialmente.

A alegação de que a dispensa de outra funcionária na mesma época foi uma tentativa de "mascarar a dispensa discriminatória" (ID cf2b5cd - Pág. 5) é um forte indício que, somado à sequência dos fatos, reforça a tese de discriminação. A dispensa de uma trabalhadora gestante logo após a comunicação de sua condição, ou quando a empresa toma ciência dela por meio de atestados médicos frequentes, cria uma presunção de discriminação.

Caberia às reclamadas o ônus de provar que a dispensa ocorreu por motivo diverso, disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, o que não fizeram. A defesa limitou-se a sustentar o término regular do contrato temporário, tese já afastada nesta sentença.

A dispensa de uma trabalhadora em um momento de fragilidade física e emocional, motivada pela gravidez, configura ato ilícito que atenta contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. Tal ato causa angústia, insegurança e abalo psicológico, extrapolando o mero aborrecimento e caracterizando o dano moral, que neste caso é *in re ipsa*, ou seja, presumido da própria ocorrência do fato.

Ademais, a análise do caso à luz do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ é imperativa. A dispensa de uma mulher em razão da gravidez não é apenas um ato ilícito individual, mas um reforço da desigualdade estrutural que historicamente penaliza as mulheres no mercado de trabalho, associando a maternidade a um ônus para o empregador. Tal perspectiva agrava a ofensa e a reprovabilidade da conduta patronal.

Considerando a gravidade da conduta, o porte econômico das reclamadas, o caráter pedagógico da medida e a extensão do dano sofrido pela autora, que foi privada de seu sustento no momento em que mais precisava, **julgo procedente** o pedido e fixo a indenização por danos morais no valor de **R\$10.000,00**.

### **RESPONSABILIDADE DAS RECLAMADAS**

A reclamante alega que foi contratada pela primeira reclamada para prestar serviços nas dependências da segunda reclamada na função de auxiliar de processo de montagem. Sustenta a configuração de terceirização de serviços. Pretende a condenação subsidiária da segunda ré por todos os pleitos da demanda.

A segunda reclamada contesta a configuração de responsabilidade subsidiária ou solidária. Afirma que fiscalizou regularmente as obrigações trabalhistas da prestadora. Sustenta a inexistência de grupo econômico ou de culpa *in vigilando*. Requer a improcedência do pedido e, sucessivamente, o respeito ao benefício de ordem e a desconsideração da personalidade jurídica da devedora principal.

Incontroverso que a segunda reclamada beneficiou-se do labor da autora, a questão, em tudo e por tudo, identifica-se com o entendimento inscrito no item IV da Súmula 331 do TST, que tem fundamento na culpa *in eligendo* e *in vigilando*, em ordem a evidenciar que o ordenamento jurídico pátrio contempla a responsabilidade subsidiária do tomador, notadamente quando não há prova de sua atuação diligente, como no caso dos autos. Observe-se que, de toda forma, não se tratando de Administração Pública como tomadora, a responsabilidade decorre do mero inadimplemento.

Ressalto que a responsabilidade que se atribui ao tomador de serviços independe do vínculo de emprego e tem por fundamento a responsabilidade por fato de terceiro, fundado na presunção da culpa "*in eligendo*" ou "*in vigilando*", cujo amparo legal se encontra na interpretação sistemática dos arts. 186, 927 e 942, Código Civil de 2002, c/c arts. 8º, 9º e 455 Consolidação das Leis do Trabalho.

Importante destacar, ainda, que não há previsão legal para a concessão de benefício de ordem entre os responsáveis de uma mesma categoria, de forma que não é necessário, em caso de não cumprimento da sentença pela primeira reclamada, direcionar a execução contra os seus sócios, para, somente então, atingir o patrimônio da segunda reclamada.

Saliento que "*A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral*", como dispõe o item VI do mencionado verbete, sendo que a segunda reclamada responderá por todas as verbas deferidas.

### **JUSTIÇA GRATUITA À PARTE RECLAMANTE**

Pois bem, no que toca ao benefício da justiça gratuita, considerando que a demanda foi ajuizada já na vigência da Lei 13.467/2017, passa-se a examinar o pedido à luz das modificações introduzidas por este diploma legal, sobretudo os parágrafos 3º e 4º do art. 790-A da CLT, in verbis:

*§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Redação dada pela Lei no 13.467, de 2017)*

*§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.*

Assim, quando a parte reclamante percebe salário base inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do RGPS, ou está desempregada, o benefício é devido por força do §3º do art. 790-A da CLT.

Por outro lado, quando a parte reclamante recebe salário superior ao limite acima mencionado, mas apresentou declaração de hipossuficiência, presume-se verdadeira esta declaração, conforme art. 99, §3º, do CPC, aplicável

subsidiariamente ao processo trabalhista (art. 769 da CLT e art. 15 do CPC), de modo que resta comprovada a ausência de recurso para pagamento das despesas processuais, como exige o §4º do art. 790-A da CLT.

Permanece, portanto, o entendimento consubstanciado na Súmula 463 do c. TST, inclusive conforme Teoria do Diálogo das Fontes:

*ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. COMPROVAÇÃO (conversão da Orientação Jurisprudencial no 304 da SBDI-1, com alterações decorrentes do CPC de 2015) - Res. 219 /2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 - republicada - DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017*

*I - A partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015);*

*II - No caso de pessoa jurídica, não basta a mera declaração: é necessária a demonstração cabal de impossibilidade de a parte arcar com as despesas do processo.*

No mesmo sentido, decidiu o c. TRT da 15ª Região no julgamento do Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas n. 0007637-28.2021.5.15.0000:

*"JUSTIÇA GRATUITA. PROVA DE INSUFICIÊNCIA FINANCEIRA. DECLARAÇÃO FIRMADA POR PESSOA NATURAL OU POR ADVOGADO COM PODERES ESPECÍFICOS. PRESUNÇÃO DE VERACIDADE. CONTRATO DE TRABALHO EXTINTO OU EM VIGÊNCIA.*

*I) Para a comprovação da hipossuficiência financeira, mesmo após o advento da Lei 13.467/2017, basta a declaração de insuficiência de recursos, firmada por pessoa natural ou por seu advogado, com poderes específicos para tanto, ressalvada a possibilidade de contraprova pela parte adversa;*

*II) No caso de contrato de trabalho extinto, a última remuneração não pode servir de base para a concessão ou não do benefício, pois a condição de pobreza pressupõe*

*insuficiência de recursos para a demanda em momento presente e, se não apresentadas provas em sentido contrário, prevalece a presunção de veracidade da declaração de hipossuficiência".*

Observe-se que, nos termos da Súmula 33 deste e. Regional, "A prova dos requisitos do § 3o do artigo 790 da CLT para a concessão de justiça gratuita ao trabalhador pode ser feita por simples declaração do beneficiário, sob as penas da lei, implicando presunção 'juris tantum'".

Assim, defiro o benefício da justiça gratuita à parte autora.

### **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS**

Tendo em vista que a demanda foi ajuizada já na vigência da Lei 13.467/2017, incide o disposto no art. 791-A da CLT, *in verbis*:

*"Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*

*§ 1o Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*

*§ 2o Ao fixar os honorários, o juízo observará: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*

*I - o grau de zelo do profissional; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*

*II - o lugar de prestação do serviço; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*

*III - a natureza e a importância da causa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*

*IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*

*§ 3o Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*

Em virtude da procedência parcial dos pedidos formulados na presente demanda, tem-se a sucumbência recíproca.

Considerando os critérios previstos no §2º supratranscrito, não sendo a causa de grande complexidade, arbitro o percentual em 10.

Desse modo, condeno a reclamada ao pagamento de 10% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, a título de honorários sucumbenciais, percentual que leva em conta a baixa complexidade da causa e os critérios previstos no §2º do dispositivo transcrito.

Tendo em vista que a parte autora restou parcialmente sucumbente, mas é beneficiária da justiça gratuita, deixo de condená-la em honorários advocatícios sucumbenciais, considerando que o §4º do art. 791-A da CLT foi declarado inconstitucional pelo STF (ADI 5766).

### **PARÂMETROS DE LIQUIDAÇÃO**

As verbas devidas serão apuradas em regular liquidação de sentença, por cálculos, observando-se a evolução salarial da parte autora, os dias efetivamente trabalhados, e a fundamentação.

Tratando-se de reclamação trabalhista submetida ao **rito sumaríssimo**, a condenação deve observar o valor individualizado dos pedidos da inicial, em observância do disposto no art. 852-B, inciso I, da CLT, apenas cabendo os acréscimos de juros e de correção monetária, na forma da lei.

Não há valores a serem deduzidos ou compensados.

### **CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS DE MORA**

Correção monetária tomada por época própria, qual seja, o mês subsequente ao da prestação dos serviços para parcelas remuneratórias (art. 459 da CLT e Súmula 381 do TST), sendo nos demais casos, a partir do vencimento de cada obrigação (art. 397 do Código Civil).

Questões relativas aos índices de juros e de correção monetária serão apreciadas em liquidação de sentença, sendo certo que a decisão do STF na ADC 58 indica que a matéria poderá sofrer nova regulação legislativa, sendo, portanto, oportuno postergar seu exame para a fase de liquidação.

### **IMPOSTO DE RENDA E CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS**

O imposto de renda deve ser recolhido e comprovado pela reclamada, depois de apurado discriminadamente, atentando-se para o fato de que o cálculo deve observar a Lei 12.350/2010 e a Instrução Normativa RFB 1127/2011, com exceção dos juros de mora cuja natureza é indenizatória (art. 404, CC/2002 e OJ 400, SBDI-1/TST).

A reclamada deverá também comprovar o recolhimento das contribuições previdenciárias devidas por ambas as partes, incidentes mês a mês, observados os limites máximos do salário de contribuição e a alíquota correspondente, conforme art. 276 do Decreto 3048/99, retendo as importâncias correspondentes às contribuições devidas pelo reclamante (Súmula 368, III, TST).

Ambos os recolhimentos são de responsabilidade do empregador, ficando, contudo, autorizada a dedução do imposto de renda e da cota-parte autoral das contribuições previdenciárias (OJ 363 da SBDI-1/TST).

Para fins de incidência de contribuição previdenciária (art. 832, CLT, § 3º), observe-se que apenas tem natureza indenizatória as parcelas indicadas no art. 214, § 9ª do Decreto 3.048/1999.

Eventual alegação de desoneração ou isenção será apreciada em liquidação, com a devida comprovação.

### **DISPOSITIVO**

Isto posto, nos autos da reclamação trabalhista proposta por MAIZA DOS SANTOS LIMA em face de EXPERT CONSULTORIA E TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA LTDA. (primeira reclamada) e MAGNA DO BRASIL PRODUTOS E SERVIÇOS AUTOMOTIVOS LTDA. (segunda reclamada), nos termos da fundamentação, que fica fazendo parte integrante deste dispositivo, decido:

- 1) afastar a preliminar;
- 2) julgar **PROCEDENTE, EM PARTE**, a demanda, condenando as reclamadas, sendo a segunda de forma subsidiária, nas obrigações de pagar, nos termos da fundamentação;

3) deferir a justiça gratuita à parte reclamante.

Observem as partes as definições a respeito dos honorários advocatícios sucumbenciais, conforme fundamentação.

Correção monetária e juros de mora na forma da fundamentação.

Liquidação por cálculos, conforme parâmetros traçados na fundamentação.

Custas pela reclamada, no importe de R\$660,00, calculadas sobre o valor ora atribuído à condenação, de R\$33.000,00.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

JUNDIAI/SP, 26 de março de 2026.

**TAISA MAGALHAES DE OLIVEIRA SANTANA MENDES**

Juíza do Trabalho Substituta

