



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Ação Trabalhista - Rito Ordinário **0011986-15.2024.5.15.0018**

Tramitação Preferencial

- Pagamento de Salário
- Assédio Moral ou Sexual
- Discriminação
- Acidente de Trabalho

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 26/06/2024

Valor da causa: R\$ 1.170.565,15

Partes:

AUTOR: KAROLL VANESSA ELUGO POZO DE DA SILVA

ADVOGADO: LENILSON TAKATO DA SILVA

RÉU: VUTEQ DO BRASIL LIMITADA

ADVOGADO: PALLOMA PAROLA DEL BONI

ADVOGADO: CELSO AKIO ISOTANI

RÉU: TOSHIKI SHINAGAWA

ADVOGADO: PALLOMA PAROLA DEL BONI

ADVOGADO: CELSO AKIO ISOTANI

PERITO: PAULO VITOR PIRES CORREIA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
CON2 - JUNDIAÍ
ATOrd 0011986-15.2024.5.15.0018
AUTOR: KAROLL VANESSA ELUGO POZO DE DA SILVA
RÉU: VUTEQ DO BRASIL LIMITADA E OUTROS (1)

Em 21.10.2025, nos autos da **RECLAMAÇÃO TRABALHISTA** movida por **KAROLL VANESSA ELUGO POZO DE DA SILVA** em face de **VUTEQ DO BRASIL LIMITADA e TOSHIKI SHINAGAWA**, pela Juíza do Trabalho Substituta, Ana Célia Soares Ferreira, foi proferida a seguinte **SENTENÇA**

1. RELATÓRIO

Karoll Vanessa Elugo Pozo De Da Silva, qualificada nos autos, ajuizou, em 26.06.2024, reclamação trabalhista em face de **Vuteq do Brasil Limitada e Toshiki Shinagawa** igualmente qualificado. Após exposição fática, formulou o deferimento dos pedidos e requerimentos indicados na inicial. Deu à causa o valor de R\$1.170.565,15.

A primeira reclamada apresentou defesa escrita. Arguiu preliminares. No mérito, invocou a prescrição quinquenal e pugnou pela improcedência dos pedidos postulados. Por cautela, fez requerimentos.

O segundo reclamado, em que pese notificado, deixou de apresentar defesa nos autos.

Na audiência de instrução das fls. 2475-9, a reclamante renunciou ao pedido de indenização decorrente da síndrome do túnel do carpo, o que foi homologado pelo juízo naquela oportunidade.

Foram produzidas provas documental, pericial e oral.

Sem outras provas, encerrou-se a instrução processual.

As partes apresentaram razões finais por memoriais.

Rejeitadas as propostas de conciliação oportunamente formuladas.

É o relatório.

2. FUNDAMENTAÇÃO

Do direito intertemporal

Ajuizada ação em **2024**, em plena vigência da Lei 13.467/2017, aplica-se integralmente esta no que diz respeito às normas processuais.

Quanto às normas de direito material, aplica-se a norma vigente à época do contrato, passando-se a aplicar a reforma trabalhista a partir da sua entrada em vigor, posto que o contrato de trabalho é de trato sucessivo e, assim, suas obrigações se renovam periodicamente, não havendo se falar em vulneração do ato jurídico perfeito.

Da revelia do segundo reclamado

O segundo reclamado, Sr. Toshiki Shinagawa, embora regularmente notificado para comparecer em Juízo sob as penas do art. 844 da CLT (certidão do oficial de justiça de fl. 1385), deixou de comparecer e de apresentar defesa, motivo pelo qual declaro-o revel e aplico-lhe a pena de confissão ficta quanto à matéria de fato discutida nos autos.

Ressalto que a defesa constante dos autos às fls. 1398 e ss, foi apresentada tão somente pela primeira reclamada.

Ainda, não prospera o quanto postulado pela primeira ré, às fls. 1405-6, no sentido de os atos processuais realizados por ela serem aproveitados em benefício do segundo reclamado. Para tanto, seria necessária a apresentação de procuração do segundo reclamado, outorgando poderes aos patronos da primeira reclamada, o que não consta dos autos.

É certo que, no caso, os efeitos da revelia serão relevados nos pontos específicos que houver impugnação da primeira reclamada, em sua contestação, na forma do disposto no art. 844, § 4º, I, da CLT.

Da representação processual

Realizada audiência inicial, conforme consta da ata das fls. 2162-6, a primeira reclamada, Vuteq, compareceu, tendo sido representada por meio do preposto Ney Roberto Pelegrini, acompanhado da advogada Dra. Palloma Parola Del Boni.

No caso, em que pese a ausência de carta de preposição juntada pela reclamada, noto que o Sr. Ney consta como administrador da empresa no contrato social juntado às fls. 1387-97, havendo previsão expressa no documento de que ele está autorizado a representar a sociedade em Juízo.

Ainda, em que pese não tenha sido juntado aos autos procuração no prazo assinalado naquela oportunidade, é certo que a defesa foi assinada pela própria Dra. Palloma, de modo que, tenho por outorgado poderes tacitamente pela primeira reclamada, à patrona, naquela audiência.

Assim, não há que se falar em revelia, de modo que recebo a defesa apresentada pela primeira reclamada naquela solenidade.

Por outro lado, noto que na audiência de instrução das fls. 2475-9, a primeira reclamada se fez representar pela Sra. Rita Cassia dos Santos. No caso, constou da ata o prazo de 5 dias para regularização da representação processual, com a juntada dos devidos documentos, inclusive carta de preposição e procuração.

No caso, noto ter a primeira reclamada trazido aos autos tão somente a procuração das fls. 2571, tendo deixado de juntar carta de preposição. Ressalto que, ao contrário do ocorrido na primeira audiência, não há indicativo de que a preposta em comento se trate de sócia, ou ainda, de administradora da empresa.

Sendo assim, tendo sido concedido prazo para regularização da representação processual, não atendido pela primeira reclamada, desconsidero o depoimento pessoal prestado pela preposta, naquela oportunidade, declarando a primeira reclamada confessa quanto à matéria fática.

Do cerceamento do direito de defesa. Perda auditiva. Laudo médico pericial

Alega a reclamante, na sua impugnação ao laudo pericial médico, que teria havido cerceamento do direito de defesa na medida em que o perito não se manifestou a respeito da perda auditiva da autora. Indica haver documento comprobatório nos autos, juntados com a defesa, a indicar que a reclamante foi incluída em programa de prevenção de perda auditiva. Assim, aponta que a recusa do perito em analisar a doença auditiva, por alegar não constar pedido expresso na exordial, importa em reconhecimento de cerceamento do direito de defesa.

Sem razão, no entanto.

No caso, é certo que a petição inicial impõe os limites da lide. E neste aspecto, as únicas doenças indicadas pela reclamante, na exordial, eram de natureza psíquica (depressão/ansiedade), e osteomuscular (síndrome do túnel do carpo). Em momento algum fundamentou o pedido de indenização por danos morais, materiais e estabilidade provisória no emprego em suposta perda auditiva.

Eventuais documentos juntados aos autos a indicar uma suposta nova doença ocupacional por parte da reclamante, frise-se, sequer alegada na

exordial, pode ensejar a propositura de nova ação pela reclamante (em que pese não constar do feito nenhum exame audiométrico a fundamentar as alegações obreiras). No entanto, não autoriza a discussão e análise neste presente feito, sob pena de violação ao princípio do contraditório e da ampla defesa, assim como da segurança jurídica, e afronta ao disposto no art. 141 do CPC, de aplicação subsidiária ao processo do trabalho.

Rejeito.

Da ilegitimidade passiva

A primeira reclamada alega a ilegitimidade passiva da segunda reclamada.

Diz o art. 18 do CPC: "*Ninguém poderá pleitear direito alheio em nome próprio, salvo quando autorizado pelo ordenamento jurídico.*"

Rejeito.

Da impugnação ao valor da causa

Segundo a CLT o pedido deve conter a indicação de seu valor e, nos termos do art. 292 do CPC, havendo cumulação de pedidos, o valor da causa deve corresponder à quantia correspondente à soma de todos eles.

Pois bem.

A autora, no item dos pedidos, indicou o valor de cada um de seus pedidos e, ao fim, atribuiu valor à causa que partiu do somatório do valor dos pedidos individuais. Assim, restou cumprido o determinado em lei.

Ademais, o valor da causa, inicialmente, serve à fixação do rito a ser seguido. Em caso de procedência, ainda que total, as custas serão determinadas tendo como base de cálculo o valor arbitrado de condenação pelo juízo, não sobre o valor da causa e, assim, sem prejuízos ao reclamado. Lado outro, a majoração indevida do valor da causa, em caso de improcedência total, apenas prejudica o próprio autor que deverá sobre ele recolher as custas em caso de indeferimento dos benefícios da Justiça Gratuita.

Assim, fica mantido o valor da causa.

Da inépcia da petição inicial. Liquidação

Analisando a petição inicial, verifico que foi dado integral cumprimento, pela parte reclamante, ao disposto no art. 840 da CLT, com a redação

que lhe foi dada pela Lei 13.467/2017, uma vez que atribuídos valores a todos os pedidos formulados na exordial.

Ressalto, no caso, que não há exigência legal de apresentação de planilha de cálculos pormenorizada dos valores postulados, como arguido pela parte reclamada.

Assim sendo, rejeito a preliminar arguida pela parte reclamada.

Da limitação dos valores aos indicados na inicial

Os valores apontados na inicial são meras estimativas, inexistindo obrigação legal de liquidação.

Assim, eventual condenação será objeto de liquidação em época própria, sem vinculação aos valores apontados na inicial.

Rejeito.

Da prescrição

Considerando o ajuizamento da ação em 26.06.2024, tenho que estão prescritas as pretensões anteriores a 05.02.2019, considerando o que diz o art. 7º, XXIX, da CF c/c art. 11 da CLT e, ainda, a previsão de suspensão da prescrição por 141 dias em decorrência do contido na Lei n. 14.010/2020, aplicável à Justiça do Trabalho, de modo que as extingo, com resolução de mérito, nos termos do art. 487, II, do CPC.

Da interrupção da prescrição. Diferença salarial. Piso da categoria

Postula a reclamante a declaração da interrupção da prescrição nos termos da Súmula 268 do TST com relação aos autos da Ação Civil Pública nº 0011965-44.2021.5.15.0018, no que diz respeito aos pedidos de anotação correta da função em CTPS decorrentes do desvio/acúmulo de função alegado no feito, bem como de diferenças salariais, tanto por aplicação do piso da categoria, tanto pelo reconhecimento do desvio funcional (ou acúmulo de funções) debatido no feito, que tem por base o piso em discussão.

Pois bem.

Com relação ao pedido de retificação de função em CTPS, decorrente da alegação de desvio funcional, é certo que por se tratar de pedido declaratório, é também imprescritível, nos termos do art. 11 da CLT. Com relação às parcelas de natureza condenatória, no caso, deve ser observada a prescrição acima

pronunciada no feito, na medida em se trata de pedido feito exclusivamente nestes autos, não havendo identidade quanto ao objeto da ação coletiva.

No caso, é certo que de acordo com o disposto no § 3º do art. 11 da CLT acima já citado, a interrupção ocorre tão somente quanto aos pedidos idênticos: *“A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.”*.

A ação coletiva indicada na exordial tratou tão somente de questão relativa a fraude nos contratos de trabalho temporários firmados pela primeira ré e diferenças salariais pela aplicação do piso da categoria. Nesse sentido, a sentença da ação coletiva juntada às fls. 1325-31 destes autos, tendo sido mantido o deferimento dos pedidos em sede de julgamento de Recurso Ordinário, conforme se constata em consulta processual procedida nesta data. Ainda, noto que o feito aguarda julgamento pela instância superior - TST, não tendo havido, ainda, o trânsito em julgado da ação.

Assim, diferenças salariais decorrentes de eventual desvio funcional, ou ainda, de acúmulo de função constatado no feito, não pode ter a interrupção da prescrição decretada tão somente com base na alteração da sua base de cálculo (piso salarial) discutido na ação coletiva.

No mais, pelos mesmos fundamentos acima expostos, considerando que a reclamante postula também diferenças salariais decorrente da aplicação do piso da categoria, tenho por interrompida a prescrição, no aspecto, na data do ajuizamento da ação coletiva, ou seja, em 29.09.2021, de modo que tenho por prescritas as pretensões anteriores a 29.09.2016, com relação a estas diferenças postuladas.

Da diferença salarial

Aduz a reclamante que, de acordo com os documentos juntados aos autos, e as provas produzidos na Ação Civil Pública de nº 0011965-44.2021.5.15.0018, a reclamada, nos anos de 2017 e 2018, contava com mais de 75 funcionários, ante a fraude na contratação de trabalhadores temporários. Aponta, assim, que o piso salarial previsto em norma coletiva a ser observado pela ré, naquele período, é o relativo às empresas que contam com mais de 75 colaboradores.

A reclamada impugnou o pedido. No entanto, conforme decidido acima, tanto a primeira, quanto o segundo reclamado, restaram confessos quanto à matéria fática.

Ademais, tenho que a questão já foi analisada pelo juízo, justamente nos autos da ação coletiva citada, frise-se, cuja decisão foi mantida em segundo grau, a qual adoto como razões de decidir:

“CONTRATOS DE TRABALHO TEMPORÁRIOS. IRREGULARIDADES

O D. MPT alega que a requerida contratou trabalhadores na modalidade temporária terceirizada, e que após 9 meses de trabalho no contrato de experiência, a requerida informou o encerramento do vínculo para recontração através de outra empresa terceirizada para novo período de experiência.

A requerida sustenta que a contratação de mão de obra temporária foi regular, visando a superação de crise financeira global, e que não há limitação legal para essa modalidade de contratação, estando a contratação nos moldes da Lei 6.019/1974 regulamentada pelo Decreto 10.060/2019.

Deste modo, não há controvérsia quanto à contratação de trabalho temporário nos moldes apontados pelo D. MPT. Em sede de Inquérito Civil, a requerida apresentou relação de funcionários e respectivas datas de admissão (ID f925149), bem como sucessivos contratos de trabalho temporários celebrados com a empresa Ser. Com. Recursos Humanos Eireli (ID f925149 e ss.)

Ademais provas documentais e inspecionais produzidas em sede de Inquérito Civil demonstram que houve um elevado número de contratações temporárias a partir do segundo semestre de 2020, tendo o D. Procurador do Trabalho, em inspeção no estabelecimento empresarial, constatado que havia 71 trabalhadores temporários frente a 62 empregados da requerida.

Embora a Lei 6.019/1974 não fixe uma limitação numérica das contratações temporárias, o art. 4º-A da referida Lei, com a redação dada pela Lei 13.429/2017, assim estabelece: “Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos”. Deste modo, infere-se que o escopo dessa modalidade de contratação não é a substituição ampla e irrestrita da mão de obra da empresa por trabalhadores temporários, e sim o suprimento para serviços determinados e específicos, ou seja, situações excepcionais, mantendo-se a regra geral dos arts. 2º, 3º e 9º da CLT para os contratos de trabalho em geral, de forma que o ordenamento jurídico privilegia a contratação de empregados por prazo indeterminado, já que o art. 6º, “caput”, da CRFB /1988 elenca entre os direitos sociais o trabalho, de forma que se deve evitar a precarização do trabalho através de artifícios como a contratação irregular de mão de obra temporária.

Deste modo, reconheço a irregularidade da terceirização dos contratos de trabalho de mão de obra temporária celebrados pela requerida, tendo em vista que a prova documental demonstrou que houve contratos sucessivos e que tanto a prova documental quanto a inspeccional demonstraram que houve excessiva contratação de mão de obra temporária, com mais da metade dos trabalhadores tendo sido contratados nesta modalidade, o que evidencia a tentativa de substituição dos empregados com contrato por prazo indeterminado por terceirizados temporários em todas as atividades da requerida.

Verifico, contudo, que quando da realização da segunda diligência de inspeção realizada pelo Exmo. Procurador do Trabalho, retratada no Relatório de Diligência, foi constatada a existência ID 35165d7 de um quadro de 104 empregados próprios e 43 empregados temporários, ocasião em que foi concedido à requerida prazo para apresentar documentos justificando a necessidade dessa contratação temporária. Contudo, como bem apontado pelo D. MPT no r. despacho ID 0c1cd19, os documentos apresentados não comprovam a regularidade da contratação temporária, pois demonstram apenas aumento no número de pedidos, sendo que o mero aumento da demanda do produto produzido pela requerida não justifica a contratação temporária de grande parte de sua mão de obra.

Deste modo, considero que não houve justificativa plausível para a contratação de trabalho temporário nos moldes da Lei 6.019/1974, de forma que as contratações efetuadas pela requerida são irregulares.

Portanto, defiro o pedido de rescisão de todos os contratos de prestação de serviços de fornecimento de mão de obra temporária em vigor, no prazo de 30 dias contados do trânsito em julgado, sob pena de multa diária de R\$ 3.000,00, limitada a R\$ 90.000,00, a ser revertida em favor do Fundo Estadual de Defesa dos Interesses Difusos (FID).

Defiro, ainda, o pedido de que a reclamada se abstenha de contratar empresas de trabalho temporário para fornecimento de trabalhadores fora das hipóteses legais autorizadas, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 por trabalhador em situação irregular, a ser revertida em favor do trabalhador prejudicado, ficando mantida a antecipação de tutela deferida.

CONTRATAÇÕES IRREGULARES. VÍNCULO DIRETO COM A REQUERIDA

Caracteriza-se o vínculo de emprego pela presença de subordinação jurídica, não-eventualidade, pessoalidade, onerosidade e trabalho prestado por pessoa física (art. 3º, da CLT).

As contratações celebradas através de empresas terceirizadas foram consideradas irregulares, uma vez que houve contratos sucessivos e contratação excessiva de mão-de-obra temporária em atividades essenciais desenvolvidas pela requerida, com a finalidade de fraudar a aplicação do Direito do Trabalho.

Deste modo, estão presentes os requisitos ensejadores do vínculo de emprego diretamente com a requerida, pois houve prestação de serviços diretamente com a requerida, mediante pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade, sendo que a contratação temporária teve o único escopo de ocultar a existência do vínculo de emprego da requerida com os trabalhadores.

Assim, em face do reconhecimento da nulidade dos contratos temporários, e diante da presença dos requisitos legais, reconheço o vínculo de emprego dos empregados contratados temporariamente de forma irregular.

(...)

CONTRATAÇÕES IRREGULARES. DIFERENÇAS SALARIAIS E REFLEXOS

A requerida está submetida a normas coletivas que preveem piso salarial diferenciado para empresas que contam com mais de 75 empregados, a exemplo da convenção coletiva de trabalho ID abc7664.

No caso, quando da segunda diligência de vistoria realizada pelo Exmo. Procurador do Trabalho (ID 35165d7), constatou-se que a requerida já possuía 104 empregados próprios, de forma que passou a observar o piso salarial para empresas que têm mais de 75 empregados. Contudo, no período anterior a essa vistoria, constatou-se a existência de períodos em que havia menos de 75 empregados próprios, no qual foi aplicado o piso salarial para empresas com menos de 75 empregados de forma irregular, já que, considerando os trabalhadores temporários contratados de forma irregular, o quadro de empregados superou essa quantidade.

Assim, tendo em vista o reconhecimento da contratação temporária de forma irregular, é aplicável aos empregados prejudicados o piso salarial para empresas que contam com mais de 75 empregados nos períodos em que a soma do quadro próprio e de temporários superou essa quantidade.

Deste modo, defiro o pedido de diferenças salariais de piso convencional para os períodos em que a requerida possuiu mais de 75 empregados (próprios e temporários irregulares) e não observou o piso diferenciado, bem como reflexos em férias com 1/3, 13º salário e verbas rescisórias, conforme especificado na petição inicial, tudo a ser apurado em fase de liquidação de sentença. (...)"

Assim, adotando como razões de decidir o quanto já decidido nos autos em comento, bem como considerando a confissão ficta aplicada às reclamadas na presente demanda, tenho que, de fato, nos anos de 2017 e 2018 a empresa contava com mais de 75 funcionários para fins de aplicação do piso salarial previsto em norma coletiva, ante a constatação de irregularidade nos contratos de trabalho temporários firmados no período.

Sendo assim, julgo procedente o pedido e condeno a reclamada a pagar à reclamante diferenças salariais por aplicação do piso da categoria, piso este previsto em norma coletiva para as empresas que contam com mais de 75 funcionários (próprios e temporários irregulares) a partir de 2018 (observado os limites do pedido) e até a extinção contratual.

Defiro, no mais, reflexos em aviso prévio indenizado, férias acrescidas do terço constitucional, 13º salário, horas extras, adicional noturno, e FGTS acrescido de 40%.

Indefiro reflexos em DSR, na medida em que por se tratar de trabalhadora mensalista, o pedido postulado já está englobado pela condenação principal.

Ressalto, no mais, que para a apuração das diferenças ora deferidas, devem ser observadas também as diferenças decorrentes da incidência de percentuais de aumentos salariais, seja decorrente de dissídios coletivos, promoções e correções de salário havido.

Do desvio de função

O desvio de função, segundo ensina Alice Monteiro de Barros (in, Curso de Direito do Trabalho, LTr, São Paulo, 4ª ed. – p. 832, “(...) *implica modificação, pelo empregador, das funções originalmente conferidas ao empregado, destinando-lhe atividades, em geral, mais qualificadas, sem a paga correspondente (...)*” .

No caso dos autos, alega a reclamante que, admitida pela reclamada em 11.04.2016 para atuar como auxiliar de produção, em junho/2016 passou a atuar, em desvio de função, como líder de produção no setor de injeção plástica. Aduz que permaneceu nessa função até março/2018, quando se afastou em licença maternidade.

Indica ter retornado da licença em janeiro de 2019, de modo que nessa época estava registrada como operador de produção multifuncional, tendo atuado, ao longo do mês de janeiro/2019, como líder de produção.

A partir de fevereiro/2019 aponta ter havido a criação na empresa de um setor denominado PCP (Planejamento e Controle de Produção), tendo sido promovida para atuar nesse setor, também em desvio de função, agora como assistente de PCP e compras. Aduz ter permanecido nesse setor, e em desvio funcional, até 01.04.2021, reportando-se ao setor de logística e ao Diretor Roberto.

Aduz que em 01.04.2021 teve sua CTPS anotada com a função efetivamente desempenhada, de assistente de PCP, tendo continuado atuando ainda em acúmulo de função, na medida em que continuou realizando atividades de compra. No entanto, em que pese a função tenha sido devidamente anotada no documento pessoal, o salário prometido (R\$3.500,00) não foi cumprido, tendo recebido tão somente um aumento de 4% no salário.

Em 01.04.2022 indica que houve uma alteração na estrutura da empresa, de modo que o setor de PCP passou da logística para o setor de produção, de modo que estava subordinada, agora, ao supervisor Alex. Indica que a partir de então passou a acumular funções, de modo que, além de atuar como assistente de PCP, passou a atuar também como encarregada de PCP e encarregada de produção, sem a devida contraprestação.

No final de 2022, aponta ter recebido uma proposta do Sr. Ney Roberto Pelegrini para atuar no cargo de encarregada de produção. No entanto, foi-lhe dito que teria que alterar seu turno de trabalho para o período noturno. Indica ter aceitado a proposta com a condição de anotação correta da função em CTPS e aumento salarial para R\$4.500,00, em razão de maior gasto que passaria a ter com o deslocamento residência/trabalho e vice-versa. Aponta que o Sr. Ney aceitou as condições, tendo declarado que em janeiro/2023 já passaria a receber o salário pactuado.

Aduz que em janeiro/2023 passou a atuar no turno da noite, em substituição ao supervisor Hélio Hitoshi, ficando encarregada do turno da tarde e da noite, bem como responsável pelo PCP. No entanto, declara que a empregadora não cumpriu com o pactuado, de modo que não houve alteração da função em CTPS (com anotação somente em abril/2023, porém, em função similar e não a correta), tendo permanecido atuando ainda em acúmulo de função, já que continuou como encarregada do PCP.

Aponta ter havido, naquele ano, nova reestruturação na empresa, de modo que o supervisor de logística foi transferido para outra planta da reclamada, tendo sido informada de que seria promovida a supervisora de logística, agora no turno da manhã. Indica ter recusado a oferta, em razão dos reiterados descumprimentos dos acordos feitos anteriormente. No entanto, em razão da

insistência do Sr. Roberto, que deu sua palavra quanto ao fato de que seria devidamente anotada a sua CTPS na função a ser realizada, bem como de que haveria um aumento salarial para R\$6.000,00, aceitou a proposta, tendo sido transferida para o turno da manhã a partir de janeiro/2024, sendo que neste mês cobriu as férias do Supervisor de Produção, Sr. Alex Santos.

Em fevereiro/2024 passou a atuar como Supervisora de Logística, em que pese ainda estivesse registrada e recebendo salário como encarregada de produção.

Aponta que em abril/2024 foi realizada a alteração de função em sua CTPS, em que pese não tenha recebido o aumento salarial prometido.

Constatado mais uma vez o descumprimento do pactuado, aponta a reclamante que cobrou o Sr. Roberto neste aspecto, tendo ele alegado que o Sr. Shinagawa, segundo reclamado, não teria autorizado o salário prometido, tendo passado a receber apenas R\$3.906,00.

Indica que, após demonstrar seu descontentamento quanto ao ocorrido, foi dispensada sem justa causa na data de 03.06.2024.

Postula, por fim, o pagamento de diferenças salariais, na ordem de 30% em razão do desvio funcional, bem como do acúmulo de funções havido no decorrer do contrato de trabalho, bem como a retificação em CTPS quanto às reais funções desenvolvidas. De forma sucessiva, postula pelo pagamento de diferenças de acordo com os salários prometidos, e não cumpridos, ao longo do vínculo empregatício.

Pois bem.

A primeira reclamada, em defesa, impugnou as alegações da reclamante. Indica que todas as alterações nas funções foram devidamente realizadas em CTPS de acordo com as atividades desenvolvidas pela autora. Aponta, no caso, as seguintes anotações (fl. 1416):

11.04.2016 a 31.08.2016 – Auxiliar de produção

01.09.2016 a 31.03.2018 – Operador multifuncional

02.04.2018 a 31.03.2021 – Operador multifuncional II

01.04.2023 a 31.03.2024 – Encarregado de produção

01.04.2024 – Encarregado de logística

Indica, ainda, que o menor salário recebido pela reclamante foi de R\$1.359,00 e, o maior, foi de R\$3.906,08. Assim, faz apontamentos no sentido de que a média salarial da reclamante não está abaixo do praticado no mercado. Impugna, no mais, o fato de que tenha sido prometido a ela o valor de R\$6.000,00 a título de salário.

Ao contrário do que se poderia esperar, noto que a reclamada deixou de acostar aos autos a ficha de registro da reclamante a fim de possibilitar a verificação das alterações de funções (nos termos como alegado em defesa) e, ainda, as alterações salariais ocorridas ao longo do vínculo empregatício. Trata-se de documento essencial para o deslinde da ação, sendo ônus da reclamada a sua juntada.

De toda forma, conforme já reconhecido acima, tanto a primeira reclamada, quanto o segundo reclamado, restaram confessos quanto à matéria fática.

Ainda, a reclamante acostou aos autos sua CTPS, às fls. 2303-4, sendo possível verificar as alterações salariais havidas.

Por fim, noto que a prova oral produzida na audiência de instrução das fls. 2475-9 vem corroborar o quanto alegado pela reclamante na exordial.

Neste aspecto, noto que as testemunhas indicadas pela reclamante corroboraram suas alegações no sentido de que atuou em funções de liderança ao longo do contrato de trabalho, conforme indicado por ela na exordial.

Ainda, a prova documental juntada pela autora aponta para o fato de que em épocas em estava registrada como operadora multifuncional (CTPS fls. 2303-4 e holerites das fls. 1606-32), atuava, na verdade, exercendo função que exigia maior responsabilidade e capacitação. A título de exemplo, os e-mails trocados entre a reclamante e o Sr. Ney Roberto Pelegrini, administrador da empresa, ou ainda, com outros funcionários da ré, no ano de 2020, juntado aos autos às fls. 77-85. Inclusive, à fl. 86, a reclamante responde um e-mail listando suas atividades diárias, em janeiro /2020 de modo que, da simples leitura, é possível constatar que não se tratam de atividades relacionadas à função de um operador de máquinas multifuncional. Neste aspecto, noto que mais uma vez a reclamada deixou de trazer aos autos documento essencial à análise dos pedidos, relativo ao descritivo de função de um operador multifuncional.

Noto ainda que a testemunha indicada pela defesa, Sr. Alex, reconhece que a reclamante *“sempre, desde a época que era da logística, o PCP, ela [reclamante] era assistente de PCP. Isso eu tenho essa informação”* (1h52m da gravação da audiência). E neste aspecto, é possível constatar da leitura dos autos, que

o PCP (Planejamento e Controle de Produção) foi um setor criado pela reclamada em 2019 (a título de exemplo, documento de fl. 2553, datado de novembro de 2019, já indicando a existência do PCP), inicialmente sob o controle da logística, tendo passado, no ano de 2022, para o setor de produção, informações estas indicadas na inicial e corroboradas pela testemunha da reclamada.

Ainda, a testemunha reconheceu que a reclamante foi posteriormente promovida a encarregada, tendo havido o correto registro em CTPS somente depois de cerca de um ano. Neste aspecto, alegou que isso se deu em razão de realização de treinamento para o exercício da função, havendo inclusive um documento assinado pela reclamante com relação à presença neste treinamento.

No entanto, entendo que inova a testemunha neste aspecto, na medida em que a reclamada, em defesa, nada alegou a respeito de existência de tempo de treinamento na função, ou ainda, de lista de presença em treinamento. Da mesma forma, nenhum documento foi acostado aos autos nesse sentido.

Ademais, declarou a testemunha expressamente que o Sr. Raul, Supervisor de Logística, foi substituído pela reclamante. Mais uma vez, apesar de declarar a exigência de curso superior em engenharia para o exercício da função de Supervisor (a fim de indicar a impossibilidade de a reclamante ter atuado como Supervisora), é certo que a própria reclamada nada alegou em defesa nesse sentido. Ademais, sua fala se mostrou incoerente, na medida em que, no momento seguinte, questionado pelo patrono da reclamante a respeito da formação do Sr. Hitoshi, Supervisor de Manutenção, e do Sr. Raul, Supervisor da Logística, declarou que nos dois casos não se faria necessária a formação em engenharia, até porque, a título de exemplo, no setor de logística, mexiam com caixaria, nota fiscal, ou seja, local sem maquinário.

De toda forma, a despeito dos pontos em que a testemunha corroborou as alegações da exordial, tenho por frágil o depoimento em comento, na medida em que seu depoimento, em outra medida, foi em sentido contrário às provas documentais acostadas ao feito (indicadas de forma pormenorizada em razões finais pela reclamante). Neste aspecto, noto que a testemunha foi contundente em afirmar que a reclamante não teria trabalhado, ou sido acionada por ele em período de férias, ou ainda, em dias de afastamento por doença, e em horários fora do expediente de trabalho da autora. No entanto, não é o que se constata das provas juntadas. A título de exemplo, as conversas das fls. 2507-11, datadas de 20.11.2022, diga-se, um domingo, a indicar a prestação de serviços pela reclamante neste dia, inclusive após comunicar a testemunha, seu superior hierárquico, de que estava doente e tinha sido afastada por 4 dias.

Ainda, a troca de mensagens entre a reclamante e a testemunha, no dia 04.11.2022, em que é possível constatar que a reclamante estava na empresa naquele momento, em que pese se tratar de período de férias (aviso de férias de fl. 1822). O mesmo se diga quanto às mensagens trocadas nos dias que se sucederam, 06.11, 07.11, 08.11, 09.11, 16.11 e 17.11.2022 (fls. 2523-6), todas no período de férias da reclamante (03.11.2022 a 19.11.2022). Neste aspecto, ressalto que a testemunha foi questionada, em audiência, especificamente com relação ao trabalho da reclamante nas férias de 2022 e 2023, tendo alegado desconhecimento no aspecto.

Neste ponto, negou também que tenha ocorrido uma situação em que o Sr. Roberto teria proibido a testemunha e a reclamante de tirarem férias no mesmo período (1h49m da gravação), indicando que em nenhum momento ocorreu situação desse tipo, sendo que as férias são liberadas para todos. Fez declaração no sentido de que não teria como ter havido esse tipo de proibição pelo Sr. Roberto, na medida em que a reclamante não cobria as suas funções. No entanto, não é o que se verifica da leitura das trocas de mensagens juntadas pela reclamante às fls. 2512-4, que inclusive chega a questionar o Sr. Alex (testemunha), se o Sr. Roberto não deixaria ficar ao menos alguns dias sem os dois na fábrica, sendo que a resposta dada pela testemunha foi negativa.

De tal feita, tenho que o depoimento prestado pela testemunha não merece credibilidade, havendo, ainda, indícios de cometimento de crime de falso testemunho. Com efeito, afasto o depoimento da testemunha convidada pela ré.

Ainda, determino a expedição de ofício ao Ministério Público Federal, com cópia da ata da audiência das fls. 2475-9, assim como do link de acesso e senha disponibilizado à fl. 2480, bem como cópia desta sentença, a fim de que sejam tomadas as providências pertinentes relativamente aos indícios de ocorrência do crime de falso testemunho pela testemunha convidada pela reclamada, Sr. Alex Pereira dos Santos.

No mais, por todo o exposto, acolho o quanto alegado pela reclamante na exordial, corroborado no caso tanto pela farta prova documental acostada ao feito, bem como pela prova oral produzida nos autos e, ainda, a confissão ficta das reclamadas, de modo que julgo procedente o pedido a fim de reconhecer que a reclamante atuou em desvio funcional nos seguintes períodos:

- junho/2016 a janeiro/2019: atuou em desvio funcional como líder de produção (tendo permanecido afastada em gozo de licença maternidade por um período);

- **fevereiro/2019** a 01.04.2021: atuou em desvio funcional como **Assistente de PCP** e acúmulo de funções com a atividade de compras;

- abril/2021: foi realizada a anotação em CTPS como assistente de PCP, porém, sem o aumento salarial ajustado, tendo continuado acumulando a função de compras até março/2022;

- abril/2022 a dezembro/2022: atuando como assistente de PCP, acumulava função de encarregada de PCP e encarregada de produção

- **janeiro/2023** a dezembro/2023: atuou em desvio funcional como **Encarregada de Produção**, tendo havido anotação em abril/2023, porém, em função incorreta;

- **janeiro/2024** até a extinção contratual: atuou em desvio funcional como **Supervisora de Logística**.

No mais, com relação ao acúmulo de funções alegado, além do desvio funcional havido, tenho por devido o plus salarial de 10%, nos períodos indicados acima como tendo havido, além do desvio, o acúmulo de funções. No caso, ressalto que ante a confissão ficta das reclamadas, tenho que referidas atividades importavam em maior responsabilidade para a reclamante.

Assim, ante todo o exposto no feito, acolho os salários prometidos à reclamante no decorrer do vínculo empregatício, quais sejam:

- de assistente de PCP: R\$3.500,00;
- de encarregada de produção: R\$4.500,00;
- de Supervisora de Logística: R\$6.000,00.

Ainda, ante a falta de apontamento, tenho que no período em que esteve registrada como auxiliar de produção, atuando em desvio funcional como líder (junho/2016 a janeiro/2019), devido um plus salarial de 10%.

Sendo assim, observada a prescrição pronunciada no feito (05.02.2019), julgo procedente o pedido e condeno a reclamada ao pagamento de diferenças salariais à reclamante, por todo o período, devendo ser observado os salários acima indicados de acordo com a função desempenhada pela autora no período.

Ressalto, no mais, que o plus salarial decorrente do acúmulo reconhecido acima (10%) para o período imprescrito até dezembro/2022, deve incidir, sobre o salário ora deferido para o período.

No mais, defiro reflexos em aviso prévio indenizado, 13º salário, férias acrescidas do terço constitucional, horas extras, adicional noturno e FGTS acrescido de 40%.

Indefiro reflexos em DSR, na medida em que, por se tratar de salário mensal, tenho que o reflexo pretendido já está englobado na própria condenação.

No mais, indefiro reflexos em “complementação salarial”, na medida em que não se constata dos holerites acostados ao feito o recebimento dessa parcela pela reclamante.

Por fim, determino a retificação na CPTS da reclamante, de modo que deve a reclamada constar as funções efetivamente desempenhadas pela reclamante naquele documento, conforme acima reconhecido, bem como o salário também indicado, no prazo de 48h após intimação para cumprimento da obrigação de fazer, sob pena de multa de R\$500,00.

Inerte a reclamada, a fim de evitar prejuízos à autora, fica a Secretaria da Vara autorizada a realizar os registros pertinentes, com comunicação ao CAGED.

A anotação, pela Secretaria da Vara, deve observar as disposições constantes dos artigos 92 e 93 da CPCGJT, inclusive com expedição de certidão consignando a determinação judicial, a qual será entregue ao trabalhador juntamente com o documento.

Do salário substituição

No caso dos autos, a reclamante alega ter atuado em substituição ao Supervisor de Produção, Sr. Alex Pereira dos Santos, nas suas férias, nos anos de 2022, 2023 e 2024, bem como por uma semana, no ano de 2024, em razão de uma viagem a trabalho. Pleiteia, assim, pelo pagamento da diferença salarial no período, bem como dos reflexos decorrentes.

A primeira reclamada, em defesa, negou as substituições, tendo indicado que o Sr. Alex era substituído pelo gerente, Sr. William, ou ainda, pelo Diretor, Sr. Roberto, por ocasião das suas férias.

Pois bem.

O salário substituição é devido ao trabalhador que, de forma provisória, e não eventual, substituir outro empregado afastado, exercendo as atribuições do substituído.

No caso dos autos, em que pese a impugnação da ré, tenho que a reclamante se desincumbiu do seu encargo probatório, tendo em vista a confissão ficta aplicada às reclamadas.

Some-se a isso o fato de ter ainda restado demonstrado nos autos que a reclamante estava impossibilitada pelo Diretor Sr. Roberto de sair de férias no mesmo período que o Sr. Alex.

Assim, aplica-se ao feito o disposto na Súmula 159, item I, do TST: *“Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído”*.

Assim, julgo procedente o pedido e condeno a reclamada a pagar à reclamante as diferenças salariais nos anos de 2022, 2023 e 2024, considerando os períodos de férias do Sr. Alex nestes anos.

Para tanto, deverá a reclamada acostar aos autos, em fase de liquidação, a ficha de registro do Sr. Alex para fins de verificação dos períodos de férias, bem como para apuração da diferença devida, ante o salário recebido pelo substituído.

Ainda, julgo procedente o pedido com relação a uma semana no ano de 2024, em que o substituído teria se ausentado em razão de uma viagem aos Estados Unidos, tendo a reclamante atuado também em substituição. No caso, ante a falta de apontamento do período específico, fixo que isso se deu em março/2024, considerando que a extinção contratual se deu em junho/2024.

No mais, defiro reflexos em aviso prévio indenizado, 13º salário, férias acrescidas do terço constitucional, horas extras, adicional noturno e FGTS acrescido de 40%.

Indefiro reflexos em DSR, na medida em que, por se tratar de salário mensal, tenho que o reflexo pretendido já está englobado na própria condenação.

Da jornada de trabalho

Aduz a reclamante que ao longo de todo o contrato de trabalho atuou em jornada extraordinária, após o encerramento do seu expediente na reclamada, em períodos de folga. Aponta que, de segunda à sexta-feira, trabalhava por cerca de 2 horas da sua casa, sendo uma hora no período noturno e, aos sábados, domingos e feriados, atuava por cerca de 3 horas por dia, também à distância, atuando 1 hora no período noturno, no domingo.

Esclareceu que, após ajuizamento da Ação Coletiva pelo Ministério Público do Trabalho e atuação do sindicato da categoria, o Diretor da empresa, Sr. Roberto, determinou que a partir de 01.03.2022, as horas assim trabalhadas fossem remuneradas à reclamante. No entanto, em que pese tenha recebido valores a partir dessa data, indica não ter sido corretamente pago, na medida em que a reclamada não considerava o adicional noturno para as horas trabalhadas em horário noturno, ou ainda, o adicional de 100% para as horas trabalhadas aos sábados, domingos e feriados.

Assim, diante da jornada relatada, postulou pelo pagamento das referidas horas como extras, com dedução dos valores já pagos a partir de 01.03.2022, bem como o pagamento pela supressão parcial do intervalo interjornada.

Por fim, apontou que não usufruía integralmente do seu intervalo intrajornada, ou ainda, das pausas para o café. Alegou que apesar de constar a fruição de cerca de 1h nos cartões de ponto, usufruía tão somente de 20 minutos de intervalo, não havendo também a fruição de duas pausas de 10 minutos ao dia, para o café. Postula, assim, pelo seu pagamento.

A reclamada, em defesa, impugnou as alegações obreiras. Indicou, ainda, que a constatação do trabalho em *home office* não necessariamente importa em extrapolação da jornada diária trabalhada. Ainda, indicou o pagamento de horas extras em holerite, sem o devido apontamento pela reclamante.

Pois bem.

A reclamada, em atenção ao disposto no art. 74, § 2º, da CLT, trouxe aos autos os controles de horário da reclamante, relativos ao período imprescrito do contrato de trabalho discutido.

A reclamante impugnou os cartões de ponto apresentados por alegar não corresponderem à realidade fática, na medida em que não era registrada integralmente a jornada trabalhada.

Assumiu, assim, o dever de provar a inidoneidade de tais documentos e, por consequência, a jornada de trabalho alegada na petição inicial.

E neste aspecto, entendo que a reclamante se desincumbiu do seu encargo probatório, ante a pena de confissão ficta aplicada às reclamadas.

Sendo assim, acolho o quanto alegado na exordial no sentido de que, ao longo de todo o período imprescrito, usufruía de apenas 20 minutos de intervalo intrajornada.

Ainda, fixo que, além das horas trabalhadas e anotadas nos controles de ponto acostados ao feito, tenho que, no período imprescrito até 28.02.2022 a reclamante cumpria ainda mais duas horas de labor por dia, de segunda à sexta-feira (sendo que 1h se dava no período noturno, das 22h às 23h) e, mais 3 horas de labor aos sábados, domingos e feriados (sendo, no domingo, a última hora das 22h às 23h).

Sendo assim, ante a jornada de trabalho acima acolhida, verifica-se que:

i) a reclamante laborava em sobrejornada (art. 7º, inciso XIII, da CF/88), sem o correspondente pagamento;

ii) a reclamante não usufruía do devido intervalo intrajornada na forma do *caput* do art. 71 da CLT;

iii) a reclamante laborava em dias de descanso semanal e feriado, sem folga compensatória, não havendo também o pagamento correspondente nos holerites anexados;

iv) a reclamante não tinha respeitado o intervalo interjornada mínimo de 11 horas consecutivas entre suas jornadas, na forma do art. 66 da CLT;

v) a reclamante laborava em horário noturno, conforme previsto no § 2º do art. 73 da CLT, sem o pagamento do respectivo adicional disposto no *caput* do mesmo artigo.

Assim, condeno a reclamada a pagar à reclamante, pelo período imprescrito do contrato de trabalho havido:

- horas extras, assim consideradas as excedentes à 8h48 diárias (tendo em vista a adoção pela reclamada de regime de compensação semanal, não impugnado pela autora) e à 44ª hora semanal;

- valores correspondentes ao intervalo para repouso e alimentação não lhe concedido integralmente, com acréscimo de 50% (§ 4º do art. 71 da CLT), devendo ser considerado apenas o período suprimido (Lei 13.467/2017 -

Reforma Trabalhista), no caso 40 minutos, **condenação esta limitada até fevereiro/2024**, observados os limites do pedido. Improcede o pedido relativo às pausas para o café, na medida em que se tratavam de um benefício do empregador, não previsto em lei ou norma coletiva, minutos estes que integravam, inclusive, a jornada de trabalho;

- remuneração dobrada das horas laboradas em domingos e feriados, não compensadas, observada a Súmula nº 146 do TST. Indefiro o pagamento de horas em dobro quanto aos sábados trabalhados, na medida em que sem previsão legal ou normativa para tanto;

- as horas suprimidas dos intervalos entre as jornadas não respeitados, com adicional de 50%, na forma da OJ 355 da SDI-I do TST, bem como da Súmula 50 do deste TRT15;

- adicional noturno de 20% referente às horas trabalhadas pela reclamante entre as 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte, observada a hora reduzida prevista no § 1º do art. 73 da CLT.

Para a apuração das rubricas deferidas, deverá se observar:

- a jornada de trabalho da reclamante reconhecida nesta decisão;

- a evolução salarial da reclamante, conforme diferenças reconhecidas e deferidas acima, devendo ser ainda observado os períodos em que deferidos valores relativos ao salário substituição;

- o adicional de 50% e de 100% para os domingos e feriados, conforme acima já disposto;

- a Súmula nº 264 do TST;

- a hora noturna reduzida e majorada pelo adicional de 20%;

- o divisor 220;

- os dias efetivamente trabalhados;

- dedução dos valores comprovadamente pagos a mesmo título à reclamante, conforme holerites juntados ao feito, observada a OJ 415 da SDI-I do c. TST.

As horas extras (50% e 100%) e adicional noturno deferidos devem refletir em DSR e feriados, aviso prévio indenizado, férias acrescidas do terço constitucional, 13º salário e FGTS acrescido de 40%.

A parcela decorrente do descumprimento do intervalo intrajornada e interjornada é de natureza indenizatória, nos termos do §4º do art. 71 da CLT, com redação da Lei nº 13.467/2017, de modo que, observada a vigência do contrato de trabalho em discussão, indefiro os reflexos pretendidos.

Ainda, tenho por aplicável ao feito o disposto na OJ 394 da SDI-1 do TST, observada a modulação dos efeitos prevista no item II da norma.

Do trabalho em dias de afastamento

Aduz a reclamante que, ainda quando estava afastada do trabalho, de forma justificada, em razão de apresentação de atestado, era obrigada a trabalhar.

Aduz, no caso, que no ano de 2022 teve 7 faltas, todas justificadas, sendo que em todas elas teve que trabalhar no sistema *home office*.

Da análise dos controles de ponto acostados ao feito, sobretudo das fls. 1537-63 que se referem ao ano de 2022, noto que a reclamante apresentou atestado médico em 10 dias: 18.01.2022, 24.01 a 28.01.2022, 11.02.2022, 18.04.2022, 26.10.2022, 28.10.2022.

Com relação aos dias 21.11 a 23.11.2022, indicados também pela autora, noto que constam como dias efetivamente trabalhados, em *home office*, no cartão de ponto das fls. 1559.

Sendo assim, ante a confissão ficta das reclamadas, bem como tendo em vista a prova produzida nos autos, já exposta acima, que de fato comprova o trabalho pela reclamante em dias em que estava afastada do trabalho de forma justificada, julgo procedente o pedido e condeno a reclamada a pagar à reclamante 7 dias de trabalho, nos termos como postulado na exordial.

Das férias

Alega a reclamante ter trabalho no seu período de férias, de 03.11.2022 a 19.11.2022. Indica que, de acordo com a reclamada, não tinha ninguém na empresa para a substituir, de modo que trabalhou integralmente no período, postulando assim, pelo pagamento em dobro das férias, acrescidas do terço constitucional.

Em que pese a insurgência da reclamada, conforme já exposto acima, há prova cabal nos autos de que a reclamante, de fato, trabalhou no seu

período de férias (aviso de férias das fls. 1822). Nesse sentido, os documentos já citados acima, referente às conversas estabelecidas entre a reclamante e o seu superior hierárquico, Sr. Alex, às fls. 2523-6.

Ademais, as reclamadas restaram confessas quanto à matéria fática.

Sendo assim, julgo procedente o pedido e condeno a reclamada a pagar à reclamante as férias relativas ao período de fruição de 03.11.2022 a 19.11.2022, acrescidas do terço constitucional.

A condenação deve se limitar à quitação de forma simples das férias, acrescida do terço constitucional, a fim de se observar a dobra prevista no artigo 137 da CLT e evitar o triplo pagamento do mesmo período.

Dos gastos com plano de celular

Postula ainda a reclamante a condenação da reclamada no pagamento de indenização pelos gastos com o plano de celular. Indica que utilizava habitualmente seu celular pessoal para o trabalho, sem qualquer contraprestação pela reclamada. Indica, no mais, que apesar de ter recebido um celular corporativo dois meses antes da sua rescisão contratual, teve que manter o seu plano com o intuito de não alterar o número utilizado e já conhecido por clientes e fornecedores.

A reclamada, em defesa, impugna o pedido. Indica que não há provas no sentido de que a reclamante foi obrigada a contratar plano pós-pago, questionando, ainda, o fato de o celular utilizado ser exclusivo para o trabalho.

Pois bem.

No caso dos autos, de acordo com a prova documental acostada ao feito, é possível constatar que a reclamante fazia uso constante e habitual do seu celular para tratativas relacionadas ao trabalho. Neste aspecto, noto que a prova oral também foi nesse sentido, sendo que a própria testemunha indicada pela ré (em que pese seu depoimento tenha sido afastado ante as fragilidades apontadas) declarou que também fazia uso do seu celular pessoal, na medida em que a empresa não fornecia um aparelho corporativo.

Não prospera a alegação da reclamada no sentido de que não seria devido o pagamento pelos gastos suportados pela reclamante, por alegar que *“não há provas suficientes nos autos que demonstrem que tal obrigação foi imposta pela empresa de forma compulsória ou abusiva.”* (fl. 1432). Isso porque, é fato que o uso de aparelho celular era algo necessário para o bom desenvolvimento do trabalho pela reclamante, não tendo sido necessária a constatação de coação para tanto. E

neste aspecto, nos termos do art. 2º da CLT, cabe ao empregador os riscos do negócio, não podendo transferir ao trabalhador o ônus do ferramental de trabalho. Nesse sentido, a jurisprudência:

RECURSO DO RECLAMANTE- INDENIZAÇÃO POR DESPESAS COM O USO DE CELULAR PRÓPRIO. 1. Nos termos do art. 2º da CLT, os riscos do negócio devem ser assumidos exclusivamente pela empresa, não podendo o empregador transferir para o empregado os riscos de sua atividade econômica . 2. Comprovado nos autos que o trabalhador era compelido a usar o próprio celular para o desempenho de suas atividades laborais, trazendo benefícios ao empreendimento patronal, impõe-se a condenação da empresa ao ressarcimento das despesas decorrentes da utilização do telefone celular. Recurso provido. (...). (TRT-17 - ROT: 0001104-72.2021.5.17.0008, Desembargadora Relatora: ALZENIR BOLLESI DE PLA LOEFFLER, 1ª Turma – julgamento com início em 23/05/2024 e término em 28/05/2024)

DESPESAS COM O USO DE CELULAR PESSOAL PARA O TRABALHO. INDENIZAÇÃO. Os custos decorrentes do desempenho da atividade devem ser integralmente suportados pelo empregador (art. 2º da CLT), o que torna descabida a tentativa de imputar ao empregado quaisquer encargos afetos ao negócio. A utilização de aparelho de telefonia celular para viabilizar a prestação de serviços deve acarretar o ressarcimento dos custos relacionados às contas do comunicador. Solução diversa implica transferir ao trabalhador parte dos encargos da empresa, repercutindo no indébito enriquecimento sem causa do empregador (art. 884 do CC/02). Evidenciados os gastos do autor com o uso de telefone celular pessoal para o trabalho, deve a ré ser condenada ao pagamento da correlata indenização. (TRT-3 - RO: 00113145120165030008 MG 0011314-51.2016.5.03.0008, Relator.: Marcelo Lamego Pertence, Data de Julgamento: 14/03/2019, Sétima Turma, Data de Publicação: 15/03 /2019).

Sendo assim, considerando que os valores indicados pela reclamante na planilha de fl. 202 mostram-se bastante razoáveis, não tendo havido, ainda, impugnação neste aspecto, julgo procedente o pedido e condeno a reclamada a pagar à reclamante indenização relativa aos gastos pelo uso de celular pessoal (telefonia e internet), nos valores mensais indicados à fl. 202.

Do dano moral

O dano moral é todo aquele que atinge os direitos personalíssimos do trabalhador, diretamente vinculados à sua honra, dignidade, privacidade, intimidade, imagem, nome, etc., sendo possível de reparação por quem a ele deu causa, nos termos do art. 5º, incisos V e X, da Constituição.

No caso dos autos, a reclamante postulou a condenação da reclamada no pagamento de indenização a título de danos morais em razão do excesso de jornada, inobservância do piso salarial, ausência de anotação da efetiva função em CTPS, promessas de aumento da remuneração não cumpridas, alteração de turno sem o cumprimento da promessa de aumento de salário para cobrir gastos com combustível, gerando um custo maior à reclamante, bem como pelo fato de ter sido dispensada em um momento de fragilidade com relação a sua saúde.

Pontua, ainda, uma situação ocorrida em agosto de 2020, em uma reunião, em que um funcionário, questionou o presidente da empresa, Sr. Shinagawa a respeito da diferença de tratamento quanto à exigência dos equipamentos de proteção em razão da pandemia, entre os funcionários do setor de produção e os funcionários do setor administrativo. Aponta que, em razão do questionamento, o trabalhador foi dispensado no mesmo ato, tendo havido ainda menção por parte da reclamada no sentido de que quem não estivesse contente com a empresa poderia levantar a mão que seria desligado. Aduz, ainda, que com o intuito de demonstrar o seu descontentamento com o ocorrido, o Sr. Shinagawa teria suspenso as duas misturas oferecidas aos funcionários no refeitório, bem como o suco. Ainda, indica que, para regularizar a situação, a reclamante, junto com outras funcionárias, teve que se dirigir ao Sr. Shinagawa, **“e pedir desculpas para o presidente em nome de todos os funcionários, dizer que todos na empresa o admiravam por sua generosidade e a opinião do colaborador não refletia a opinião dos demais, sendo dito por ele que iria pensar e no dia seguinte, foi retomado o fornecimento de mistura e suco no refeitório.”** (grifo original).

Por fim, aponta que era constantemente cobrada pela gerência sobre o fato de não participar de jantares com o presidente, o que, conforme lhe foi dito, estaria inclusive prejudicando sua ascensão profissional na empresa.

Ainda, fez menção à condição análoga à de escravo.

Pois bem.

Da análise dos autos, entendo que não há que se falar em condição análoga à de escravo. Rejeito, neste aspecto.

Da mesma forma, é certo que o descumprimento de obrigações contratuais por parte do empregador, como trabalho em sobrejornada, não observância do piso e falta de anotação da função correta em CTPS, não caracteriza, por si, ofensa à moral do trabalhador. O deferimento da pretensão depende de efetiva comprovação de infração à dignidade da pessoa humana ou honra do trabalhador, requisitos não preenchidos no caso concreto, quanto a estes pontos.

O mesmo não se diga quanto às promessas de aumento salariais não cumpridas.

Isso porque, conforme restou demonstrado no feito, a reclamada tinha por prática atribuir função de maior responsabilidade à reclamante, sem a paga correspondente. No caso, isso se deu ao longo de todo o contrato de trabalho, em várias situações, tendo sido inclusive alterado o turno de trabalho da autora em duas oportunidades, sem o devido acréscimo salarial conforme pactuado. Em uma das situações a reclamante foi clara no sentido de que a alteração de turno acarretaria um aumento nos seus gastos com o deslocamento residência/trabalho e que, por conta disso, seria necessário, de fato, um acréscimo salarial. No entanto, apesar da promessa feita, o pactuado não foi cumprido. Nesse sentido, constou da exordial:

“Ao final de 2022, a Reclamante recebeu a proposta de promoção para o cargo de encarregada de produção pelo Sr. Ney Roberto Pelegrini, mas a Reclamante teria que mudar para o turno da noite. A Reclamante informou que, só aceitaria a promoção se tivesse o aumento salarial e o correto registro na CTPS, justificando que no período da manhã dividia gasolina com a Sra. Priscila e se fosse para o turno da noite, seu marido teria que levar ela ao trabalho, voltar para a casa e na saída buscar novamente na empresa e retornar para a casa, logo, necessitaria de um salário de R\$ 4.500,00, sendo aceito pelo diretor que prometeu que em janeiro a Reclamante já teria o aumento. Assim, em janeiro de 2023 a Reclamante foi para o turno da noite, substituir o Supervisor Hélio Hitoshi, sendo que a partir de janeiro de 2023 a Reclamante ficou encarregada de encarregada do turno da tarde e da noite, bem como ainda era responsável pelo PCP. No entanto, apesar de diversas vezes cobrar o Sr. Roberto e o gerente Willian Garcia, a empresa não cumpriu com a promessa, gerando prejuízos a Reclamante (...).” (fls. 12).

Nesse sentido, inclusive, o e-mail de fl. 117, enviado pela reclamante ao gerente, Sr. William Garcia.

E como já exposto, tal fato não se deu uma única vez. Em seguida, foi ofertada nova proposta à reclamante, agora para atuar como Supervisora, de modo que seria necessário alterar mais uma vez seu turno de trabalho, agora para o período diurno. Em que pese tenha recusado inicialmente a proposta, em razão do histórico de descumprimento contratual da reclamada, acabou por aceitar o cargo em razão da palavra dada pelo Sr. Roberto:

“Novamente, a empresa alegou reestruturação, sendo o Supervisor da logística transferido para a planta de Indaiatuba e foi informado para a Reclamante que ela seria promovida a Supervisora de logística, pois entendia todos os setores da empresa e necessitaria mudar novamente para o turno da manhã. A

Reclamante recusou a oferta, mas foi informada que dessa vez o Sr. Roberto estava dando sua palavra que ela seria registrada e ganharia como Supervisora, no mínimo R\$ 6.000,00. A Reclamante pediu que primeiro fosse realizada a alteração do contrato e somente iria mudar de turno após o aumento, mas o Sr. Roberto informou que infelizmente a partir de janeiro de 2024 ela deveria estar no turno da manhã, primeiro para cobrir férias do Supervisor da produção o Sr. Alex Santos e posteriormente como Supervisora de logística e, quando ele retornasse de viagem ao Japão em janeiro mesmo tudo seria acertado e a partir de janeiro de 2024 ela não seria mais responsável pelo PCP que permaneceria com a produção” (fl. 12).

Pontuou ainda a reclamante que, mais uma vez, acreditou na palavra dada pela empresa, por meio do seu preposto, não tendo recebido, no entanto, a contraprestação ajustada: *“Assim, a Reclamante a partir de janeiro de 2024 cobriu as férias do Sr. Alex Santos e, a partir de fevereiro de 2024, passou a atuar como Supervisora da logística, mas novamente, após alterar toda sua rotina, mudar o horário de sua faculdade, mudar o filho de escola para uma escola particular possibilitando que seu marido o levasse para a escola, uma vez que teria que mudar de turno, foi cobrar o Sr. Roberto do aumento, momento que foi informado por ele que o SR. Shinagawa não autorizou o salário que ele prometeu, pediu desculpas e disse que entendia a insatisfação, mas o aumento seria de somente 15%, ou seja, do salário de R\$ 6.000,00, ficou somente com o salário de R\$ 3.906,00, sendo esse o último salário contratual da Reclamante.” (fl. 5).*

Sendo assim, tenho que as atitudes da reclamada, que de forma reiterada exigia a atuação em funções de maior responsabilidade e capacitação, sem a devida paga correspondente, em que pese os ajustes, as conversas e as novas promessas feitas, tenho que a autora teve atingido seu patrimônio moral.

O mesmo se diga quando houve o corte de misturas e suco no refeitório da reclamada, em razão do descontentamento do presidente com uma pergunta feita por um dos funcionários em uma reunião no ano de 2020. No caso, ante a confissão da reclamada, tenho por verdadeiro o quanto alegado. E neste aspecto, é certo que a reclamante teve atingido seu patrimônio moral ao ter que se desculpar em nome de outro funcionário, tão somente com o intuito de ver restabelecido o fornecimento de comida e suco aos funcionários. Tenho, no caso, que a conduta perpetrada pela ré extrapola seu poder diretivo, violando os princípios da dignidade do trabalhador.

Por fim, com relação à alegada cobrança para participar de jantares junto com outros superiores e com o presidente da empresa, não verifico, no caso, alegação de coação, intimidação, ou ainda, ameaça, para fins de caracterização do dano moral alegado.

Registro que, em que pese o §1º do art. 223-G da CLT ter tarifado o dano moral, tenho que este viola o princípio da isonomia.

Inclusive, no julgamento da ADI 6050/DF, dando interpretação conforme a Constituição, o STF decidiu que *“Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e § 1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superiores aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade.”*

Nos termos do art. 944 do CC, a indenização mede-se pela extensão do dano.

É esta a regra de quantificação do dano no nosso ordenamento jurídico. O que dela se extrai é que o juiz, na sua tarefa de julgar, deve quantificar a extensão do dano. Para tanto, ensina a melhor doutrina que deve pautar-se pelos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, do caráter punitivo-pedagógico da pena e, ainda, o grau de culpa do ofensor.

A indenização do dano material deve ser tal qual o prejuízo experimentado pela vítima. A indenização pelo dano moral deve ser proporcional.

Diante de todo o exposto, condeno a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$20.000,00 (vinte mil reais).

Da conduta discriminatória

Postula a reclamante, no presente caso, a condenação da reclamada no pagamento de indenização por danos morais em razão da discriminação de gênero havida no decorrer do vínculo empregatício, na medida em que atuando em um ambiente predominantemente masculino, era a única mulher com status de chefia, ainda que sem correta anotação em CTPS, recebendo remuneração inferior do que os demais, frise-se, inclusive menor do que os salários pagos a seus subordinados.

Neste aspecto, aponta à fl. 22 uma série de funcionários que atuaram em cargo equivalente, ou ainda, inferior ao dela, e que recebiam salário superior. Da mesma forma, em razões finais, a reclamante faz apontamentos no mesmo sentido, a indicar a diferença salarial com relação aos seus pares, homens:

*“Apesar de exercer a função de supervisora de logística em 2024, a Reclamante recebia apenas **R\$3.219,51**; e, enquanto atuou como supervisora de produção em 2023, seu salário era de **R\$3.037,28** (fls. 1.654). Em contraste, seus*

*pares do sexo masculino percebiam salários substancialmente superiores: Denis Vanderlei (Supervisor de Produção, 2021): **R\$9.447,24** (fls. 970); Carlos Mallo (Supervisor de Produção, 2019): **R\$8.000,00** (fls. 819); Alex Pereira (Supervisor de Produção II, 11/2021): **R\$8.066,50** (fls. 969); Helio Hitoshi (Supervisor de Produção, 11/2021): **R\$5.525,00** (fls. 999).". (fls. 2629-30).*

Ainda, traz apontamentos que podem ser verificados de acordo com os documentos mencionados e as páginas citadas, que a reclamante, em 2021, atuando como assistente de PCP, recebia salário inferior ao seu subordinado, Israel Diniz, preparador, cujo salário era de **R\$2.810,00** (fl. 964), sendo que a reclamante tinha como salário o valor de **R\$2.679,32** (fl. 989).

No mais, de acordo com o relatado nos autos, tenho que a própria negligência da reclamada em proceder a devida promoção em CTPS da reclamante, bem como de proceder ao pagamento correto dos salários, advém da prática de discriminação de gênero, que, conforme exposto na exordial, e acolhido neste ato ante a prova documental juntada, bem como em razão da confissão ficta aplicada às reclamadas, se davam ainda de outras formas, ao exigir que mulheres servissem os clientes que visitam a empresa (fl. 23), sendo exigido ainda tão somente das mulheres, na produção, a limpeza dos banheiros.

No caso, entendo que a situação acima exposta e constatada no feito, coaduna com as explanações feitas e as importantes ponderações já trazidas nos autos do processo de nº 0012154-35.2017.5.15.0059, de lavra do Desembargador João Batista Martins César, da 11ª Câmara deste E. TRT15, que ora transcrevo:

MISOGINIA. PRETERIÇÃO DA TRABALHADORA NAS PROMOÇÕES NO EMPREGO. DANO À MORAL. CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA PREVENIR, PUNIR E ERRADICAR A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER (CONVENÇÃO BELÉM DO PARÁ). CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER (CEDAW). 1. Cabe às autoridades públicas atuarem de forma a eliminar todas as formas de discriminação contra a mulher praticada por quaisquer pessoas, organização ou empresa, conforme compromisso assumido pelo Brasil, signatário das Recomendações da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção Belém do Pará, de 1994) e da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, 1979), ratificada pelo por meio do Decreto 4.377, de 13 .9.2002. No âmbito das relações de trabalho, o empregador é responsável por manter um ambiente de trabalho íntegro, saudável e respeitoso (art. 7º, XXII, e 200, VIII, da CR88) e responde, independentemente de culpa, pelos atos praticados por seus empregados (art. 932, III, e 933 do CC), inclusive com relação às discriminações em face da mulher. 2. Como se extrai do art. 1º da Convenção 111 da OIT, todo e qualquer tratamento desigual, de caráter infundado, em matéria de emprego ou profissão, que dificulte ou obstaculize o

acesso e permanência no emprego, a oportunidade de ascensão e formação profissional, a igualdade remuneratória, bem como promova a violência e o assédio, constitui discriminação. 3. Entretanto, não obstante o vasto arcabouço normativo internacional, fatores histórico-culturais enraizados na nossa sociedade machista e patriarcal perpetuam a discriminação contra a mulher, com a adoção do estereótipo de que é emocionalmente vulnerável, frágil fisicamente e responsável pelos afazeres domésticos. Sobre o tema, os professores Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos e Rodolfo Pamplona Filho ressaltam que a divisão sexual do trabalho é regida pelo princípio da separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e pelo princípio da hierarquia (trabalho de homem vale mais do que um trabalho de mulher), acarretando a atribuição de tarefas e lugares sociais diferentes e separados para homens e mulheres, em que a atividade masculina é mais valorizada socialmente e ocupa um papel hierárquico superior. Essa divisão fica ainda mais latente quando as mulheres se inserem em atividades ou profissões tipicamente masculinas, de modo que, como o discurso que naturaliza a hegemonia masculina não se mostra suficiente, busca-se desqualificar as mulheres que rompem essa barreira, por meio de discriminações indiretas e pela prática de assédio. 4. Sensível a esse contexto, a Organização Internacional do Trabalho, comemorando seu centenário de fundação, aprovou, na 108ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genébra (junho de 2019), a Convenção 190, sobre violência e assédio no trabalho, temas responsáveis pelo grande aumento nos casos de doenças psicossociais, com destaque para a questão de gênero nos casos de abuso e assédio e para a necessidade de proteger as mulheres no local de trabalho. A referida Convenção reconhece que a violência e o assédio nas relações laborais violam os direitos humanos, ameaçam a igualdade de oportunidades e são incompatíveis com o trabalho decente. Ademais, comprometem o meio ambiente do trabalho, afetando a organização do labor, o desenvolvimento sustentável, as relações pessoais, a produtividade e a qualidade dos serviços, além de impedir que as pessoas, em especial as mulheres, tenham acesso ao mercado de trabalho, permaneçam e progridam profissionalmente. 5. O termo misoginia, que tem origem em nas palavras gregas: miseó (ódio) e gyné (mulher). Trata-se do ódio ou aversão às mulheres, que pode se manifestar de diversas formas, como a objetificação, depreciação, descrédito e outros tipos de violência, física, moral, sexual, patrimonial ou psicológica. 6. A questão de gênero ainda é determinante no mercado de trabalho brasileiro. De uma forma geral, as mulheres brasileiras ganham, em média, 76% da remuneração masculina, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD-2018). 7. Estatísticas recentes revelam que as mulheres são preteridas nas promoções e ganham menos do que os homens, inclusive em cargos de nível hierárquico equivalente e que o maior obstáculo enfrentado pelas mulheres no caminho da liderança está na fase inicial das carreiras, até o nível de gerência. Esses dados confirmam a falta de foco na paridade de gênero em níveis mais baixos e revelam que, se os problemas na extremidade inferior da balança não forem resolvidos, não haverá mulheres disponíveis, nas organizações, para alcançarem

cargos de liderança. Nesse contexto, é urgente implementar medidas de combate e superação das discriminações à mulher, para a efetivação da jusfundamentalidade da Constituição de 1988 e das Convenções Internacionais adotadas pelo Brasil para efetivação dos melhores ideais de democraticidade, respeitabilidade e simetria entre gêneros. 5. No caso dos autos, a trabalhadora exerceu, por cinco anos, atividades pesadas em metalúrgica, e o conjunto probatório revelou preterição da trabalhadora simplesmente por ser mulher, em razão da misoginia comumente observada em locais de trabalho pesado. Ressalte-se a dificuldade da prova do assédio moral em casos como esse, nos quais a violação é naturalizada e os comportamentos são socialmente aceitos. 6. O dano é *in re ipsa* e independe de comprovação de sofrimento íntimo, já que inviável a prova da dor sentida pela vítima. Em relação ao quantum indenizatório, cabe ao magistrado, observados os imperativos da razoabilidade, fixar um valor que atenda a duas finalidades concomitantes e distintas: compensação da vítima e punição /dissuasão do agressor. Recurso da reclamante provido para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais causados pela preterição da trabalhadora nas promoções no emprego, simplesmente por ser mulher, no importe de R\$ 30.000,00. MISOGINIA. PRETERIÇÃO DA TRABALHADORA NAS PROMOÇÕES NO EMPREGO. LESÃO QUE EXTRAPOLA O ÂMBITO INDIVIDUAL E ATINGE A COLETIVIDADE DE EMPREGADOS DA EMPRESA. MEDIDAS IMPOSTAS, DE OFÍCIO, PARA COIBIR PRÁTICAS MISÓGINAS, QUE AFETEM A DIGNIDADE HUMANA E CRIEM UM AMBIENTE HUMILHANTE, E INCENTIVAR A ADOÇÃO DE AÇÕES AFIRMATIVAS PARA GARANTIR A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ÀS MULHERES NAS PROMOÇÕES. 1. A possibilidade de o juiz agir de ofício para preservar a autoridade do ordenamento jurídico foi agasalhada pelo direito processual; a CLT atribuiu ao juiz amplos poderes instrutórios (art. 765) e liberdade para solução justa do caso na perspectiva da equidade (art. 8º) e dos efeitos sociais (art. 652, d). 2. No caso, a lesão extrapola o âmbito individual e atinge a coletividade de empregados da empresa. Considerando que cabe ao empregador coibir a prática de assédio moral e garantir que as mulheres sejam respeitadas, evitando práticas misóginas, que afetem a dignidade humana e criem um ambiente humilhante, determina-se que a empresa promova todos os anos, no mês de março, campanhas sobre o tema assédio moral e misoginia, notadamente sobre a importância da adoção de ações afirmativas para garantir a igualdade de oportunidades às mulheres nas promoções. As campanhas deverão ser orientadas por profissionais integrantes do Serviço Especializado em Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) e pelos profissionais da CIPA (Comissão interna de prevenção de acidentes), com o respectivo registro no livro correspondente; no referido mês de março, os recibos de pagamentos deverão consignar frases sobre a prevenção ao assédio moral e à misoginia. O descumprimento das obrigações resultará em multa diária de R\$ 300,00, por determinação descumprida, a ser revertida para a realização de eventos de conscientização sobre os malefícios da discriminação

de gênero, os quais serão definidos entre o Juiz do Trabalho e membro do Ministério Público do Trabalho. (TRT-15 - ROT: 0012154-35.2017.5.15.0059, Relator.: JOAO BATISTA MARTINS CESAR, 11ª Câmara, Data de Publicação: 27/11/2020)

Por todo o exposto, bem como acolhendo os apontamentos e os fundamentos acima expostos, tenho por evidente o dano moral sofrido pela reclamante, em razão de atos de discriminação de gênero cometidos pela ré.

Registro que, em que pese o §1º do art. 223-G da CLT ter tarifado o dano moral, tenho que este viola o princípio da isonomia, conforme já exposto em item anterior, inclusive com menção ao quanto já decidido pelo STF na ADI 6050/DF.

De tal feita, condeno a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$30.000,00 (trinta mil reais).

Da premiação Kaisen

Aduz a reclamante, na exordial, que todo final de ano a empresa promovia a entrega de um prêmio, Kaisen, que tinha como parâmetro a pontuação pela entrega de ideias de melhorias apresentadas ao longo do ano, mediante um ranking, e o critério de faltas, de modo que somente aqueles que não tiveram nenhuma falta ao longo do ano, ainda que justificada, estavam aptos a ganhar o prêmio.

Aponta que ao longo do contrato de trabalho sempre esteve bem posicionada quanto à entrega de melhorias. No entanto, em razão de faltas justificadas, não era tida como apta a fazer jus ao prêmio.

Indica, no entanto, que em mais uma forma de discriminação de gênero, a reclamada exigia o segundo critério, ausência de faltas, somente das mulheres. Neste ponto, indicou que o ganhador no ano de 2023 foi um homem, com faltas.

Esclareceu que no ano de 2023 a *“Reclamante se esforçou para apresentar melhorias e ficar durante todo o ano no top 3 do kaizen era a única mulher no top 3 e a única pessoa entre os primeiros que não tinha falta no ano, sendo que até setembro era a 1º colocada. Logo, todos na empresa já comentavam e parabenizavam a Reclamante, pois sabiam que pela regra esse ano ela iria ganhar. (...) Ocorre que, para sua surpresa, a Reclamante foi deixada em 4º lugar recebendo cerca de R\$ 1.900,00 e o 1º Lugar recebeu R\$7.800,00 e era homem, sendo que todas as pessoas que ficaram antes da Reclamante 1º, 2º e 3º lugares tinham faltas no ano, bem como no outro critério a pontuação do KAIZEN ela estava em 2º lugar, atrás somente do 1º colocado.”*. (fls. 19-20).

Em razão do ocorrido, indica ter procurado pelo Diretor Roberto a fim de o colocar a par da sua frustração, de modo que *“Passados dois dias, o Diretor chegou com o computador para verificar junto com a Reclamante o ranking, momento que ele verificou que o ganhador estava em primeiro no ranking de pontuação de KAIZEN com 260 pontos e a Reclamante em 2º com 220 pontos, mas ao verificar as faltas, o Diretor percebeu que o ganhador tinha faltas e a Reclamante nenhuma falta, sendo esse o critério final para a premiação e constatando que ele deveria ter ficado em 1º lugar. Completamente sem graça, o Diretor pediu desculpas e informou que não sabia o que aconteceu e sentia vergonha do ocorrido, mas que ele não teve qualquer influência sobre o resultado.”* (grifo original) (fl. 20).

Assim, indica que apesar de o Diretor ter declarado que procuraria esclarecer o ocorrido e sanar o erro, nada foi feito até a sua dispensa. Postula, assim, pelo pagamento da diferença do prêmio, considerando que faz jus, pelos critérios da própria empresa, ao prêmio ofertado ao primeiro lugar.

A reclamada, em defesa, impugnou o pedido. Indicou que se trata de um “campeonato interno”, em que os funcionários tem a oportunidade de apresentar ideias para melhorias. Indica que as sugestões são avaliadas por uma comissão, de modo que os trabalhadores recebem pontos quando suas ideias são implementadas. Assim, aponta que é realizada uma listagem, em que é possível verificar a classificação dos participantes com base nos pontos obtidos, tendo a reclamante, em 2023, permanecido em 4º lugar, recebendo a premiação correspondente.

Aduz, no mais, a reclamada, que a parte autora *“não trouxe aos autos documentos que comprovem que o critério de faltas tenha sido desconsiderado para os outros participantes, tampouco que a pontuação de Kaizen tenha sido calculada de maneira diferente para os outros funcionários.”*

No caso, noto ter a reclamada acostado ao feito o “regulamento” do prêmio Kaisen à fl. 1856. Ressalto, no caso, que chama a atenção o fato de não ter sido acostado ao feito nenhum documento “oficial” relativo ao regulamento, na medida em que o “regulamento” em questão se trata de um arquivo texto comum.

Pois bem. Da leitura daquele documento, tem-se que o critério de faltas não é uma excludente, mas sim um parâmetro para fins de apuração da pontuação do trabalhador. De forma resumida, indica que a apuração é feita contabilizando os seguintes itens: **“(kaizen + bônus kaizen + presença + bônus de colocação).”**

Neste aspecto, noto que com relação ao “bônus kaizen” consta o seguinte: *“Alguns kaizens foram destaque, por trazerem um alto impacto nas operações da empresa. Esses destaques receberam um bônus a mais na composição da pontuação.”*

No entanto, é certo que a reclamada restou confessa quanto à matéria fática, de modo que tenho que, na prática, o critério de faltas era tido como eliminatório e não classificatório.

Ademais, a adoção de práticas discriminatórias adotadas pela reclamada, conforme reconhecido acima, importa em reconhecer que o “bônus kaizen”, atribuído tão somente ao segundo e terceiro reclamados, os quais, diga-se, possuíam até então pontuação inferior à pontuação da reclamante, se deram com intuito discriminatório. No caso, noto que na relação de pontos juntada ao feito às fls. 1858, é possível constatar que a reclamante consta como destaque em mais de um mês no decorrer do ano de 2023 (fl. 1888 – março/2023 e outubro/2023), ao contrário do segundo colocado, Carlos Roberto Menillo Jr (destaque uma única vez, em abril /2023 – fl. 1868) e o terceiro colocado, Luis Felipe da Silva Ferreira (fl. 1894 – julho /2023), tendo, de forma contraditória, estes dois último recebidos pontos a título de prêmio que os colocaram à frente da reclamante. Assim, considerando a alta subjetividade na atribuição do bônus em comento, bem como o quanto já reconhecido no feito a respeito de condutas discriminatórias pela ré, é de se ter que este foi mais uma atitude dentre outras tantas já reconhecidas acima.

Sendo assim, não tendo havido sequer insurgência em defesa quanto ao fato de que os três primeiros colocados possuíam faltas ao longo do ano, ao contrário da reclamante, bem como não havendo prova nos autos em contrário, acolho o quanto postulado pela reclamante na exordial e condeno a reclamada a pagar à autora a diferença relativa ao valor pago ao primeiro colocado no prêmio Kaizen no ano de 2023 e o valor recebido por ela, conforme consta do documento de fl. 2053.

Da doença ocupacional

Alega a reclamante ter sido acometida por doença ocupacional no decorrer do contrato de trabalho mantido com a reclamada. Indica que em razão das situações vividas no ambiente laboral, foi encaminhada para tratamento psicológico em 19.03.2023, não tendo dado andamento ao tratamento, no entanto, justamente por conta do trabalho, na medida em que não poderia se ausentar.

Indica ter sido novamente encaminhada para tratamento psicológico em 28.05.2024, tendo sido dispensada, no entanto, alguns dias depois, em 03.06.2024.

O laudo pericial médico produzido nos autos constatou não haver doença psiquiátrica. Fez constar, à fl. 2369, o seguinte:

“No caso em lide, com base nos registros médicos, a paciente apresenta queixas e histórico de sintomas de ansiedade, além de sintomas físicos que podem estar relacionados a questões emocionais e outros fatores. Em diversas consultas, a paciente relatou picos de ansiedade, relacionando ao trabalho e aos estudos acadêmicos, sensação de dores no corpo, dor de barriga, aumento da pressão arterial, dor de cabeça na região temporal e nuca, além de falta de ar. Foi atendida por médico que prescreveu apenas medicações homeopáticas. Apesar desta especialidade ser reconhecida no Brasil, autora não comprovou tratamento com terapias que possuem robusta comprovação científica de sua eficácia, como psicoterapia e medicação antidepressiva como Inibidores seletivos de recaptação da serotonina (ISRS) e antidepressivos tricíclicos. Foram relatados sintomas ansiosos, porém não encontrei nas documentações um diagnóstico psiquiátrico fechado ou codificação CID 10 da doença.

Por fim, autora não comprova qualquer incapacidade laborativa pelo suposto transtorno emocional. Não traz atestados, não foi encaminhada ao INSS, não comprova qualquer período de incapacidade, mesmo que breve.”.

A reclamante, no caso, impugnou o laudo pericial.

O perito apresentou esclarecimentos (fls. 2406-18), tendo reforçado o quanto já exposto anteriormente no laudo pericial a respeito da ausência de constatação de uma doença.

No caso, conforme se constata do quanto exposto pelo perito no laudo pericial e reforçado em esclarecimentos, em que pese a reclamante tenha apresentado sintomas de ansiedade, não se chegou a estabelecer um diagnóstico da presença de uma doença, com necessidade de efetivo tratamento. Ao que consta, o fato de a reclamante ter sido encaminhada para sessões de terapia não indica, necessariamente, o seu acometimento por uma doença psíquica.

Noto, ademais, que postulando a reclamante, em sede de impugnação, por uma perícia com especialista na área de psiquiatria, o perito, em resposta ao quesito complementar formulado pela autora (fl. 2414), esclareceu que é “**Pós-graduado em psiquiatria. Perícia em psiquiatria**”. (grifo original).

Sendo assim, não havendo prova nos autos a infirmar a conclusão pericial havida, acolho o laudo médico das fls. 2356-79 e, não tendo sido sequer constatada uma doença, julgo improcedentes os pedidos de danos morais e materiais daí decorrentes.

Ainda, não tendo sido constatada a existência de doença ocupacional, não há que se falar em estabilidade provisória no emprego. Improcede.

Da multa do art. 467 da CLT

Na hipótese, inexistindo parcelas rescisórias incontroversas, não há falar-se na aplicação do art. 467 da CLT. Indefiro.

Da multa do art. 477 da CLT

No caso em concreto, não existem parcelas rescisórias pagas à reclamante, pela parte reclamada, fora do prazo estabelecido no § 6º do art. 477 da CLT.

O fato de terem sido deferidas à reclamante, na presente sentença, diferenças de verbas rescisórias quitadas (reflexos em aviso prévio indenizado e em multa de 40% do FGTS), não tem o condão de gerar à obreira o direito à mesma penalidade.

A penalidade prevista no art. 477, § 8º, da CLT se aplica no caso de inadimplemento de verbas rescisórias, o que não é o caso.

Pedido improcedente.

Da responsabilidade do sócio. Segundo reclamado

Ajuizou a reclamante a presente demanda em face da sua empregadora, Vuteq do Brasil Ltda., bem como em face do sócio, Sr. Toshiki Shinagawa, segundo reclamado.

Em que pese a insurgência da primeira reclamada, considerando o quanto reconhecido no feito quanto ao descumprimento contratual e mora da reclamada Vuteq quanto aos valores devidos à reclamante no curso da relação empregatícia, declaro a responsabilidade subsidiária do sócio Toshiki Shinagawa, por aplicação analógica ao disposto no art. 10-A da CLT.

Não há que se falar, no caso, em responsabilidade solidária, já que sem previsão legal para tanto.

Benefícios da Justiça Gratuita à reclamante

Em que pese a remuneração percebida pela reclamante no decorrer do contrato de trabalho, havendo nos autos declaração de pobreza firmada

pela reclamante, a qual tenho por verdadeira nos termos da Lei nº 7.115/83, concedo-lhe o benefício da justiça gratuita, consoante o disposto no §4º do artigo 790 da CLT. Aplicável o artigo 99, § 3º, do CPC/2015.

Honorários advocatícios

Diante da procedência parcial dos pedidos, este Juízo arbitra honorários de sucumbência recíproca, na forma do § 3º do art. 791-A da CLT, no importe de 10%, calculado sobre o valor da condenação ao advogado da parte reclamante, e sobre o valor dos pedidos improcedentes ao advogado da primeira reclamada, ficando vedada a compensação entre os créditos.

Registro que, no caso, há se afastar a literalidade do §4º do art. 791-A, tal como já decidido pelo e. STF, nos autos da ADI 5766, sendo a decisão vinculante.

Por todo o exposto, fica o débito da parte autora sob condição suspensiva de exigibilidade.

Dos honorários periciais

Conforme artigo 790-B da CLT, a parte autora, sucumbente no objeto da perícia, deverá arcar com honorários periciais. No entanto, diante da concessão dos benefícios da justiça gratuita, com o trânsito em julgado, expeça-se requisição de honorários periciais ao e. TRT 15, em favor do perito nomeado nos autos, observado a forma e o valor teto previsto pelo normativo interno deste e. TRT15.

3. DISPOSITIVO

Ante o exposto, na **RECLAMAÇÃO TRABALHISTA** movida por **KAROLL VANESSA ELUGO POZO DE DA SILVA** em face de **VUTEQ DO BRASIL LIMITADA e TOSHIKI SHINAGAWA**, nos termos da fundamentação que passa a integrar este dispositivo, decido

REJEITAR as preliminares arguidas;

DECLARAR a prescrição, nos termos do art. 487, II, do CPC, das pretensões anteriores a 05.02.2019 e, no mérito,

DECLARAR a interrupção da prescrição em 29.09.2021 quanto ao pedido relativo à diferença salarial pelo piso da categoria, de modo que tenho por prescritas as pretensões anteriores a 29.09.2016, conforme exposto em item própria da fundamentação;

JULGAR PROCEDENTES EM PARTE os pedidos formulados pela parte reclamante, nos termos do art. 487, I do CPC, para

a) reconhecer que a reclamante atuou em desvio funcional ao longo do contrato de trabalho, atuando nas seguintes funções de acordo com o período ora indicado:

- junho/2016 a janeiro/2019: Líder de Produção
- fevereiro/2019 a dezembro/2022: Assistente de PCP;
- janeiro/2023 a dezembro/2023: Encarregada de Produção;
- janeiro/2024 até a extinção contratual: Supervisora de Logística;

b) reconhecer que a reclamante atuou em acúmulo de funções no período imprescrito até dezembro/2022, conforme exposto na fundamentação;

e condenar a reclamada nas seguintes obrigações:

a) pagar diferença salarial pela aplicação do piso da categoria previsto em norma coletiva para as empresas que contam com mais de 75 funcionários;

b) pagar diferença salarial decorrente do desvio funcional reconhecido no feito, bem como os reflexos decorrentes;

c) pagar diferença salarial decorrente do acúmulo de função reconhecido no feito, bem como os reflexos decorrentes;

d) pagar diferença salarial decorrente do salário substituição deferido, bem como os seu reflexos;

e) pagar horas extras e reflexos;

f) pagar intervalo intrajornada;

g) pagar intervalo interjornada;

h) pagar remuneração dobrada pelas horas trabalhadas em domingos e feriados, bem como os reflexos decorrentes;

i) pagar adicional noturno e os reflexos decorrentes;

- j) pagar valores relativos aos dias de afastamento que foram trabalhados;
- k) pagar férias não usufruídas no ano de 2022, acrescido do terço constitucional;
- l) pagar indenização pelos gastos com celular;
- m) pagar indenização por dano moral no valor de R\$20.000,00;
- n) pagar indenização por dano moral decorrente da discriminação de gênero no valor de R\$30.000,00;
- o) pagar diferença relativa ao prêmio Kaisen, no ano de 2023;
- p) retificar a CTPS da reclamante, de modo a fazer constar as funções efetivamente desempenhadas pela reclamante conforme reconhecido no feito, com o salário correspondente, no prazo de 48h após intimação para cumprimento da obrigação de fazer, sob pena de multa de R\$500,00.

Fixo **honorários de sucumbência** nos termos da fundamentação.

Honorários periciais, pela União.

Liquidação por simples cálculos.

Juros e correção monetária

Juros e correção monetária nos termos da decisão proferida pelo STF nos autos das ADI's 5867 e 6021 e ADC's 58 e 59, com trânsito em julgado em 02.02.2022, da seguinte forma: IPCA-E e juros legais (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991) até o dia anterior ao ajuizamento da ação (fase pré-judicial) e, partir de então (fase judicial), taxa SELIC.

Considerando a decisão do STF nas ADCs 58 e 59, fica inaplicável a Súmula 439 do c. TST, eis que após o ajuizamento da ação aplica-se a SELIC e esta engloba os juros e correção monetária. Desta forma, para correção do dano moral arbitrado, deve-se utilizar a taxa SELIC a partir do arbitramento.

Contribuição previdenciária

Para o recolhimento da contribuição previdenciária devem as partes observar a Súmula 368 do E.TST, facultando-se a dedução da quota parte do reclamante nos termos da OJ 363 do TST.

Incidência nos termos das parcelas que integram o rol do art. 28 da Lei 8.212/91, com recolhimento nos termos do art. 43, § 3º da Lei 8.212/91, os quais deverão ser comprovados até o dia 02 do mês subsequente à liquidação da sentença, com expedição de GFIP, na forma prescrita pela Lei 9.528/1997 e regulamentado no art. 276, caput, do Decreto 3.048/1999, sob pena execução.

Imposto de Renda

Nos termos da Lei 7.713/88, inclusive quanto à isenção do art. 6º e Lei 8.541/92 (art.46).

Observar a Súmula 368 do TST e IN/SRF 1.500/14.

Defiro à reclamante os benefícios da justiça gratuita.

Custas pela reclamada, no valor de R\$12.000,00, calculadas sobre o valor da condenação, ora arbitrada em R\$600.000,00.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

JUNDIAI/SP, 21 de outubro de 2025.

ANA CELIA SOARES FERREIRA

Juíza do Trabalho Substituta



Documento assinado eletronicamente por ANA CELIA SOARES FERREIRA, em 21/10/2025, às 15:02:20 - 532c4db
<https://pje.trt15.jus.br/pjekz/validacao/25102115002403000000274333500?instancia=1>
Número do processo: 0011986-15.2024.5.15.0018
Número do documento: 25102115002403000000274333500