



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0020848-75.2024.5.04.0019**

Relator: ANDRE REVERBEL FERNANDES

Tramitação Preferencial
- Pagamento de Salário

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 06/09/2025

Valor da causa: R\$ 63.284,14

Partes:

RECORRENTE: WELLINGTON RAMOS DA SILVA

ADVOGADO: NAIANA STELZER

ADVOGADO: EMERSON LUCAS JUSTO DE BARROS

RECORRIDO: PALLETS R.P. EIRELI - ME

ADVOGADO: ROGERIO PAULO DE MELLO

RECORRIDO: SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A

ADVOGADO: CICERO STEINER RUSCHEL

ADVOGADO: ANDRE SARAIVA ADAMS

ADVOGADO: FELIPE MOSMANN CUNHA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Identificação

PROCESSO nº 0020848-75.2024.5.04.0019 (ROT)

RECORRENTE: WELLINGTON RAMOS DA SILVA

RECORRIDO: PALLETS R.P. EIRELI - ME, SPAL INDUSTRIA BRASILEIRA DE BEBIDAS S/A

RELATOR: ANDRE REVERBEL FERNANDES

EMENTA

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. A ausência de local para o autor continuar trabalhando na mesma cidade onde foi contratado não autoriza a transferência, sem sua concordância, para cidade de outro Estado distante mais de 400 quilômetros, pois se trata de procedimento abusivo, impossibilitando ao empregado a continuidade da prestação de serviços. Demonstrada a falta grave do empregador, reconhece-se a rescisão indireta do contrato de trabalho, condenando a reclamada ao pagamento das verbas rescisórias decorrentes.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO DO RECLAMANTE**, Wellington Ramos da Silva, para reconhecer a rescisão indireta do contrato de trabalho, em 09.09.2024 e acrescer à condenação o pagamento de: a) saldo de salários (vencidos desde a alta previdenciária), férias proporcionais com 1/3, 13º salário proporcional, aviso-prévio e multa de 40% do FGTS; b) multa do art. 477 da CLT; c) diferenças do FGTS do período do contrato de trabalho, com a multa de 40%; d) adicional de horas extras para as horas irregularmente compensadas, assim consideradas as excedentes à 8ª diária até o limite da 44ª semanal, observados os demais critérios e reflexos das horas extras deferidas na origem. A primeira reclamada deverá anotar a data de saída na CTPS do obreiro considerando a projeção do aviso-prévio indenizado, bem como fornecer ao autor as guias para saque do FGTS e encaminhamento do seguro-desemprego, devendo pagar uma indenização substitutiva, caso a reclamante seja impossibilitada de receber o benefício por culpa atribuível à parte ré. Valor da condenação se acresce em R\$ 10.000,00. Custas majoradas em R\$ 200,00.

Intime-se.



Porto Alegre, 1º de outubro de 2025 (quarta-feira).

RELATÓRIO

Inconformado com a sentença de Id.c1229ee, o reclamante interpõe recurso ordinário.

Em suas razões de Id.e36526c, pretende a reforma do julgado quanto aos seguintes tópicos: rescisão indireta; diferenças de FGTS; horas extras; intervalo intrajornada; troca de uniforme; lavagem de uniforme; dano moral.

Apresentadas contrarrazões pelas reclamadas no Id.e921023 e Id.5287ea4, os autos são remetidos a este Tribunal para julgamento.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE.

1. RESCISÃO INDIRETA.

O reclamante não se conforma com a sentença que deixa de reconhecer a rescisão indireta. Afirma que após a alta previdenciária, em 15.07.2024, a reclamada o deixou sem posto de trabalho, sem pagamento de salários. Diz que a disponibilização de vaga em outra localidade, distante aproximadamente 458 km da sede onde prestava serviços, representava gravame pessoal e familiar evidente. Busca a reforma do julgado para que seja reconhecida a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Com razão parcial.

No caso em análise, o autor, na petição inicial, refere que sofreu acidente de trabalho e permaneceu afastado em benefício previdenciário. Diz que após a alta previdenciária, em 15.07.2024, a reclamada o deixou sem posto de trabalho e sem pagamento de salários.

A primeira reclamada, Pallets R.P. Eireli - ME, empregadora do autor, na defesa, informa que o autor foi contratado, em 03.10.2023, como ajudante geral e que, em 13.11.2023, sofreu um acidente de trabalho, ficando afastado até julho de 2024. Diz que o local onde o autor prestava serviços, na sede da segunda



reclamada, Spal Indústria Brasileira de Bebidas S.A. (coca cola), foi atingida pelas enchentes, ficando paralisada. Aduz que foi oferecido um novo local de trabalho ao autor, na cidade de Antônio Carlos, SC. Assim, refere que não houve negativa da empresa em aceitar o retorno do reclamante ao trabalho.

Na audiência realizada em 09.07.2025 (ID 86ed7f4), o preposto da primeira reclamada confirma os fatos. Relevante a transcrição do depoimento do preposto:

que o autor auxiliava na reforma de pallets; que prestavam serviços exclusivamente para a Spal; que o autor parou de trabalhar em razão de acidente de trabalho com expedição de CAT; que no retorno, em seguida houve o episódio da enchente, onde a empresa foi atingida e fechada, tendo sido ofertada nova lotação ao reclamante, com a qual não concordou, tendo sido este o motivo da ruptura do contrato; que a nova vaga foi ofertada pelo aplicativo whatsapp, em Santa Catarina/SC, em outra unidade da Spal; que no Rio Grande do Sul havia somente a unidade ofertada pela enchente; que na ficha de registro o autor residia em Porto Alegre/RS; que desconhece se a esposa do autor estava grávida, à época;

Dito isso, o art. 469 da CLT dispõe que, "é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio."

No caso, como visto acima, a proposta de alteração do posto de trabalho do reclamante teve origem na paralisação das atividades da segunda reclamada, em razão da enchentes, o que não se equipara à hipótese de extinção do estabelecimento de que trata do art. 469, §2º da CLT.

Com efeito, a paralisação das atividades da tomadora de serviços se insere no risco do empreendimento da prestadora, sendo vedada a transferência desse ônus ao trabalhador, na forma do art. 2º CLT.

Ainda que tenha constado no contrato de trabalho a possibilidade de transferência do empregado (cláusula 2 de ID c9ec993), tem-se que tal fato não é suficiente para caracterizar efetiva anuência do trabalhador, pois inserida de forma unilateral pela empregadora, sem que o empregado hipossuficiente tivesse possibilidade de discutir os termos do contrato.

No caso, entende-se que a alteração do posto de trabalho do reclamante para município de outro estado distante mais de 400 quilômetros é abusiva e irregular, até mesmo porque o autor demonstra, pelos documentos de ID 6869575, que sua esposa estava grávida na época.

Desta forma, conclui-se que não estavam presentes as hipóteses que autorizam a transferência compulsória pelo empregador, na forma do art. 469 da CLT.

Sinale-se que a paralisação das atividades da tomadora de serviços na cidade de Porto Alegre e a ausência de local para o autor continuar trabalhando na mesma cidade onde foi contratado, não autorizam



a transferência para cidade de outro Estado distante mais de 400 quilômetros, pois se trata de procedimento abusivo, impossibilitando ao empregado a continuidade da prestação de serviços.

Neste sentido, já decidiu este Tribunal:

TRANSFERÊNCIA UNILATERAL ABUSIVA. JUSTA CAUSA. REVERSÃO. TÉRMINO DO CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. RISCO DO EMPREENDIMENTO. O término do contrato de prestação de serviços com o tomador não autoriza a prestadora de serviços a promover unilateralmente a transferência do empregado para a sua sede, localizada a quase 300km do local onde o trabalho era prestado. A situação encerra risco do empreendimento, de responsabilidade exclusiva do empregador, segundo o princípio da alteridade, impondo-se a reversão da justa causa aplicada por ato de indisciplina ou insubordinação e abandono de emprego em rescisão indireta, tendo em vista que a empregadora exigiu obrigação incompatível com a continuação do serviço. Incidência dos arts. 469, caput, e 483, § 1o, ambos da CLT. Recurso da reclamante provido. (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0021875-67.2017.5.04.0010 ROT, em 22/09/2020, Desembargador Marcos Fagundes Salomao)

Assim, entendo caracterizada alteração contratual lesiva, na forma do art. 468 da CLT, bem como procedimento abusivo do empregador ao transferir o ônus de seu empreendimento ao trabalhador, estando presente a hipótese do disposto no parágrafo 1º do art. 483 da CLT, nos seguintes termos:

Assim, merece reforma a decisão de origem para reconhecer a rescisão indireta do contrato de trabalho em 09.09.2024, data de ajuizamento da presente ação ação.

Logo, o demandante faz jus ao pagamento de saldo de salários (vencidos desde a alta previdenciária), férias proporcionais com 1/3, 13º salário proporcional, aviso-prévio e multa de 40% do FGTS.

A primeira reclamada deverá anotar a data de saída na CTPS do obreiro considerando a projeção do aviso-prévio indenizado, bem como fornecer ao autor as guias para saque do FGTS e encaminhamento do seguro-desemprego. Caso o demandante não consiga receber o benefício do órgão competente por culpa atribuível exclusivamente ao reclamado, deverá ser paga uma indenização equivalente ao que seria efetivamente pago pelo órgão responsável.

Ademais, cabível a aplicação da multa do art. 477, §8º, da CLT, ainda que reconhecida judicialmente a rescisão indireta do contrato. Com efeito, esta decisão tem natureza apenas declaratória, e não constitutiva de direito. Portanto, tendo sido descumprido o prazo previsto no § 6º do art. 477 da CLT, é devida a multa em análise. Aplica-se o entendimento expresso na Súmula nº 138 desse Tribunal:

Súmula nº 138 - RESCISÃO INDIRETA. MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. A multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT é devida no caso de rescisão indireta.

Por fim, face os termos da contestação da empregadora, verifica-se que não há verbas rescisórias incontroversas, não fazendo jus a recorrente ao pagamento da multa do art. 467 da CLT.



Recurso parcialmente provido.

2. DIFERENÇAS DE FGTS DO CONTRATO

A Juíza de primeiro grau indefere o pedido de condenação da ré ao pagamento de diferenças de FGTS do contrato de trabalho.

O reclamante não se confirma. Afirma que o ônus da prova da juntada dos extratos do FGTS é da empregadora. Requer a condenação da ré ao pagamento de diferenças do FGTS com a multa de 40% durante todo período do contrato.

Com razão.

O ônus de provar o recolhimento do FGTS ao longo do período contratual é da reclamada, conforme entendimento uniformizado na Súmula nº 461 do TST: *"É do empregador o ônus da prova em relação à regularidade dos depósitos do FGTS, pois o pagamento é fato extintivo do direito do autor (art. 373, II, do CPC de 2015)"*. O referido entendimento está em conformidade com a aptidão para a prova e com o dever de documentação da relação de emprego.

Assim, não tendo a primeira reclamada apresentado o extrato de FGTS do reclamante, presume-se a existência de diferenças a favor deste. Os valores serão apurados em liquidação de sentença, em conformidade com os extratos que as partes podem trazer aos autos

Dá-se provimento ao recurso ordinário do reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de diferenças do FGTS do período do contrato de trabalho, com a multa de 40%.

3. HORAS EXTRAS. VALIDADE DOS REGISTROS. REGIMES COMPENSATÓRIOS. INTERVALO INTRAJORNADA. TROCA DE UNIFORMES.

A Julgadora de origem considera válidos os registros de horário e os regimes compensatórios adotados. Entretanto, verifica a existência de horas extras, as quais não foram pagas ao autor. Assim, condena as reclamadas ao pagamento de horas extras, conforme o regime de compensação do sábado adotado e considerado válido e registros de horário constantes dos autos, observados os apontamentos de extras nestes documentos, com adicional de 50% e reflexos em férias com 1/3, 13º salário e FGTS a ser depositado em conta vinculada. De outra parte, a Magistrada não verifica a supressão dos intervalos intrajornada e tempo destinado a troca de uniforme.

O reclamante recorre. Busca a invalidade dos registros de horário, bem como dos regimes compensatórios adotados. Pretende ainda a condenação dos intervalos intrajornadas suprimidos e das horas extras pela troca de uniformes.



Examina-se.

a) Validade dos registros

Como já referido, o autor foi contratado pela primeira reclamada, em 03.10.2023 e em 13.11.2023, sofreu um acidente de trabalho, ficando afastado do labor a partir de então.

São juntados os cartões-ponto do contrato do autor, ID 6f4990c e ID f51e3c7, os quais apresentam marcações variáveis. Dessa forma, cabia ao reclamante demonstrar que não era permitido anotar todas as horas laboradas, nos termos do art. 818, I, da CLT e art. 373, I, do CPC. Todavia, desse ônus processual o demandante não se desonera a contento. O autor sequer produz prova testemunhal.

Assim, acompanha-se a decisão de origem que reconhece a validade dos registros de horário.

Nada a prover.

b) Regime compensatório semanal. Banco de horas.

De acordo com os registros de horário juntados ao feito, observa-se a adoção de regime compensatório semanal. Não se verifica, contudo, adoção de banco de horas. Embora regime compensatório semanal esteja autorizado em acordo individual (ID c57f359), não pode ser considerados válido. Com efeito, o autor laborou efetivamente por cerca de seis semanas, sendo que houve labor em um sábado, no dia, 21.10.2023.

Ora, se o regime de compensação semanal tem por objetivo suprimir o trabalho aos sábados, ocorrendo labor nestes dias, o empregado não tem qualquer benefício, ao contrário, tem prejuízos à sua recuperação física, pois estende sua jornada durante a semana e tem de trabalhar no dia destinado ao descanso pelo regime compensatório. Não há como considerar válido regime compensatório que tem como pressuposto o sistemático trabalho aos sábados, pois deixa de constituir um meio de beneficiar o trabalhador para passar a atentar contra medidas básicas de segurança e saúde no trabalho, nos termos do art. 7º, XXII, da CF. A exigência de labor aos sábados em um regime compensatório que visa a supressão do trabalho exatamente nesses dias, acaba por desconfigurar o próprio regime.

Logo, reconhece-se a invalidade do regime compensatório semanal, fazendo jus o obreiro ao pagamento do adicional de horas extras para as horas irregularmente compensadas, assim consideradas as excedentes à 8ª diária até o limite da 44ª semanal, nos termos do item IV da Súmula 85 do TST.

Pelo exposto, dá-se provimento parcial ao recurso do autor para acrescer à condenação o pagamento de adicional de horas extras para as horas irregularmente compensadas, assim consideradas as excedentes à



8ª diária até o limite da 44ª semanal, observados os demais critérios e reflexos das horas extras deferidas na origem.

c) Intervalo intrajornada

Analisando os registros de horário, observa-se que o intervalo de uma hora previsto no *caput* do art. 71 da CLT sempre foi observado. Assim, não há falar em horas extras pelo desrespeito ao intervalo intrajornada.

Nada a prover.

d) Troca de uniforme

O tempo despendido para a troca de uniforme integra a jornada do obreiro, já que permanece à disposição do empregador, sob sua subordinação e poder disciplinar, na forma do art. 4º da CLT.

Não obstante, o § 2º do art. 4º da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, prevê:

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

[...]

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Cabe reiterar que, conforme o decidido pelo TST no Tema 23 dos Recursos Repetitivos, a Lei nº 13.467/2017 é aplicável a todo o contrato de trabalho.

No caso, a primeira reclamada, na defesa, nega que o autor fosse obrigado a trocar uniforme para laborar na empresa. O autor não faz qualquer prova a respeito, como lhe cabia, nos termos dos arts. 818, I, da CLT e 373, I, do CPC. Assim, não há falar em horas extras pelo tempo destinado ao uso de uniforme.

Nega-se provimento.

4. LAVAGEM DE UNIFORME

A parte reclamante requer a condenação da demandada ao pagamento de indenização pelas despesas com higienização do uniforme.

Sem razão.



É incontroverso nos autos que o reclamante realizava a higienização do uniforme fornecido pela empresa, arcando com as despesas.

Todavia, não há qualquer prova nos autos de que a natureza da atividade por ele exercida provocava mácula em seu uniforme que fosse diferenciada em qualidade ou quantidade da sujeira presente nas roupas comuns.

A Súmula nº 98 deste Tribunal prevê o seguinte:

LAVAGEM DO UNIFORME. INDENIZAÇÃO. O empregado faz jus à indenização correspondente aos gastos realizados com a lavagem do uniforme quando esta necessitar de produtos ou procedimentos diferenciados em relação às roupas de uso comum.

Portanto, não havendo prova da necessidade de produtos ou procedimentos diferenciados para a lavagem do uniforme, inviável o deferimento do pedido, porquanto não resta comprovado custo adicional ao trabalhador.

Nega-se provimento.

5. DANO MORAL

A Julgadora de primeira instância julga improcedente o pedido de condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais.

O demandante recorre. Afirma que a reclamada vinha perseguindo-o com intuito de forçá-lo a pedir seu desligamento. Diz que a empresa o deixou sem posto de trabalho após seu retorno da alta previdenciária, sem o pagamento de salários.

Sem razão.

O Direito do Trabalho nasceu para que se assegurasse a dignidade do trabalhador. Este bem personalíssimo, se for atingido, merece reparação. Amparam o direito do empregado à indenização por dano moral os artigos 1º, inciso III, e 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, bem como os artigos 186 e 927 do Código Civil, estes aplicados ao direito do trabalho por força do art. 8º da CLT. Ensina Maria Celina Bodin de Moraes (Danos à Pessoa. Humana. Rio de Janeiro: Renovar, 2003):

Constitui dano moral a lesão a qualquer dos aspectos componentes da dignidade humana - dignidade esta que se encontra fundada em quatro substratos e, portanto, consubstanciada no conjunto dos princípios da igualdade, da integridade psicofísica, da liberdade e da solidariedade. Circunstâncias que atinjam a pessoa negando a ela a sua essencial condição humana serão consideradas violadoras de sua personalidade e causadoras de dano moral a ser reparado.



Dessa forma, a doutrina define o dano moral como o decorrente de ofensa à honra, ao decoro, à paz interior de cada um, às crenças íntimas, aos sentimentos afetivos de qualquer espécie, à liberdade, à vida e à integridade corporal. Cabe a indenização do trabalhador por dano moral quando, em razão da execução da relação de subordinação existente no vínculo de emprego, a empresa, mediante abuso ou uso ilegal do seu poder diretivo, atinge esses bens subjetivos inerentes à pessoa do trabalhador.

Entende-se que o descumprimento de obrigações contratuais pelo empregador, por si só, não é hábil à caracterização do dano moral passível de reparação. No caso, o simples fato de ser reconhecida a rescisão indireta não é hábil para o deferimento da indenização pleiteada. Inexistindo prova de que o trabalhador sofreu constrangimento específico em razão dessas irregularidades, não é possível concluir pela ocorrência de abalo moral. Ademais, como visto acima, foram deferidos todos os direitos decorrentes da rescisão indireta reconhecida, inclusive a multa do art. 477 da CLT.

Nega-se provimento.

ANDRE REVERBEL FERNANDES

Relator

VOTOS

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADOR ANDRÉ REVERBEL FERNANDES (RELATOR)

JUIZ CONVOCADO EDSON PECIS LERRER

DESEMBARGADOR JOÃO PAULO LUCENA

