



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
4ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE
ACC 0020609-82.2025.5.04.0004

AUTOR: SIND TRAB EMPRESAS COMUN POSTAL TELEG E SIMILARES DO RS
RÉU: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS

O pedido é urgente, pois se refere à ordem de retorno ao trabalho presencial, de que o Sindicato faz prova (Id 3ad956b), a contar de 23/6/2025. Portanto, intimar a demandada para apresentar resposta implicaria a possibilidade de impingir, aos e às trabalhadoras atingidas, um prejuízo grave e talvez irreparável. A hipótese de decisão liminar do mérito, em caso de transferência ou alteração unilateral das condições de trabalho, tem previsão no artigo 659, IX, da CLT, por analogia. Não se trata especificamente de transferência, mas de alteração unilateral apontada como lesiva (art. 468 da CLT) e, portanto, de alteração do modo como o trabalho é realizado. Cabe, pois, o exame liminar da matéria. Logo, sequer é necessário, no caso, o uso subsidiário das regras do CPC.

Também é desnecessário mobilizar o artigo 75 e suas letras, da CLT, pois o que se discute nos autos não é um suposto direito a manter-se em teletrabalho e sim o direito de não ver alteradas, de forma unilateral e lesiva, as condições estabelecidas para o vínculo de emprego. Pois bem, nesse aspecto, é importante fazer o registro de que o teletrabalho é muitas vezes prejudicial ao trabalhador e à trabalhadora, por reduzir o convívio com os colegas, afastar do ambiente de trabalho e, portanto, prejudicar a condição de pertencimento, que é parte importante na troca entre capital e trabalho. Ainda assim, essa é uma avaliação que apenas as partes envolvidas têm condição de fazer, para a qual - inclusive - concorrem circunstâncias subjetivas como a existência de filhos pequenos ou condições peculiares de saúde, como ocorre nos casos singulares, trazidos por amostragem, pelo Sindicato.

O fato - já demonstrado nos autos - é que a empresa deliberou sobre o retorno ao trabalho presencial sem consultar as pessoas atingidas ou seu representante (o Sindicato) e com prazo exíguo. Ou seja, sem tempo hábil para a necessária reorganização da vida de quem há tempo realiza suas tarefas de modo remoto. Esse é o ponto em discussão e essa é uma lesão indiscutível.

Então, para além do fato de que o argumento da reclamada, em seu comunicado (de que essa determinação tem a ver com sustentabilidade financeira) não estar comprovado de modo algum em tal documento, é ainda mais relevante a circunstância de que se trata de uma ordem arbitrária que envolve a vida dos/das trabalhadoras e de seus familiares. Não é possível ignorar a circunstância objetiva de que há uma organização diversa, para a realização de trabalho remoto, que envolve

gestão familiar, gestão de tempo, de estudos e de outros compromissos que podem legitimamente haver sido assumidos pelas pessoas que agora estão na iminência de serem atingidas pela deliberação da empregadora.

Tratando-se de um número expressivo de pessoas (em torno de 50, conforme notícia a inicial), o mínimo a ser exigido é que a empresa discuta individual e coletivamente (com o Sindicato, portanto), condições para um eventual retorno.

De acordo com a OIT, há um imperativo de diálogo social que precisa se estabelecer entre sindicato e empresa, a fim de garantir que não haja abuso nas relações de trabalho. As Convenções 98 e 151 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil, sublinham a importância desse diálogo, inclusive para evitar a imposição de condições de trabalho nocivas aos trabalhadores. Essa é a hipótese dos autos. Se a empresa entende por bem retornar ao trabalho integralmente presencial, deve fazê-lo a partir de um diálogo coletivo e da atenção individualizada, de modo a não causar prejuízo, inclusive à esfera da saúde física e mental das pessoas, cujo trabalho é sua condição de existência.

A inicial fundamenta sua pretensão, ainda, em Termo de Compromisso assinado pela empresa com o MPT da Bahia (processo 0000585-43.2020.5.05.0016), em razão do item 2.4.4, no qual a ECT assume o compromisso de não alterar/retirar condições de teletrabalho, como forma de retaliação. Não há notícia de que a deliberação da ECT seja uma espécie de retaliação, mas é preciso reconhecer a importância do compromisso firmado no aludido TAC, a sublinhar a necessidade de diálogo social com o Sindicato, antes de uma decisão que atinja, com tamanho impacto, uma coletividade de trabalhadores e trabalhadoras.

Diante disso, desde logo, ACOLHO o pedido liminar, reconhecendo a urgência, para o efeito de **DETERMINAR** que a reclamada se **abstenha de exigir o retorno indiscriminado dos trabalhadores e das trabalhadoras para o trabalho presencial** (item "convocação para o retorno" do documento Comunicação Interna - Primeira Hora Extra - 12/5/2025), **sob pena de multa de R\$ 10.000,00 em relação a cada pessoa trabalhadora atingida pela ordem ilegal** de alterar de forma unilateral seu regime atual de teletrabalho. Reconheço, portanto, na forma do artigo 468 da CLT, o direito dos substituídos a permanecerem nas condições atuais de teletrabalho, até o final desta demanda, a menos que seja de seu interesse a alteração do regime de prestação do trabalho.

Intime-se a reclamada, inclusive por e-mail, para ciência desta decisão, bem como para que responda a demanda, em 15 dias, trazendo documentos, sob pena de revelia e confissão. Após, ciência dos documentos à parte autora. Então, voltem conclusos para decisão de mérito. Se as partes entenderem possível uma

composição, basta que se manifestem nesse sentido, em seus prazos, e o processo será incluído em pauta para tentativa de conciliação.

O Sindicato-autor também poderá encaminhar cópia dessa decisão à reclamada, para ciência imediata.

PORTO ALEGRE/RS, 17 de junho de 2025.

VALDETE SOUTO SEVERO

Juíza do Trabalho Titular