

24 de junho de 2025

jusbrasil.com.br

Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/4117120131/inteiro-teor-4117120132>

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região TRT-4: MSCIV 0026164-92.2025.5.04.0000

Inteiro Teor

Decisão: [0026164-92.2025.5.04.0000](#) (MSCiv)**Redator:** JOAO PAULO LUCENA**Órgão julgador:** 1ª Seção de Dissídios Individuais**Data:** 22/06/2025

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

GABINETE JOÃO PAULO LUCENA

MSCiv [0026164-92.2025.5.04.0000](#)**IMPETRANTE:** EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS

AUTORIDADE COATORA: MAGISTRADO (A) DA 4ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE

Vistos, etc.

Trata-se de mandado de segurança impetrado por EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS, contra ato proferido pela Exma. Juíza Valdete Souto Severo, da 4ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, nos autos do processo ACC [0020609-82.2025.5.04.0004](#), ajuizado por SIND TRAB EMPRESAS COMUN POSTAL TELEG E SIMILARES DO RS, ora litisconsorte.

Sustenta, em suma, ser ilegal a decisão impetrada, que determinou, sem prévia oitiva da empresa, a abstenção quanto à convocação dos empregados em regime de teletrabalho para o retorno ao trabalho presencial, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 por trabalhador. Afirma que referida decisão configura ato ilegal e arbitrário e viola seu direito líquido e certo, amparado no art. [2º](#) e no § 2º do art. [75-C](#) da [CLT](#), que consagram o po-

der diretivo do empregador, inclusive quanto à alteração do regime de trabalho; que a convocação dos empregados encontra respaldo no regulamento interno da empresa (MANPES, Módulo 19) e foi comunicada com antecedência de 42 dias, prazo superior ao mínimo legal de 15 dias previsto na [CLT](#); que não há previsão legal para a exigência de consentimento prévio dos empregados ou de negociação com entidade sindical para efetivar o retorno ao regime presencial; que é descabido o fundamento utilizado pela autoridade coatora, relativo ao acordo firmado na ACP nº [0000585-43.2020.5.05.0016](#), pois tal acordo não trata da retirada do regime de teletrabalho em caráter geral e não impede a adoção de medidas decorrentes do interesse organizacional da empresa. Requer, por fim, a concessão de liminar para suspender os efeitos da decisão impetrada.

Examina-se.

Registro, de início, que entendo ser cabível a impetração diante da ausência de recurso próprio no processo do trabalho com a finalidade de atacar decisão interlocutória proferida em sede de tutela de urgência. Isso porque a decisão proferida em primeiro grau de jurisdição não pode ficar imune à reforma por meio de ação mandamental, ainda que esteja devidamente fundamentada, requisito, aliás, que deve estar presente em todas as decisões judiciais, na forma do art. [93, IX](#), da [CF](#) e em consonância com o item II da súmula 414 do TST. A ilegalidade autorizadora da concessão da segurança, em tais casos, estará presente quando, por exemplo, preenchidos os requisitos para antecipação dos efeitos da tutela, esta não for concedida pelo Juiz de primeiro grau, cujo juízo de valor será feito neste grau de jurisdição. Nos termos do art. [300](#) do [novo CPC](#), “a tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo”.

A autoridade apontada como coatora proferiu a seguinte decisão ora impetrada:

"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" (ID. e04d18e)

O que há de se examinar, em juízo sumário, é a legalidade e/ou abusividade da decisão impetrada. No presente caso, entendo que a decisão padece de ilegalidade, no contexto que se apresentam os fatos e a prova pré-constituída.

Conforme já decidido neste Colegiado, não há qualquer normativo que determine a restrição ao trabalho presencial, notadamente no caso da impetrante, que se trata de serviço essencial (correios). Nesse sentido, em situação análoga, o decidido nesta 1ª SDI em acórdão por mim redigido (TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, [0021919-77.2021.5.04.0000](#) MSCiv, em 01/12/2021, Desembargador João Paulo Lucena).

Nesse contexto, não há como se considerar, de plano, ilícita a convocação do empregador para que os empregados retornem ao trabalho presencial.

Há amparo ao agir patronal, no art. [75-C](#), § 2º, da [CLT](#):

“§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.”

E no normativo interno da ECT (MANPES - MOD. 19 - item 5.1):

“5.1 Após 45 (quarenta e cinco) dias do início da vigência do regime de teletrabalho, a qualquer tempo, o gestor imediato poderá solicitar o retorno do empregado para o regime presencial, respeitando o prazo mínimo de transição estabelecido na legislação trabalhista.”

O regime de teletrabalho, portanto, é autorizado em caráter precário, no exercício do *jus variandi* patronal, e por isso não se cogita de alteração lesiva na forma do art. [468](#) da [CLT](#) e da súmula 51 do TST.

Não se verifica, *a priori*, nenhum óbice à convocação de retorno ao labor, sequer podendo cogitar-se de algum requisito formal descumprido (como o prazo para convoca-

ção, que a impetrante diz ter observado inclusive a maior), notadamente neste estágio da ação subjacente, em que a empregadora ainda sequer exerceu o contraditório.

Nesse sentido, o seguinte precedente deste Colegiado, em situação análoga, e em face da mesma empregadora ECT:

"MANDADO DE SEGURANÇA. TELETRABALHO. DETERMINAÇÃO DE RETORNO AO TRABALHO PRESENCIAL. Com base no art. 75-C da CLT e regulamento da empresa, não há ilicitude prerrogativa da empregadora que determina o encerramento das atividades em teletrabalho e determina o retorno ao trabalho presencial." (TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0020628-08.2022.5.04.0000 MSCiv, em 24/06/2022, Vania Maria Cunha Mattos)

De resto, pontue-se que eventuais questões individuais, como hipóteses de doenças que não recomendem o retorno presencial, devem ser aferidas caso a caso, de acordo com a situação concreta de cada trabalhador, não sendo elemento hábil a obstar coletivamente o poder diretivo do empregador.

Assim, no contexto que se apresentam os fatos e a prova pré-constituída, entendo que não se cogita, neste momento, da presença dos requisitos do indigitado art. 300 do CPC para o deferimento de tutela de urgência na ação matriz.

Em tais termos, com fundamento no art. 7º, III, da Lei 12.016/09, **DEFIRO A LIMINAR** pedida para cassar o ato apontado como coator, que determinou que a impetrante se abstenha de exigir o retorno dos empregados ao trabalho presencial.

Comunique-se, a autoridade dita coatora para cumprimento e para que, no prazo de 10 (dez) dias, na forma do inciso I do art. 7º da Lei 12.016/09, preste as informações pertinentes.

Cientifique-se o litisconsorte da presente ação no endereço informado no ID. 1b2cc26 - Pág. 3.

PORTO ALEGRE/RS, 22 de junho de 2025.

JOAO PAULO LUCENA

Desembargador Federal do Trabalho