



Descrição: Ilustração da capa da Revista do TRT 10. Balança da Justiça em primeiro plano, sob o fundo com diversos tons de verde [Fim da descrição]

PROCESSO n.º 0001124-08.2023.5.10.0002 - RECURSO ORDINÁRIO

RELATOR(A): JUIZ CONVOCADO ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JÚNIOR

RECORRENTE: ANA KAROLINA DOS SANTOS

ADVOGADO: GALILEU DE BELLI NETO

RECORRIDA: EMPRESA DE TECNOLOGIA E INFORMAÇÕES DA PREVIDÊNCIA - DATAPREV

ADVOGADO: MARCELO ALEXANDRE FRANCISCO DA SILVA

ORIGEM: 2ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA/DF

CLASSE ORIGINÁRIA: Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo

(JUIZA LARISSA LIZITA LOBO SILVEIRA)

AUSJ/5

EMENTA

TELETRABALHO. DETERMINAÇÃO DE RETORNO AO TRABALHO PRESENCIAL. POSSIBILIDADE. PODER DIRETIVO DA EMPRESA. Instituído e regulamentado o trabalho remoto pela empregadora como simples alternativa à prestação de serviços, sobretudo ante o advento da pandemia da Covid-19, constitui mero exercício legítimo do poder diretivo empresarial o restabelecimento do trabalho presencial. Por consequência, sendo observado prazo razoável para o retorno e inexistindo excepcionalidade no caso concreto, é indevida a manutenção do teletrabalho postulada.

Recurso da reclamante conhecido e desprovido.

RELATÓRIO

Trata-se de recurso ordinário contra sentença proferida pela 2ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, que julgou improcedentes os pedidos formulados pela reclamante (fls. 1.682/1.687).

Recorre a obreira visando, inclusive por meio de tutela de urgência recursal, que seja determinada a continuidade do regime de teletrabalho de forma integral (fls. 1.700/1.729).

Contrarrazões pela reclamada às fls. 1.805/1.867.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho (RITRT10, art. 102).

FUNDAMENTAÇÃO

I - ADMISSIBILIDADE

O recurso é tempestivo; o valor da causa supera o dobro do salário mínimo legal e há sucumbência.

Parte devidamente representada.

Concedidos os benefícios da justiça gratuita, a parte foi dispensada do pagamento das custas (fls. 1.686/1.687).

Presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade no recurso, dele **conheço**.

II - MÉRITO

TELETRABALHO. DETERMINAÇÃO DE RETORNO AO TRABALHO PRESENCIAL. POSSIBILIDADE. PODER DIRETIVO DA EMPRESA.

A reclamante aduziu na inicial, datada de 20/10/2023, que, conquanto lotada em Brasília, estava em regime integral de teletrabalho desde 2020 devido à pandemia da Covid-19, tendo estabelecido residência com seu marido e filhos em Goiânia/GO. Na sequência, narrou que, em 2/10/2023, foi unilateralmente determinado o retorno dos empregados até o dia 23/10/2023 ao trabalho presencial - ao menos três dias por semana -, o que, em seu entendimento, configurou medida abusiva.

Alegou que a demandada “fez os empregados acreditarem que o trabalho em home office seria definitivo” (fl. 12), o que motivou a autora a estruturar sua vida em outra unidade da federação. Enfatizou, no aspecto, a revogação da cláusula geográfica - obrigação de os empregados em regime de teletrabalho residirem no mesmo Estado de sua unidade de lotação - em agosto de 2022, após negociação coletiva (fl. 318).

Sugeriu, ainda, que o home office propiciou um aumento na produtividade e na lucratividade da ré e que inexistente real necessidade de presença ante a natureza das atribuições exercidas, na área de tecnologia.

Postulou, ao final, inclusive por meio de tutela de urgência, que fosse determinada a abstenção de imposição do regime presencial ou híbrido, com conseqüente manutenção do regime de teletrabalho integral (fls. 3/30).

Às fls. 741/743, o juízo de origem, embora tenha considerado que a alteração controvertida estava inserida no poder diretivo do empregador, concedeu tutela de urgência para “determinar a manutenção da autora em regime de teletrabalho, abstendo-se a reclamada de exigir-lhe trabalho de forma presencial ou híbrida até o julgamento da presente ação, quando, então, será reapreciado o requerimento de tutela de urgência para fins de ratificação ou de revogação...”. No essencial, foi enfatizado o impacto da decisão na vida da obreira, sobretudo em atenção ao exíguo prazo concedido e à revogação da cláusula geográfica em 2022.

Após contestação (fls. 896/948), audiência sem produção de prova oral (fl. 1534) e réplica (fls. 1.536/1.558), sobreveio, em 6/5/2024, a sentença ora atacada. Em suma, o juízo de origem, considerando inexistirem razões fáticas ou jurídicas a amparar a manutenção do regime de teletrabalho, julgou improcedentes os pedidos da reclamante, mantendo, contudo, os efeitos da tutela provisória até 31/7/2024.

A decisão foi assim proferida (fls. 1.683/1.686):

“DO TELETRABALHO. RETORNO AO TRABALHO HÍBRIDO/PRESENCIAL

Afirma a reclamante que, embora lotada em Brasília, está em regime de homeoffice integral desde 2020, quando decretado o estado de calamidade pública em razão da pandemia ocasionada pela Covid-19.

Relata que, por meio de normativos internos que revogaram a obrigação de os empregados em regime de teletrabalho residirem no mesmo estado de sua unidade de lotação, a empresa deu a entender que seria definitiva a sua mudança para o teletrabalho, o que a levou a estruturar sua vida e a de sua família em Goiânia/GO. Contudo, em normativo datado de 15/9/2023, a empresa revogou o teletrabalho integral, instituindo a modalidade híbrida e exigindo a presença física dos funcionários, na unidade de sua lotação, aos menos 3 dias na semana, sob pena de retorno integral ao presencial.

Alega ser abusiva tal exigência, pois, além do ganho gerado à empresa com o teletrabalho, inclusive com o aumento da produtividade e do lucro, o retorno ao presencial (integral ou híbrido) implicará a sua mudança de domicílio e, com isso, prejuízos materiais, morais, emocionais, familiares, em desrespeito aos princípios da dignidade humana e da proteção à família. Aponta, ainda, violação ao art. 468 da CLT e contrariedade à Súmula 51 do TST.

Em defesa, a reclamada argumenta que a alteração do regime de prestação de serviços para o teletrabalho se deu de forma precária, em caráter excepcional, em razão da pandemia e que a possibilidade de retorno às atividades presenciais, ou mesmo à modalidade híbrida, está prevista não apenas nos normativos da empresa como no próprio termo aditivo de teletrabalho assinado pela empregada.

Registra, ainda, que, após várias tratativas com a FENADADOS (Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Processamentos de Dados, Serviços de Informática e Similares), foi celebrado o ACT 2023/2024 com anuência ao regime híbrido/presencial de trabalho, não cabendo mais discussão sobre o tema.

Posta a controvérsia, analiso.

Com efeito, todas as versões da N/GP/043 (normativo interno que estabeleceu diretrizes para implantação e adesão ao teletrabalho na reclamada) juntadas aos autos (N/GP/043/02, de 14/1/2022; N/GP/043/03, de 10/10/2022; N/GP/043 /04) deixam claro o caráter provisório do regime de teletrabalho, fazendo constar do subitem 6.8.1 a possibilidade de cancelamento do regime de teletrabalho, dentre outras motivações, “pela conveniência e oportunidade da Empresa, a exemplo de necessidades da área ou de novos desafios”. Registro que, na versão 4, tal possibilidade encontra-se inserida no subitem 6.11.1.

Tal ressalva foi consignada, ainda, de forma expressa, na cláusula nona do termo aditivo do contrato de trabalho assinado pela autora, *in verbis*:

“A Empresa poderá determinar o retorno do(a) empregado(a) ao trabalho presencial a qualquer tempo da data da assinatura do presente Termo Aditivo, garantido o prazo de transição de no mínimo 15 (quinze) e no máximo 20 (vinte) dias corridos para retorno ao regime presencial” (Id c5101f0).

De se observar que tais normativos encontram-se em harmonia com as regras do teletrabalho previstas na legislação trabalhista (capítulo II-A da CLT), especialmente o art. 75-C, nos seguintes termos:

“Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho. § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 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.

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.”

A alegação da autora de que a empresa agiu com má-fé contratual ao revogar a cláusula geográfica na versão 3 do seu normativo e, na versão 4, instituir o teletrabalho híbrido como regra, exigindo da grande maioria dos funcionários a presença física mínima em 3 dias na semana, não se sustenta.

Por certo, a N/GP/043/03, de 10/10/2022, deixou de exigir que o empregado em teletrabalho residisse na mesma base territorial de sua unidade de lotação (item 6.1.4); no entanto, manteve a possibilidade de cancelamento de retorno à atividade presencial por conveniência da empresa, a demonstrar a permanência da natureza precária do teletrabalho.

Outro fator a afastar a alegação obreira de que o fim da cláusula geográfica a teria induzido a acreditar que a sua alteração de regime para o teletrabalho (integral) seria definitiva, levando-a a firmar raízes e construir patrimônio em outra cidade, é o fato de que a revogação normativa ocorreu tão somente em outubro/2022, quando há muito já assinado o contrato de prestação de serviços de arquitetura para projeto da residência da reclamante e de sua família (Id 135209a), em 5/8/2021.

É dizer, o investimento da reclamante na cidade de Goiânia/GO não decorreu, em absoluto, da conduta patronal.

Não houve, portanto, má-fé, abuso ou ilegalidade da empresa ao exigir que a autora, em consonância com a versão 4 do normativo do teletrabalho (N/GP/043/04), retornasse ao trabalho presencial/híbrido em outubro/2023.

Em momento algum, diversamente do que alega a autora, foi assegurada aos empregados da reclamada a alteração definitiva do regime de prestação de serviços para o teletrabalho. O fato de lhes ser permitido morar em localidade diversa da sua unidade de lotação não lhes garante o direito de permanecerem trabalhando, indefinidamente, de forma remota. O incremento na produtividade e lucratividade da empresa também não impõe a sua manutenção, inserindo-se no poder diretivo da empregadora o exame da conveniência de

tal regime de trabalho.

Logo, não há que se falar em violação ao art. 468 da CLT ou contrariedade à Súmula 51 do TST.

Também não vejo na conduta patronal afronta ao art. 226 da CF.

Conforme fundamentou a exma. Juíza Idália Rosa da Silva, em sentença proferida nos autos do processo nº 0001232-98.2023.5.10.0014, que versa sobre questão idêntica, “a reclamada fez o possível para assegurar a manutenção do trabalho dos empregados atingidos pela determinação de transferência de cidade (se comprometendo de analisar caso a caso, conforme comunicado id. 3814b0b) - fator que demonstra a observância do bem estar da família, a fim minimizar eventuais efeitos nocivos”.

Ademais, não ficou comprovada nenhuma situação especial, em concreto, que evidenciasse a necessidade de se manter a reclamante em teletrabalho, na cidade de Goiânia/GO, a fim de se preservar a manutenção e a integridade do seu núcleo familiar.

Ante o exposto, julgo improcedentes os pedidos postulados.

Por outro lado, considerando que a autora reside com sua família em outra unidade da federação e possui filhos menores, matriculados na rede particular de ensino, determino que a alteração do seu regime de trabalho para presencial/híbrido ocorra apenas a partir do segundo semestre/2024, mantendo-se os efeitos da tutela provisória (Id 69f053c) até 31/7/2024.”

Cabível acrescentar, ainda, que, logo na sequência (fls. 1.689/1.695), foi juntado Acórdão proferido pela Segunda Seção Especializada deste Tribunal, referente a agravo interno no MSCiv nº 0001824-87.2023.5.10.0000, no qual foi determinada a suspensão da decisão liminar outrora concedida nestes autos com o retorno da obreira ao trabalho presencial.

Recorre a reclamante às fls. 1.700/1.729, acenando, no essencial, com a má apreciação do acervo probatório. Insiste nas teses lançadas na inicial, pugnano pela reforma da sentença, inclusive com a concessão de tutela de urgência recursal.

Examino.

Analisando detidamente a matéria, entendo que o juízo de origem examinou precisa e exaustivamente o acervo probatório juntado aos autos, formando seu convencimento pela ausência de direito à manutenção do regime de teletrabalho integral.

A fundamentação exposta pelo juízo de primeira instância, além de estar em perfeita sintonia com a prova documental dos autos, revela de forma detalhada, específica e clara que não se sustenta a tese obreira. Não vejo outra saída a não ser adotar a fundamentação da sentença, pois a análise promovida por esta Turma não surtiria conclusão diferente a não ser a repetição dos termos já descritos na decisão.

A tese contida nas razões recursais não logrou infirmar os fundamentos da decisão recorrida, não havendo nenhum equívoco na valoração judicial da prova acostada aos autos.

Apenas faço pequenos acréscimos e ajustes a fim de buscar a entrega da prestação jurisdicional do modo mais exauriente possível.

Inicialmente, reforço que tanto o normativo interno N/GP/043 quanto o termo aditivo ao contrato de trabalho assinado pela obreira em 25/03/2022 (fls. 75/79) revelam, em plena harmonia

com o disposto no art. 75-C da CLT, a transitoriedade do regime de teletrabalho.

No aspecto, aliás, registro que a revogação da cláusula geográfica após negociação coletiva em agosto de 2022, normalizada na N/GP/043/03 (fls. 431/468), apenas permitiu aos empregados em regime de teletrabalho residirem em outra unidade da federação (item 6.1.4, fl. 440), mas não tornou perene e absoluto o trabalho remoto.

Esta modalidade, a toda evidência, foi instituída e posteriormente regulamentada como simples alternativa à prestação de serviços, sobretudo ante o advento da pandemia da Covid-19. Todavia, repita-se, nenhuma das regras previu a imutabilidade do regime, restando assegurado à empregadora, por razões de conveniência e oportunidade, a alteração das condições laborais.

Com efeito, constituía prerrogativa da empresa, a qualquer momento, restabelecer o trabalho presencial desde que, naturalmente, fosse concedido prazo razoável aos empregados. Trata-se, na hipótese, de mero exercício legítimo do poder diretivo empresarial, não havendo falar em direito subjetivo da obreira à manutenção postulada.

Ademais, a propósito das razões recursais, consigno que os documentos juntados com a réplica (antes do encerramento da instrução processual) em nada alteram o deslinde da causa. Verifica-se, em suma, apenas a divulgação de informações acerca da instituição, regulamentação e consolidação do teletrabalho como uma das modalidades de prestação dos serviços no âmbito da ré sem, contudo, infirmar a aludida prerrogativa empresarial de modificação.

Ora, à vista dos fatos narrados, sobretudo em atenção aos documentos vigentes - dentre os quais se destaca o aditivo assinado pela obreira (fls. 75/79) -, não há como endossar a cogitação de que a autora não estava ciente da precariedade do regime de teletrabalho, de sorte que a improcedência da pretensão é medida que se impõe.

De resto, em harmonia com o entendimento prevalecente no Acórdão de fls. 1.689/1.695, à vista do lapso decorrido desde a primeira convocação emitida pela empresa (outubro de 2023) e em atenção ao prazo concedido na sentença atacada para adequação e retomada do trabalho presencial (até 31/7/2024), não cogito ofensa aos princípios da proporcionalidade e razoabilidade nessa altura, inexistindo nos autos prova robusta de situação excepcional para enquadramento em trabalho remoto.

Na realidade, a parte tão somente demonstrou que seus filhos, em 2023, estavam matriculados na rede de ensino de Goiânia/GO (fls. 32/45), e que havia celebrado contrato de locação de imóvel em maio de 2023, com duração de seis meses (fls. 47/54 e 62/69), os quais apenas indicam implicações naturais da escolha de residência no local.

Vale acrescentar, por oportuno, que a recorrente também juntou, às fls. 58/61, contrato de prestação de serviços de arquitetura datado de agosto de 2021, o qual, conforme bem salientado pelo juízo de origem, não se presta aos fins ora almejados. Tal documento, como se vê, é bem anterior à própria revogação da cláusula geográfica e apenas corrobora que a opção de alteração de domicílio pela autora não decorreu de qualquer ato ou insinuação imputável à empresa.

Assim, não havendo outros elementos capazes de formarem o convencimento deste magistrado em sentido contrário aos termos da decisão, ela é integralmente mantida.

Mantida a improcedência dos pedidos, não há falar em tutela de urgência.

Ponto a ausência de potencial violação aos artigos 226 da CF, 422 do CC e 468 da CLT, à Súmula 51/TST e aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da proteção à família.

Sendo assim, **nego** provimento ao recurso interposto.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, nos termos da fundamentação, conheço do recurso obreiro e, no mérito, **nego-lhe** provimento.

É como voto.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos,

ACORDAM os Desembargadores da Segunda Turma do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, em sessão e conforme o contido na respectiva certidão de julgamento, em aprovar o relatório, conhecer do recurso ordinário obreiro e negar-lhe provimento, nos termos do voto do Relator. Ementa aprovada.

ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR

Juiz Convocado

Relator