



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo **0100705-82.2025.5.01.0064**

Relator: EDITH MARIA CORREA TOURINHO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 28/11/2025

Valor da causa: R\$ 34.500,00

Partes:

RECORRENTE: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS

RECORRIDO: SERGIO RICARDO BORGES DE ALMEIDA

ADVOGADO: FABIO JORGE DE TOLEDO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

PROCESSO nº 0100705-82.2025.5.01.0064 (RORSum)

RECORRENTE: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS

RECORRIDO: SERGIO RICARDO BORGES DE ALMEIDA

RELATORA: EDITH MARIA CORRÊA TOURINHO

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário em que são partes: **EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS**, como recorrente, e **SE RGIO RICARDO BORGES DE ALMEIDA**, como recorrido.

Inconformada com a sentença de ID. c3a9cbe, da 64ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, proferida pela Exma. Juíza Viviana Gama de Sales, que julgou **PROCEDENTES EM PARTE** os pedidos, recorre ordinariamente a reclamada.

Autos não remetidos ao Ministério Público do Trabalho, considerando-se a Lei Complementar nº 75/1993 e o Ofício PRT/1ª Região nº 13/2024-GABPC, de 15/01/2024.

Procedimento em conformidade com a Lei nº 9.957/00, ao que se dispensa relatório, consoante artigo 852-I da CLT.

FUNDAMENTAÇÃO CONHECIMENTO

Isenta a reclamada do recolhimento de custas e depósito recursal, ante a sua equiparação à Fazenda Pública, nos termos do art. 12 do Decreto Lei nº 509/69.

CONHEÇO do recurso ordinário, por preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade.



MÉRITO

MANUTENÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO

Nas razões de ID. b4f3cea, a reclamada se insurge em face da sentença que determinou a manutenção do reclamante em regime de teletrabalho. Reiterando os termos da contestação (ID. 4e820c8), argumenta que o teletrabalho é regido pelo regulamento de pessoal dos Correios e pela legislação trabalhista, que conferem ao empregador a prerrogativa de decidir sobre o retorno dos seus empregados ao trabalho presencial. Afirma que a medida foi anunciada por meio de Ofício Circular, com antecedência de 42 dias da data marcada para retorno ao trabalho presencial. Alega que a convocação "tem como foco aprimorar a integração das equipes e os processos de gestão da empresa, considerando a necessidade de adaptação às novas demandas de mercado". Defende a legalidade da convocação, baseada no poder diretivo, no MANPES e no art. 75-C, §2º, da CLT. Sustenta que, embora tenha passado por processo de reabilitação profissional, o reclamante não se enquadra nas prioridades para manutenção do teletrabalho, pois não apresenta deficiência. Aduz que a manutenção do reclamante no regime de teletrabalho representa uma interpretação extensiva de benefícios, não permitida pelo art. 114 do Código Civil, além de violar os princípios da legalidade (art. 5º, II, da CF), da legalidade administrativa (art. 37, *caput*, da CF) e o art. 8º, § 2º, da CLT, por criar obrigações não previstas em lei.

Na petição inicial (ID. 57e5aaf), o autor narrou que foi admitido pela ré em **04/08/1997**, para exercer a função de carteiro, permanecendo ativo o seu contrato. Relatou ter sofrido acidente de trabalho em 2012, percebendo auxílio previdenciário até 06/08/2015, quando foi reabilitado profissionalmente. Afirmou que, desde 01/03/2022, desempenha suas atividades em regime de teletrabalho, conforme termo aditivo ao contrato celebrado entre as partes. Contou que, em 12/05/2025, foi surpreendido com a convocação para retorno ao regime presencial, a partir de 23/06/2015. Alegou ser o único responsável pelos cuidados com a sua genitora, que é pessoa idosa e foi diagnosticada com Alzheimer em estágio avançado, encontrando-se acamada. Acrescentou que, além da reabilitação profissional em razão do acidente de trabalho, é portador de hipertensão arterial. Defendeu a inexistência de "fundamento técnico e moral" para o seu retorno ao trabalho presencial, diante das suas condições peculiares, pelo que postulou a sua manutenção no regime de teletrabalho.

Na sentença recorrida (ID. c3a9cbe), o Juízo de origem julgou procedente o pedido, sob os seguintes fundamentos:

"TELETRABALHO



O autor relatou ser empregado da reclamada aprovado em concurso público. Asseverou que, desde 01/3/2022 labora em teletrabalho. Afirma que sofreu acidente de trabalho e é empregado reabilitado.

Afirmou que, em razão do quadro clínico, a empresa autorizou o teletrabalho referindo que a permanência em teletrabalho permitiu a manutenção do vínculo e do tratamento próprio de saúde e de sua genitora idosa, sem necessidade de afastamentos frequentes, além de proporcionar apoio familiar essencial.

Alegou desempenho regular e eficiente.

Por fim, pleiteou que seja reconhecido o direito à manutenção no regime de teletrabalho e a declaração de nulidade do ato administrativo que determinou seu retorno ao teletrabalho, bem como indenização por danos morais.

Em defesa, a reclamada defendeu a legalidade da convocação geral, ancorada no poder diretivo, em normas internas (MANPES) e no art. 75-C, §2º, da CLT, ressaltando comunicação com antecedência e a inexistência de direito subjetivo ao teletrabalho. Requereu a improcedência dos pedidos.

Em sede de réplica, o autor informa que a ré reconheceu a situação de saúde do reclamante como equiparada à deficiência e o manteve em teletrabalho.

Passo à análise.

Compulsando a documentação acostada nos autos, verifico que o teletrabalho mostrou-se funcionalmente adequado: permitiu continuidade produtiva, reduziu deslocamentos e facilitou o suporte familiar do reclamante.

Outrossim, o retorno presencial indistinto foi veiculado por ofícios circulares, com justificativas genéricas (integração de equipes, gestão e reequilíbrio econômico-financeiro).

A Constituição Federal protege a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), a saúde e o meio ambiente do trabalho equilibrado (art. 7º, XXII) e veda discriminações (art. 3º, IV).

Quanto à alegação de deficiência, ressalta-se que esta já foi acolhida administrativamente pela ré. A análise moderna da pessoa com deficiência parte da avaliação biopsicossocial, prevista no art. 2º da Lei 13.146/2015, conforme segue:

Art. 2º da Lei 13.146/2015. Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:

I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;

II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;

III - a limitação no desempenho de atividades; e

IV - a restrição de participação.

Dessa forma, o conceito moderno de pessoa com deficiência não se restringe apenas a diagnósticos médicos, mas considera o contexto social, cultural e laboral em que a pessoa está inserida, a fim de verificar de que modo as barreiras existentes ampliam ou agravam a limitação individual.

No presente caso, impõe-se destacar a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, adotados em 2007, que integram o ordenamento jurídico brasileiro com status constitucional. Esse diploma internacional reconhece de forma expressa que mulheres e meninas com deficiência estão sujeitas a



múltiplas formas de discriminação, impondo aos Estados Partes a obrigação de adotar medidas concretas para assegurar-lhes o pleno e igual exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais.

"Artigo 6 da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo.

1.Os Estados Partes reconhecem que as mulheres e meninas com deficiência estão sujeitas a múltiplas formas de discriminação e, portanto, tomarão medidas para assegurar às mulheres e meninas com deficiência o pleno e igual exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais."

Trata-se de marco normativo que reforça a necessidade de proteção especial, sobretudo quando a vulnerabilidade física se soma a barreiras sociais, culturais e laborais que dificultam a igualdade material.

Nesse sentido, ainda, a Convenção 159 da OIT e a Recomendação 168 reforçam a obrigação dos Estados de adotar medidas de reabilitação profissional acessíveis a todas as pessoas com deficiência, bem como a necessidade de garantir oportunidades de emprego no mercado regular de trabalho, in verbis:

"Artigo 3º da Convenção 159 da OIT

Essa política deverá ter por finalidade assegurar que existam medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as categorias de pessoas deficientes e promover oportunidades de emprego para as pessoas deficientes no mercado regular de trabalho."

"Artigo 4º da Convenção 159 da OIT

Essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral. Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos."

Nesse diapasão, já tendo havido o reconhecimento administrativo por parte da ré, este Juízo também reconhece que o reclamante se enquadra como pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais.

Nessa senda, o Decreto 9.405/2018, regulamentando o art. 122 da Lei 13.146/2015, estabelece que a adaptação razoável consiste em modificações e ajustes necessários e adequados, que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, para assegurar às pessoas com deficiência o exercício de seus direitos em igualdade de condições.

Ora, o reclamante solicitou a manutenção do teletrabalho justamente para contar com sua rede de apoio familiar, medida que, além de preservar sua saúde, o auxilia a cuidar de sua mãe idosa, demonstrando efetividade no desempenho laboral e inclusive economia para a reclamada. O regime de teletrabalho, em situações de enfermidades graves, proporciona maior contato com familiares, o que representa suporte emocional e psicológico fundamental para o enfrentamento da doença, integrando o direito fundamental à convivência familiar e comunitária.

Por sua vez, a determinação administrativa de retorno presencial foi veiculada por ofícios circulares que expressamente convocaram todos os empregados em teletrabalho, indiscriminadamente, sob justificativas genéricas de integração de equipes, gestão e reequilíbrio econômico-financeiro.

A medida administrativa, aparentemente neutra, ao não considerar as condições pessoais do autor, configura impacto desproporcional e discriminação indireta. A aplicação da Teoria do Impacto Desproporcional é plenamente cabível no caso, pois a ordem genérica afeta de modo específico e mais gravoso quem se encontra em tratamento contra doença grave e à pessoa com deficiência.



Destarte, entendo que a decisão genérica da reclamada, ao desconsiderar a peculiaridade do caso concreto, afronta o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado (art. 7º, XXII, CF), o princípio da não discriminação (art. 5º, CF) e a função social do contrato de trabalho, que impõe ao empregador a adequação das condições laborais às características do trabalhador.

Diante desse quadro, impõe-se reconhecer a procedência do pedido, de modo a assegurar a manutenção do teletrabalho enquanto perdurar a convalescença da reclamante, e, superada essa fase, condicionar eventual retorno ao regime presencial à apresentação, pela reclamada, de relatório técnico concreto, individualizado e detalhado, capaz de demonstrar efetivamente quais ganhos a Administração Pública obterá com a medida, em contraposição à manutenção do teletrabalho.

Ante o exposto, julgo PROCEDENTES os pedidos para:

DECLARAR a nulidade do ato administrativo que determinou retorno para o trabalho presencial da reclamante (OFÍCIO CIRCULAR Nº 57665450/2025), com efeitos inter partes; DETERMINAR que a reclamada inclua a reclamante no cadastro interno de Pessoas com Deficiência para todos os fins de direito; DETERMINAR que a reclamada mantenha a reclamante em regime de teletrabalho até o fim de sua convalescença; e CONDICIONAR o retorno da autora ao regime presencial à apresentação, pela reclamada, de relatório técnico individualizado e fundamentação concreta, detalhada e plausível dos supostos ganhos administrativos do retorno, devendo contemplar, no mínimo, análise de produtividade, custos diretos e indiretos, impactos sobre a saúde do trabalhador e alternativas menos gravosas."

Insere-se no poder diretivo do empregador a definição acerca da modalidade e do local da prestação de serviços, sendo certo que o art. 75-C, § 2º, da CLT expressamente prevê que o regime de teletrabalho poderá ser alterado para o regime presencial, por determinação da empresa, garantindo-se prazo de transição mínimo de 15 dias.

Nada obstante, também é certo que tal prerrogativa encontra limites nos princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e no direito fundamental à saúde e à vida.

Ressalte-se que cabe ao empregador zelar pela higidez do ambiente de trabalho, proporcionando um ambiente saudável e seguro a seus empregados.

Conforme relatado na inicial e reforçado pelo laudo pericial anexado ao ID. 69c1d67, o autor sofreu acidente de trabalho em 2012, que resultou em trauma no braço direito, com emissão de CAT pela empresa, tendo sido submetido a processo de reabilitação profissional da autarquia previdenciária (ID. 175f5a3).

A perícia confirmou o nexa causal e a incapacidade parcial e permanente do reclamante para o exercício da atividade habitual de carteiro, além de alteração permanente da integridade física e comprometimento funcional de 18% do total.

Em 30/06/2025, a reclamada expediu o OFÍCIO CIRCULAR Nº 58874312 /2025 DIGEP PRESI (ID. 2a4d158), no qual, embora reiterando o retorno ao regime presencial, excetuou



expressamente aqueles com deficiência, nos exatos termos da legislação, e aqueles que, por motivo de saúde particular, aguardariam avaliação médica individualizada.

Posteriormente, em sede de réplica, o autor informou que a ré reconheceu sua condição de saúde como equiparada à deficiência (ID. f90f2ee). Este reconhecimento administrativo, que a própria empresa operou, corrobora a tese de que a situação do reclamante o enquadra na exceção da determinação geral de retorno, conferindo-lhe a proteção legal devida às pessoas com deficiência.

Acrescente-se que o autor também logrou comprovar a necessidade de cuidados com a sua genitora, pessoa idosa e acamada, diagnosticada com Alzheimer em estágio avançado, conforme fotografias e documentos médicos anexados à inicial (ID. fe60689 e ss.).

De seu turno, a reclamada não apresentou nenhuma evidência de impactos negativos na produtividade, no desempenho individual ou no funcionamento geral de suas atividades em decorrência da manutenção do autor em regime de teletrabalho.

A tese de violação à legalidade, por suposta criação de obrigações não previstas em lei, não se sustenta. A decisão de origem está pautada na interpretação sistemática da legislação trabalhista e constitucional, que impõe a ponderação de princípios em casos de colisão de direitos.

O direito fundamental à saúde e à dignidade da pessoa humana não pode ser sobreposto de forma irrestrita por questões econômicas, administrativas e organizacionais da empresa, especialmente quando não há prejuízo comprovado à atividade empresarial.

Na presente hipótese, as condições de saúde do autor e de sua genitora justificam a necessidade de tratamento diferenciado, não sendo razoável a imposição de seu retorno ao trabalho presencial.

Por todo o exposto, a decisão de primeiro grau aplicou o direito de forma justa e sensível às particularidades do caso concreto, privilegiando a proteção à dignidade e à saúde do trabalhador, bem como a observância dos princípios constitucionais e dos normativos internos da própria empresa.

No mesmo sentido, confirmam-se os seguintes julgados deste E. Regional:

"RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. TELETRABALHO. EMPREGADA EM TRATAMENTO ONCOLÓGICO. CONDIÇÃO DE SAÚDE EXCEPCIONAL. PONDERAÇÃO DE PRINCÍPIOS. DIREITO À SAÚDE E À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. A prerrogativa do empregador em definir a modalidade da prestação de serviços, alicerçada em seu poder diretivo, não é absoluta, encontrando limites nos direitos fundamentais assegurados pela Constituição da República, notadamente o direito à vida, à saúde e à dignidade da pessoa humana. No caso concreto,



a manutenção da empregada em regime de teletrabalho integral, durante o período de tratamento quimioterápico para câncer de mama, revela-se medida razoável e proporcional, que visa resguardar sua integridade física e psíquica em um momento de acentuada vulnerabilidade, sem que se demonstre prejuízo efetivo à atividade empresarial, sobretudo quando a função exercida é plenamente compatível com o labor a distância. A recusa da empresa, desprovida de justificativa plausível, configura exercício abusivo do poder diretivo, legitimando a intervenção do Poder Judiciário para assegurar a proteção à saúde da trabalhadora. Recurso a que se nega provimento." (RORSum 0100200-02.2025.5.01.0029, 10ª Turma, Desembargadora Relatora Alba Valeria Guedes Fernandes da Silva, Julgado em 17/11/2025)

"DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. TELETRABALHO. MANUTENÇÃO EM REGIME DE TELETRABALHO. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. SENTENÇA MANTIDA. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. I. CASO EM EXAME 1. Recurso Ordinário interposto pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, em face da sentença que julgou procedente o pedido da Autora para determinar sua permanência em regime de teletrabalho. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. A questão em discussão consiste em: (i) definir se a Autora, que se encontra em teletrabalho desde 2020, tem direito à permanência nesta modalidade, diante da determinação da empresa de retorno ao trabalho presencial; (ii) determinar se a decisão da empresa de convocar os empregados em teletrabalho para retorno ao regime presencial é legal; (iii) estabelecer se a condição de pessoa idosa e com problemas de saúde da Autora justifica a manutenção no teletrabalho. III. RAZÕES DE DECIDIR 3. A Autora comprovou problemas de saúde e reside com sua genitora, de 86 anos, com mobilidade reduzida e diagnosticada com diversas comorbidades, fatos não impugnados pela Empresa. 4. O teletrabalho não é um direito subjetivo da parte, mas a Autora apresenta resultados nesta modalidade, não havendo demonstração de prejuízo à empregadora pela manutenção do teletrabalho, sequer sendo alegada a execução de tarefas incompatíveis com o teletrabalho. 5. A norma interna da empresa visa a economia para a empresa e seus empregados, além de aumento na produtividade e qualidade de vida ao empregado e não o trabalho presencial. 6. Diante da situação da Autora, seu estado de saúde foi comprovado, não tendo sido demonstrado pela Empresa qualquer impeditivo de manter a Obreira no trabalho remoto, nem prejuízos em seu desempenho, respeitando-se os princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção à saúde do trabalhador, o pedido foi julgado procedente. IV. DISPOSITIVO E TESE7. Recurso não provido. Tese de julgamento: 1. A determinação da empresa de retorno ao trabalho presencial, com base no poder diretivo do empregador, não se sobrepõe ao direito da trabalhadora de permanecer em regime de teletrabalho, quando demonstrado que esta modalidade não causa prejuízo à empresa e que a trabalhadora possui condições de saúde que justificam a medida. 2. Devemos ressaltar que a presente decisão se insere na análise das questões judicializadas com olhar que atende ao protocolo do CNJ para julgamento com perspectiva de gênero, visto que o trabalho de cuidado de entes familiares que necessitam de atenção especial, como é o caso da mãe da Autora, pessoa idosa e doente, é, via de regra, atribuído às mulheres, sobrecarregando-as de responsabilidades sem qualquer remuneração. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 2º, art. 75-C, § 2º, da CLT, CF/1988, art. 1º, III, art. 6º e art. 7º, XXII." (ROT 0100731-13.2025.5.01.0054, 7ª Turma, Desembargador Relator Rogerio Lucas Martins, Julgado em 04/02/2026)

Nego provimento.

Do exposto, **CONHEÇO** do recurso ordinário interposto e, no mérito, **NEGO-LHE PROVIMENTO**, nos termos da fundamentação *supra*.



A C O R D A M os Desembargadores da Décima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, por unanimidade, **CONHECER** do recurso ordinário interposto e, no mérito, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**, nos termos do voto da Exma. Desembargadora Relatora.

EDITH MARIA CORRÊA TOURINHO
Relatora

