

Judiciário não pode impor home office em empresas, dizem advogados

No último dia 18, o desembargador TRIBUNAL REGIONAL DE SÃO PAULO (da 15ª Região Superior de SP), suspendeu liminar de primeira instância que obrigava procuradores dos Correios para o trabalho presencial. O caso teve origem em ação civil pública ajuizada pela

Plato reformou, em decisão preliminar, a sentença que obrigava o home office. O desembargador reforçou que, no âmbito da RFB, os Correios, o teletrabalho é uma medida excepcional, o regime de trabalho é o presencial para os funcionários.

Especialistas entrevistados pelo Consultor Jurídico afirmaram a perspectiva de que o desembargador e afirmam que o Judiciário não tem competência para impor regimes de trabalho em empresas, tampouco interferir em sua organização interna.

A advogada Paola de Almeida do escritório Advogados, explica que o sistema de trabalho é prerrogativa de interferir na gestão da empresa, não sendo poder diretivo do empregador.

No contexto abordado, o art. 2º do TST determina que a mudança do teletrabalho para o trabalho presencial pode ser feita de forma unilateral pelo empregador, desde que oferecido um prazo mínimo de 15 dias para transição contratual, afirma Paola.

Marcos Lemos da área trabalhista do escritório Benedito & Associados Judiciário só pode interferir em situações excepcionais. O trabalho remoto é fundamental para a proteção da saúde do trabalhador, especialmente para pessoas com deficiência.

Insegurança para empresas

A advogada Gabriella Valente afirma que a exigência do trabalho presencial pelo empregador, que deve definir a forma de organização da empresa, é estatal. Para ela, decisões que subvertem essa lógica

Quando decisões judiciais impedem o trabalho presencial, cria-se uma situação clara de insegurança jurídica e interferência indevida em casos excepcionais, como problemas de saúde com



Para advogados, não cabe ao Judiciário interferir em gestão de empresas por meio de decisões judiciais sobre teletrabalho



justificar a exigência de permanência no teletrabalho. Antonio Vasconcelos é sócio fundador do AVJ Advogados, IRL, CLT, que trata de estabelecer a possibilidade de alteração de atividades presenciais.

Imaginando que uma empresa está no trabalho 100% teletrabalho, ou mesmo presencial. Ela tem que fazer um acordo com o empregado e dar um prazo mínimo de 15 dias para o retorno de atividades presenciais.

Nós temos pouquíssimas decisões relacionadas a essa discussão relacionada a isso.

Por fim, essa Almeida Advogada trabalhista do Andrade Maia diz que o teletrabalho não é obrigatório por lei, mas pode ser estabelecido por acordo individual ou coletivo.

Caso o regime tenha sido estabelecido na contratação, o artigo 468 da CLT, alterações só são válidas se houver um acordo que não acarrete prejuízos, pondera.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-jul-01/judiciario-nao-pode-impor>