



Fornecimento de celular pela empresa não significa sobreaviso

O uso de bip e telefone celular para ser encontrado pelo empregador quando necessário não demonstra a restrição à liberdade de locomoção do empregado. Para ter direito ao pagamento de horas de sobreaviso, o trabalhador precisa demonstrar que permanece em sua residência, sem poder se ausentar, aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço. Com base nesse entendimento, o Tribunal Superior do Trabalho aceitou Recurso de Revista da Bunge Alimentos e excluiu as horas de sobreaviso da condenação da empresa.

O ministro Brito Pereira, relator do recurso, observou que a segunda instância decidiu de forma contrária ao entendimento da Orientação Jurisprudencial 49, em que o uso do bip não caracteriza o sobreaviso. O relator listou decisões da Seção I Especializada em Dissídios Individuais no sentido de que o fornecimento de telefone celular se equipara ao do bip e não implica situação de sobreaviso, cuja caracterização depende de que o empregado permaneça em sua residência aguardando, a qualquer momento, chamada para o serviço.

Por maioria, vencido o ministro Emmanoel Pereira, a 5ª Turma decidiu excluir da condenação a que fora submetida a empresa o pagamento de horas de sobreaviso decorrentes do uso de aparelho celular. Foi fundamental, para isso, a conclusão do relator de que “o empregado que utiliza o celular não permanece estritamente à disposição do empregador como previsto no artigo 244 da CLT, pois o telefone celular permite ao empregado afastar-se de sua residência sem prejuízo de uma eventual convocação do empregador”.

De acordo com os autos, em audiência, o representante da empresa confirmou que o empregado era acionado para atender emergências fora do seu horário normal de trabalho através de telefone residencial, celular ou mesmo em sua própria residência. Por sua vez, o trabalhador afirmou a possibilidade de locomoção quando registrou ser acionado fora da jornada de trabalho através de seu telefone fixo “e, quando saía, deixava um telefone para recado”.

O TRT do Paraná julgou que não é a liberdade de locomoção, o que define o reconhecimento do sobreaviso, “mas o constante estado de alerta e disposição do empregado em relação ao empregador”. O TRT ressaltou que, mesmo o empregador não exigindo o comparecimento do funcionário à empresa, pode procurá-lo para solucionar problemas referentes ao trabalho. Isso torna inegável que o empregado está acessível ao empregador. O trabalhador nessa situação, segundo o Regional, não usufrui livre e integralmente do tempo de folga, mesmo não estando diretamente à disposição como durante a jornada.

Por fim, a 5ª Turma reformou acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), que determinou o pagamento do sobreaviso a um empregado da Bunge. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

RR – 488700-23.2007.5.09.0661

Date Created

28/05/2010