



Uso contínuo de celular gera sobreaviso por limitar liberdade de locomoção

O uso do celular, "por si só", não caracteriza o regime de sobreaviso. Mas o empregado que fica à disposição da empresa e é obrigado a limitar sua liberdade de locomoção, tem o direito a receber por isso. Esse é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, que negou recurso da Soluções em Aço Usiminas S/A contra condenação imposta em instância anterior.

O autor da reclamação inicial, um chefe de almoxarifado, afirmou que era obrigado a atender ao celular "diuturnamente", todos os dias da semana, inclusive sábados, domingos e feriados. Devido ao cargo que ocupava, era responsável "por toda e qualquer colocação ou retirada de material do estoque" — nada poderia ser movimentado sem sua autorização expressa. Seu pedido estimava a média de cinco horas extras diárias de sobreaviso, incluindo os fins de semana.

O regime de sobreaviso está previsto no artigo 244, parágrafo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, para os trabalhadores ferroviários, mas foi estendido pela jurisprudência e pela doutrina às demais categorias. Ele se caracteriza quando há cerceamento da liberdade do trabalhador de utilizar seu tempo de folga por determinação do empregador. Essas horas são remuneradas com valor de 1/3 da hora normal. No caso de o trabalhador ser efetivamente acionado, a remuneração é de hora extra.

A empresa defendeu-se afirmando que a alegação fere o princípio da razoabilidade, porque, entre "centenas de empregados", admitir que apenas um retirava e colocava produtos no almoxarifado seria "uma afronta à lógica". Afirmou ainda que o regime de sobreaviso, para o empregador, "apenas existe quando o empregado está impedido de se locomover de sua residência", o que não seria o caso.

O juiz da 5ª Vara do Trabalho de Porto Alegre concedeu o sobreaviso, levando em conta que o preposto da empresa admitiu que o trabalhador ficava com o celular ligado e era frequentemente acionado de madrugada. Ele concluiu que, como o trabalhador não tinha plena liberdade nessas horas, elas deveriam ser pagas à razão de 1/3 da hora normal. A decisão foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que apenas limitou o período aos horários e dias de efetivo funcionamento da empresa.

A companhia, então, recorreu ao TST. O relator, ministro Lelio Bentes Corrêa, chamou atenção para dois detalhes: a admissão de que o chefe do almoxarifado ficava com o celular ligado todas as noites, sendo acionado várias vezes na semana, e a ausência de livro que registrava as chamadas. "Além de ficar de prontidão, ele tinha de comparecer com frequência à empresa, e não podia se afastar de casa a ponto de inviabilizar o comparecimento", observou. "É mais do que a escala de plantão, porque nem havia revezamento: era sempre ele."



O ministro Walmir Oliveira da Costa seguiu a mesma linha de raciocínio. "A hipótese é o contrário do previsto na [Súmula 428](#)", afirmou. "O celular, aqui, era um instrumento de trabalho, e o empregado era chamado mesmo. A casa era uma espécie de braço da empresa." Já o ministro Hugo Scheuermann assinalou que o fato de o trabalhador usar o dispositivo não implica, necessariamente, estar à disposição da empresa, mas, no caso analisado, a disponibilidade era incontroversa.

Dessa forma, por unanimidade, a 1ª Turma do TST afastou a alegação de violação da Súmula 428 e não conheceu do recurso nesse ponto. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Recurso de Revista [38100-61.2009.5.04.0005](#).

Meta Fields