

## Manter celular funcional ligado não caracteriza horas em sobreaviso

Manter ligado 24 horas por dia o celular fornecido pelo empregador não caracteriza, necessariamente, tempo à disposição da empresa. Isso porque o trabalhador não sofre qualquer limitação em sua liberdade de locomoção quando não está em serviço. Esse foi o entendimento da juíza Mônica Ramos Emery, da 10ª Vara do Trabalho de Brasília, ao negar pedido de pagamento de horas em sobreaviso feito pela funcionária de uma empresa de engenharia.

Reprodução



Segundo juíza, o uso de celular fornecido pelo empregador não caracteriza necessariamente e por si só tempo à disposição da empresa.  
Reprodução

A trabalhadora disse na ação que sempre permanecia com o celular da empresa ligado para poder ser localizada por seus superiores caso necessário. Isso, afirma, mostra que ela ficava à disposição do empregador 24 horas por dia. Assim, pediu que a empresa lhe pagasse horas em sobreaviso. Já a empresa alegou que o uso do telefone não justificava o sobreaviso e que nunca houve qualquer demanda em finais de semana, feriados ou férias.

Segundo a juíza, o regime de sobreaviso, definido pelo parágrafo 2º do artigo 244 da Consolidação das Leis do Trabalho, determina que o sobreaviso efetivo faz com que o empregado permaneça em sua própria casa, aguardando um chamado para o serviço a qualquer momento.

Porém, ponderou a magistrada, a Orientação Jurisprudencial 49 da SBDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho prevê que o mero uso de aparelho móvel não caracteriza o regime de sobreaviso previsto na CLT. Explicou ainda que, para que sejam devidas horas em sobreaviso, seria necessária prova de que o empregado era realmente escalado para o trabalho por meio do aparelho móvel.

A juíza detalhou ainda que a jurisprudência vem entendendo que o uso do celular não é suficiente para caracterizar o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não necessita permanecer em sua residência aguardando o chamado para o serviço.

"O uso de celular fornecido pelo empregador não caracteriza necessariamente e por si só tempo à



---

disposição da empresa, pois o obreiro não sofre qualquer limitação em seu deslocamento quando não está em serviço. Assim como o bip, o celular é aparelho móvel, que pode ser levado para qualquer lugar, não implicando em restrição à locomoção do empregado", disse.

Complementou explicando que, apesar de a obrigatoriedade de portar aparelho celular seja similar à situação tratada no parágrafo 2º do artigo 244 da CLT, é relevante a diferença de limitação da liberdade do trabalhador entre uma e outra. Cabe recurso contra a sentença. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-10.*

**Clique [aqui](#) para ler a decisão.**

**Processo 0000681-14.2015.5.10.0010**

**Autores:** Redação ConJur