

NOTÍCIAS ZECA DIRCEU

Uso de celular fora do trabalho é hora extra

17/09/2012

O trabalhador que estiver submetido ao controle do empregador por meio de celulares ou outros meios de comunicação informatizados, aguardando um possível chamado para o trabalho durante seu período de descanso, tem direito a receber o adicional de sobreaviso, que corresponde a um terço da hora normal.

A determinação faz parte da [Súmula 428](#), que trata do regime de sobreaviso, e sofreu diversas mudanças em sessão de alterações de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) realizada na última sexta-feira (14).

A decisão altera a redação da [Lei nº 12.551/2011](#), que não caracterizava o regime. Dessa forma, o regime de sobreaviso passa a ser caracterizado quando o empregado estiver submetido ao controle da empresa por meio de instrumentos telemáticos e informatizados, como celulares, pagers, Bip, à espera de um chamado de serviço enquanto estiver no seu período de descanso.

A revisão da súmula é resultado de discussões iniciadas pelo TST na última segunda-feira (10). "Recebemos inúmeras sugestões, centenas de propostas e críticas dirigidas à jurisprudência, mas, dada a exiguidade de tempo, não foi possível examinar todas, ainda que muitas delas tenham a maior importância e mereçam toda a nossa consideração", disse o presidente, ministro João Oreste Dalazen, na sessão que oficializou as alterações. O sobreaviso é caracterizado quando há restrição da liberdade do trabalhador de utilizar seu tempo de folga por determinação do empregador. As horas são remuneradas com valor de um terço da hora normal, e no caso de o empregado ser efetivamente acionado, a remuneração é de hora extra.

Outras alterações

Outra inovação feita pelo TST é a extensão do direito à estabilidade à gestante e ao trabalhador vítima de acidente de trabalho em caso de contrato temporário. Homens e mulheres que se acidentarem terão direito a permanecer no emprego por pelo menos um ano após a sua recuperação.

Para mulheres grávidas, o empregador terá não só de garantir a vaga de emprego até o fim da gestação, quanto assegurar cinco meses de licença maternidade. Atualmente, essa regra só valia para contratos fixos.

Além disso, uma nova súmula garante ao trabalhador que for afastado do emprego por auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez o direito à manutenção de seu plano de saúde ou assistência médica pago pelo empregador.

Foi aprovada ainda a edição de oito novas súmulas, entre elas a que garante validade à jornada de trabalho de 12 por 36 horas e protege o trabalhador portador de doença grave que gere estigma ou discriminação da dispensa arbitrária.

Confira a [tabela corrigida](#) com as alterações na jurisprudência do TST.

Fonte:

[Agência Brasil](#)

[Tribunal Superior do Trabalho](#)

[Portal Brasil](#)