**A utilização do celular ou rádio em prol da empresa e o direito ao adicional de sobreaviso**

No atual contexto econômico globalizado, a utilização do telefone e da internet para se comunicar se tornou uma necessidade. O maior exemplo disso é o uso desenfreado e inapropriado de smartfones.

Nas relações de trabalho o uso dos smartfones trazem ora prejuízos, ora benefícios, sendo certo que o seu uso tem sido abordado em vários regimentos internos de várias empresas.

A questão que se procura elucidar neste texto é quando o empregado tem direito ao adicional de sobreaviso.

Segundo a legislação trabalhista, considera-se de sobreaviso o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço (§2º do art. 244 da CLT).

A Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho estendeu o direito ao adicional de sobreaviso aos empregados que trabalham à distância e ficam submetidos a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados.

***Súmula nº 428 do TST***

*“SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012*

*I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.*

***II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso****.” (g.n.).*

Como se observa pelo texto legal, a simples utilização de celulares, pagers, tablets, notebooks, smartfones e etc, em prol da empresa durante o horário de expediente, não concede ao empregado o direito de receber o adicional de sobreaviso.

Para que a utilização destes instrumentos telemáticos ou informatizados ensejem o pagamento do adicional de sobreaviso, é preciso que o empregado não esteja em horário de trabalho e, que, **por ordem expressa do empregador ou de seu preposto**, o empregado tenha que ficar aguardando o chamado para o serviço durante o período de descanso.

A respeito do valor do adicional de sobreaviso, a CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas – prevê que as horas de sobreaviso, para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal (§ 2º do art. 244).

Vale dizer que por se tratar de verba de caráter salarial, o recebimento do adicional de insalubridade repercutirá em aumento nas demais verbas trabalhistas, tais quais: férias, 13º salário, FGTS, repouso semanal remunerado, contribuições previdenciárias.