

Exigência de prontidão fora do expediente configura regime de sobreaviso

O juiz titular da **Vara do Trabalho de Caxambu (MG)**, José Ricardo Dily, reconheceu o direito ao pagamento de **horas de sobreaviso** a um ajudante funerário que permanecia à disposição da empresa fora do expediente, aguardando chamados para atendimento de ocorrências.

O magistrado entendeu que a exigência de disponibilidade, inclusive à noite e nos fins de semana, restringia a liberdade do trabalhador e caracterizava o regime de sobreaviso, diante da constante expectativa de convocação e da limitação de sua liberdade.



Além disso, o José Ricardo Dily condenou a funerária ao pagamento de R\$ 5 mil por **danos morais** após a comprovação de que o trabalhador era vítima de **humilhações e constrangimentos** no ambiente de trabalho, sendo chamado de “frouxo” e “vagabundo”, entre outros termos pejorativos.

O trabalhador foi contratado em 5 de maio de 2025 como ajudante funerário e dispensado sem justa causa em 3 de outubro do mesmo ano.

Segundo relatou no processo, cumpria jornada de segunda a sexta-feira, das 8h às 18h, com duas horas de intervalo. Fora desse horário, porém, afirmou que permanecia à disposição da empresa para atender chamados, inclusive à noite e nos fins de semana.

De acordo com o trabalhador, os atendimentos fora da jornada chegavam a durar entre cinco e 12 horas e a exigência de disponibilidade constante comprometia seu descanso e limitava sua liberdade.

Por isso, pediu o pagamento das horas de sobreaviso, além do reconhecimento, **como extras**, do tempo efetivamente trabalhado durante os acionamentos, com os devidos adicionais e reflexos.

Defesa

A funerária negou que o trabalhador fosse obrigado a atender chamados fora do horário de expediente. Sustentou que não havia regime de plantão nem qualquer controle sobre o empregado, afirmando que ele poderia recusar as solicitações sem sofrer prejuízos. Também alegou que não havia restrição à liberdade de locomoção.

A ré afirmou, ainda, que não forneceu celular ou outro meio para monitorar o trabalhador e que os atendimentos, quando ocorriam, tinham duração máxima de três horas. Segundo a empresa, nesses casos era pago um valor adicional de R\$ 50,00 por acionamento. Ao final, pediu a rejeição dos pedidos.

Decisão

Segundo o julgador, o sobreaviso, previsto no **artigo 244, parágrafo 2º, da CLT**, ocorre quando o empregado permanece em casa aguardando eventual chamado para o trabalho. “Nessa condição, ele fica em expectativa durante o período de descanso, impossibilitado de assumir compromissos pessoais, pois pode ser convocado a qualquer momento”, destacou.

O magistrado ressaltou, no entanto, que o simples uso de celular ou outros meios eletrônicos não caracteriza, por si só, o sobreaviso. Segundo a Súmula 428 do **Tribunal Superior do Trabalho**, é necessário que o empregado permaneça de plantão ou em condição equivalente, aguardando eventual chamado durante o período de descanso.

No caso concreto, após exame de depoimentos e provas documentais, como conversas e áudios, o juiz concluiu que o trabalhador permanecia à disposição da empresa fora do horário contratual.



“Ele ficava aguardando o chamado para o atendimento de ocorrências durante o período de descanso, o que demonstrou a restrição de sua liberdade de locomoção”, destacou.

Para o juiz, o fato de a empresa realizar contatos em horários variados da noite, inclusive durante a madrugada, já comprometia a estabilidade do descanso e a vida pessoal do trabalhador.

“Além disso, a tese da empresa de que não havia obrigatoriedade de atender aos chamados não ficou comprovada, já que a única testemunha ouvida demonstrou interesse no resultado do processo, o que comprometeu sua credibilidade”, destacou.

Diante das provas, o juiz reconheceu que o trabalhador permaneceu em regime de sobreaviso durante todo o contrato, ficando à disposição da empresa de segunda a sexta-feira, das 18h às 8h do dia seguinte, além de permanecer de prontidão por 24 horas aos sábados e domingos.

Com isso, o magistrado determinou o pagamento das horas de sobreaviso, calculadas em um terço do valor da hora normal, conforme a legislação trabalhista. A condenação inclui ainda os reflexos em aviso-prévio, férias acrescidas de um terço, 13º salário e FGTS.

A sentença também reconheceu o direito ao pagamento de horas extras nos dias em que houve acionamentos, mas apenas de forma parcial. Ficou provado que os atendimentos ocorreram em datas específicas, mas o tempo de trabalho não chegava ao alegado pelo empregado. Com base nas provas, fixou-se o pagamento médio de três horas extras por acionamento, com adicional de 50% e reflexos nas demais verbas trabalhistas.

O juiz esclareceu que as horas de sobreaviso e as horas extras têm naturezas distintas. Enquanto o sobreaviso remunera o tempo em que o trabalhador fica à disposição, com restrição de liberdade, as horas extras dizem respeito ao período efetivamente trabalhado durante os acionamentos.

Apesar de serem compatíveis, não podem ser pagas de forma simultânea sobre o mesmo período. Por isso, foi determinada a dedução dos valores já pagos pela empresa a título de trabalho extraordinário.

Danos morais

Além disso, a decisão reconheceu a ocorrência de assédio moral no ambiente de trabalho. Com base em áudios e mensagens, ficou provado que o trabalhador era alvo de ofensas e tratamento depreciativo por colegas, o que caracterizou conduta abusiva.

Inclusive, a decisão transcreveu trechos de áudios em que o interlocutor afirma, em tom impositivo e ofensivo, que o ajudante funerário deveria largar compromisso pessoal em favor do serviço, chamando-o de “frouxo” e “vagabundo”, bem como dizendo que “o compromisso pode esperar” e que “serviço [vem] em primeiro lugar”. Diante disso, a funerária foi condenada ao pagamento de R\$ 5 mil por danos morais.

Recurso

A empresa recorreu da decisão, mas os julgadores da 4ª Turma do [Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região \(MG\)](#) mantiveram integralmente a sentença.

Por unanimidade, os magistrados negaram provimento ao recurso, confirmando a condenação. Não cabe mais recurso da decisão ao Tribunal Superior do Trabalho. Atualmente, o processo está em fase de execução. *Com informações da assessoria de imprensa do TRT-3.*

Clique [aqui](#) para ler o acórdão
Processo 0011007-44.2025.5.03.0053

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2026-jun-05/exigencia-de-prontidao-fora-do-expediente-configura-regime-de-sobreaviso-2/>