

No Direito do Trabalho brasileiro há 2 hipóteses nas quais é possível remunerar o empregado por estar à disposição do empregador, mesmo fora do seu horário de trabalho. Essas hipóteses são chamadas de sobreaviso e de prontidão. Nelas, não é necessário a execução efetiva do trabalho, por parte do trabalhador, durante o tempo em que fica aguardando por eventuais ordens dirigidas a ele.

Tanto o sobreaviso quanto a prontidão surgiram para os empregados das estradas de ferro (**art. 244, CLT**). A **Súmula 229, TST**, estendeu os institutos para os eletricitários.

Hoje, todavia, o entendimento doutrinário e jurisprudencial é no sentido da aplicação dos institutos a todos os empregados.

Sobreaviso

No sobreaviso, o empregado espera as eventuais ordens do empregador na sua própria casa. Permite-se a escala de no máximo 24 horas, e a remuneração será de 1/3 do salário hora normal.

A **Súmula 428, TST**, diz que o uso de instrumentos telemáticos ou informatizados (celular, bip, etc.) fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. Para tal caracterização, é necessário que o empregado permaneça em regime de plantão.

Prontidão

Na prontidão, o empregado espera as eventuais ordens do empregador nas dependências da empresa ou nos seus arredores. A escala, na prontidão, é de no máximo 12 horas, e a remuneração será de 2/3 do salário hora normal.

Abaixo, segue a tabela comparativa dos 2 institutos ora estudados:

Sobreaviso	Prontidão
Empregado espera na própria casa	Empregado espera nas dependências da empresa ou nos seus arredores
Escala de no máximo 24h	Escala de no máximo 12h

Sobreaviso	Prontidão
1/3 do salário hora normal	2/3 do salário hora normal