

Curso obrigatório para promoção deve ser pago como horas extras

Fazer cursos de aperfeiçoamento pela intranet fora do horário de serviço deve ser remunerado com pagamento de horas extras. Com este entendimento, a 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho deferiu a uma bancária de Caldas Novas (GO) o pagamento, como extras, das horas dedicadas a um curso pela internet durante os cinco anos em que trabalhou para um banco.

Conforme o entendimento do colegiado, os cursos serviam de critério de promoção na carreira e, por isso, o tempo despendido foi considerado à disposição do empregador.

Segundo a bancária, o empregador compelia os empregados a participar do programa, que oferecia cursos de interesse do banco. De acordo com as testemunhas, a participação no treinamento era obrigação contratual, e não havia escolha.

O pedido de pagamento de horas extras foi deferido pelo juízo de primeiro grau em relação a quatro cursos mensais de 12 horas cada. Para o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO), no entanto, “não ficou robustamente comprovada a obrigatoriedade da realização de cursos”, pois algumas testemunhas afirmaram que eles eram obrigatórios, mas não informaram se havia alguma punição no caso de não realização.

Para o Tribunal Regional, o fato de o empregador incentivar a participação nos cursos e utilizá-los como critério para promoção, por si só, não pressupõe obrigatoriedade.

Metas

No recurso de revista, a bancária sustentou que havia metas mensais de cursos para os empregados. Segundo ela, o gerente-geral exigia e acompanhava a participação dos empregados e havia um mural para indicar quem tinha feito cursos. Argumentou ainda que a participação em treinamentos integra de forma efetiva o tempo de serviço e deve ser considerada como tempo à disposição do empregador.

Obrigatoriedade implícita

O relator, ministro Augusto César Leite de Carvalho, assinalou que a circunstância de o banco incentivar os cursos e utilizá-los como critério para promoção demonstra a obrigatoriedade, ainda que implícita, da participação do empregado. “Por isso, o tempo respectivo deve ser considerado como de serviço efetivo, nos termos do artigo 4º da CLT”, concluiu.

RR-822-77.2014.5.18.0161

Date Created

21/05/2019