

PROJETO DE LEI N.º , DE 2010
(Do Sr. Carlos Bezerra)

Altera os arts. 4º e 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para considerar como serviço efetivo o comparecimento obrigatório a cursos e eventos estipulados pelo empregador e estabelecer contrapartidas exigíveis do empregado.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O *caput* do art. 4º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigor com a seguinte redação:

“Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada, bem como o tempo despendido na frequência em cursos ou eventos estipulados pelo empregador ou que impliquem requisito para promoção ou vantagem remuneratória.

.....” (NR)

Art. 2º O art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho passa a vigor acrescido do seguinte § 2º, sendo o atual parágrafo único renumerado como § 1º:

“Art. 468.
.....

§ 2º É lícita a fixação de cláusula de permanência do empregado como contrapartida de cursos e eventos de qualificação profissional custeados pelo empregador, desde que:

I – a permanência seja proporcional ao investimento realizado e não superior a dois anos; e

II – o empregado esteja, efetivamente, prestando serviços nas funções ou atividades para as quais concorreu a qualificação realizada.”

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Há muito se discute, nos Tribunais trabalhistas, se as empresas que determinam a participação do seus empregados em cursos de aperfeiçoamento, eventos festivos ou viagens devem pagar a esses trabalhadores horas extras, no caso de o tempo despendido nesses eventos ultrapassar a jornada regular de trabalho.

A tese contrária à concessão das horas extras entendia que tais situações não estariam cobertas pelo art. 4º da CLT, pois não se configura, exatamente, a situação de o obreiro estar em tais circunstâncias aguardando ou cumprindo ordens. Portanto, o tempo despendido não poderia ser considerado como tempo à disposição do empregador. Como exemplo deste raciocínio, trazemos o julgado abaixo:

EMENTA: Horas extras. Cursos frequentados fora do horário contratual, nas dependências da empregadora.

Não considero que o fato do reclamante ter frequentado cursos oferecidos pela empregadora, fora do horário normal de expediente, configure tempo à disposição, nos termos do artigo 4º da CLT. Em tais momentos não estava ele aguardando ou executando ordens. É do interesse de todos o aprimoramento profissional. O maior beneficiado com tal fato foi o próprio reclamante, que ampliou sua capacidade de trabalho. Horas extras indevidas. (TRT/SP N.º: 01751200500102001 RECURSO ORDINÁRIO)

No entanto, a jurisprudência da Corte Superior trabalhista tem-se encaminhado no sentido de reconhecer a participação nesses eventos como efetivo tempo de serviço, como demostram os acórdãos citados abaixo:

HORAS EXTRAS. PARTICIPAÇÃO EM CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. Na hipótese, o Regional aplicou corretamente o art. 4º, da CLT que considera como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador. Constatada a particularidade de que os cursos de aperfeiçoamento atendiam mais aos interesse da reclamada do que do empregado, são devidas as horas extras, em face da participação da reclamante em cursos de aperfeiçoamento fora do horário de trabalho. Divergência jurisprudencial inespecífica, porquanto não parte das mesmas premissas fáticas delineadas no acórdão do Regional. Incidências das Súmulas nºs 23 e 296, I, do TST. Recurso de revista de que não se conhece. (Processo: RR – 1509/2002-008-01-00, 26/08/2009, Ministra: Kátia Magalhães Arruda, 5ª Turma)

HORAS EXTRAS. CURSO DE APERFEIÇOAMENTO. CLÁUSULA COLETIVA. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. A participação do reclamante em cursos de aperfeiçoamento fora do horário de trabalho gera o direito a horas extras, pois fica evidente que o interesse maior era da própria reclamada. No caso, embora o aperfeiçoamento do trabalhador certamente beneficiasse o reclamante, não era ele quem mais se beneficiava, visto que o curso servia de aperfeiçoamento apenas à atividade desempenhada por ele na empresa. Além disso, não era o reclamante quem estabelecia o período de tempo a ser utilizado nos cursos, podendo-se falar em tempo à disposição do empregador. Inafastável, portanto, a natureza interpretativa da decisão regional, ao concluir pelo pagamento das horas decorrentes de curso de aperfeiçoamento fora do horário de trabalho, porquanto a cláusula normativa não tem o condão de afastar direito mais favorável ao empregado e reconhecido por lei, nos termos dos arts. 4º e o 9º, ambos da CLT. Inviável a revista por ofensa ao art. 611 da CLT, a teor do que dispõe a Súmula 221 do TST. Com efeito, o Regional aplicou corretamente os termos do art. 4º da CLT, que considera como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, hipótese reconhecida nos autos, haja vista o registro de que o curso de aperfeiçoamento atendia mais os interesses da

reclamada e não do autor. (Processo: RR – 91683/2003-900-04-00-9, 22/06/2005, Ministro: Antônio José de Barros Levenhagen, 4ª Turma)

Entendemos que vai se cristalizando o entendimento de que a participação em cursos, ainda que on-line, festas e eventos determinados e custeados pelo empregador, fora da jornada regular, acarreta o pagamento de horas extras. Para regulamentar essa questão, tomamos a iniciativa de apresentar este Projeto.

Nosso objetivo com a alteração da CLT é fixar legalmente o entendimento de que tratamos acima, dirimindo quaisquer dúvidas sobre os direitos e deveres de empregadores e empregados nessa questão, estabilizando o Direito e trazendo segurança jurídica às partes. Tal providência trará, ainda, o benefício de prevenir futuras lides trabalhistas, ajudando a desafogar nossos já congestionados serviços de prestação jurisdicional.

Por outro, entendemos ser de bom senso e bastante desejável a regulamentação da alteração contratual com o objetivo de fixar a cláusula de permanência do empregado na empresa em razão de o empregador investir na sua qualificação profissional, pagando os custos da qualificação oferecida e remunerando como efetiva prestação de serviço o tempo que o empregado despende na frequência às atividades de qualificação.

Em razão do exposto pedimos aos nossos Pares o necessário apoio para a aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em de de 2010.

Deputado CARLOS BEZERRA