



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 3.735, DE 2025 **(Do Sr. Jonas Donizette)**

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para estabelecer, como contrapartida pelo custeio de curso pelo empregador, a possibilidade de pactuação de cláusula de permanência mínima do trabalhador no emprego.

DESPACHO:
ÀS COMISSÕES DE
TRABALHO E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD)

APRECIÇÃO:
Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL
Art. 137, caput - RICD

PROJETO DE LEI Nº , DE 2025

(Do Sr. JONAS DONIZETTE)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para estabelecer, como contrapartida pelo custeio de curso pelo empregador, a possibilidade de pactuação de cláusula de permanência mínima do trabalhador no emprego.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para estabelecer, como contrapartida pelo custeio de curso pelo empregador, a possibilidade de pactuação de cláusula de permanência mínima do trabalhador no emprego.

Art. 2º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do art. 444-A:

“Art. 444-A. Caso o empregador custeie integralmente, em prol do trabalhador, curso de capacitação, qualificação, educação profissional e tecnológica ou educação superior, poderá ser pactuada, entre empregado e empregador, cláusula de permanência mínima no emprego, observado o seguinte:

I - somente poderá ser pactuada cláusula de permanência mínima no emprego se:

- a) o custo do curso for comprovadamente igual ou maior do que o valor correspondente a três salários recebidos pelo empregado beneficiado;
- b) o curso tiver duração de pelo menos três meses; e
- c) o curso for de interesse do empregador e do empregado;

II - o prazo de permanência mínima no emprego:

- a) terá a contagem iniciada após a conclusão do curso;
- b) poderá, no máximo, corresponder ao mesmo período de duração do curso; e



c) não poderá, em qualquer situação, ultrapassar o período máximo de dois anos;

III - a cláusula de permanência mínima no emprego deverá:

a) especificar, sem prejuízo de outras informações, o curso a que se refere, o custo total do curso, o tempo mínimo de permanência no emprego após a conclusão do curso e os valores que deverão ser ressarcidos pelo empregado em caso de descumprimento parcial ou total do tempo de permanência mínima no emprego pactuado;

b) constar em aditivo contratual escrito e específico para cada curso custeado pelo empregador que ensejar tempo de permanência mínimo no emprego; e

c) ser, antes da matrícula e do início do curso, previamente pactuada entre empregador e empregado, devendo este ser expressamente cientificado e esclarecido sobre as informações previstas na alínea “a” deste inciso.

§ 1º O empregado que descumprir a cláusula de permanência mínima no emprego deverá ressarcir o empregador pelo custo total do curso, respeitadas as seguintes disposições:

I - o ressarcimento deverá ser proporcional ao período que faltava para o empregado cumprir integralmente a cláusula de permanência;

II - o valor do ressarcimento poderá ser compensado com as verbas rescisórias eventualmente devidas ao trabalhador, até o limite de 40% (quarenta por cento) do valor rescisório líquido eventualmente devido ao empregado;

III - se, após a compensação prevista no inciso II, ainda remanescer valor a ser ressarcido pelo empregado, caberá ao empregador ajuizar ação de cobrança contra o empregado perante a Justiça do Trabalho.

§ 2º Convenção ou acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer outros mecanismos de incentivo ao custeio de cursos pelo empregador e disciplinar, desde que respeitados os preceitos de proteção ao trabalhador previstos neste artigo, a cláusula de permanência mínima no emprego.”

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



JUSTIFICAÇÃO

O investimento das empregadoras em capacitação, qualificação e formação de seus empregados é realizado com a expectativa legítima de que as novas habilidades, técnicas e conhecimentos aprendidos serão utilizados em benefício das atividades da própria empregadora, ao menos por um certo período de tempo.

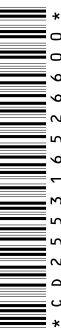
Nesse sentido, uma boa maneira de estimular o empregador a custear, para seus empregados, cursos de capacitação, qualificação, educação profissional e tecnológica ou educação superior é estabelecendo, de forma expressa na legislação, a possibilidade de estipulação de uma cláusula de permanência mínima no emprego.

Essa cláusula tem a aptidão de garantir um retorno para o investimento feito pelo empregador, desestimulando ou evitando que o empregado, logo após concluir um curso custeado pelo empregador, deixe deliberadamente o emprego.

Atualmente, algumas cláusulas de permanência são pactuadas por algumas empregadoras, porém isso é feito de forma bastante heterogênea e sem que haja um consenso sobre a validade dessas disposições, causando grande insegurança jurídica.

Nesse contexto, a normatização proposta, ao trazer regras claras sobre a cláusula de permanência mínima no emprego, garante segurança jurídica e, ao mesmo tempo, estabelece uma série de requisitos e parâmetros civilizatórios que visam o equilíbrio entre o interesse legítimo do empregador e a proteção dos interesses do trabalhador.

A ideia é evitar que cursos de menor expressão possam servir de “desculpa” para a pactuação dessa cláusula especial, até mesmo porque há um dever ordinário de incentivo, ao menos para os empregadores de médio porte, ao aperfeiçoamento profissional da mão de obra (art. 390-C da CLT).



Por outro lado, a proposta estipula que a cláusula de permanência mínima no emprego deve respeitar formalidades essenciais e observar a razoabilidade e a proporcionalidade, a fim de não se tornar abusiva e nem “prender” o trabalhador ao emprego por tempo excessivo.

Convém ressaltar que cláusula análoga já é prevista no âmbito do serviço público federal como contrapartida pelo “afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu*” (art. 96-A, §§ 4º e 5º, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990). De igual modo, o estabelecimento de cláusula de permanência mínima no emprego é autorizado pelo ordenamento jurídico de diversos outros países (Portugal, Espanha, França, dentre outros), reforçando a necessidade de esse tema também ser disciplinado no Brasil.

Assim, tendo em vista o aprimoramento normativo e os avanços jurídicos e sociais que podem ser alcançados por meio da corrente proposição, solicita-se o apoio dos demais Deputados Federais para aprovação do presente Projeto de Lei.

Sala das Sessões, em de de 2025.

Deputado JONAS DONIZETTE

2024-15108



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO – CEDI
Coordenação de Organização da Informação Legislativa – CELEG

**DECRETO-LEI Nº
5.452, DE 1º DE MAIO
DE 1943**

<https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:decreto.lei:194305-01;5452>

FIM DO DOCUMENTO