

## EMENDA AO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR 101/2020.

Estabelece o Programa de Acompanhamento e Transparência Fiscal, o Plano de Promoção do Equilíbrio Fiscal, altera a Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a Lei Complementar nº 156, de 28 de dezembro de 2016, a Lei Complementar nº 159, de 19 de maio de 2017, a Lei nº 9.496, de 11 de setembro de 1997, a Lei nº 12.348, de 15 de dezembro de 2010, a Lei nº 12.649, de 17 de maio de 2012 e a Medida Provisória nº 2.185-35, de 24 de agosto de 2001, a **Lei Complementar 116, de 31 de julho de 2003, a Lei nº 6.019 de 3 de janeiro de 1974 e dá outras providências.**

Inserir os §§ 4º e 5º no artigo 9º e, alterar o inciso IV, do mesmo artigo, ambos da Lei 6.019 de 1974, passando a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 9º .....

IV – Valor da prestação de serviços de colocação de Trabalhadores Temporários à disposição, que consiste exclusivamente na Taxa de Agenciamento.

(...)

§4º A empresa de Trabalho Temporário fica obrigada a emitir nota fiscal de prestação de serviços com o valor da Taxa de Agenciamento e detalhar separadamente os valores de obrigações trabalhistas e fiscais para fins de simples reembolso.

§5º Para fins tributários a base de cálculo do imposto é a taxa de agenciamento, excluídos o valor da folha de pagamento e seus encargos, na forma do parágrafo 4º.

Inserir o inciso III do artigo 7º, § 2º da Lei Complementar 116/2003, passando a vigorar com a seguinte redação.

Art.

7º .....

§ 2º .....

III – o valor da folha de pagamento e seus encargos no item 17.05 da lista de serviços anexa a esta Lei Complementar;

## JUSTIFICAÇÃO

O Trabalho Temporário foi instituído no Brasil através da Lei nº 6.019/74 e regulamentado pelo Decreto nº 10.060/2019. Apesar do regime de trabalho temporário ter sido regulamentado há mais de 40 (quarenta) anos, continua sendo confundido com outros regimes de contratação de trabalhadores, o que encerra em diversas injustiças tributárias, as quais se pretende corrigir com a presente emenda.

Segundo a Lei 6.019/74, quem presta o trabalho temporário é uma pessoa física, o trabalhador temporário. Este trabalho é prestado a uma empresa, denominada empresa utilizadora (Convenção 181 da OIT), que possui uma necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou uma demanda complementar de serviços. Sobre este aspecto, versa o artigo 2º da Lei 6.019/74:

“Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.”

No que se refere à Agência Privada de Trabalho Temporário, a Lei 6.019/74, assim determina:

“Art. 4º Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente.

Art. 5º Empresa tomadora de serviços é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no art. 4º desta Lei.”

Desta forma, resta claro que a Agência Privada de Trabalho Temporário não presta trabalho temporário: ela não oferece tais serviços. Sua atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas (utilizadoras), trabalhadores temporários devidamente qualificados, ou seja, não guarda nenhuma relação com terceirização ou com empregados celetistas.

Para que surja a figura do trabalhador temporário, antes se faz necessária a existência de um dos motivos justificadores desta contratação na empresa utilizadora: necessidade transitória de substituição de seu (empresa utilizadora) pessoal ou demanda complementar de serviços. Tal condição é primordial, sob pena de restar descaracterizado o trabalho temporário, tornando-o ilegal. Uma vez presente um desses motivos, a empresa utilizadora e a Agência Privada de Trabalho Temporário firmam um contrato de agenciamento, previsto no artigo 9º da Lei 6.019/74.

“Art. 9º O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá:

- I - qualificação das partes;
- II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário; III - prazo da prestação de serviços;
- IV- valor da prestação de serviços;
- V - disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho.

Somente após firmado o contrato de agenciamento é que a Agência Privada de Trabalho Temporário está autorizada a buscar no mercado o trabalhador qualificado. Até mesmo porque neste contrato que é fixada a necessidade da utilizadora e as características que o trabalhador temporário deverá ter para atender tal necessidade. Eventualmente, pode até ocorrer da Agência Privada de Trabalho Temporário ter em seus registros algum trabalhador que preencha os requisitos da empresa utilizadora. Entretanto, isto não significa que este trabalhador é empregado da Agência. Vejamos o porquê: a Agência Privada de Trabalho Temporário, para se constituir, contrata pessoas aptas a exercerem funções inerentes ao desenvolvimento da atividade que compõe o seu objetivo, recrutar, selecionar e colocar à disposição de outras empresas, trabalhadores temporários.

Dependendo do porte da empresa (espaço físico utilizado/quantidade de clientes em carteira/tipo de serviço que pretende prestar) a qualificação destas



peças pode abranger diversas áreas de habilitação técnica. Pode ser necessário que a Agência Privada de Trabalho Temporário contrate um psicólogo, que usará os seus conhecimentos no sentido de bem selecionar os profissionais que serão colocados à disposição das empresas utilizadoras. A Agência Privada de Trabalho Temporário também precisará de administradores, faxineiros, telefonistas, secretárias, auxiliares administrativos e outros empregados para bem desenvolver suas atividades. Estes, sim, são admitidos, assalariados e dirigidos pela Agência Privada de Trabalho Temporário.

Os empregados da Agência Privada de Trabalho Temporário (APTT) selecionam no mercado de trabalho pessoas qualificadas para determinadas funções e para serem utilizadas nas tomadoras de serviços que lhe são clientes (empresa utilizadora). Tais pessoas apresentam o currículo, são entrevistadas pelos empregados da APTT e, se aprovadas, a Agência celebra o contrato individual escrito de trabalho temporário, com o respectivo trabalhador, em nome da empresa utilizadora.

Quando assina o contrato de trabalho com o trabalhador temporário, a Agência Privada de Trabalho Temporário o faz em razão de uma obrigação imposta pela própria Lei 6.019/74.

“Art. 11 - O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será, obrigatoriamente, escrito e dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei.

Parágrafo único. Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.”

E mais, a Lei não diz que o trabalhador temporário é empregado da APTT. Não diz porque na verdade a APTT não é empregadora, posto que ausentes os requisitos essenciais previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas que definem o empregador (ADMISSÃO, ASSALARIAMENTO E DIREÇÃO). A APTT é empregadora apenas de seus empregados internos, como referido acima. A Consolidação das Leis Trabalhistas prevê:

"Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço."

É útil, então, verificar cada um desses requisitos, comparando, quando couber, o empregado da APTT com o trabalhador temporário.

**Admissão:** A APTT não admite o trabalhador temporário (TT): A relação de admissão somente existe para os empregados permanentes que integram o quadro de funcionários da empresa. O TT, como já demonstrado, só pode prestar serviços quando presentes os motivos justificadores da contratação de trabalho temporário.

**Assalariamento:** Que o trabalhador temporário é um assalariado não resta dúvida. Mas quem é o assalariador? A Lei 6.019/74 prevê que quem remunera e assiste o trabalhador temporário é a empresa utilizadora. Este entendimento extrai-se da simples leitura do artigo 12, vez que o salário do trabalhador temporário é equivalente ao percebido pelos empregados de mesma categoria da empresa utilizadora. Ou seja, não é o mesmo salário que recebe o empregado permanente da APTT. Explicando: a lei prevê que o salário do trabalhador temporário é vinculado, quer dizer, equivalente ao que a empresa utilizadora paga ao seu empregado permanente que foi substituído. Assim pode ocorrer uma situação curiosa: um trabalhador temporário, por exemplo, um psicólogo, é contratado para prestar serviço a uma empresa utilizadora. O empregado que vai ser substituído percebe um salário equivalente a 100, então, por força da lei, este vai ser o salário do trabalhador temporário, mesmo que a APTT tenha em seus quadros um funcionário com a mesma qualificação percebendo salário equivalente a, por exemplo, 80.

E mais. Durante o período em que este trabalhador temporário não estiver prestando seus serviços a uma empresa utilizadora, qual seria o seu salário, já que não se tem a figura da empresa utilizadora para servir de parâmetro (remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da utilizadora)? É o

art. 12 da Lei nº 6.019/1974, que determina a vinculação do salário do trabalhador temporário ao do empregado da empresa utilizadora:

“Art. 12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

- a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;
- b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento);
- c) férias proporcionais, nos termos do artigo 25 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;
- d) repouso semanal remunerado;
- e) adicional por trabalho noturno;
- f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;
- g) seguro contra acidente do trabalho;
- h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 (art. 5º, item III, letra "c" do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973).

§ 1º - Registrar-se-á na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de temporário.”

**Direção:** A responsabilidade pela direção do trabalhador temporário é da empresa utilizadora. A Lei não impõe, quanto a este aspecto, qualquer obrigação à APTT. Não existe qualquer ingerência desta na empresa utilizadora. Assim, horário de trabalho, serviços a prestar dentro da qualificação do trabalhador, horário de almoço, tudo é administrado pela empresa utilizadora. O trabalhador é dirigido pela empresa utilizadora.

Conforme ficou demonstrado, a APTT não mantém com o trabalhador temporário uma relação de emprego, uma vez ausentes os requisitos que o definem como empregador. A existência de relação de emprego não se presume, resulta do preenchimento dos requisitos do art. 2º da CLT. Empregador, pois, é aquele que admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Portanto, empregador é a empresa utilizadora.

Em verdade, a APTT é proibida de ter em seus quadros trabalhadores temporários. Vejamos o que diz o artigo 12, inciso II, do Decreto nº 10.060/2019, que regulamenta a Lei do Trabalho Temporário.

“Art. 12. - É vedado à empresa de trabalho temporário:

I – (...);

II - ter ou utilizar, em seus serviços, trabalhador temporário, exceto quando:

- a) o trabalhador seja contratado com outra empresa de trabalho temporário; e
- b) seja comprovada a necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou demanda complementar de serviços.”

Trata-se de uma relação muito específica, que convencionou-se chamar relação interposta (Súmula 331 do TST). Não é uma relação triangular, pelo fato de existirem três sujeitos envolvidos nesta relação. Até mesmo porque existe um quarto sujeito que os adeptos desta denominação insistem em olvidar, a Secretaria do Trabalho. Para que haja o trabalho temporário, a Secretaria do Trabalho deve intervir e fiscalizar esta relação. A própria Secretaria edita normas para a celebração e prorrogação dos contratos (Portaria 789/2014), e para a fiscalização da APTT e da empresa utilizadora (IN 03/97). A melhor denominação a ser adotada é, sem dúvida, relação interposta, pois esta significa aproximar as partes, por entre, entremeter. Esta é a verdadeira atividade da APTT, colocar à disposição de uma empresa utilizadora trabalhadores temporários devidamente qualificados.

Ultrapassadas as questões conceituais a modo de posicionar a natureza jurídica de trabalho e contrato temporário passamos a questão da tributação. Como dito Agência Privada de Trabalho Temporário – APTT, tem como objeto a prestação de serviços de agenciamento e recrutamento de trabalhadores em caráter temporário. Referida atividade tem sua normatização plasmada pela Lei nº 6.019/74 e regulamentada pelo Decreto nº 10.0069/2019.

A relação de trabalho temporário, nos termos do art. 2º da Lei 6.019/74 é definida como “aquela prestada por pessoa física a uma empresa para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.” Também não se confunde com a prestação de serviços de terceiros, ou seja, terceirização, nos termos do art. 2º, parágrafo único do Dec. 10.069/2019.

Parágrafo único. O trabalho temporário não se confunde com a prestação de serviços a terceiros, de que trata o art. 4º-A da Lei nº 6.019, de 1974.

Já o conceito da APTT é ofertado pelo artigo 4º da citada Lei como sendo a “pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos” ou pelo artigo 4º do Dec. 10.069/2019: “A empresa de trabalho temporário tem por finalidade a colocação de trabalhadores temporários à disposição de empresa tomadora de serviços ou cliente que deles necessite temporariamente”.

Assim, diante de tais comandos normativos, constata-se que na execução de suas atividades a empresa de trabalho temporário estabelece duas relações contratuais vinculadas, a saber: a) contrato firmado entre a empresa utilizadora do serviço e a APTT e b) contrato de trabalho temporário a termo incerto (até o limite da lei) firmado entre a APTT e o trabalhador.

Pelo contrato “a” a APTT obriga-se a recrutar e disponibilizar à empresa utilizadora do serviço dos trabalhadores temporários solicitados com as especificações requeridas e a remuneração equivalente ao empregado permanente.

A utilizadora de serviço, por sua vez, deve repassar à APTT as importâncias relativas aos salários e encargos sociais correspondentes, além de pagar a denominada taxa de administração, vale dizer, a remuneração pela prestação de serviço de agenciamento do trabalho temporário, única razão de sua existência.

Importante salientar que a passagem de valores a título de salários e encargos sociais/trabalhistas da utilizadora para a APTT faz-se imperiosa tendo em vista o artigo 4º da Lei nº 6.019/74 que atribui à APTT a administração da folha de pagamento dos trabalhadores temporários colocados à sua disponibilidade.

Na relação contratual “b” o trabalhador temporário se compromete a prestar o serviço a uma determinada empresa utilizadora da APTT, em troca de um salário equivalente ao empregado permanente transitoriamente substituído ou que



atende a demanda complementar de serviço. Sua remuneração dar-se-á através da APTT, a qual lhe repassará os valores transferidos pela empresa utilizadora dos serviços para ela executados.

Assim sendo, da análise das relações contratuais “a” e “b” constata-se que o vínculo entre a APTT e o trabalhador temporário está intrinsecamente ligado ao vínculo existente entre a empresa utilizadora de serviço e a APTT. Corolário desta assertiva está no fato de que as empresas utilizadoras de serviço temporário podem deduzir de imposto de renda as quantias despendidas a título de remuneração do

trabalho executado, quantia esta que será repassada à APTT, mas que para fins de dedutibilidade deverá revestir-se de documentação contábil idônea representada pela Nota Fiscal de Serviços emitida pela APTT, discriminando os valores referentes a remuneração, encargos sociais/trabalhistas e taxa de administração.

Em outras palavras, embora diretamente relacionadas, as relações contratuais “a” e “b” são perfeitamente distintas para fins de apuração de valores envolvidos e titularidades. A matéria em foco foi, inclusive, objeto de análise pela 1ª Turma do STJ que, corroborando com o entendimento aqui esposado proferiu decisão assim ementada:

RECURSO ESPECIAL Nº 827.194-SC (2006/0049214-0) RELATOR: MINISTRO FRANCISCO FALCÃO RECORRENTE: FAZENDA NACIONAL RECORRIDO: URGENTE TRABALHO TEMPORÁRIO LTDA EMENTA PROCESSUAL CIVIL E TRIBUTÁRIO. MANDADO DE SEGURANÇA. EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO. CONTRIBUIÇÕES: COFINS/PIS/CSLL. INCIDÊNCIA. SALÁRIOS DOS TRABALHADORES E ENCARGOS SOCIAIS. REPASSE PELA EMPRESA TOMADORA. REAL FATURAMENTO: TAXA DE ADMINISTRAÇÃO. I - A empresa que agencia mão-de-obra temporária age como intermediária entre o contratante da mão-de-obra e o terceiro que é colocado no mercado de trabalho. A intermediação implica o preço do serviço que é a comissão, base de cálculo do fato gerador consistente nessas "intermediações". O implemento do tributo em face da remuneração efetivamente percebida conspira em prol dos princípios da legalidade, justiça tributária e capacidade contributiva (...) Distinção de valores pertencentes a terceiros (os empregados) e despesas, que

pressupõem o reembolso. Distinção necessária entre receita e entrada para fins financeiro- tributários. Precedentes do E. STJ acerca da distinção. (...) (REsp nº 411.580/SP, Rel. Min. LUIZ FUX, DJ de 16/12/02). II - Os valores referentes ao pagamento de salários e respectivos encargos sociais dos trabalhadores são repassados pela empresa tomadora como meras entradas na empresa de trabalho temporário, uma vez que pertencentes a terceiros, não podendo, pois, ser considerados para fins de incidência tributária. III - Recurso improvido. J. 11.12.2007

Assim sendo, é receita da APTT para fins de tributação, aquela que corresponder ao preço de seu serviço de agenciamento e administração de folha. A taxa administrativa é, portanto, e de rigor, sua receita própria, sendo esta, pois, sujeita ao PIS/COFINS, CSLL, IRPJ e ISS. A segregação dos valores a serem direcionados a terceiros, na contabilidade, não é receita própria da APTT e, não pode ser base de cálculo para incidência. Logo, a tributação, seja através da opção pelo lucro presumido, seja pelo lucro real, terá sempre por base a receita própria da APTT, ou seja, a taxa administrativa ou de agenciamento. Para a mesma atividade não é possível a adoção de dois regimes jurídicos distintos, ora considerando a taxa administrativa como receita, ora nela incluindo o repasse de recursos de terceiros. Qualquer que seja o tributo, o regime jurídico sobre a receita própria tem que ser o mesmo.

Inclusive, o próprio Decreto regulamentador n. 10.069.2019, prevê, em seu artigo 11 que “a empresa de trabalho temporário fica obrigada a discriminar, separadamente, em nota fiscal os valores pagos a título de obrigações trabalhistas e fiscais e a taxa de agenciamento de colocação à disposição dos trabalhadores temporários”. Ou seja, em clara demonstração da base de cálculo para fins de tributação da APTT.

Por fim é importante frisar que não existe renúncia fiscal, mas sim correção de uma distorção interpretativa da Receita Federal do Brasil que insiste em tributar valores que não integram a receita da APTT, na forma demonstrada acima, logo não há de se falar em renúncia de receita.

Importante frisar que na atual “guerra” contra o desemprego, o Trabalho Temporário tem se mostrado uma alternativa rápida para o retorno ao

mercado de trabalho, como pode se verificar em diversas matérias sobre o tema<sup>1</sup>. No entanto, várias interpretações equivocadas, têm descaracterizado esta modalidade de contratação, confundindo-o com Serviço Terceirizado e com isto onerando desnecessariamente a folha de Salários, por isto a importância de toda a explicação acima.

A lei que rege a matéria é a Lei nº 6.019/74, com posterior aprimoramento pela Lei nº 13.429/2017. Também houve uma regulamentação através do Decreto nº 10.060/2019. Ou seja, a matéria é amplamente legislada. Como sempre há discrepâncias, e nosso intuito é corrigir a principal, que, na prática, inviabiliza toda a operação e torna a lei inócua em sua amplitude e alcance potencial no contexto da ordem social e econômica brasileira. A tributação incidente sobre a Nota Fiscal de Serviços é uma total distorção e um erro interpretativo. Hoje a própria Receita Federal possui entendimentos colidentes em razão da matéria não estar regulada na lei especial (Lei nº 6.019/74). Na SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIA COSIT Nº 29, DE 26 DE OUTUBRO DE 2017 a Receita possui um entendimento, enquanto na SOLUÇÃO DE CONSULTA 4.009 SRRF 4ª RF, DE 8-5-2020, revela outra, isto sem citar tantas outras soluções de consultas sobre o mesmo tema, com diversos entendimentos destoantes.

O fato é que na divergência de entendimentos, tem prevalecido aquele que é menos favorável ao trabalho temporário, que é o de não reconhecer a possibilidade de que as empresas de Trabalho Temporário possam declinar como sendo o valor de sua receita apenas aquele incidente sobre sua taxa de serviço (administrativa ou de agenciamento), mas acabam por incluir o custo da folha de pagamento dos trabalhadores temporários como parte da receita.

Esta distorção acaba por fazer com que seja financeiramente desestimulante para o tomador de serviços contratar trabalhadores temporários nesta modalidade, posto que o custo dos encargos mais taxa mais tributos extrapolará os

1 <https://www.cnnbrasil.com.br/business/2020/08/20/trabalho-temporario-pode-ter-quase-2-milhoes-de-novas-vagas-em-2020>

<https://www.cnnbrasil.com.br/business/2020/12/07/contratacao-de-temporarios-deve-recuar-7-no-natal>

<https://www.correiodopovo.com.br/not%C3%ADcias/economia/trabalho-tempor%C3%A1rio-deve-gerar-220-mil-vagas-at%C3%A9-o-fim-do-ano-1.525190>

<https://globoplay.globo.com/v/9098756/>

<https://www.gazetadopovo.com.br/opiniaao/artigos/a-retomada-dos-empregos-depender-do-respeito-a-lei/>

<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/10/20/400-mil-vagas-temporarias-devem-ser-abertas-no-ultimo-trimestre-preve-entidade-do-setor.ghtml>

100% de custo do trabalhador. Isto gera um esfriamento em toda uma cadeia necessária, dificultando a geração de postos de trabalho.

Diante de tais fatos, e para remediar esta situação estamos apresentados esta emenda para garantir objetividade no projeto de lei.

Sala da Sessões, em        de        de 2020.

Deputado JULIO CESAR RIBEIRO





## **Emenda de Plenário a Projeto com Urgência** **(Do Sr. Julio Cesar Ribeiro)**

Estabelece o Programa de Acompanhamento e Transparência Fiscal, o Plano de Promoção do Equilíbrio Fiscal, altera a Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a Lei Complementar nº 156, de 28 de dezembro de 2016, a Lei Complementar nº 159, de 19 de maio de 2017, a Lei nº 9.496, de 11 de setembro de 1997, a Lei nº 12.348, de 15 de dezembro de 2010, a Lei nº 12.649, de 17 de maio de 2012 e a Medida Provisória nº 2.185-35, de 24 de agosto de 2001, a Lei Complementar 116, de 31 de julho de 2003, a Lei nº 6.019 de 3 de janeiro de 1974 e dá outras providências.

Assinaram eletronicamente o documento CD203833620900, nesta ordem:

- 1 Dep. Julio Cesar Ribeiro (REPUBLIC/DF)
- 2 Dep. Jhonatan de Jesus (REPUBLIC/RR) - LÍDER do REPUBLIC \*(P\_5027)
- 3 Dep. Felipe Francischini (PSL/PR) - LÍDER do Bloco PSL, PTB, PROS \*(P\_7689)
- 4 Dep. Paulo Freire Costa (PL/SP)
- 5 Dep. Paulo Eduardo Martins (PSC/PR)
- 6 Dep. Alan Rick (DEM/AC)
- 7 Dep. Luisa Canziani (PTB/PR)
- 8 Dep. Alexis Fonteyne (NOVO/SP)
- 9 Dep. Greyce Elias (AVANTE/MG)
- 10 Dep. Diego Garcia (PODE/PR)
- 11 Dep. Filipe Barros (PSL/PR)
- 12 Dep. Dr. Jaziel (PL/CE)
- 13 Dep. Capitão Wagner (PROS/CE)

14 Dep. André Ferreira (PSC/PE) - LÍDER do PSC

15 Dep. Wellington Roberto (PL/PB) - VICE-LÍDER do Bloco PL, PP, PSD,  
SOLIDARIEDADE, AVANTE

16 Dep. Afonso Motta (PDT/RS)

\* Chancela eletrônica do(a) deputado(a), nos termos de delegação regulamentada no Ato da mesa n. 25 de 2015.