

Comissão de Trabalho

PROJETO DE LEI Nº 8.112, DE 2017

Apensados: PL nº 8.181/2017, PL nº 8.890/2017, PL nº 10.731/2018, PL nº 253/2019, PL nº 2.699/2019, PL nº 4.016/2019 e PL nº 1.718/2020

Acrescenta dispositivo a Lei de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, modificada pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 a fim restabelecer direitos retirados.

Autor: Deputado MARCO MAIA

Relator: Deputado DANIEL ALMEIDA

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 8.112, de 2017, de autoria do Deputado Marco Maia, com o objetivo de restabelecer direitos retirados pela “reforma trabalhista”, propõe as seguintes alterações legislativas:

- modificação do *caput* do art. 58 da CLT para dispor que a duração normal de trabalho não excederá de oito horas diárias e quarenta horas semanais, desde que não seja fixado outro limite inferior por lei específica ou negociação coletiva;
- nova redação aos §§ 2º e 3º do art. 58 da CLT, restabelecendo o cômputo das horas in itinere na jornada de trabalho, na forma que especifica;
- alteração do art. 477 da CLT, recuperando o texto anterior dos §§ 1º e 7º, para dispor sobre a assistência obrigatória do Sindicato ou Ministério do Trabalho nas rescisões de contrato de empregados com mais de um ano de serviço, sem ônus para o trabalhador, e acrescentando parágrafo



dispondo que os sindicatos profissionais de categorias distintas poderão formar parceria para prestar tal assistência prevista (§ 3º);

- acrescenta à CLT os artigos 486-A a 486-G, para regulamentar a despedida sem justa causa e arbitrária;

- acrescenta à CLT os artigos 511-A a 511-J, para dispor sobre as condutas antissindicais, sua prevenção e repressão;

- acrescenta à CLT o art. 523-A, para dispor sobre a representação sindical dos trabalhadores no local de trabalho;

- dá nova redação ao art. 611-A da CLT para, em resumo, estabelecer que a negociação coletiva não poderá retirar direitos dos trabalhadores legalmente estabelecidos, salvo nos casos expressamente previstos na Constituição;

- modifica os artigos 4º-A, 4º-B, 4º-C, 5º-A, 5º-C e 5º-D da Lei nº 6.019/1974 e lhe acrescenta o art. 5º-E, para estabelecer regras mais restritivas para os contratos de trabalho por meio da terceirização, bem como assegurar uma série de direitos ao trabalhador terceirizado e estabelecer a responsabilidade solidária entre a empresa contratante e a contratada pelo cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias.

Ao referido projeto foram apensados os seguintes:

- Projeto de Lei nº 8.181/2017, do Deputado Jean Wyllys, que revoga a Lei nº 13.467/2017 (“reforma trabalhista”);

- Projeto de Lei nº 10.731/2018, do Deputado Nelson Pellegrino, que revoga a Lei nº 13.467/2017 (“reforma trabalhista”);

- Projeto de Lei nº 8.890/2017, do Deputado Rogério Silva, que acrescenta dispositivos à CLT, para dispor sobre os procedimentos de demissão coletiva;

- Projeto de Lei nº 253/2019, da Deputada Maria do Rosário, que altera a redação do § 1º do art. 510-C da CLT, para regulamentar a formação da comissão eleitoral para eleição da comissão de representação dos empregados;



- Projeto de Lei nº 2.699/2019, do Deputado Valtenir Pereira, que altera o § 3º do art. 614 da CLT, para garantir a ultratividade das normas estabelecidas em convenção ou acordo coletivo de trabalho até que sejam modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho;

- Projeto de Lei nº 4.016/2019, do Deputado Carlos Bezerra, que altera o § 3º do art. 614 da CLT, para dispor sobre a vigência de convenções e acordos coletivos e o princípio da ultratividade;

- Projeto de Lei nº 1.718/2020, da Deputada Erika Kokay, que altera o art. 614 da CLT, para garantir, em âmbito nacional, a ultratividade das normas estabelecidas em convenção ou acordo coletivo de trabalho até um ano decorrido após período de calamidade ou situação de emergência de importância nacional ou internacional.

As proposições citadas foram inicialmente distribuídas à Comissão de Trabalho (CTRAB) – atual nomenclatura da antiga CTASP –, para apreciação do mérito, e à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC), para exame da constitucionalidade, da juridicidade e da técnica legislativa.

Em 6 de junho de 2022, deferido o Requerimento nº 894/2022, de autoria do Deputado Sanderson (PL-RS), o despacho inicial foi revisto para incluir a apreciação pela então Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços (CDEICS) — a qual, a partir de março de 2023, por força da Resolução nº 1/2023, foi desmembrada, passando o projeto a tramitar perante a recém-criada Comissão de Desenvolvimento Econômico (CDE).

No âmbito da CDE, o relator Deputado Julio Lopes (PP-RJ) apresentou o seu voto, concluindo pela rejeição do PL nº 8.112/2017 e de todos os seus apensados. Em Reunião Deliberativa realizada em 23 de agosto de 2023 foi lido e aprovado pelo colegiado da Comissão o parecer pela rejeição do PL nº 8.112/2017 e de todos os seus apensados.

Após a deliberação na CDE, a matéria foi encaminhada em 30 de agosto de 2023 à Comissão de Trabalho (CTRAB). Em 24 de abril de 2024, o Deputado Daniel Almeida (PCdoB-BA) foi novamente designado como relator



da matéria. Após as movimentações regimentais de praxe decorrentes do encerramento do ano legislativo e da reinstalação das comissões, o Deputado Daniel Almeida foi novamente designado à relatoria na Comissão de Trabalho (CTRAB) em 4 de março de 2026. Na sequência, procedeu-se à reabertura do prazo para oferecimento de emendas, o qual transcorreu sem a apresentação de emendas.

As proposições estão sujeitas à apreciação conclusiva pelas Comissões, em regime de tramitação ordinária.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

O Projeto de Lei nº 8.112/2017 propõe alterações à CLT no que se refere ao cômputo das horas *in itinere* na jornada de trabalho (art. 58), à assistência do sindicato para a rescisão contratual (art. 477) e aos limites da negociação coletiva (art. 611-A). Propõe ainda a inclusão de dispositivos na CLT para tratar de questões relacionadas à regulamentação da despedida sem justa causa ou arbitrária (arts. 486-A a 486-G), à prevenção e à repressão de condutas antissindicais (arts. 511-A a 511-J) e à eleição de representante sindical dos trabalhadores no local de trabalho (art. 523-A). Além disso, propõe modificações na Lei nº 6.019/1974, para estabelecer regras mais restritivas para os contratos de trabalho por meio da terceirização, bem como assegurar uma série de direitos ao trabalhador terceirizado e estabelecer a responsabilidade solidária entre a empresa contratante e a contratada pelo cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias.

Parte das propostas referidas busca restabelecer direitos retirados pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), e parte delas busca acrescentar outros direitos, visando à melhoria da condição social dos trabalhadores. Exemplo disso é o estabelecimento da duração semanal do trabalho máxima de quarenta horas (art. 58 da CLT).



Consideramos a proposição extremamente meritória, pois a reforma trabalhista, contrariando as diretrizes constitucionais, retirou direitos dos trabalhadores e teve como resultado a precarização das relações de trabalho. Quase nove anos após a sua vigência, é notório que não gerou os empregos prometidos, tampouco conferiu segurança jurídica aos empregadores. Isso porque instituiu regras de constitucionalidade questionável, sendo que algumas delas já tiveram sua aplicação afastada pela jurisprudência, por motivo de inconstitucionalidade.

Ressaltamos que a proposição caminha no sentido recomendado pelo *caput* do art. 7º da Constituição Federal, qual seja: o de acrescentar direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores. Portanto somos pela aprovação do Projeto de Lei nº 8.112/2017, na forma do Substitutivo que apresentaremos a fim de reunir ideias extraídas dos projetos em exame, bem como realizar ajustes que consideramos pertinentes para o aprimoramento da proposta.

Já as alterações do art. 523-A, que regulamenta a representação dos trabalhadores no local de trabalho, traz uma mudança significativa no modelo de representação sindical trabalhista brasileiro, ampliando a presença sindical dentro das empresas e fortalecendo mecanismos de representação coletiva dos trabalhadores.

Hoje, a CLT trata apenas dos delegados sindicais vinculados às delegacias ou seções sindicais, enquanto a proposta cria um verdadeiro sistema de representação sindical interna no local de trabalho, com eleição direta pelos empregados e estabilidade provisória.

De igual modo, a alteração garante expressamente a presença de representante sindical dos trabalhadores no local de trabalho; cria representação permanente dentro da empresa, o que permite ampliar a presença sindical cotidiana no ambiente de trabalho dos sindicalizados, garantindo a efetiva fiscalização das condições de trabalho, além da qualificação da entidade como representante dos trabalhadores.

O dispositivo mencionado ainda define a forma da eleição sindical, garantindo o voto secreto, ata formal, edital e a possibilidade de ser



realizada pelos trabalhadores se o sindicato se omitir, o que reduz dependência exclusiva da direção sindical, tudo para fortalecer a autonomia sindical e a democratização da representação sindical.

Outrossim, quanto à repressão de condutas antissindicais, contemplamos no Substitutivo a expressa proibição de sua prática e o estabelecimento de rol exemplificativo dessas condutas, mas deixamos de incluir as disposições relativas a aspectos processuais (arts. 511-D a 511-G do PL nº 8.112), uma vez que devem se aplicar as normas processuais já existentes para as ações individuais ou coletivas em defesa dos direitos atingidos pela conduta ilícita.

Os apensados Projetos de Lei nº 8.181/2017 e nº 10.731/2018, propõem a revogação da Lei nº 13.467/2017, a reforma trabalhista. Nesse aspecto, embora discordemos de diversas regras instituídas pela reforma, não podemos simplesmente revogar inteiramente a referida lei, porque não há a possibilidade de reconstituição da matéria por ela alterada. Não obstante, considerando que nosso Substitutivo contempla, ainda que apenas parcialmente, propostas no sentido objetivado por esses projetos, de restabelecer normas alteradas pela reforma trabalhista, como é o caso da assistência sindical do sindicato para a rescisão contratual (art. 477 da CLT), e de revogar alguns dispositivos incluídos na CLT pela reforma, como o art. 477-B, os parágrafos do art. 611-A e o parágrafo único do art. 611-B, somos pela aprovação parcial dos Projetos de Lei nº 8.181/2017 e nº 10.731/2018, na forma do Substitutivo.

Por sua vez, o Projeto de Lei nº 8.890/2017 propõe o acréscimo de dispositivos à CLT, a fim de regulamentar os procedimentos de dispensa coletiva. Sobre essa matéria, cabe lembrar que, após a Justiça do Trabalho ter firmado entendimento jurisprudencial sobre a necessidade de prévia negociação coletiva em caso de dispensa de trabalhadores em massa, a reforma trabalhista inseriu o art. 477-A na CLT, dispondo que *“as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação”*. Consideramos ilógica e injurídica a equiparação das dispensas



coletivas às individuais feita pela reforma trabalhista, pois, evidentemente, trata-se de coisas de natureza e consequências sociais diversas, e que, portanto, devem ser tratadas de forma diferenciada pela lei. Por isso somos favoráveis à aprovação do Projeto de Lei nº 8.890/2017, motivo pelo qual incluímos no Substitutivo parte das ideias deste projeto, tratando da matéria mediante alteração do art. 477-A da CLT, para dispor que a dispensa coletiva deve ser precedida de negociação coletiva, e revogando o art. 477-B da CLT.

O Projeto de Lei nº 253/2019 propõe duas alterações ao § 1º do art. 510-C da CLT, quais sejam: (1ª) acrescentar a exigência de que os empregados integrantes da comissão eleitoral para eleição da comissão de representação dos empregados sejam filiados a sindicatos; (2ª) eliminar a atual vedação de interferência do sindicato no processo eleitoral para a eleição da referida comissão. Somos contrários à primeira alteração proposta, por entender que não se justifica impedir empregados não filiados a sindicatos de participar da organização do processo eleitoral da comissão de representantes dos empregados, pois esta não é vinculada ao sindicato. Quanto à segunda alteração, somos favoráveis, pois entendemos que a colaboração do sindicato da categoria nesse processo eleitoral poderá trazer benefícios aos trabalhadores, não se justificando a vedação contida na lei vigente. Portanto somos pela aprovação parcial do referido projeto, na forma do Substitutivo.

O Projeto de Lei nº 2.699/2019 busca alterar o § 3º do art. 614 da CLT, para garantir a ultratividade das normas estabelecidas em convenção ou acordo coletivo de trabalho. A reforma trabalhista, em 2017, deu ao citado parágrafo redação que veda a ultratividade das normas coletivas, a qual consiste na vigência dessas normas após o prazo inicialmente estipulado, até que venham a ser modificadas ou suprimidas por negociação coletiva. Entendemos que a modificação promovida pela reforma foi em sentido contrário ao que preceitua o § 2º do art. 114 da Constituição Federal. Por isso, somos favoráveis à aprovação do Projeto de Lei nº 2.699/2019, de modo a restabelecer a ultratividade, mas com um ajuste para excluir da redação proposta a possibilidade de modificação ou supressão das normas coletivas anteriores por sentença normativa. Contemplando tal proposta em nosso Substitutivo, estamos acolhendo também a ideia contida no Projeto de Lei nº



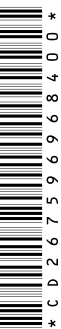
4.016/2019 de que as cláusulas sociais das convenções ou acordos coletivos integrem os contratos individuais de trabalho, somente podendo ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho (§ 4º do art. 614). Da mesma forma, estamos abrangendo a aprovação da ideia (mais restrita) contida no Projeto de Lei nº 1.718/2020, que altera o art. 614 da CLT, para permitir a ultratividade das normas coletivas até um ano após situação de emergência ou calamidade pública. Portanto somos favoráveis à aprovação parcial dos Projetos de Lei nº 4.016/2019 e nº 1.718/2020, na forma do Substitutivo.

Ante o exposto, somos pela aprovação dos Projetos de Lei nº 8.112/2017, nº 8.181/2017, nº 8.890/2017, nº 10.731/2018, nº 253/2019, nº 2.699/2019, nº 4.016/2019 e nº 1.718/2020, na forma do Substitutivo anexo.

Sala da Comissão, em 20 de Maio de 2026.

Deputado DANIEL ALMEIDA
Relator

2026-3983



COMISSÃO DE TRABALHO

SUBSTITUTIVO AOS PROJETOS DE LEI Nº 8.112/2017, Nº 8.181/2017, Nº 8.890/2017, Nº 10.731/2018, Nº 253/2019, Nº 2.699/2019, Nº 4.016/2019 E Nº 1.718/2020,

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

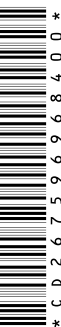
“Art. 58. A duração normal de trabalho para os empregados em qualquer atividade não excederá de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, desde que não seja fixado expressamente outro limite inferior por lei específica ou por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

.....
 § 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, será computado na jornada de trabalho quando:

I - tratar-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público; ou

II - ocorrer incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular.

.....
 § 3º-A. Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho, o tempo médio despendido pelo empregado com o transporte de que trata o § 2º deste artigo, bem como a forma e a natureza de sua remuneração”. (NR)



“Art. 477

§ 1º-A. O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou, na impossibilidade, perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 3º-A. Os sindicatos profissionais de categorias distintas poderão formar parceria para prestar a assistência prevista no § 1º-A deste artigo aos trabalhadores das suas categorias.

§ 7º-A. O ato da assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador.

.....” (NR)

“Art. 477-A. A dispensa coletiva de empregados deverá ser precedida de negociação coletiva”. (NR)

“Art. 477-B. (Revogado) ”

“Art. 510-C.

§ 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa.

.....” (NR)

TÍTULO V
CAPÍTULO I

“Seção I-A

DA PROIBIÇÃO DE CONDUTAS ANTISSINDICAIS

Art. 514-A. É vedada a prática de condutas antissindicais.

§ 1º Consideram-se condutas antissindicais atos do empregador ou do tomador de serviços que impeçam ou limitem a liberdade ou a atividade sindical, tais como:



I – condicionar a admissão ou a manutenção do emprego à filiação, não filiação ou desfiliação de entidade sindical ou à participação ou não em greve;

II – discriminar o trabalhador em razão de sua filiação a sindicato, participação em greve, atuação em entidade sindical ou em representação dos trabalhadores no local de trabalho;

III – conceder tratamento econômico de favorecimento com caráter discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical;

IV – incluir o nome do trabalhador, em razão de atuação sindical, em lista que vise a dificultar o acesso ao emprego;

V – interferir em organização sindical de trabalhadores;

VI – criar obstáculos ao dirigente sindical ou ao membro do conselho fiscal no local de trabalho, de forma a dificultar o exercício de suas atribuições, ou negar o reconhecimento de seu mandato;

VII – negar o acesso do dirigente sindical ao local de trabalho;

VIII – violar a garantia de emprego do dirigente sindical;

IX – interferir em processo eleitoral da entidade sindical;

X – interferir em assembleias organizadas pelas entidades sindicais;

XI – induzir ou coagir o trabalhador, por qualquer meio, a requerer sua exclusão de processo instaurado por entidade sindical em defesa de direito individual ou coletivo;

XII – contratar, fora dos limites previstos na lei, trabalhadores com o objetivo de substituir os participantes de greve;

XIII – constranger ou coagir, por qualquer meio, o trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve;

XIV – violar o dever de boa-fé na negociação coletiva;

XV – assediar moralmente trabalhador em razão de atuação sindical ou de participação em greve.

§ 2º Também se consideram condutas antissindicais atos praticados por entidade sindical representante dos trabalhadores ou dos empregadores que impeçam ou limitem a liberdade sindical, tais como:

I – induzir o empregador ou o tomador de serviços a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a determinada entidade sindical;



II – induzir o empregador ou o tomador de serviços a dispensar trabalhador que participe de eleições promovidas pela entidade sindical;

III – incluir o nome do trabalhador, em razão de atuação sindical, em lista que vise a dificultar o acesso ou à manutenção do posto de trabalho;

IV – proceder à desfiliação de trabalhador sem a observância dos termos previstos no estatuto da entidade sindical;

V – violar o dever de boa-fé na negociação coletiva.

Art. 514-B. É vedada a ingerência das organizações sindicais de trabalhadores e de empregadores umas nas outras, em sua constituição, funcionamento ou administração.

Art. 514-C. A pessoa jurídica de direito privado responde objetivamente pelos danos causados por seus prepostos que praticarem condutas antissindicais, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.”

.....
 “Art. 523-A É assegurada a eleição de representante sindical dos trabalhadores no local de trabalho, ressalvadas as condições preexistentes de comissão ou representação sindical no local de trabalho já instaladas e em funcionamento, observada a seguinte proporcionalidade e critérios:

I- um representante sindical por estabelecimento com no mínimo 50 (cinquenta) empregados, de acordo com o enquadramento a seguir, podendo esse quantitativo ser ampliado mediante instrumento coletivo de trabalho:

a) estabelecimentos com até 50 (cinquenta) empregados: um representante;

b) estabelecimentos com 51 (cinquenta e um) a 100 (cem) empregados: dois representantes;

c) estabelecimentos com 101 (cento e um) a 200 (duzentos) empregados: quatro representantes;

d) estabelecimentos acima de 201 (duzentos e um) empregados: cinco representantes.

II- a eleição deverá ser convocada, coordenada e realizada pelo sindicato da categoria profissional, por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, garantindo o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado daquela empresa, cuja posse ocorrerá após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada



em ata e arquivada na empresa e no respectivo sindicato representativo da categoria;

III- duração do mandato de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde o registro de sua candidatura até um ano após o final do mandato.

§ 1º O representante sindical dos trabalhadores no local de trabalho atuará sob a coordenação da entidade sindical profissional.

§2º O representante sindical dos trabalhadores no local de trabalho não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições.

§3º Caso o sindicato da categoria profissional não realize o processo eleitoral para escolha do representante sindical em até noventa dias após a ciência da respectiva entidade sindical pelos trabalhadores interessados, a eleição do representante sindical dos trabalhadores ocorrerá por iniciativa dos empregados do estabelecimento da empresa, devendo a comissão eleitoral constituída pelos trabalhadores do estabelecimento depositar na unidade mais próxima da Superintendência Regional do Trabalho cópia da comunicação enviada ao sindical laboral requerendo a realização da eleição e da ata de eleição e posse da representação sindical eleita pelos trabalhadores.”

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho deverão ser celebrados com observância da boa-fé contratual, da representatividade do sindicato, da razoabilidade e da proporcionalidade das normas, vedada a supressão ou a redução de direitos legalmente estabelecidos, salvo nas hipóteses expressamente autorizadas no art. 7º da Constituição Federal e nas situações transitórias definidas em lei, com as contrapartidas devidamente justificadas no instrumento coletivo.

§ 1º (Revogado)

§ 2º (Revogado)

§ 3º (Revogado)

§ 4º (Revogado)

§ 5º (Revogado)



§ 6º Aplica-se à convenção coletiva e ao acordo coletivo de trabalho o princípio da adequação setorial produtiva, que deverá ser harmonizado com os demais princípios protetivos do direito do trabalho e o disposto no *caput* deste artigo, prestigiando a autonomia coletiva para a melhoria da condição social dos trabalhadores”. (NR)

“Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho a supressão ou a redução dos seguintes direitos, entre outros:

.....

Parágrafo único. (Revogado)” (NR)

.....

“Art. 614.....

.....

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a 2 (dois) anos.

§ 4º As cláusulas das convenções coletivas e dos acordos coletivos de trabalho integrarão os contratos individuais de trabalho até que sejam modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.” (NR)

Art. 2º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos, diversos da atividade econômica por esta desenvolvida.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, não podendo subcontratar outras empresas para realização de qualquer parcela dos serviços por ela prestados.

§ 2º Verificados os requisitos de configuração de vínculo empregatício entre os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços e a empresa contratante, será reconhecido esse vínculo desde o início das atividades, com repercussão sobre os direitos trabalhistas e previdenciários daqueles”. (NR)

“Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

.....

.



* C D 2 6 7 5 9 6 9 6 8 4 0 0 *

III - capital social integralizado em valor igual ou superior a R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais);

IV - objeto social único, compatível com o serviço contratado”. (NR)

“Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei as mesmas condições:

.....” (NR)

“Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos para a execução de atividades diversas daquelas por ela desenvolvidas.

§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, independentemente do local onde o trabalho for realizado, se em suas dependências ou em local previamente convencionado em contrato.

§ 4º A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, mesmo quando o trabalho for realizado em local distinto das dependências da contratante.

§ 5º A empresa contratante é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

§ 6º O disposto neste artigo se aplica à administração pública direta e indireta”. (NR)

“Art. 5º-C. Os contratos relativos a serviços continuados devem prever que os valores provisionados para o pagamento de obrigações de natureza trabalhista e previdenciária dos trabalhadores que tenham sua atividade integralmente voltada para a execução do serviço contratado sejam depositados pela contratante em conta vinculada aberta no nome da contratada e em face do contrato, que somente poderá ser movimentada por ordem da contratante.



Parágrafo único. Entendem-se por serviços continuados, para os fins deste artigo, aqueles cuja necessidade de contratação estenda-se por mais de um exercício financeiro e com continuidade”. (NR)

“Art. 5º-D. A contratante deve exigir mensalmente da contratada a comprovação do cumprimento das seguintes obrigações relacionadas aos empregados desta que efetivamente participem da execução dos serviços terceirizados, durante o período e nos limites da execução dos serviços contratados:

I — pagamento de salários, adicionais, horas extras, repouso semanal remunerado e décimo terceiro salário;

II — concessão de férias remuneradas e pagamento do respectivo adicional;

III — concessão do vale-transporte, quando for devido;

IV — depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;

V — pagamento de obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados dispensados até a data da extinção do contrato de terceirização;

VI — recolhimento de obrigações previdenciárias.

§ 1º Caso não seja comprovado o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias a que se refere o *caput* deste artigo, a contratante comunicará o fato à contratada e reterá o pagamento da fatura mensal, em valor proporcional ao inadimplemento, até que a situação seja regularizada.

§ 2º Na hipótese prevista no § 1º deste artigo, a contratante deverá efetuar diretamente o pagamento dos salários, os recolhimentos fiscais e previdenciários e o depósito do FGTS.

§ 3º Os valores depositados na conta de que trata o art. 5º-C desta Lei poderão ser utilizados pela contratante para o pagamento direto das verbas de natureza trabalhista e previdenciária.

§ 4º O sindicato representante da categoria do trabalhador deve ser notificado pela contratante para acompanhar o pagamento das verbas referidas nos §§ 2º e 3º deste artigo.

§ 5º Os pagamentos previstos nos §§ 2º e 3º deste artigo não configuram vínculo empregatício entre a contratante e os empregados da contratada”. (NR)

“Art. 5º-E. A representação sindical dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços observará o disposto no art. 8º



da Constituição Federal e no art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), garantindo-se os respectivos direitos de negociação coletiva e greve.

§ 1º É assegurada ao trabalhador da empresa prestadora de serviços, se mais benéfica, a percepção dos direitos que integram convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho vigentes celebrados pelo sindicato da categoria profissional preponderante da empresa tomadora de serviços ou da respectiva categoria profissional diferenciada ou profissão liberal, nos termos do § 3º do art. 511 da CLT.

§ 2º Contratante e contratada ou os respectivos sindicatos patronais não poderão recusar-se à negociação coletiva suscitada conjuntamente pelos sindicatos de trabalhadores, quando houver mais de um, ou pelo sindicato dos trabalhadores da categoria preponderante da contratante, a fim de estabelecer condições de trabalho, salário e emprego aplicáveis aos empregados das contratadas envolvidos na execução do objeto do contrato de que trata esta lei.”

Art. 3º Esta Lei entra em vigor 120 (cento e vinte) dias após a data de sua publicação.

Art. 4º Ficam revogados os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

- I – o art. 477-B; e
- II – os §§ 1º a 5º do art. 611-A;
- III – o parágrafo único do art. 611-B.

Sala da Comissão, em 20 de Maio de 2026.

Deputado DANIEL ALMEIDA
Relator

2026-3983

