ISSN 2358-8365 • Ano 34 Nº 029



INFORME LEGISLATIVO

Edição de 13 de outubro de 2026

CNI Confederação Nacional da Indústria

INTERESSE GERAL DA INDÚSTRIA

Instituição da Lei de Garantia Remuneratória, Integridade Contratual e Proteção do Trabalhador Terceirizado 1

PL 05533/2026 - Autoria: Dep. Marcos Tavares (PDT/RJ)

Instituição da licença parentalidade compartilhada para homens e mulheres 2

PL 05514/2026 - Autoria: Dep. Duda Salabert (PSOL/MG)

Instituição da Lei de Combate ao Assédio Moral Institucional 3

PL 05530/2026 - Autoria: Dep. Marcos Tavares (PDT/RJ)

Conservação das relações jurídicas constituídas relativas à subvenção econômica à importação de GLP durante a vigência da MP 1349/2026 4

PDL 01007/2026 - Autoria: Dep. General Girão (PL/RN)

Instituição da não incidência da CBS e do IBS sobre contribuições associativas, estatutárias, assistenciais, negociais e quotas de custeio destinadas à manutenção de associações civis sem fins econômicos 5

PLP 00263/2026 - Autoria: Sen. Wellington Fagundes (PL/MT)

Informe Legislativo
ISSN 2358-8365 •Ano 34 Nº 029 • 13 de outubro de 2026

INTERESSE GERAL DA INDÚSTRIA

• *LEGISLAÇÃO TRABALHISTA*

TERCEIRIZAÇÃO

Instituição da Lei de Garantia Remuneratória, Integridade Contratual e Proteção do Trabalhador Terceirizado

PL 05533/2026 - Autoria: Dep. Marcos Tavares (PDT/RJ), que "Institui a Lei Nacional de Garantia Remuneratória, Integridade Contratual e Proteção do Trabalhador Terceirizado, estabelece mecanismos de prevenção ao atraso salarial em contratos de prestação de serviços contínuos com dedicação exclusiva de mão de obra, disciplina a retenção cautelar de pagamentos públicos, o pagamento direto de verbas trabalhistas inadimplidas, a proteção contra retaliações e a transparência de irregularidades trabalhistas em contratações públicas, e altera a Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021."

Institui a **Lei de Garantia Remuneratória, Integridade Contratual e Proteção do Trabalhador Terceirizado** para assegurar a regularidade do pagamento de salários, benefícios, FGTS, contribuições previdenciárias e demais verbas trabalhistas em contratos públicos de prestação contínua de serviços.

- Define conceitos aplicáveis à fiscalização contratual e ao combate ao inadimplemento trabalhista, incluindo trabalhador terceirizado, contrato com dedicação exclusiva de mão de obra, inadimplemento trabalhista relevante, retenção cautelar e pagamento direto.

- **Assegura aos trabalhadores terceirizados o recebimento pontual de verbas trabalhistas**, a regularidade dos recolhimentos de FGTS e previdência, o acesso a informações sobre o contrato e a proteção contra retaliações decorrentes de denúncias.

- **Veda práticas irregulares na execução contratual:**

I - atraso, retenção ou fracionamento indevido de salários e benefícios;
II - ausência de recolhimento de FGTS e contribuições previdenciárias;
III - condicionamento indevido do pagamento de verbas trabalhistas ao repasse do contratante;
IV - retaliações contra trabalhadores denunciantes; e
V - utilização de arranjos contratuais fraudulentos para reduzir direitos ou dificultar a fiscalização.

- Determina a adoção de matriz de risco trabalhista nos contratos abrangidos pela lei para avaliar a exposição ao inadimplemento e justificar mecanismos de mitigação, inclusive garantias adicionais, conta vinculada, pagamento pelo fato gerador, seguro-garantia e retenção cautelar.

- Obriga a contratada a comprovar mensalmente, como condição para pagamento da fatura, a quitação de salários, benefícios, FGTS, contribuições previdenciárias, folha de pagamento e demais requisitos de regularidade trabalhista e fiscal.

- Autoriza a administração pública, diante de inadimplemento trabalhista relevante, a adotar medidas:

I - retenção cautelar de valores;
II - pagamento direto de verbas trabalhistas;
III - depósito em conta vinculada;
IV - execução de garantias contratuais;
V - comunicação aos órgãos de controle e fiscalização;
VI - instauração de processo sancionador; e
VII - rescisão contratual.

ISSN 2358-8365 •Ano 34 Nº 029 • 13 de outubro de 2026

- Prevê a utilização de conta vinculada, pagamento pelo fato gerador, seguro-garantia com cobertura trabalhista, autorização para pagamento direto e acesso à documentação trabalhista como instrumentos de prevenção ao inadimplemento em contratos com dedicação exclusiva de mão de obra.

- Estabelece proteção ao trabalhador denunciante de boa-fé, com vedação de retaliações, presunção relativa de represália em determinadas hipóteses e disponibilização de canais sigilosos para recebimento e acompanhamento de denúncias.

- Sujeita a contratada inadimplente a sanções administrativas, inclusive multa, impedimento de contratar, declaração de inidoneidade, rescisão contratual, execução de garantias e registro da penalidade em sistemas oficiais de contratação pública.

- Altera a lei de licitações e contratos para exigir mecanismos de prevenção e resposta ao inadimplemento trabalhista em contratos de serviços contínuos com dedicação exclusiva de mão de obra, autorizar retenção cautelar e pagamento direto de verbas inadimplidas e qualificar o inadimplemento trabalhista relevante como infração contratual grave.

- Determina a adaptação dos contratos vigentes às novas regras por ocasião de prorrogações, renovações, repactuações ou termos aditivos e estabelece observância à legislação de proteção de dados pessoais no tratamento de informações dos trabalhadores.

BENEFÍCIOS

Instituição da licença parentalidade compartilhada para homens e mulheres

PL 05514/2026 - Autoria: Dep. Duda Salabert (PSOL/MG), que "Altera o Decreto-Lei nº 5452, de 1º maio de 1943, a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 e a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, para instituir a licença parentalidade compartilhada."

Altera a CLT para **não considerar falta ao serviço a ausência do empregado durante o licenciamento compulsório decorrente da paternidade**, além das já previstas atualmente como maternidade e perda gestacional (aborto), custeados pela previdência social.

- Acresce à CLT a seção que trata sobre a proteção à parentalidade e **institui licença-parentalidade remunerada em razão de nascimento, adoção, guarda judicial para adoção ou acolhimento familiar.**

- Estabelece período total de **360 dias de licença-parentalidade**, distribuído da seguinte forma:

I - 60 dias de licença individual para cada genitor ou responsável, de fruição obrigatória e intransferível; e
II - 240 dias de licença compartilhada entre os genitores ou responsáveis, com possibilidade de fruição contínua ou fracionada.

- Muda os objetivos das contribuições sindicais para abarcar, além da maternidade, a parentalidade.

- Altera a Lei do Programa Empresa Cidadã para **substituir as prorrogações da licença-maternidade e paternidade de 60 e 15 dias**, respectivamente, **para licença parentalidade de 60 dias.**

- Fixa como **requisito para a substituição da licença em redução da jornada** de trabalho em 50% pelo período de 120 dias, **o pagamento integral do salário por 360 dias**, **atualmente é por 120 dias.**

ISSN 2358-8365 •Ano 34 Nº 029 • 13 de outubro de 2026

- Modifica **o tempo de salário-parentalidade** para o segurado da Previdência Social **para 360 dias, atualmente é de 120 dias.**

- **Revoga tacitamente os dispositivos** da lei que trata do regime jurídico dos servidores públicos civis da União **que versam sobre a Licença à Gestante, à Adotante e da Licença-Paternidade.**

- Altera o regime jurídico dos **servidores públicos federais** para instituir licença-parentalidade de 360 dias destinada ao cuidado de criança nascida, adotada, sob guarda judicial ou acolhida.

- Estabelece que a licença-parentalidade poderá ser usufruída:

I - de forma compartilhada, alternada ou concomitante entre os responsáveis legais;
II - de maneira contínua ou fracionada em até três períodos; e
III - mediante comunicação formal prévia à Administração, ressalvadas situações urgentes.

- Define direito mínimo de 60 dias de licença para cada responsável legal, de caráter intransferível, ressalvada renúncia expressa.

- Estabelece que o período remanescente de 240 dias poderá ser distribuído entre os responsáveis de forma contínua ou fracionada, observados os prazos e condições previstos para o exercício do benefício.

- Assegura ao responsável único em família monoparental o usufruto integral dos 360 dias de licença-parentalidade.

RELAÇÕES INDIVIDUAIS DO TRABALHO

Instituição da Lei de Combate ao Assédio Moral Institucional

PL 05530/2026 - Autoria: Dep. Marcos Tavares (PDT/RJ), que "Institui a Lei de Combate ao Assédio Moral Institucional, estabelece medidas de prevenção, apuração, responsabilização e proteção contra retaliações nas relações de trabalho no setor público e privado, altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e a Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, e dá outras providências."

Institui **normas gerais de prevenção, combate, apuração e responsabilização do assédio moral institucional nas relações de trabalho dos setores público e privado, com proteção à dignidade, à saúde e à integridade dos trabalhadores.**

- D**efine assédio moral institucional, assédio moral organizacional, retaliação laboral ou funcional,** vítima e denunciante de boa-fé, abrangendo condutas presenciais, remotas, híbridas ou digitais e resguardando o exercício regular do poder de gestão quando observado o respeito à dignidade da pessoa.

- Estabelece **hipóteses caracterizadoras de assédio moral institucional**

- Obriga organizações públicas e privadas a adotar medidas proporcionais de prevenção ao assédio moral institucional.

ISSN 2358-8365 •Ano 34 Nº 029 • 13 de outubro de 2026

- Assegura à vítima, ao denunciante de boa-fé e às testemunhas proteção contra retaliações, preservação de identidade, acolhimento, medidas preventivas, acesso a informações sobre a apuração, reparação de danos comprovados e nulidade de atos retaliatórios, bem como autoriza a adoção de medidas cautelares para proteção dos envolvidos.

- Altera a CLT para caracterizar o assédio moral institucional como prática derivada de condutas abusivas ou políticas organizacionais degradantes, impor ao empregador deveres de prevenção, apuração e correção, vedar retaliações contra denunciantes e permitir a responsabilização do empregador e do empregado por condutas graves relacionadas ao assédio e à violência psicológica.

- Altera a lei que institui medidas de prevenção e combate ao assédio no ambiente de trabalho para ampliar as atribuições da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA quanto à prevenção e ao combate ao assédio moral institucional, à discriminação, à retaliação e a outras formas de violência laboral, com capacitação periódica de trabalhadores e gestores.

- Altera o regime jurídico dos servidores públicos federais para vedar a prática, o incentivo, a tolerância ou a omissão relevante diante de assédio moral institucional e retaliação funcional, prever medidas cautelares de proteção durante a apuração e admitir sanções disciplinares em casos graves.

- Altera a lei de licitações e contratos para permitir que condenações definitivas por assédio moral institucional, discriminação ou retaliação trabalhista sejam consideradas na avaliação de integridade de fornecedores e para autorizar a exigência contratual de medidas preventivas e canais de denúncia em contratos com dedicação exclusiva de mão de obra.

- Autoriza o monitoramento de dados agregados sobre assédio moral institucional e riscos psicossociais no trabalho e sujeita os responsáveis às sanções trabalhistas, administrativas, civis, disciplinares, contratuais e coletivas cabíveis, observados o devido processo legal e a proporcionalidade.

• *INFRAESTRUTURA*

Conservação das relações jurídicas constituídas relativas à subvenção econômica à importação de GLP durante a vigência da MP 1349/2026

PDL 01007/2026 - Autoria: Dep. General Girão (PL/RN), que "Disciplina, nos termos do art. 62, § 3º, da Constituição Federal, as relações jurídicas decorrentes de atos praticados, no período de vigência da Medida Provisória nº 1.349, de 7 de abril de 2026, relativos à subvenção econômica à importação de Gás Liquefeito de Petróleo (GLP) e à apuração de elevação abusiva de preços por distribuidores de GLP."

Assegura a conservação das relações jurídicas constituídas com fundamento na Medida Provisória nº 1.349 relativas à subvenção econômica à importação de Gás Liquefeito de Petróleo (GLP).

- Mantém válidos os atos de habilitação de importadores de GLP deferidos pela Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP) exclusivamente para fins de apuração, verificação de conformidade e prestação de contas dos valores de subvenção já pagos.

- Preserva os efeitos das parcelas da subvenção econômica à importação de GLP efetivamente pagas ou reconhecidas administrativamente até a perda de eficácia da medida provisória que instituiu o benefício, vedado o reconhecimento de novas parcelas após esse marco.

ISSN 2358-8365 •Ano 34 Nº 029 • 13 de outubro de 2026

- Define como parcela reconhecida administrativamente aquela cujo direito ao recebimento tenha sido apurado pela ANP com verificação de conformidade concluída até a perda de eficácia da medida provisória, ainda que o pagamento ocorra posteriormente.

- Estabelece que o desembolso financeiro de obrigação já reconhecida administrativamente não constitui nova parcela da subvenção econômica.

• *SISTEMA TRIBUTÁRIO*

CARGA TRIBUTÁRIA, CRIAÇÃO DE TRIBUTOS E VINCULAÇÃO DE RECEITAS

Instituição da não incidência da CBS e do IBS sobre contribuições associativas, estatutárias, assistenciais, negociais e quotas de custeio destinadas à manutenção de associações civis sem fins econômicos

PLP 00263/2026 - Autoria: Sen. Wellington Fagundes (PL/MT), que "Altera a Lei Complementar nº 214, de 16 de janeiro de 2025, para dispor sobre a não incidência do Imposto sobre Bens e Serviços – IBS e da Contribuição sobre Bens e Serviços – CBS sobre contribuições e operações internas no âmbito das entidades civis sem fins lucrativos e de seus sistemas de representação, bem como para vedar a retenção desses valores pelo mecanismo de pagamento fracionado, e dá outras providências."

Altera a lei do IBS e da CBS para estabelecer a **não incidência desses tributos sobre contribuições associativas, estatutárias, assistenciais, negociais e quotas de custeio destinadas à manutenção de associações civis sem fins econômicos que atendam aos requisitos da imunidade tributária.**

- Estabelece a não incidência desses tributos sobre repasses financeiros, rateios de despesas comuns e remunerações por cessão de uso de marca, tecnologia, software ou banco de dados realizados entre entidades integrantes do mesmo sistema de representação institucional, confederativo ou federativo.

- Define que **as operações alcançadas pela não incidência não constituem fornecimento oneroso para fins de tributação, veda a retenção desses valores pelo mecanismo de pagamento fracionado**, restringe o benefício às relações entre associados ou entidades do mesmo sistema de representação e obriga a segregação da escrituração fiscal das operações sujeitas à tributação regular.

- Incumbe o Comitê Gestor do IBS e a Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil de disponibilizar parâmetros e códigos específicos de não incidência nos sistemas de pagamento fracionado e nos documentos fiscais eletrônicos.

INFORME LEGISLATIVO: Publicação Semanal da Confederação Nacional da Indústria - Superintendência de Assuntos Legislativos - CNI/SULEG | Superintendente: Marcos Borges de Castro | Gerente de Estudos e Formulação: Frederico Gonçalves Cezar | Gerente de Informação e Comunicação Legislativa: Henrique Souza Borges | Informações técnicas e obtenção de cópia das proposições pelo telefone (61) 3317.9060 ou pelo e-mail: informe.legislativo@cni.com.br | Endereço: Setor Bancário Norte Quadra 1 Bloco C Edifício Roberto Simonsen CEP 70040-903 Brasília, DF | Autorizada a reprodução desde que citada a fonte.