

PROJETO DE LEI Nº , DE 2026

Altera o art. 224 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para estender a jornada de trabalho dos empregados em instituições financeiras de crédito aos empregados de todas as instituições que exerçam funções homólogas.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O *caput* do art. 224 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“**Art. 224** A duração normal do trabalho dos empregados em instituições financeiras de crédito, como bancos, casas bancárias, Caixa Econômica Federal, empresas prestadoras de serviços de ativos virtuais, sociedades de crédito direto, sociedades de empréstimos entre pessoas e instituições de pagamentos que integrem conglomerados que possuam sociedade de crédito, financiamento e investimento e ofereçam crédito ao consumidor, será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana.

.....” (NR)

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação oficial.

JUSTIFICAÇÃO

A evolução tecnológica e social das atividades econômicas cria, constantemente, novas atividades, novas formas de organização empresarial e novas maneiras de atuação no mercado. Esse dinamismo representa um desafio para os intérpretes das normas – os operadores do direito – bem como para o legislador. Todos são frequentemente chamados a oferecer as respostas

demandadas pela sociedade a eventuais problemas e questões jurídicos que não param de se apresentar.

A presente proposição se insere nesse movimento: trata-se de regulamentar a jornada dos trabalhadores que desempenham funções nas novas instituições que, fortemente ancoradas nas tecnologias telemáticas vinculadas à internet, exercem funções semelhantes às bancárias, as chamadas *fintechs*, que, presentemente, não têm garantida a equiparação com a jornada dos bancários, ainda que exerçam funções semelhantes.

Sob a perspectiva do trabalhador, a assimetria regulatória atualmente existente produz um tratamento desigual entre profissionais que desempenham funções substancialmente idênticas, em violação direta ao princípio constitucional da igualdade material. Trabalhadores que exercem atribuições tipicamente bancárias — como análise e concessão de crédito, atendimento financeiro especializado, gestão de riscos, execução de operações de pagamento e oferta de produtos financeiros complexos — frequentemente são submetidos a jornadas mais extensas, menor grau de proteção coletiva e ausência de direitos historicamente consolidados na categoria bancária.

A equiparação de direitos, nesse contexto, não representa a criação de privilégios, mas sim a recomposição de um nível mínimo de proteção compatível com a natureza, a complexidade e a responsabilidade das atividades efetivamente desempenhadas.

A manutenção de regimes trabalhistas distintos para funções equivalentes também aprofunda desigualdades dentro do próprio ambiente de trabalho, gerando insegurança jurídica e sensação de injustiça entre profissionais que, embora realizem tarefas semelhantes, são tratados de forma diversa unicamente em razão do enquadramento formal do empregador.

Essa distorção compromete a coesão organizacional, aumenta a rotatividade e contribui para o adoecimento físico e mental dos trabalhadores, especialmente em um setor marcado por alta pressão por resultados, metas agressivas e constante vigilância sobre a produtividade.

Além disso, a proliferação de distintos regimes legais pode contribuir para a fragmentação da representação sindical e o enfraquecimento da negociação coletiva. Ao deslocar atividades típicas do sistema bancário para estruturas jurídicas formalmente enquadradas como empresas de tecnologia ou de meios de pagamento, mas materialmente financeiras, parcela significativa

da força de trabalho passa a ficar alijada das convenções coletivas da categoria bancária.

Esse fenômeno reduz a capacidade de organização dos trabalhadores, amplia a assimetria de poder nas relações de trabalho e dificulta a construção de soluções coletivas equilibradas para temas centrais como controle de jornada, saúde mental, remuneração variável, metas e mecanismos de avaliação de desempenho.

Ademais, do ponto de vista institucional, tal fragmentação sindical também enfraquece o próprio sistema de regulação social do trabalho, ao pulverizar interlocutores e reduzir a eficácia dos instrumentos clássicos de autocomposição de conflitos. Convenções e acordos coletivos setoriais, ao perderem abrangência, deixam de cumprir plenamente sua função de estabilizar relações trabalhistas e de promover padrões mínimos homogêneos de proteção, o que tende a aumentar o volume de litígios individuais e a sobrecarregar o sistema de justiça do trabalho.

Sob uma ótica mais ampla e sistêmica, a equiparação de direitos contribui para a sustentabilidade e a solidez do próprio mercado financeiro: modelos de negócio baseados na redução artificial de custos trabalhistas tendem a apresentar menor resiliência no médio e longo prazos, especialmente em cenários de maior regulação, intensificação da judicialização ou mudança nos entendimentos administrativos e judiciais.

Além disso, a harmonização das regras trabalhistas estimula uma concorrência baseada em eficiência operacional, inovação tecnológica e qualidade dos serviços prestados — e não na supressão de direitos sociais —, fortalecendo, assim, a confiança no sistema financeiro como um todo.

Igualmente, a padronização mínima de direitos reduz incentivos à chamada “arbitragem regulatória”, pela qual empresas estruturam suas atividades para escapar de obrigações trabalhistas mais protetivas, mesmo quando exercem funções essencialmente idênticas às das instituições bancárias tradicionais.

Ao coibir esse tipo de prática, promove-se um ambiente concorrencial mais equilibrado, no qual diferentes modelos de negócio competem em bases mais justas, sem distorcer o mercado de trabalho nem transferir custos sociais para os próprios trabalhadores ou para o Estado.

Por fim, a equiparação de direitos entre bancários e trabalhadores de *fintechs* revela-se coerente com a própria evolução funcional do setor financeiro, no qual as fronteiras entre “bancos” e “empresas de tecnologia” tornaram-se progressivamente mais tênues. À medida que fintechs assumem papéis centrais na intermediação financeira, na concessão de crédito e na gestão de recursos, é legítimo e necessário que as relações de trabalho espelhem essa realidade econômica concreta.

A nova redação que propomos para o art. 224 da CLT elimina qualquer ambiguidade e garante tratamento idêntico a todos os trabalhadores que exercem iguais funções, independentemente da natureza jurídica das empresas para as quais trabalham, razão que enseja sua aprovação.

Sala das Sessões,

Senador LAÉRCIO OLIVEIRA