

A REFORMA TRABALHISTA PROPOSTA PELO GOVERNO TEMER – PROJETO DE  
LEI 6.787, APRESENTADO EM 23 DE DEZEMBRO DE 2016.

Elaine Coelho

JUSTIFICATIVAS

1ª Salários altos causam inflação. Quanto maior a inflação, maior o desemprego;

2ª A legislação trabalhista é atrasada, inflexível, rígida, engessa as relações de trabalho e causa problemas à economia do país, pois afasta empregos e investimentos;

3ª Assim como ocorreu em 2001, quando FHC propôs medidas para a “modernização das relações de trabalho”, ocasião em que editou as Medidas Provisórias 2.164, de 24 de agosto de 2001 e MP 5.483/2001, alterando a CLT, especialmente no seu artigo 618, para que o “negociado prevalecesse sobre o legislado”, ou seja, a sonhada flexibilidade nas relações trabalhistas, e fosse permitida a “contratação do banco de horas” e os “contratos a tempo parcial e por prazo determinado”, a atual MP do Temer visa alterar a legislação trabalhista na lógica de que são os salários e direitos trabalhistas que causam o desemprego e impedem a competitividade do que é produzido no país;

4ª Para eles, a “arcaica legislação trabalhista” tem que ser exterminada e no seu lugar precisam ser aprovadas leis “flexíveis”, que possam ser modificadas sem grandes complicações;

5ª Temer e o MTE afirmam que “nenhum direito será retirado” com essa reforma, mas que haverá apenas uma “atualização” da CLT aos tempos modernos.

CONTEÚDO DA PROPOSTA

**A proposta pode ser dividida em 6 temas principais:**

- 1º Introdução do contrato em regime de tempo parcial;
- 2º Readequação do capítulo das multas administrativas previstas na CLT;
- 3º Introdução da possibilidade do legislado prevalecer sobre o negociado;
- 4º Implantação da representação dos trabalhadores nos locais de trabalho;
- 5º Alteração dos prazos processuais na Justiça do Trabalho;
- 6º Alteração da Lei 6019/74, sobre o trabalho temporário.

**1ª Introdução do contrato em regime tempo parcial (CRTP):**

- permite o CRTP com jornada de trabalho de até 30 horas semanais, sem a realização de horas extras, ou de até 26 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas extras por semana (art. 58-A);

- permite a contratação de jornada inferior a 26 horas semanais, caso em que poderá haver também 6 horas extras semanais, com o pagamento dos adicionais legais (parágrafo 4º);

- atualmente há apenas a possibilidade do regime de 25 horas semanais sem a execução de horas extras (parágrafo 4º do art. 58 da CLT);

- mantém o mesmo percentual legal atual (50% sobre a hora normal, no parágrafo 3º);

- permite a compensação das horas extras trabalhadas na semana até a semana imediatamente posterior à de sua execução, devendo a quitação ser feita na folha de pagamento do mês subsequente se não forem

compensadas (parágrafo 5º); *aqui não há a obrigação de informar ou se fazer acordo com o sindicato;*

- permite converter em abono 1/3 das férias a que tiver direito nesse regime de contratação (parágrafo 6º); *hoje não é permitido;*

- mantém a mesma proporcionalidade do regime de faltas previsto no art. 130 da CLT e o salário proporcional à jornada atualmente regulado no art. 58-A da CLT, parágrafo 1º, que permite o pagamento inferior a um salário mínimo constitucional (ênfatisado pela Súmula do TST);

- o PL mantém o § 2º do atual artigo 58-A da CLT, que diz: *“Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva”*. Assim, esse regime poderá ser implantado para os demais empregados se houver cláusula regulamentando essa forma de opção perante a empresa, o que não é o caso da categoria dos químicos, plásticos e farmacêuticos;

- poderá haver nas negociações futuras tentativas nesse sentido.

## **2ª Readequação do capítulo das multas administrativas previstas na CLT:**

- aumenta o valor da multa atual de 1 salário mínimo, por empregado, para a falta de registro, para R\$ 6.000,00 por empregado não registrado, acrescida de igual valor no caso de reincidência;

- diminui esse valor para R\$ 1.000,00 quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte;

- cria multa de R\$ 1.000,00 por empregado prejudicado, para o caso do empregador não manter o registro do empregado atualizado, como manda o art. 41 da CLT (data de admissão, jornada, férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador;

- o aumento do valor das multas é benéfico para o trabalhador, mas parece que a justificativa para que conste desse PL é dar tratamento especial as microempresas ou empresas de pequeno porte que hoje pagam o mesmo valor das demais empresas;

### **3º Introdução da possibilidade do legislado prevalecer sobre o negociado:**

- atualmente há uma intensa discussão nos Tribunais Superiores, porque as empresas querem dar à negociação um poder ilimitado de negociar todos os aspectos das relações de trabalho;

- no Direito do Trabalho há o princípio da norma mais benéfica, que sempre é preponderante, e o princípio da melhoria da condição social dos trabalhadores, previsto no caput do art. 7º da CF, segundo o qual a negociação coletiva deve observar os patamares mínimos dos direitos previstos nas leis e nas normas coletivas;

- as exceções estão reguladas na nossa Constituição Federal e na CLT, que preveem o que pode ser alterado e reduzido mediante negociação coletiva. Por exemplo a jornada de trabalho e o salário, conforme o art. 7º da CF;

- fora isso, o Direito do Trabalho prevê princípios e normas que conferem a outros direitos previstos em lei o caráter de inegociabilidade, ou seja, não podem ser alterados nem por negociação coletiva; ou porque são de ordem pública, como por exemplo aqueles que regulam as normas relativas a medicina e segurança do trabalho, ou porque, sendo mais benéficos e previstos em lei, não podem ser reduzidos, a não ser por

vantagens proporcionadas pelas empresas em outros direitos (teoria do conglobamento);

- no TST e no STF, ultimamente, vem se firmando uma jurisprudência que privilegia a “prevalência do negociado sobre o legislado” ou a “autonomia coletiva da vontade”, ou seja, que os sindicatos possuem maturidade necessária para transacionar direitos trabalhistas. Por exemplo, o caso do PDV que dá quitação geral do contrato de trabalho e que o STF reconheceu válido;

- mas o PL do Temer não apenas permite e reconhece essa autonomia, como trata a própria convenção ou acordo decorrente desse tipo de negociação como VÁLIDO LEGALMENTE, ou seja, dá eficácia de lei, quando a negociação ocorrer sobre os assuntos relacionados no art. 611-A do PL;

“Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando dispuser sobre:

I - parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas ininterruptas de trabalho;

II - pacto quanto à (FORMA) de cumprimento da jornada de trabalho (sic), limitada a duzentas e vinte horas mensais;

III - participação nos lucros e resultados da empresa, de forma a incluir seu parcelamento no limite dos prazos do balanço patrimonial e/ou dos balancetes legalmente exigidos, não inferiores a duas parcelas;

IV - horas in itinere;

V - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos;

VI - ultratividade da norma ou do instrumento coletivo de trabalho da categoria; (*Súmula 277 suspensa pelo STF, liminar de Gilmar Mendes*);

VII - adesão ao Programa de Seguro-Emprego - PSE, de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

VIII - plano de cargos e salários;

IX - regulamento empresarial;

X - banco de horas, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento; *(benéfico para as negociações)*;

XI - trabalho remoto;

XII - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado;

XIII - registro de jornada de trabalho.

- questão importantíssima é a que consta no parágrafo 3º do Art. 611-A do PL e que assegura que na negociação sobre flexibilização de salário e jornada deva haver ***vantagem compensatória em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado***;

- o PL não explicita o que vem a ser **vantagem compensatória**, então é importante que os dirigentes sindicais fixem critérios sobre isso a serem observados nas negociações; por exemplo: indenização, OLT, estabilidade, etc...

- o parágrafo 4º, do ART 611-A do PL prevê: ***§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, a cláusula de vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito***"; isso quer dizer que se a cláusula que previu a vantagem compensatória for anulada em ação anulatória, a vantagem concedida pela empresa deverá ser devolvida!! Isso jamais existiu no direito trabalhista!

#### **4ª Implantação da representação dos trabalhadores nos locais de trabalho:**

- o PL assegura, no art. 523-A, da CLT, a “eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho”, segundo os seguintes critérios:

*“Art. 523-A. É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observados os seguintes critérios:*

*I - um representante dos empregados poderá ser escolhido quando a empresa possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição; (poderá ser ampliado por até 5 representantes por **estabelecimento** via negociação coletiva- vide parágrafo 2º);*

*II - a eleição deverá ser convocada por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, independentemente de filiação sindical, garantido 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 sindicato representativo da categoria;*

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

- as prerrogativas e competências constam do parágrafo 1º, como segue:

*§ 1º O representante dos trabalhadores no local de trabalho terá as seguintes prerrogativas e competências:*

*I - a garantia de participação na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho; e II- o dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, inclusive quanto ao pagamento de verbas trabalhistas, no curso do contrato de trabalho, ou de verbas rescisórias.*

## **PRINCIPAIS PROBLEMAS**

- há conflito com o papel dos sindicatos previsto na CF, inclusive na negociação coletiva; poderá estabelecer acordo para todos os empregados do estabelecimento independentemente de categoria?

- ao prever que as representações têm o dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, inclusive quanto ao pagamento das verbas rescisórias, quer dizer que os sindicatos não terão mais a prerrogativa de homologar as rescisões de trabalhadores nas empresas que tiverem essas representações?

- que tipo de eficácia terá o termo de acordo com essas representações? Somente das verbas pagas ou geral? Poderá haver ressalvas?

- os representantes terão formação capaz de decidir sobre direitos trabalhistas?

- poderá se instalar perigosa concorrência com o Sindicato e cooptação das representações pelas empresas;

- apesar de prever garantia de emprego, o que é saudável, não prevê proteção contra atos anti-sindicais;

- não prevê que conduz o processo eleitoral;

- segundo dados do IBGE, alcançará somente 1% das empresas brasileiras (46 mil empresas);

### **5ª Alteração dos prazos processuais na Justiça do Trabalho:**

- essa alteração afeta apenas o processo de trabalho, com a adequação de dias úteis na contagem dos prazos processuais e não mais dias corridos como ocorre hoje.



### 6ª Alteração da Lei 6019/74, sobre o trabalho temporário:

- as empresas poderão contratar diretamente os empregados temporários, e não mais somente aqueles vinculados a uma empresa de trabalho temporário, inclusive por tempo parcial (art. 18-A, do PL);
- considera o aumento sazonal da demanda por produtos ou serviços motivo para contratar temporariamente;
- amplia o prazo de contratação para 120 dias, podendo ser prorrogado uma vez.
- nos casos de substituição de trabalhador afastado pelo INSS, o contrato poderá ser feito pelo prazo do afastamento limitado a aposentadoria por invalidez;
- permite que seja firmado novo contrato temporário em relação a um mesmo empregado após 120 dias do encerramento;
- o art. 12, parágrafo 1º, garante ao empregado temporário a mesma remuneração dos demais empregados e o caput garante os direitos previstos na CLT; nada diz sobre os demais direitos estabelecidos em norma coletiva, contrariando a OJ 383 do TST que estabelece a isonomia com os empregados da tomadora;
- estabelece a responsabilidade subsidiária para a empresa tomadora.

## CONCLUSÕES:

- a missão do Direito do Trabalho, segundo Javillier é: “A proteção do trabalhador e a promoção das relações de trabalho”; o PL quer extirpar o caráter protetivo do Direito do Trabalho;

- HÁ UMA TENDÊNCIA DE RESPONSABILIZAR OS DIREITOS TRABALHISTAS E A JUSTIÇA DO TRABALHO POR TODOS OS PROBLEMAS NA ECONOMIA;

- já houve uma redução de 30% no orçamento da Justiça do Trabalho; e há um evidente desmonte também do MTE;

- o objetivo do PL é introduzir a possibilidade da flexibilização dos direitos trabalhistas com a redução do poder dos sindicatos na negociação;

- quisesse fortalecer as negociações teria alterado a estrutura sindical sobre a qual não há sequer uma medida; existem atualmente 15.892 sindicatos, 549 Federações, 43 Confederações e 7 Centrais Sindicais, sendo 5251 sindicatos de empregadores e 10.817 sindicatos profissionais, segundo levantamento do MTE realizado em dezembro de 2016;

- o êxito da negociação coletiva depende da liberdade sindical; não há valorização da autonomia privada coletiva sem a liberdade sindical (padrão internacional);

- fosse verdade o que diz o Governo Temer sobre “não retirar direitos”, porque precisaria alterar a legislação que já assegura isso?

- a precarização do trabalho jamais resolveu crises econômicas!!

## **PROJETO DE LEI**

*Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.*

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

*Art. 1º O Anexo ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, passa a vigorar com as seguintes alterações:*

*“Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 ficará sujeito a multa no valor de R\$ 6.000,00 (seis mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.*

*§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o caput, o valor final da multa aplicada será de R\$ 1.000,00 (mil reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.*

*§ 2º A infração de que trata o caput constitui exceção à dupla visita.” (NR)*

*“Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) por empregado prejudicado.” (NR)*

*“Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.*

.....  
*§ 3º As horas suplementares à jornada de trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de cinquenta por cento sobre o salário-hora normal.*

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas-extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de trabalho a tempo parcial serão regidas pelo disposto no art. 130.” (NR)

“Art. 523-A. É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observados os seguintes critérios: I - um representante dos empregados poderá ser escolhido quando a empresa possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição; II - a eleição deverá ser convocada por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, independentemente de filiação sindical, garantido 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 sindicato representativo da categoria; e III - o mandato terá duração de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde o registro de sua candidatura até seis meses após o final do mandato.

§ 1º O representante dos trabalhadores no local de trabalho terá as seguintes prerrogativas e competências: I - a garantia de participação na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho; e II- o dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, inclusive quanto ao pagamento de verbas trabalhistas, no curso do contrato de trabalho, ou de verbas rescisórias.

§ 2º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão conter cláusulas para ampliar o número de representantes de empregados previsto no caput até o limite de cinco representantes de empregados por estabelecimento.” (NR)

*“Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando dispuser sobre: I - parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas ininterruptas de trabalho; II - pacto quanto à de cumprimento da jornada de trabalho, limitada a duzentas e vinte horas mensais; III - participação nos lucros e resultados da empresa, de forma a incluir seu parcelamento no limite dos prazos do balanço patrimonial e/ou dos balancetes legalmente exigidos, não inferiores a duas parcelas; IV - horas in itinere; V - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos; VI - ultratividade da norma ou do instrumento coletivo de trabalho da categoria; VII - adesão ao Programa de Seguro-Emprego - PSE, de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; VIII - plano de cargos e salários; IX - regulamento empresarial; X - banco de horas, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento; XI - trabalho remoto; XII - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado; e XIII - registro de jornada de trabalho.*

*§ 1º No exame da Convenção ou Acordo Coletivo, a Justiça do Trabalho analisará preferencialmente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil., balizada sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.*

*§ 2º É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho, as quais são disciplinadas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro.*

*§ 3º Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, observado o disposto nos incisos VI, XIII e XIV do caput do art. 7º da Constituição, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado.*

*§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, a cláusula de vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito.” (NR)*

*“Art. 634. ....*

*§ 1º .....*

§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE ou pelo índice de preços que vier a substituí-lo.” (NR)

“Art. 775. Os prazos estabelecidos neste Título são contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e com inclusão do dia do vencimento.

§ 1º Os prazos que se vencerem em sábado, domingo ou dia feriado terminarão no primeiro dia útil seguinte.

§ 2º Os prazos podem ser prorrogados nas seguintes hipóteses: I - quando o juiz ou o tribunal entender como necessário; ou II - por motivo de força maior, devidamente comprovada.” (NR)

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

“Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a empresa de trabalho temporário ou diretamente a empresa tomadora de serviço ou cliente, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou ao acréscimo extraordinário de serviços.

§ 1º Configura-se como acréscimo extraordinário de serviços, entre outros, aquele motivado por alteração sazonal na demanda por produtos e serviços.

§ 2º A contratação de trabalhador temporário para substituir empregado em afastamento previdenciário se dará pelo prazo do afastamento do trabalhador permanente da empresa tomadora de serviço ou cliente, limitado à data em que venha a ocorrer a concessão da aposentadoria por invalidez de que trata o art. 475 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.” (NR)

“Art. 10. O contrato de trabalho temporário referente a um mesmo empregado poderá ter duração de até cento e vinte dias.

§ 1º O contrato de trabalho temporário poderá ser prorrogado uma vez, desde que a prorrogação seja efetuada no mesmo contrato e não exceda o período inicialmente estipulado.

§ 2º Encerrado o contrato de trabalho temporário, é vedada à empresa tomadora de serviços ou cliente a celebração de novo contrato de trabalho temporário com o mesmo trabalhador, seja de maneira direta, seja por meio de empresa de trabalho temporário, pelo período de cento e vinte dias ou pelo prazo estipulado no contrato, se inferior a cento e vinte dias.

§ 3º Na hipótese de o prazo do contrato temporário estipulado no caput ser ultrapassado, o período excedente do contrato passará a vigorar sem determinação de prazo.” (NR)

“Art. 11. O contrato de trabalho temporário deverá ser obrigatoriamente redigido por escrito e devidamente registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, nos termos do art. 41 da CLT.

§ 1º Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva que proíba 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.

§ 2º A ausência de contrato escrito consiste em irregularidade administrativa, passível de multa de até vinte por cento do valor previsto para o contrato, cuja base de cálculo será exclusivamente o valor do salário básico contratado.” (NR)

“Art. 12. Ficam assegurados ao trabalhador temporário os mesmos direitos previstos na CLT relativos aos contratados por prazo determinado. § 1º É garantida ao trabalhador temporário a remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculada à base horária. § 2º A empresa tomadora ou cliente fica obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição.” (NR)

“Art. 14. As empresas de trabalho temporário ficam obrigadas a fornecer às empresas tomadoras ou clientes, a seu pedido, comprovante da regularidade de sua situação com o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, recolhimentos de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e Negativa de Débitos junto à Receita Federal do Brasil, sob pena de retenção dos valores devidos no contrato com a empresa de mão de obra temporária.” (NR)

“Art. 18-A. Aplicam-se também à contratação temporária prevista nesta Lei as disposições sobre trabalho em regime de tempo parcial previstas no art. 58-A, caput e § 1º, da CLT.” (NR)

*“Art. 18-B. O disposto nesta Lei não se aplica aos empregados domésticos.” (NR)*

*“Art. 19. Compete à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e os seus trabalhadores e entre estes e os seus contratantes, quando da contratação direta do trabalho temporário pelo empregador. Parágrafo único. A empresa tomadora dos serviços, quando o interessado realizar a contratação por meio de empresa interposta, responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias.” (NR)*

*Art. 3º Ficam revogados: I - os seguintes dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho: a) o § 4º do art. 59; b) o art. 130-A; c) o § 2º do art. 134; e d) o § 3º do art. 143; e) o parágrafo único do art. 634; e f) o parágrafo único do art. 775; e II - o da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974: a) o parágrafo único do art. 11; e b) as alíneas “a” a “h” do caput do art. 12.*

*Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.*

*Brasília,*