

**EMENDA N° DE 2017 - CAE**  
(ao PLC N° 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**Altere-se o art. 4º-C da Lei N° 6.019 de 1974 alterada pelo Art. 2º do PLC 38/2017, passando a ter a seguinte redação:**

“Art. 4º-C. Na hipótese de contratação de serviço inserido na atividade principal da contratante, aplicam-se aos empregados da prestadora as normas coletivas da categoria da empresa contratante e as mesmas condições contratuais oferecidas pela contratante aos seus empregados, quando mais benéficas, relativas a:

- a) salário, verbas remuneratórias e indenizatórias pagas a qualquer título;
- b) vales refeição, auxílios para alimentação ou supermercado, inclusive quando fornecidos em dinheiro, bem como a alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- c) direito de utilizar os serviços de transporte ou receber auxílio a tal título;
- d) planos de saúde, odontológicos, assistenciais ou simulares, bem como o atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- e) treinamento prévio e adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.
- f) sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.” NR

**Justificativa**

Com o texto proposto pelo PLC 38 de 2017, as medidas supostamente compensatórias à terceirização não geram efeito prático no mercado de trabalho, pois teriam, ainda que em tese, potencial para beneficiar apenas um número insignificante de trabalhadores.



Atualmente, são raras as empresas que fornecem alimentação em refeitório próprio ou atendimento médico em ambulatório mantido em suas instalações, pois quase a totalidade dos empregadores aderiu ao fornecimento de vales alimentação ou refeição, ou o seu equivalente em dinheiro para refeições ou aquisição de alimentos em supermercados, o mesmo ocorrendo com relação à saúde, com o custeio de planos de saúde, odontológicos, assistenciais ou de resarcimento de despesas com medicamentos.

Para que o trabalhador terceirizado tenha uma condição próxima à do empregado da contratante, é necessário que a redação do artigo seja coerente com as práticas atuais, sob pena de se tratar de norma inócuia e meramente ilusória.

Quanto ao treinamento, essencial tornar claro que deve ser prévio ao início das atividades, pois grande parte dos acidentes de trabalho acontece nos primeiros dias em que o trabalhador passa a cumprir nova função, sem treinamento adequado.

A alteração do *caput* é essencial para ampliar o tratamento isonômico dos terceirizados e amenizar a precarização das suas condições de trabalho, excluindo a limitação àqueles que executem atividades no estabelecimento da contratante, pois cada vez mais a tecnologia permite que ocorram fora do local.

Quanto ao § 1º do PLC, a equivalência salarial não pode ser uma faculdade das empresas, pois é uma obrigação que decorre do direito à isonomia de tratamento, assegurado na Constituição Federal, razão pela qual foi também incluído o direito ao mesmo salário.

Sala das Comissões, de 2017.

# **SENADORA VANESSA GRAZZITIN PCdoB/AM**