



**PDF Complete**  
*Your complimentary use period has ended.  
Thank you for using PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

## Projeto de Lei 4330/2004 Pós e Contras

Mariana Takeuchi Fonseca

### Resumo

Este projeto prevê a contratação de serviços terceirizados para qualquer atividade de determinada empresa, sem estabelecer limites ao tipo de serviço que pode ser alvo de terceirização. No atual momento isso é regido através da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que rege a terceirização no Brasil, proíbe a contratação para atividades-fim das empresas.

O presente artigo vai mostrar os pros e contras dessa lei e o que pode ocorrer caso seja aplicada.

Palavras Chave: Terceirização, Atividade, Serviço, Direitos e Trabalhador.

### Introdução

O projeto em discussão propõe que, em relação ao empregado terceirizado, a responsabilidade da empresa contratante seja, subsidiária. Fixando como regra a responsabilidade subsidiária da empresa contratante no caso de não cumprimento das obrigações trabalhistas por parte da empresa contratada. Esta pode se tornar solidária se a contratante não fiscalizar o respeito a estas obrigações. Nesta lei cria a garantia de 4% do valor do contrato, limitada à metade do faturamento da empresa contratada, como forma de dispor de recursos para eventual descumprimento dos direitos trabalhistas. Ainda ocorre a exigência da especialização da empresa contratada nos serviços que vai executar neste caso evitando empresas aventureiras.

### Desenvolvimento

Traz como ponto negativo que, as empresas privadas, empresa pública e sociedades de economia mista poderão terceirizar qualquer atividade, inclusive, sua ATIVIDADE-FIM.

Poderemos ver escolas contratando professores terceirizados, bancos contratando bancários terceirizados, hospitais contratando médicos terceirizados, isso pode causar um descontrole na qualidade do serviço fim prestado por cada empresa.

Públicas e Sociedades de Economia Mista poderão prescindir da necessidade de haver concurso público o que diminui a possibilidade de todo cidadão ter um serviço público.

O que podemos observar até então foi um descaso com os direitos trabalhistas por parte de grande parte das empresas interpostas que deliberadamente deixam de pagar direitos fundamentais de seus empregados como o salário mínimo ou o recolhimento do FGTS.

As empresas terceirizadas no Brasil não tem esse vínculo de respeito de recolher corretamente os direitos trabalhistas.

Do ponto de vista positivo cria uma nova situação na terceirização de serviços, impondo responsabilidades específicas e para as empresas contratantes, privadas, públicas, sociedade de economia mista e suas subsidiárias e contratadas no âmbito da União, Estados, Distrito Federal e Municípios.

Como norma será exigida a comprovação de especialização da empresa a ser contratada em características compatíveis ao objeto a ser contratado e com objetivo social único. A empresa deve possuir capital social integralizado e compatível com o número de empregados que tem ou terá, variando de 10 mil reais, para quem tem até 10 empregados e até 1 milhão de reais para quem tem mais de 500 empregados, atualizados anualmente.

Não se formará vínculo de emprego entre a contratante e os empregados da contratada. Tem a exigência de garantia em valor correspondente a 8% do valor do contrato.

Permite a interrupção do pagamento dos serviços contratados, por parte da contratante, se for constatado o inadimplemento, pela contratada, das obrigações trabalhistas decorrentes do contrato.

Prevê a Liberação da garantia, à contratada que apresentar à contratante comprovante de recolhimento do INSS e do FGTS e de quitação das verbas rescisórias dos empregados dispensados até o término da prestação de serviços -.

É vedada à contratante a utilização dos empregados da contratada em **atividades** distintas daquelas que foram objeto do contrato. São asseguradas aos empregados da contratada, quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da contratante ou em local por ela designado, as mesmas condições relativas à alimentação garantidas aos empregados da contratante, quando oferecidos em refeitórios, além do direito de utilizar os serviços de transporte e de atendimento médico ou ambulatorial existentes nas dependências da contratante ou local por ela designado -

de a contratante garantir as condições de segurança, da contratada, enquanto estes estiverem a seu serviço e em suas dependências ou em local por ela designado.

O inadimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias por parte da contratada implica a responsabilidade subsidiária da contratante quanto aos empregados terceirizados, salvo se não houver fiscalização, pela contratante, do cumprimento destas obrigações, hipótese na qual a responsabilidade será solidária. Constatada qualquer irregularidade quando da fiscalização a que se refere o artigo 10º, 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.

Caracterização como apropriação indébita, na forma do art. 168 do Código Penal, aprovado pelo Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, a retenção de má-fé ou a falta do depósito do valor retido em conta específica.

Vedada a contratação de prestação de serviços terceirizados para a execução de atividades exclusivas de Estado, salvo quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal. Os órgãos e entidades da Administração Pública promoverão a revisão do valor dos contratos de prestação de serviços terceirizados, visando à manutenção de seu equilíbrio econômico-financeiro.

I . na data-base e com a periodicidade de reajustamento de preços previsto no contrato; e

II . na data-base das categorias dos empregados da contratada, quando houver reajuste de seus salários, respeitando as planilhas de preços.

O atraso injustificado no pagamento dos valores previstos nos contratos sujeita o órgão ou entidade da Administração Pública à responsabilidade solidária pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas da contratada e o gestor do contrato à responsabilização por ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da Administração Pública, nos termos da legislação vigente. É vedada a utilização de pregão eletrônico, quando o valor referente à mão de obra, no contrato de prestação de serviços terceirizados, for igual ou superior a 50% de seu valor total.

estação de serviços de natureza doméstica, assim  
física ou à família no âmbito residencial destas.

O descumprimento do disposto nesta lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa administrativa em valor correspondente ao piso salarial da categoria, por trabalhador prejudicado, salvo se já houver previsão legal de multa específica para a infração verificada.

## Conclusão

Pode se considerar um retrocesso em relação aos concursos públicos que são tal almeçados pela população.

Também do ponto de vista de qualidade do serviço fim oferecido pode ser ruim

O ponto de vista positivo determina uma legislação que vai punir empresas ruins que não cumprem suas obrigações trabalhistas, que não respeitam os direitos dos trabalhadores terceirizados,

Mas como toda nova lei no Brasil quem vai inspecionar ver se esta sendo realizado de forma correta, quem vai punir as empresas que abrem e logo encerram suas atividades deixando os trabalhadores terceirizados sem emprego, sem direitos, empresas que entram em licitações ou contratos e não tem condição de realizar o serviço e logo desaparecem.

Do ponto de vista administrativo essa lei é negativa, pois terceirizar todas as atividades de uma empresa ou seja poder terceirizar isso como atividade negativa pode ser péssimo a atividade fim jamais poderia ser terceirizada é onde a empresa tem o controle de tudo que ela realiza opera ou vende e ceder esse controle pode ser negativo para o futuro de uma empresa.

**Bill 4330/2004 Pros and Cons**

**Mariana Takeuchi Fonseca**

## Abstract

This project provides for the hiring of outsourced services for any activity of the entity, without establishing limits to the type of service that can be the subject of outsourcing. At the moment it is governed by Precedent 331 of the Superior Labor Court (TST), which governs outsourcing in Brazil, prohibits hiring for core activities of the companies.

This article will show the pros and cons of this law and what can occur if it is applied.



Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

, and Worker Rights.

### Referência Bibliográfica

- <http://www.portaldaindustria.com.br/cni/imprensa/2013/09/1,24969/cni-defende-lei-da-terceirizacao-para-protoger-o-trabalhador.html>
- [http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=246979&filename=PL+4330/2004](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=246979&filename=PL+4330/2004)
- <http://www.sinicon.org.br/PL-4330-2004.pdf>
- <http://www.revistainfra.com.br/portal/Textos/?Slider/14080/Vota%C3%A7%C3%A3o-do-PL-da-terceiriza%C3%A7%C3%A3o-%C3%A9-adiada->
- <http://sindjufe-go.jusbrasil.com.br/noticias/100670938/pl-4330-04-tst-condena-projeto-que-terceiriza-o-servico-publico>