

**FACULDADE DOCTUM DE JOÃO MONLEVADE
INSTITUTO ENSINAR BRASIL – REDE DOCTUM DE ENSINO**

ASPECTOS CONTÁBEIS DO PL 4330/2004 – LEI DA TERCEIRIZAÇÃO

Karoline Sthefanny Fonseca Pulinho*

Micheline Glayse Silva**

RESUMO

Em abril deste ano, foi aprovado pela Câmara dos Deputados o projeto de lei nº 4.330, que elimina a diferença entre atividades principais e acessórias. Até então, como ainda está a legislação, não se pode terceirizar a atividade principal (também chamada de atividade fim), mas pode-se fazer isso com a chamada atividade meio. A proposta do PL 4330/2004 pleiteia permitir a terceirização de qualquer atividade, seja ela ligada à atividade meio (serviço que não é a atividade principal da empresa), seja ela ligada à atividade fim (atividade principal da empresa). Envolvido por polêmicas, o projeto tem dividido opiniões. E é neste contexto de controvérsia e insegurança que a presente pesquisa objetiva analisar, com olhos contábeis, o fenômeno da terceirização, no que diz aos direitos dos trabalhadores e aos interesses das empresas, produzindo informações úteis para o leitor, seja ele o diretor de uma empresa, que tenha dúvidas sobre o que essa possível alteração na lei possa trazer de mudanças positivas ou negativas para sua organização. Seja ele o funcionário de uma empresa, que deseja saber as mudanças que poderão ocorrer

* Graduanda em Ciências Contábeis na Rede Doctum de Ensino de João Monlevade; e-mail: kol1303@yahoo.com.br e/ou kpulinho@gmail.com

** Professora na Rede Doctum de Ensino de João Monlevade; e-mail: micheline_glayse@yahoo.com.br e/ou michelineglayse@adv.oabmg.org.br

na sua jornada de trabalho, nos seus direitos trabalhistas e até mesmo no seu salário.

A metodologia usada neste trabalho é aplicada, quanto à natureza, uma vez que objetiva solucionar problemas específicos. Pesquisa bibliográfica, quanto ao procedimento técnico, pois é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. E qualitativa quanto à abordagem, não podendo ser traduzido em números.

Palavras-chave: Terceirização. Lei da terceirização. PL nº 4.330/04.

1 INTRODUÇÃO

Em 1939, durante a Segunda Guerra, a indústria de armas nos Estados Unidos da América(EUA) foca na produção e terceiriza outras atividades, como a distribuição.

Em 1966, a terceirização surge de maneira tímida no Brasil com a lei que permite a contratação de seguranças para bancos. Um ano depois, publica-se a primeira lei que regula a terceirização no setor público.

Em 1974, é publicada a regulamentação do trabalho temporário. Posteriormente, no ano de 1983, permite-se a criação de uma empresa intermediária para representar o trabalhador terceirizado na empresa interessada na prestação do serviço. Três anos depois, o Enunciado 256, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), limita a terceirização ao trabalho temporário e ao setor de vigilância.

Em 1993, a súmula 331, do TST, limita a terceirização aos serviços de vigilância, limpeza e aos serviços considerados “atividades meio” (que não são foco do negócio). No ano de 2000, a empresa que contrata o serviço passa a ter responsabilidade parcial em relação aos terceirizados.

Em abril deste ano, foi aprovado pela Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 4.330, que elimina a diferença entre atividades principais e acessórias — a proposta agora aguarda votação no Senado. O que não representa o fim do caso, pois os

sindicatos de trabalhadores tem requisitado a presidenta Dilma Rousseff que vete a legislação, caso seja aprovada. E ela mostra estar disposta a atendê-los.

Desde que foi apresentado na Câmara, em 2004, o texto aprovado pelos deputados foi muito modificado. A proposta recebeu 240 emendas.

A lei precisa ser votada e aprovada pelo Senado. Se for aprovada com alguma modificação, voltará à Câmara dos Deputados para ser aprovada de novo. Depois, chega à presidenta Dilma, que pode sancionar (aprovar) ou vetar (rejeitar). Mas se a presidenta vetar, ainda existe a possibilidade da derrubada do veto, por meio da Câmara e do Senado Federal.

Envolvido por polêmicas, o projeto tem dividido opiniões. E é neste contexto de controvérsia e insegurança que a presente pesquisa objetiva analisar, com olhos contábeis, o fenômeno da terceirização nos moldes em que se apresenta hoje, no que diz aos direitos dos trabalhadores e aos interesses das empresas.

Para tanto, dividiu-se o referencial em três capítulos, destinando-se o primeiro deles a explicar o que é terceirização. O segundo, a apresentar a proposta do PL 4.330 de 2004. E o terceiro a exibir uma visão contábil de tudo isso, subdividindo-se em seções para melhor esclarecer as dúvidas dos leitores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A simples modo se pode dizer que terceirização dá-se quando uma empresa contrata os serviços de outra empresa em vez de contratar funcionários, diretamente. Suponha-se que se tenha uma empresa que produz sapatos. Para fazer a segurança do local, por exemplo, pode-se contratar empresas especializadas, para prestar esses serviços. Até então, em conformidade com a legislação vigente, não se pode terceirizar a atividade fim (atividade principal), que é fabricar sapatos. Não se pode é contratar uma empresa para operar a máquina que coloca sola nos sapatos, uma atividade que é indispensável para o processo de

fabricação. Mas pode-se fazer isso com a chamada atividade meio, como a segurança.

Segundo Martins apud Santos (2015), terceirização é: "a possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa".

Lembrando-se que, conforme a Súmula nº 331, III, do TST, não gera vínculo empregatício com o contratante os serviços ligados a atividade meio.

Conforme bem observa Delgado citado por Segala (2015), terceirização "é um conceito construído pela Administração de Empresas, fora da cultura do Direito, visando a enfatizar a descentralização empresarial de atividades para um terceiro, estranho à empresa".

Nesse mesmo sentido, Castro (2000, p. 78) acrescenta:

O vocábulo 'terceirização' é utilizado para designar uma moderna técnica de administração de empresas que visa ao fomento da competitividade empresarial através da distribuição de atividades acessórias a empresas especializadas nessas atividades, a fim de que possam concentrar-se no planejamento, na organização, no controle, na coordenação e na direção da atividade principal.

Atualmente, a terceirização é permitida apenas para atividades meio.

2.1 Proposta do Projeto de Lei nº 4.330/2004

A proposta do PL 4.330/2004 pleiteia permitir a terceirização de qualquer atividade, seja ela vinculada à atividade meio (serviço necessário, mas que não é a atividade principal da empresa), seja ela vinculada à atividade fim (atividade principal da empresa).

Assim, uma empresa de sapatos poderá terceirizar serviços ligados à sua atividade-fim, ou seja, terceirizar serviços na produção dos sapatos.

Esse projeto de terceirização não ocorrerá em empresas públicas, somente nas privadas, já que quando chegou à Câmara dos Deputados, a proposta foi alterada, uma vez que antes havia a presunção de que as públicas também pudessem terceirizar suas atividades fim.

2.2 Visão contábil do PL 4330/2004

Segundo Barreto (2011, p. 117): “A contabilidade é o principal instrumento de gestão patrimonial, pois por meio das informações obtidas pelos relatórios contábeis, os administradores podem analisar a evolução patrimonial e elaborar estratégias e metas para melhor estruturar o presente e o futuro das entidades empresariais.”.

Neste contexto, o profissional contábil produz informações úteis para seus usuários, pessoas físicas e jurídicas – sócios, acionistas, administradores, governo, fornecedores, banco, investidores, credores, empregados etc. - que tenham interesses diretos ou indiretos, na avaliação de alguma situação.

E esta é a finalidade deste artigo, produzir informações úteis para o leitor, seja ele, o diretor de uma empresa que tenha dúvidas sobre o que essa possível alteração na lei possa trazer de mudanças positivas ou negativas para sua organização. Seja ele o funcionário de uma empresa, que deseja saber as mudanças que poderá ocorrer na sua jornada de trabalho, nos seus direitos trabalhistas e até mesmo no seu salário.

Muito interessa conhecer, na medida do possível, o que acontecerá no futuro. Um estudo analítico pode arriscar-se a algumas conclusões... É óbvio que existe o “imprevisto”; é natural que ocorram os “riscos”, mas pode-se pelo menos, afirmar com certa margem de segurança qual é a tendência que está sendo evidenciada... (SÁ, 1981 apud HERCKERT; SILVA, 2006).

O projeto é cercado por polêmicas e tem dividido muitas opiniões, tanto no que tange aos direitos dos trabalhadores terceirizados, tanto ao que diz respeito aos interesses das empresas tomadoras de serviços.

Há quem diga que o projeto de lei trata-se de um recuo aos direitos trabalhistas, que enxergam somente efeitos negativos com essa regulamentação, em especial a possibilidade de precarização de direitos; enquanto outros dizem tratar-se de uma segurança para os trabalhadores e que proporcionará o crescimento econômico das empresas, promovendo o desenvolvimento do país, bem como a geração de novos empregos.

2.2.1 Aspectos positivos

A prática de terceirizar não é nova no mundo dos negócios e os que são a favor a esta prática a relaciona com a qualidade dos produtos, com a competitividade no mercado e com a quantidade produzida.

Para esses, com a terceirização também das atividades fim, a empresa poderá contratar outra empresa para realizar a tarefa que deseja, fazendo esta com maiores chances de sucesso, já que contratará organizações especializadas no que fazem, que concentram-se no seu ponto forte, no que são capazes de fazer melhor. O que as tornará mais competitiva e mais produtiva, de maneira mais racional, eficiente e com menores custos, podendo contribuir para gerar mais empregos, incluindo a possibilidade para a entrada de jovens no mercado de trabalho e, podendo, também, ampliar a segurança jurídica para os milhões de brasileiros que prestam serviços como terceirizados, além de aumentar a formalização de outros milhões que se encontram na informalidade.

Para Polonio (2000, p. 16):

O processo de terceirização é resultante da busca por redução de custos e melhoria de qualidade. Uma vez que a empresa contratante concentra suas energias em atividades principais e deixa para as empresas contratadas atividades que exigem certos investimentos, o que representa busca pela qualidade e segurança, com otimização de custos, necessários num mercado cada vez mais competitivo.

É importante lembrar que as terceirizadas são obrigadas a seguir a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e que o novo projeto amplia a segurança jurídica dos trabalhadores terceirizados ao regulamentar suas atividades. Salientando que a

empresa contratante é obrigada a fiscalizar se a contratada não está violando os direitos dos funcionários

Ainda para os otimistas, a contratação de terceirizadas, também poderá reduzir os encargos sobre a folha de pagamentos e os recursos gastos com a gestão de trabalhadores nas empresas, uma vez que o mercado alega que, com o modelo atual, as empresas acabam arcando com muitos encargos, incluindo eventuais processos trabalhistas, gerando um receio de contratar.

Caso a alteração seja aprovada, será compartilhada com a terceirizada responsabilidades, caberá a ela arcar com encargos trabalhistas, havendo um aumento no número de vagas no mercado e um incremento no emprego.

Esse ponto é questionado por centrais sindicais e especialistas, já que nada garante que haverá um aumento de contratações.

O recolhimento da contribuição sindical compulsória, por exemplo, deverá ser feito à entidade representante da categoria profissional correspondente à atividade terceirizada. Aumentando o poder de negociação com as entidades patronais, bem como a fiscalização quanto à utilização correta da prestação de serviços.

Uma das maiores críticas que se faz à terceirização é a precarização das relações de trabalho, apresentando altos índices de acidentes.

Para solucionar essa questão, pretende-se responsabilizar a empresa intermediária, contratante direta desses trabalhadores. Porém, a preocupação em torno dos acidentes do trabalho não se dá somente à atribuição da responsabilidade a uma ou outra empresa. A preocupação é no sentido de que não ocorram esses acidentes, ou seja, que haja alguma medida preventiva.

Os favoráveis ao PL 4.330 alegam que os altos índices de acidentes só ocorrem porque as empresas terceirizadas, normalmente, são empresas menores que não têm condições e nem perspectiva para fazer um bom plano de prevenção. E que sendo o projeto aprovado, tais empresas se tornarão mais bem preparadas e oferecerão melhores condições para seus funcionários, reduzindo assim o número de acidentes de trabalho.

Os defensores da terceirização argumentam que as leis trabalhistas apenas criam obstáculos para as empresas e não protegem de fato os trabalhadores. Também apresentam exemplos, bem sucedidos de terceirização, no qual citam o setor automotivo, cujo regime especial permite a terceirização de forma mais ampla, onde operários contratados diretamente pela montadora e operários terceirizados, usufruem da mesma política de salários e benefícios.

2.2.2 Aspectos negativos

Os críticos à proposta do deputado Sandro Mabel apontam que direitos dos trabalhadores podem ser feridos com a aprovação do PL 4.330/04, pois quando alguém é contratado para prestar um serviço não está coberto pela CLT. Ademais, classificam a terceirização da atividade fim como uma "pedalada" no direito do trabalhador.

Afirmam também que essa nova lei da terceirização só beneficiará os empregadores, que poderão contar com esse recurso sempre que almejarem uma redução de custos. Alegam que a medida trará economia na folha de pagamento e nos encargos trabalhistas das empresas, como por exemplo, a redução do valor pago ao empregado.

Como o empresário economizará ao terceirizar, o valor que o mesmo pagará à companhia contratada será menor, e o salário que essa empresa pagará a seus funcionários, conseqüentemente será menor, pois a empresa contratada também buscará o lucro, que ao receber um valor inferior, repassará esse "prejuízo" ao funcionário, pagando-o menos.

Outro ponto que tem gerado divergência é o que deixa a cargo da empresa terceirizada as responsabilidades sobre problemas trabalhistas. Esse ponto pode eximir empresas contratantes (e teoricamente com mais estrutura) de eventuais problemas com os trabalhadores.

Para os contrários ao projeto, outra faceta negativa para os trabalhadores é o enfraquecimento dos sindicatos, o que também afetaria negativamente os salários. O projeto de lei não garante a filiação dos terceirizados no sindicato da atividade da

empresa, o que pode ser prejudicial. Por exemplo: Se antes o faxineiro de um banco fazia parte do sindicato dos bancários, que é considerado forte, após a terceirização ele integrará a entidade de classe da empresa terceirizada.

Os terceirizados poderão passar a ser representados por diferentes categorias, e poderão perder benefícios conquistados pelo setor, como piso salarial maior e plano de saúde.

A grande rotatividade de trabalhadores terceirizados dificulta também a defesa de seus interesses junto aos empregados efetivos das empresas tomadoras.

A respeito da insegurança sobre como ficará a filiação sindical do trabalhador terceirizado, Uchôa (2015) dispõe:

A proteção sindical dos empregados do quadro próprio do tomador de serviços é uma proteção mais sólida e eficiente, pelo fato deles formarem uma comunidade homogênea. Essa situação difere dentre os trabalhadores vinculados ao regime de terceirização, não raramente submetidos a uma escala rotativa em diferentes locais de trabalho, que lhes torna invisíveis à proteção dos respectivos sindicatos, lhes dificultando a mobilização e a participação nas políticas sindicais.

Os contrários ao PL 4.330/04 alegam que os efeitos da terceirização sobre as condições de trabalho poderão ir além da perda de representação sindical, dos baixos salários, perda de direitos trabalhistas e dos altos índices de rotatividade, mas também, na possível diminuição dos benefícios sociais, trabalho menos qualificado, jornada de trabalho maior, aumento de acidentes, entre outros. Acreditam também numa possível perda moral, acarretada por uma perda de respeito e de autoestima.

Para alguns autores, as empresas terceirizadas, têm saúde financeira precária, trabalham no limite, precisam muitas vezes suprimir direitos e em grande parte não concede equipamentos de proteção, o que contribui para aumentar o número de acidentes de trabalho.

Em relação à possível geração de empregos, alguns especialistas falam que não há nenhuma evidência empírica que comprove isso, pois se uma empresa, por exemplo, precisa de 900 funcionários para produzir, a mesma continuará precisando desses 900 funcionários e, não verá motivos para contratar mais ou menos, salientando que o que pode haver é apenas substituição de contratados por terceirizados, mais nada.

Outros, vão além, acreditam que ocorrerá fechamento de postos de trabalho, já que os trabalhadores terceirizados poderão trabalhar por mais horas. E, acrescentam que o que gera emprego é uma economia aquecida, onde o empresário contrata mais, quando sabe que pode produzir mais, e não o fato de terceirizar ou não.

Segundo um artigo produzido por Luiza Belloni na The Huffington Post associado à revista Abril (2015), trabalhadores terceirizados ganham em torno 25% (vinte e cinco por cento) menos que os contratados e aponta que em 2013, a remuneração média destes profissionais foi de R\$ 1.776,78 (mil, setecentos e setenta e seis reais e setenta e oito centavos); enquanto dos contratados diretamente pela tomadora foi de R\$ 2.361,15 (dois mil, trezentos e sessenta e um reais e quinze centavos). E que mesmo ganhando menos, os terceirizados trabalharam, em média, três horas a mais por semana, o que poderia criar 882.959 vagas de trabalho, caso a jornada desses trabalhadores fossem igual à dos contratados.

Belloni (2015) também expõe sobre o tempo de emprego, o qual a permanência no trabalho é de, aproximadamente 5,8 anos para os trabalhadores diretos e de 2,7 para os terceiros, justificando que isso ocorre devido à alta rotatividade dos terceirizados que é de 64% contra 33% dos diretamente contratados. Em relação aos acidentes e mortes no trabalho também discorre que são mais recorrentes junto às terceirizadas, já que tais empresas, mesmo apresentando situações de maior vulnerabilidade, não investem em segurança para os trabalhadores, além de apontar um estudo que apresenta o setor da construção civil como campeão nessa estatística, seguido pelo setor elétrico.

2.2.3 Deveres da empresa tomadora de serviços

Quem decide terceirizar, precisa ter propósitos básicos como a diluição dos custos diretos e indiretos, a elevação do nível de eficiência dessa atividade, a manutenção de um nível mínimo aceitável de lealdade à empresa por parte dos terceirizados, entre outros. E precisará ter responsabilidades, tais como:

- Supervisionar o pagamento dos encargos trabalhistas prestados pela empresa contratada;
- Responsabilizar-se pelas obrigações trabalhistas não cumpridas pela empresa terceirizada, pertinente ao período da prestação de serviço;
- Caso a empresa contratada não ateste a quitação das obrigações trabalhistas e previdenciárias do empregado terceirizado, a contratante deverá comunicar o fato à contratada e reter o pagamento da fatura do mês, em valor proporcional ao inadimplemento, até que a situação seja regularizada;
- Proporcionar aos trabalhadores terceirizados a mesma alimentação dos seus empregados (quando disponibilizada em refeitórios), serviços de transporte, atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da empresa contratante ou local por ela determinado, condições de higiene, medidas de proteção à saúde e segurança no trabalho e instalações adequadas à prestação de serviço.

Os trabalhadores terceirizados deverão desempenhar os serviços para o qual foram contratados, sendo proibido o aproveitamento desses profissionais para o cumprimento de outras atividades. E o não cumprimento do narrado projeto de lei, sujeitará a empresa infratora ao pagamento de multa administrativa.

Esses são os aspectos mais significativos englobados no projeto de lei que requerem a atenção do tomador de serviços. Lembrando que, os pontos apresentados podem ainda sofrer alterações.

2.2.4 Medidas para contratação de terceirizadas

A empresa tomadora de mão de obra ao contratar serviços de terceirizadas deve tomar algumas atitudes preventivas, tais como:

- Confirmar a regularidade fiscal da empresa contratada através de certidões fornecidas pelos órgãos competentes tais como INSS, FGTS, Receita Federal;
- Pesquisar junto a Justiça do Trabalho se existe reclamações trabalhistas contra mesma;
- Solicitar mensalmente cópias de recibos de salários, férias, 13º salários dentre outras;
- Requerer cópias autenticadas em cartório das guias do INSS, FGTS e demais obrigações trabalhistas;
- Confirmar junto ao sindicato da categoria terceirizada se os salários são compatíveis com o estabelecido em convenção e acordo coletivo.

Além disso, é importante a manutenção de um contrato entre tomadora de serviço e a empresa terceirizada, bem como instituir cláusulas que garantam a segurança do negócio.

3 METODOLOGIA

Metodologia são conjuntos de operações que foram utilizadas no processo de pesquisa. Sendo assim, classifico este trabalho em aplicado, quanto à natureza, uma vez que tem o objetivo de gerar conhecimentos para aplicação prática dirigida à solução de problemas específicos, envolvendo interesses locais.

Quanto ao procedimento técnico deste artigo, trata-se de uma pesquisa bibliográfica, que segundo Gil (1989, p. 71) é uma pesquisa desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos.

Ainda segundo Gil (1989, p. 71) a principal vantagem deste tipo de pesquisa reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente.

E qualitativa quanto a abordagem, onde considera-se a existência de uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito não podendo ser traduzido em números. (GIL, 1991).

4 ANÁLISE DE DADOS

Apesar das polêmicas e das várias discussões que giram em torno do projeto de lei que visa regulamentar a terceirização também das atividades fim (atividade principal da empresa), não restam dúvidas que os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes precisam ser regulamentados com muito cuidado, por leis específicas, para resguardar a segurança jurídica que se exige nas relações contratuais para evitar surpresas e custos para todas as partes envolvidas no contrato e, principalmente para resguardar e assegurar o trabalhador, que é a parte mais frágil das negociações. Nesse sentido, deve se ater não às vantagens ou desvantagens que uma ou outra parte pode sofrer, mas, sim, se as disposições constitucionais serão resguardadas.

A Constituição Federal de 1988 inovou no que diz respeito aos direitos sociais, atentando-se, sobretudo para a dignidade da pessoa humana, a qual deve mediar toda e qualquer relação de trabalho. Desde então, a edição de uma lei que regulamentasse de maneira melhor o trabalho terceirizado, atentando-se as peculiaridades que ainda não se conseguiu abranger, já era esperada, mas o que se esperava é que essa regulamentação fosse utilizada como um apoio, como um mecanismo de contratação secundária, e não destinado à atividade principal da empresa.

O texto do PL 4.330/04 pode estar invertendo e desequilibrando esta dinâmica de apoio, transformando em regra o que poderia ser apenas exceção.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A intenção deste trabalho não é posicionar-se sobre o tema, o Projeto de Lei 4.330 de 2004, formando uma opinião a favor ou contra. É trazer a informação, esclarecer dúvidas e apresentar possibilidades para o público leitor, podendo ser ele, empregado, empregador, gerente, administrador, contador, estudante ou qualquer outro leitor que se interesse sobre o tema.

Neste intuito, não se há um problema a resolver, apenas a apresentar-se, deixando o leitor tomar suas próprias conclusões.

Quanto aos objetivos, acredita-se ter os alcançado à medida que foi apresentado o PL 4.330/2004, destacando seus aspectos positivos e negativos para o funcionário e para a empresa, usando de clareza e simplicidade, com intuito de esclarecer o maior número de dúvidas que o tema pode gerar, trazendo contribuições teóricas, sociais e profissionais.

Este artigo, como a grande maioria, possui limitações, uma vez que seja muito difícil atender a todas as expectativas, cumprir todas as normas e que seja impossível sanar todas as dúvidas, responder a todas as questões, retratar todos os pontos e esclarecer todos os quesitos.

Um ponto interessante seria comparar balanços das empresas tomadoras com os das empresas terceirizadas ou de alguma empresa tomadora que era contratante direta de seus funcionários e passou a terceirizar, bem como suas folhas de pagamento e a diferença de quantidade de ações judiciais que possa existir entre elas. Mas isso não é possível, uma vez que nossa legislação ainda não permita a terceirização da atividade fim, somente da atividade meio, o que torna impraticável a comparação.

Como sugestão de pesquisas futuras, propõe-se uma que aborde os aspectos da PL nº 4.330 menos qualitativamente e mais quantitativamente.

ACCOUNTING ASPECTS OF PL 4330/2004 – LAW OF OUTSOURCING

ABSTRACT

In April this year, was approved by the House of Representatives Bill No. 4330, which eliminates the distinction between principal and ancillary activities. Until then, as is still the law, you can not outsource the core business (order activity also called),

but you can do this with the call through activity. The purpose of PL 4330/2004 pleads authorize the outsourcing of any activity, be it linked to through activity (a service that is not the main activity of the company), whether linked to the core business (main activity of the company). Surrounded by controversy, the project has divided opinions. It is in this context of controversy and uncertainty that this research aims to analyze with accounting eyes, the phenomenon of outsourcing, with respect to workers' rights and interests of enterprises, producing useful information to the reader, whether the director of a company, which has doubts about what this possible change in the law can bring positive or negative changes to their organization. Be it the employee of a company, you want to know the changes that may occur in your working hours in their labor rights and even his wages. The methodology used in this work is applied, and the nature as it aims to solve specific problems. Bibliographical research on the technical procedure because it is developed from already prepared material, consisting mainly of books and scientific articles. And as the qualitative approach and can not be translated into numbers.

Keywords: Outsourcing. Law outsourcing. PL n 4330/04.

6 REFERÊNCIAS

BARRETO, Gualter Alves. **Contabilidade de A a Z**. Belo Horizonte: G.A.B (Grupo de amigos do Barreto), 1º semestre de 2011, p. 117.

BELLONI, Luiza. **Estudo mostra que trabalhadores terceirizados ganham 24,7% menos e trabalham 3 horas a mais por semana**. In: Revista Brasil Post – The Huffington Post, 2 de setembro de 2015, associado à Abril, Edição: BR. Publicado em 09 abril 2015. Disponível em: <http://www.brasilpost.com.br/2015/04/09/terceirizados-ganham-menos_n_7036102.html>.

CASTRO, Rubens Ferreira de. **A terceirização no direito do trabalho**. São Paulo: Malheiros, 2000, p. 78. Citado por: SEGALA, Michele Machado. **Terceirização nas relações de trabalho: avanço ou retrocesso?** . Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 20, n. 4441, 29 ago. 2015. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/41157>>. Acesso em: 5 out. 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ed. LTr, 9ª ed., 2010. p. 424. Citado por: SEGALA, Michele Machado. **Terceirização nas relações de trabalho: avanço ou retrocesso?** . Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 20, n. 4441, 29 ago. 2015. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/41157>>. Acesso em: 5 out. 2015.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Ed. Atlas, 2ª ed., 1989, p. 71.

POLONIO, Wilson Alves. **Terceirização: aspectos legais, trabalhistas e tributários**. São Paulo: Ed. Atlas, 1ª ed., 2000, p. 16.

SÁ, Antônio Lopes de. **Introdução à Análise dos Balanços**. Rio de Janeiro: Ed. Tecnoprint. 1981. Citado por: HERCKERT, Werno; SILVA, Rodrigo Antonio Chaves da. **O futuro da riqueza: análise da tendência patrimonial**. In: Revista Brasileira de Contabilidade, 2006, p. 88.

SANTOS, Carlos Modanês dos. **Principais responsabilidades do tomador de serviços contidas no PL nº 4.330/2004: terceirização da atividade-fim**. Revista JusNavigandi. Publicado em 31 jul. 2015. Elaborado em maio. 2015. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/41415>>. Acesso em: 3 out. 2015.

UCHÔA, Marcelo. **Retrocesso Social inaceitável**. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/38062/retrocesso-social-inaceitavel#ixzz3e0jcKJy0>> Acesso em: 05 de junho de 2015. Citado por: SEGALA, Michele Machado. **Terceirização nas relações de trabalho: avanço ou retrocesso?** . Revista JusNavigandi, Teresina, ano 20, n. 4441, 29 ago. 2015. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/41157>>. Acesso em: 5 out. 2015.