



**UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT**

**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO**

**TERCEIRIZAÇÃO: VANTAGENS E DESVANTAGENS**

**LAYS MOURA NUNES**

**Orientador: Prof.º MSC HORÁCIO VITALIANO LUCAS DOS SANTOS**

**ARACAJU  
2015**

**LAYS MOURA NUNES**

**TERCEIRIZAÇÃO: VANTAGENS E DESVANTAGENS**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo -  
apresentado ao Curso de Direito da  
Universidade Tiradentes – UNIT, como  
requisito parcial para obtenção do grau de  
bacharel em Direito.

**Orientador: Prof.º MSC HORÁCIO VITALIANO LUCAS DOS SANTOS**

**ARACAJU  
2015**

**LAYS MOURA NUNES**

**TERCEIRIZAÇÃO: VANTAGENS E DESVANTAGENS**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo -  
apresentado ao Curso de Direito da  
Universidade Tiradentes – UNIT, como  
requisito parcial para obtenção do grau de  
bacharel em Direito.

**BANCA EXAMINADORA**

**APROVADO EM: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_**

**PROFº MSC HORÁCIO VITALIANO LUCAS DOS SANTOS**

**Professor Orientador  
Universidade Tiradentes**

---

**Professor Examinador  
Universidade Tiradentes**

---

**Professor Examinador  
Universidade Tiradentes**

# TERCEIRIZAÇÃO: VANTAGES E DESVANTAGENS

Lays Moura Nunes<sup>1</sup>

## RESUMO

O presente artigo foi feito sob o âmbito das ciências jurídicas, direcionado ao direito do trabalho e tem como finalidade demonstrar os aspectos positivos e negativos do projeto de lei nº 4330/2006. A terceirização consiste em um repasse do trabalho de uma empresa para outra. É a forma de organização estrutural que permite uma empresa transferir a outra sua atividade-meio, proporcionando maior disponibilidade de recursos para a sua atividade-fim, reduzindo a estrutura operacional, diminuindo os custos, economizando e desburocratizando a administração. As empresas com a atividade principal, buscam constantemente pelo lucro máximo com gasto mínimo que propulsiona a contratação de empresas terceirizadas para a realização não apenas das tarefas, mas também a redução dos gastos internos.

Palavras-chave: Terceirização, Vantagens, Desvantagens, Atividade-meio, Atividade-fim.

## 1 INTRODUÇÃO

A Expressão terceirização é oriunda de terceiros, compreendido como intermediário, interveniente. Não se trata seguramente de terceiros no sentido jurídico-processual, como aquele que é estranho a certa relação jurídica entre duas ou mais partes.

Para o direito do trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica do trabalho da relação jus-trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do

---

<sup>1</sup> Graduando do curso de Direito pela Universidade Tiradentes –UNIT- E-mail: laysmoura@yahoo.com.br

tomador de serviços sem que se estendam a esses os laços jus-trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente.

As empresas possuem suas atividades principais voltadas para suas funções institucionais e as suas atividades secundárias, estas apenas necessárias à manutenção daquelas.

Tomemos um restaurante como (por) exemplo: Ele tem como atividade principal fornecer produtos (refeições) a seus clientes, tendo, no entanto, uma série de atividades secundárias necessárias para que as refeições possam continuar sendo servidas. Dentre essas atividades, podemos também citar outras atividades secundárias. Exemplo: limpeza, relacionamento contratual com fornecedores, serviços de garçom, serviços de entrega a domicílio, contabilidade, segurança, etc.

A doutrina denomina a atividade principal de uma empresa de atividade fim, e as atividades secundárias de atividade meio.

Quando falamos em terceirização, imaginamos exatamente a possibilidade de transmissão das atividades meio para outras empresas, o que vai gerar, especificamente na prática empresarial:

- Diminuição nas despesas e encargos;
- Uma melhor organização na infraestrutura;
- Desburocratização;
- Concentração plena de energia e produção na atividade fim;
- Dentre outras vantagens.

Nota-se, assim, que a terceirização é um fenômeno que possibilita um melhor desenvolvimento empresarial, movendo a economia, organizando melhor as atividades comerciais, e desafogando as empresas de ônus trabalhistas e tributários.

A terceirização seria, à primeira vista, algo extremamente positivo. Mas não é bem assim.

Primeiro porque nossa legislação sempre foi omissa em relação à regulamentação da terceirização, o que ficou a cargo de nossos tribunais, sobretudo os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), e o Tribunal Superior do Trabalho.

Muito antes do ano de 2004, quando foi embrionado o PL 4.330, a terceirização era prática assente tanto na atividade empresarial, quanto na administração pública, no âmbito das três esferas de poder e federativas, sem que houvesse uma regulamentação legislativa, o que gerava obscuridade interpretativa em termos de

aplicação do direito do trabalho e do direito administrativo às hipóteses concretas postas diante do exame jurisdicional.

Afora o exposto, ademais, para os trabalhadores a terceirização nunca foi algo positivo, vez que sempre foi prática que, de certa forma, tenta burlar as normas trabalhistas, turbando as garantias sociais constitucionais, previstas no rol do Art. 7º da C.F.

As empresas, ainda neste diapasão, sobretudo as de maior porte econômico, não ficam completamente satisfeitas apenas com as atividades meio terceirizadas, assim buscam também terceirizar suas atividades fim, como por exemplo: as empresas fornecedoras de energia elétrica; as empresas fornecedoras de serviço de telecomunicação; e as pessoas jurídicas de direito público, que também sempre tentam terceirizar tanto sua atividade meio, quanto suas atividades fim.

Imagine-se, nesta linha de raciocínio, o Poder Judiciário, uma comarca, que necessita de servidores, escreventes, para o atendimento realizado nas respectivas secretarias das varas. Ao invés de realizar o processo de concorrência natural (concurso), contrata-se uma empresa que simplesmente fornece escreventes para serem distribuídos nas respectivas lotações, dentro das secretarias das varas.

Isso acontecia muito, antigamente, antes do advento da súmula vinculante de nº 13 do STF que considera improbidade administrativa um ato de contratação/nomeação precária de parentes (nepotismo). Assim, a terceirização, na administração pública, era também uma saída, contra o próprio princípio da isonomia e contra vedações ao chamado nepotismo. Diversos parentes de Magistrados eram contratados precariamente através da terceirização, para laborarem dentro das unidades jurisdicionais.

## **2 CONCEITO DE TERCEIRIZAÇÃO**

A terceirização pode ser conceituada de uma forma generalizada, como uma prestação de serviços, com o objetivo de reduzir gastos, buscado a melhoria na qualidade de serviços especialmente voltados para a atividade meio.

Segundo Rogério de Lacerda:

Terceirização é a entrega à outra empresa de atividade na qual esta é especializada, realizando esta última inteiramente a atividade de forma autônoma, com sua própria tecnologia e equipamento. (Lacerda, 2004, págs. 44/45)

Para Sérgio Pinto Martins:

...vários nomes são utilizados para denominar a contratação de terceiros pela empresa para prestação de serviços ligados a sua atividade-meio. Fala-se em terceirização, subcontratação, filialização, desverticalização, exteriorização do empregado, focalização, parceira, etc. Consiste a terceirização na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa. Essa contratação pode compreender tanto a produção de bens, como de serviços, como ocorre na necessidade de contratação de empresa de limpeza, de vigilância ou até para serviços temporários. (Martins, 2009, p. 176)

Já Valentim Carrion afirmara em uma melhor pormenorização didática que:

A terceirização é o ato pelo qual a empresa produtora, mediante contrato, entrega a outra empresa certa tarefa (atividades ou serviços não incluídos nos seus fins sociais) para que esta a realize habitualmente com empregados desta. (Carrion, 2009, p. 307)

### **3 NORMATIVIDADE JURÍDICA SOBRE TERCEIRIZAÇÃO**

O avanço no processo de terceirização no mercado de trabalho brasileiro das últimas décadas tem desafiado a hegemonia da fórmula clássica de relação empregatícia bilateral, expressa no arts. 2º, caput, e 3º, caput, da CLT. Vejamos:

Art. 2º considera-se empregador empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

De todo modo às primeiras referências legais sobre a sistemática terceirizante ocorreram com respeito ao segmento estatal das relações de trabalho. No segmento privado do mercado laborativo, entretanto, o processo de terceirização não teve o mesmo respaldo jurídico.

O fenômeno tem evoluído, em boa medida, à margem da normatividade estatal, como um processo informal, fora dos traços situados e fixados fora do Direito do Trabalho no país.

No direito trabalhista não existe uma lei que especifique as anuências das empresas terceirizadas, traga soluções para um contexto para a terceirização. A

súmula 331 do TST que atende os contextos de terceirização. Uma empresa que chama outra para prestar serviços, também poderá ser chamado ao polo passivo em caso de reclamação trabalhista, feita pelo empregado contra aquela empresa terceirizada.

A responsabilidade subsidiária será de ambas as empresas, os créditos trabalhistas poderá ser cobrada para as duas. A empresa prestadora dos serviços será a primeira a ser cobrada em caso de uma reclamação trabalhista e a tomadora de serviços será a segunda em caso de a empresa prestadora de serviços não ter créditos para quitação do débito.

Havendo uma terceirização ilícita, e por consequência essa empresa terceirizar também a sua atividade fim, estaria diante de uma fraude trabalhista, convoca-se então, a aplicação do artigo 9º da CLT:

Art. 9º Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação.

A lei de licitações (Lei nº 8.666/93) fixava até pouco tempo e ainda fixa, em seu artigo 71, § 1º<sup>2</sup> a ausência total e absoluta de responsabilidade dos entes da administração pública direta e indireta quanto aos créditos trabalhistas. Há um contrato de terceirização idealizado por meio da licitação pública, mas o artigo citado acabava com qualquer responsabilidade da administração pública contra os créditos inadimplidos pela prestadora de serviços. Atualmente, com uma interpelação do Governador do Distrito Federal ao Supremo Tribunal Federal por meio de uma ADC (de número 16) chamando os ministros para manifestarem-se sobre a constitucionalidade ou inconstitucionalidade sobre essa norma que deflui deste artigo.

A súmula 331<sup>3</sup> que já fazia uma aplicação automática da responsabilidade dos entes públicos passa a ser vista com outros ângulos. De acordo com a súmula, exige-

---

<sup>2</sup> Art. 71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.

§ 1º A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis.

<sup>3</sup> CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011  
I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário.

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

se a pessoalidade e a subordinação dos empregados da prestadora de serviços, esses requisitos é o que forma diretamente o vínculo com o tomador de serviços. Os entes da administração pública passa a ser responsabilizado unicamente subsidiariamente se ficar comprovada no processo que não cumpriram com seu papel constitucional, que deixou de fiscalizar o efetivo cumprimento do dever efetivo por parte do empregador/prestador de serviços.

#### **4 PROJETO DE LEI 4.330/2004**

É o projeto de lei que regulamenta a terceirização, não há no Brasil uma lei que regulamenta ou regulariza a terceirização, o que pode ser utilizada é a súmula 331. A atividade meio é a que são ofertadas pelas empresas terceirizadas.

A responsabilidade disso é o que podemos chamar de terceirização lícita e ilícita. A terceirização lícita é aquela que se utiliza para desenvolver a atividade de meio. A responsabilidade de quem toma o serviço é subsidiária e a empresa prestadora dos serviços fica no polo ativo. A responsabilidade ilícita é aquela no qual o tomador do serviço realiza os contratos para desenvolver atividade fim.

O PL 4330, criada para regularizar a prestação do serviço, traz no seu bojo que a terceirização pode ser sim utilizada para atividade fim. Esse projeto já esta no Congresso Nacional e agora se encontra na Câmara, para ser analisado e chegar a ser ou não promulgado. Essa lei sendo aprovada para o entendimento de alguns, seria um retrocesso para o trabalhador pois iria ferir o principio da proteção do trabalhador e o artigo 7º, caput. da CF/88, para outros, é uma tendência de melhoria para o setor,

---

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

aprovando essa lei as empresas iriam contratar os serviços de outras para suas atividades fim.

É preciso diferenciar a terceirização de intermediação de obra. Na terceirização é uma tendência mundial, já é um fato no Brasil; o objeto do contrato é a prestação de serviços e a produção de bens, se busca a contratação de serviços. O que interessa é o resultado. Na intermediação de mão de obra, o que se faz é a colocação de empregado para a empresa contratada.

Uma breve explanação do Projeto de Lei 4330/04:

- Inicialmente, o âmbito de regulamentação em relação aos contratos de prestação de serviços em geral e à terceirização, Artigo 1º.
- Definição das empresas prestadoras de serviços a terceiros, Artigo 2º.
- Requisitos para o funcionamento das empresas prestadoras de serviços a terceiros, Art. 3º.
- Definição do contratante, Art. 4º.
- Possibilização de sucessividade de contratos, Art. 5º.
- Liberdade de localização da prestação dos serviços contratados, Art. 6º.
- Responsabilidade da entidade contratante pela segurança e pela saúde dos trabalhadores que estiverem a seu serviço e em suas dependências, Art. 7º.
- Possibilidade da tomadora do serviço exigir da contratada documento comprobatório da capacidade técnica do empregado de realizar determinado tipo de serviço; ou, ela mesma, fornecer o treinamento ou o curso adequado, Art. 8º.
- Possibilidade da tomadora de serviços estender aos trabalhadores da empresa contratada os benefícios oferecidos aos seus próprios empregados diretos, Art. 9º.
- Responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços, com possibilidade de exercício de direito de regresso contra a empresa contratada, Art. 10º.
- Na hipótese de subcontrato, por parte da empresa contratada pela tomadora dos serviços, aquela responde

solidariamente, junto com a empresa subcontratada, Art. 11.

- Vinculação dos contratos administrativos de prestação de serviços a terceiros ao regramento próprio, previsto na Lei 8.666/95, Art. 12.
- Recolhimento das contribuições previdenciárias de acordo com a Lei 8.212/91, Art. 13.
- Especificidades e exigências contratuais, especialmente a obrigatoriedade de apresentação periódica de prova da prestação dos serviços contratados, por parte da empresa fornecedora de serviços terceirizados, à tomadora destes serviços, Art. 14.
- Aspectos adstritos à contribuição sindical, Art. 15.
- Inaplicabilidade da norma aos serviços domésticos e de transporte e vigilância, Art. 16.
- Multa em caso de descumprimento das regras estabelecidas, tanto em relação às tomadoras de serviço, quanto em relação às fornecedoras de mão de obra terceirizada, Art. 17.
- Fixação do prazo de 120 dias para a adequação dos contratos vigentes, Art. 18.
- Vigência 30 dias após a publicação, Art. 19.

Como pode ser observado, a nova Lei irá regulamentar os contratos de prestação de serviços diretos ou terceirizados restando importante, em termos de terceirização, o advento normativo da responsabilidade subsidiária entre a empresa tomadora de serviços; bem como da responsabilidade solidária da empresa fornecedora de mão de obra terceirizada com as empresas subcontratadas, quando aquela subcontrata os serviços contratados pela tomadora. (Artigos 10 e 11)

Em análise conclusiva, podemos observar que a terceirização, com a vigência da Lei, deverá obedecer, doravante, um conjunto de normas que tende a proteger os direitos dos trabalhadores, apesar do caráter de flexibilização observável, mas que, contudo, já vinha sendo levado a efeito, porém, sem uma regulamentação que o ordenasse, organizasse, e especialmente, limitasse.

## **5 VANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO**

Quando falamos em terceirização, conforme já explicitamos, imaginamos exatamente a possibilidade de transmissão das atividades meio para outras empresas, o que vai gerar, especificamente na prática empresarial:

- Diminuição de despesas e encargos;
- Uma melhor organização infraestrutura;
- Desburocratização;
- .Concentração plena da energia e produção na atividade fim;
- Dentre outras vantagens;

Afora o exposto, de agora, com a proteção legislativa advinda da aprovação do PL 4.330, mesmo os trabalhadores não mais terão qualquer desvantagem, tendo seus direitos normativamente equiparados aos trabalhadores com vínculo direto.

## **6 DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO**

São nítidas as desvantagens que ocorrerão para os empregados contratados pelas empresas terceirizadas, terão seus vencimentos com a diferença de 27,1% (segundo a CUT) dos demais que trabalham para as empresas diretamente contratados.

Além desta desvantagem podem ser elencadas as seguintes:

- Risco de desemprego e não absorção da mão-de-obra na mesma proporção;
- Resistências e conservadorismo;
- Risco de coordenação dos contratos;
- Falta de parâmetros de custos internos;

- Demissões na fase inicial;
- Custo de demissões;
- Dificuldade de encontrar a parceria ideal;
- Falta de cuidado na escolha dos fornecedores;
- Aumento do risco a ser administrado;
- Conflito com os sindicatos;
- Mudanças na estrutura do poder;
- Aumento da dependência de terceiros;
- Perca do vínculo para com o empregado;
- Desconhecimento da legislação trabalhista;
- Dificuldade de aproveitamento dos empregados já treinados;
- Perda da identidade cultural da empresa, em longo prazo, por parte dos funcionários.

## **7 EFEITOS JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO**

Segundo Alice Monteiro de Barros, alguns autores defendem a possibilidade da ocorrência de terceirização na atividade-fim da empresa fundamentando no art. 170, da CF/88, entretanto de forma diversa pensa a autora explicitando como malefícios da terceirização da atividade-fim da empresa a violação do princípio da isonomia, a impossibilidade de acesso ao quadro de carreira da empresa usuária de serviços terceirizados, além de esfalecer a categoria profissional. E ressalta ainda a posição do TST na súmula 331 ao considerar inadmissível a delegação de atividades voltadas para a atividade-fim, sendo possível somente no caso de trabalho temporário.

### **7.1 Vínculo com o tomador de serviços**

Reconhecido o vínculo empregatício com o empregador, incide sobre o contato de trabalho todas as normas pertinentes à efetiva categoria obreira, corrigindo-se a eventual defasagem de parcelas ocorridas em face do artifício terceirizante.

A eliminação do vínculo original com a empresa locadora de serviços em favor de seu reatamento com a entidade tomadora é feito, entretanto, que se passa somente nas situações da terceirização ilícita.

Nos casos de terceirização regular (incisos I e III da súmula 331), mantém-se intocado o vínculo jurídico com a empresa terceirizante. Nega a ordem jurídica, portanto, o reconhecimento do vínculo empregatício do obreiro terceirizado com a entidade tomadora de serviços.

## **7.2 Isonomia: salário equitativo**

A terceirização mesmo lícita, provoca, naturalmente, debate a cerca do tratamento isonômico aplicável ao obreiro terceirizado em face dos trabalhadores diretamente admitidos pela empresa tomadora de serviços terceirizados.

A Lei do Trabalho temporário, por sua vez, determina que, mesmo na hipótese da terceirização lícita por ela regulada, fica garantida ao trabalhador terceirizado remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária (art. 12, “a” da Lei nº 6.019/74). Trata-se do hoje chamado salário equitativo.

## **8 CONCLUSÃO**

A título conclusivo, é importante destacarmos que a aprovação do PL 4.330 pelo legislativo, e sua sanção pelo executivo, trará ao universo jurídico uma normatização que já deveria subsistir há tempos, regulamentando as atividades de contratação de prestação de serviços e terceirização, garantindo uma igualdade de direitos em relação aos trabalhadores terceirizados e aos trabalhadores com vínculo direto, fixando consolidadamente as regras pormenorizadas, formais e materiais, bem ainda, e, notadamente, as responsabilidades lhes é atribuída.

Em se tratando da administração pública, o PL deixou a cargo da normatização própria (Lei 8.666/93) a manutenção da regulamentação dos contratos administrativos, inclusive aqueles que dizem respeito à terceirização do serviço público, tanto interno quanto externo.

## **REFERÊNCIAS**

BARROA, Alice Monteiro de Barros. Curso de Direito do Trabalho. 2ª Ed. São Paulo, LTR, 2006. Disponível em: <http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=2388&idAreaSel=8&seeArt=yes>. Acesso em 12 de novembro de 2015.

BRASIL. Lei nº 8.666 de 21 de junho de 1993. Altera a legislação tributária Federal. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 22 jun. 1993. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8666cons.htm)>. Acessado em 06 de novembro de 2015.

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm). Acesso em 06 de novembro de 2015.

CARRION, Valentim. Comentários à consolidação das leis do trabalho. 34ª edição. Atualizada por Eduardo Carrion. Legislação Complementar e jurisprudência. São Paulo: Saraiva, 2009.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Formas Atípicas de Trabalho, São Paulo: LTr. 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado- 13ª edição- são Paulo: LTr, 2014.

DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO. Disponível em: <http://www.ebah.com.br/content/ABAAAAnAkAF/terceirizacao-outsourcing>. Acesso em 07 de novembro de 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 25ª edição. São Paulo: Atlas S.A, 2009.

PROJETO DE LEI Nº 4330 DE 2004. PROJETO DE LEI DA CÂMARA nº 30, de 2015. Disponível em: <http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928>. Acesso em 07 de novembro de 2015.

**ABSTRACT**

This article has been made under the scope of legal sciences, directed to labor law and aims to demonstrate the positive and negative aspects of the bill No. 4330/2006. Outsourcing is the transfer of work from one company to another. It is the form of structural organization that allows a company to transfer its core business other means, providing greater availability of resources for their core business, reducing operating structure, reducing costs, saving and cutting red tape administration. Businesses with main activity, incessant seek the maximum profit with minimum spending that drives hiring subcontractors to perform not only the tasks but also a reduction in domestic spending.

Keywords: Outsourcing, Advantages, Disadvantages, Activity-half, Activity-end.