

**CADEIAS PRODUTIVAS NO SETOR TÊXTIL: UMA ANÁLISE DA
RESPONSABILIDADE TRABALHISTA EM CASO TERCEIRIZAÇÃO E
QUARTEIRIZAÇÃO**

***PRODUCTION CHAINS IN THE TEXTILE SECTOR: AN ANALYSIS OF LABOR
LIABILITY IN CASES OF OUTSOURCING AND SUBCONTRACTING***

Danilo Henrique Nunes¹

Camila Martinelli Sabongi²

Renato Britto Barufi³

Maira Ferreira da Silva Cruz⁴

RESUMO

A terceirização como fenômeno jurídico e econômico, decorrente da desverticalização empresarial e pela busca por maior eficiência produtiva, têm sido amplamente adotadas como estratégia de redução de custos e reorganização da atividade empresarial. Atualmente a terceirização produz profundos impactos nas cadeias de produção global, em especial no setor têxtil, onde a busca por eficiência e redução de custos provocou à intensa subcontratação, se verificando a intensificação da precarização do trabalho, da subcontratação em cadeia e a

¹ Pós-doutorando em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo - FDRP/USP. Doutor e Mestre em Direitos Coletivos e Cidadania pela Universidade de Ribeirão Preto/SP - Unaerp. Especialista em Direito Processual Civil; Direito Constitucional Aplicado e Didática para Ensino Superior. Possui graduação em Direito pelo Centro Universitário da Fundação Educacional de Barretos (2012). É advogado, professor universitário e jornalista. E-mail: dhnunes@hotmail.com

² Mestre e Graduada em Direito pela UNESP/ Franca. Professora de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho em cursos de Graduação, Pós graduação e preparatórios para a OAB e Concursos Públicos. Autora de diversas obras jurídicas na área. Professora de Processo do Trabalho na Faculdade Barão de Mauá (2025 atual). Professora na Escola Superior de Direito da OAB (ESA) - Ribeirão Preto (2024-atual). Professora de Direito do Trabalho no curso preparatório para a OAB Proordem (2024 - vínculo atual). Professora de Direito e Processo do Trabalho em cursos preparatórios online para concursos Públicos AprovaçãoPGE e Escola trabalhista (2020 - vínculo atual). Professora de Direito e Processo do trabalho na Pós graduação online Titulus (2024 - vínculo atual). Assessora jurídica no MPT (2019 - 2024). Professora de Direito e Processo do trabalho na Pós graduação da EBJUR (2023-2024). Professora de Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e Direito Previdenciário do Curso online Trilhante (2018). Professora convidada do projeto "Universidade aberta à Terceira idade" da USP Ribeirão Preto (2019). Mestre em Direito do trabalho pela Unesp (2019). Bolsista pesquisadora Fapesp (2016 - 2018). Bolsista pesquisadora CAPES (2016). Bolsista pesquisadora PIBIC (2013-2015). E-mail: camila.barbosa@baraodemaua.br

³ Mestre em Direitos Coletivos e Cidadania pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-Minas). Especialista em Direito Processual Civil Empresarial pela Faculdade de Direito de Franca (FDF). Graduado em Direito pela Universidade de Franca (UNIFRAN). Professor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho no Centro Universitário Barão de Mauá em Ribeirão Preto e da Faculdade Doutor Francisco Maeda. Professor convidado da Escola Superior de Advocacia (ESASP) e Faculdade de Direito de Franca (FDF). Coordenador da Escola Superior da Advocacia (ESA) Núcleo Franca. Advogado atuante na área trabalhista. E-mail: renato.britto@baraodemaua.br

⁴ Advogada e especialista em Direito do Trabalho. E-mail: mairafferreira2@outlook.com

difficuldade em imputar a responsabilidade pela violação dos direitos fundamentais. Diante disso, o presente trabalho tem por objetivo analisar a terceirização no setor têxtil e os impactos que ela acarreta à dignidade do trabalhador, notadamente em razão da precarização dos direitos laborais. Para tanto, será utilizado o método dedutivo, valendo-se de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, com a análise de artigos científicos, doutrina especializada, preceitos normativos vigentes e jurisprudência relevante do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal.

Palavras-chave: Terceirização; Quarteirização; Cadeia Produtiva; Responsabilidade Civil; Setor Têxtil; Precarização do Trabalho.

ABSTRACT:

Outsourcing, as a legal and economic phenomenon arising from business de-verticalization and the pursuit of greater productive efficiency, has been widely adopted as a strategy for cost reduction and business activity reorganization. Currently, outsourcing produces profound impacts on global production chains, especially in the textile sector, where the search for efficiency and cost reduction has led to intense subcontracting. This has resulted in the intensification of labor precarization, chain subcontracting, and the difficulty of assigning responsibility for violations of fundamental rights. In this context, the present study aims to analyze outsourcing in the textile sector and its impacts on workers' dignity, particularly due to the precariousness of labor rights. To this end, the deductive method will be employed, using bibliographic and jurisprudential research, with the analysis of academic articles, specialized legal doctrine, current normative precepts, and relevant case law from the Superior Labor Court (TST) and the Federal Supreme Court (STF).

Keywords: Outsourcing; Subcontracting; Supply Chain; Civil Liability; Textile Sector; Labor Precariousness.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO. 2. FUNDAMENTOS NORMATIVOS E ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL. 2.1. ENTENDIMENTO DO STF SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO 2.1.1 ANÁLISE DO TEMA 1.118 DO STF. 3. RESPONSABILIDADE DA TOMADORA DE SERVIÇOS NA TERCEIRIZAÇÃO. 3.1. RESPONSABILIDADE EM CASO DE TERCEIRIZAÇÃO FRAUDULENTA. 4. ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR TÊXTEL. 4.1. O PAPEL DAS FAST FASHION. 4.2. DUMPING SOCIAL. 4.3. A RESPONSABILIDADE NAS CADEIAS TERCEIRIZADAS E A "CEGUEIRA DELIBERADA" COMO FATOR DE RESPONSABILIDADE. 5. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL SOBRE A RESPONSABILIDADE NAS CADEIAS PRODUTIVAS DO SETOR TÊXTEL. 5.1. ANÁLISE QUANTITATIVA. 5.2. ANÁLISE QUALITATIVA. 6. A DUALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

1 INTRODUÇÃO

A terceirização consiste na transferência de atribuições e da força produtiva, inicialmente em atividades secundárias dos empreendimentos, para empresas especializadas nestes segmentos (CAMPOS, 2006, apud BARRETO NETO; MONTENEGRO, 2020, p. 1.327). Trata-se de forma de intermediação de mão de obra, na qual uma empresa de

terceirização coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços a força de trabalho de seus trabalhadores, sem gerar vínculo empregatício entre o trabalhador terceirizado e a empresa tomadora de serviços.

A evolução da terceirização ao longo da história está relacionada a marcos relevantes, como a Revolução Industrial (NASCIMENTO; BACELAR, 2022, p. 179) que impulsionou a segmentação e especialização dos processos produtivos, e, com a Segunda Guerra Mundial, notadamente protagonizado pelos Estados Unidos, concentrando seus esforços na produção de armamentos e terceirizando atividades secundárias (TEIXEIRA; FABRIZ, 2015, p. 7).

Concernente ao período da grande Revolução Industrial, destacado a partir do ano de 1760, Hobsbawm (2003 p. 68) disserta que o avanço britânico não decorreu de superioridade tecnológica ou científica, na medida em que os franceses estavam além dos ingleses nas ciências naturais, do mesmo modo em que havia pouco refinamento intelectual e as invenções técnicas eram modestas, e aquém dos limites dos artesãos que trabalhavam em oficinas.

Contudo, o historiador credita o protagonismo da revolução às condições adequadas presentes na Grã-Bretanha, a saber, o enraizamento do capitalismo na política governamental.

A partir deste cenário, têm-se a presença do modelo de terceirização dos serviços, pois conforme leciona o pesquisador, os proprietários de terra ávidos pelo empreendedorismo arrendavam suas terras para empregados camponeses que não detinham terras ou até mesmo para pequenos agricultores (Hobsbawm, 2003, p. 40).

Observa-se que o modelo adotado à época, alicerçado nos princípios do capitalismo, exemplificado pela agricultura, detinha como fundamentos o aumento de produção e produtividade, servir como fonte de mão de obra, além de produzir riquezas que poderiam ser investidos em setores modernos da economia, a exemplo, do setor têxtil, guardando paralelos significativos com os princípios e modelos atuais (Hobsbawm, 2003, p. 40).

No Brasil, a terceirização ganhou destaque a partir da década de 1970, originariamente em atividades como serviços de limpeza. O processo se intensificou na década de 1990, impulsionado pela abertura econômica e pelas transformações nas estratégias empresariais (GIOSA, 1993, apud DINIZ, 2020, p. 4).

Observam Paixão e Lourenço Filho (2014, p. 59), que nesse cenário de reestruturação produtiva, verificou-se o surgimento de diversas empresas especializadas na intermediação e comercialização da força de trabalho, com o propósito de atender à crescente demanda por flexibilidade nas relações laborais e redução de custos operacionais.

Diante das novas demandas empresariais, da crescente competitividade do mercado, as empresas passaram a reestruturar sua cadeia produtiva, adotando novos modelos de negócios

voltados à redução de custos e à otimização de resultados, como forma de subsistência e competitividade no mercado (RESENDE, 2020).

A evolução contemporânea da terceirização é marcada pelo surgimento de novos setores produtivos, mercados emergentes e, principalmente, pela inovação comercial e tecnológica (NOGUEIRA et al., 2024), exemplificada pelas grandes empresas de *Marketplace*.

Segundo SEBRAE (2024), *marketplace* são plataformas digitais que atuam como intermediárias entre vendedores e consumidores, permitindo a comercialização de produtos e serviços em um ambiente comum e compartilhado. Essas plataformas atuam como centros integrados de comércio eletrônico, reunindo diversos fornecedores em um único espaço digital, assemelhando com os *shopping center*. Ainda segundo SEBRAE, essa modalidade representa uma solução eficiente para aproximação entre marcas e consumidores, superando as barreiras geográficas.

Ademais, conforme relatório da plataforma Conversion (2025), os *marketplace* de origem chinesa, voltadas para o comércio de produtos importados, sobretudo vestuário, a exemplo, da Shein, têm apresentado expressivos crescimentos no mercado brasileiro. A gigante do vestuário ocupa hoje a 7ª posição no *ranking* nacional de acessos, reforçando o papel desses segmentos na expansão do comércio eletrônico e na terceirização de serviços.

No exemplo das plataformas de *marketplace*, muitas delas não mantêm uma linha de produção própria, pois, terceirizam a fabricação dos produtos comercializados, concentrando seus recursos no desenvolvimento de novas tecnologias, no *marketing digital* e na experiência do consumidor.

A presente pesquisa examina a responsabilidade na cadeia produtiva do setor de vestuário, com foco na responsabilidade subsidiária imposta às empresas de grifes, como regra geral e predominante nas decisões judiciais.

Embora o modelo de responsabilidade subsidiária seja àquele que predomina nas decisões judiciais, e não seja visto por estudiosos como o método mais eficaz, neste cenário o presente trabalho propõe um olhar para a teoria da esfera de influência, segundo o qual, a empresa que exerce controle sobre a cadeia produtiva deve ser responsabilizada de forma mais abrangente, propondo uma mudança de paradigma essencial para a efetividade da responsabilidade empresarial.

A metodologia utilizada é predominantemente dedutiva, partindo de premissas gerais sobre os princípios do Direito Constitucional e do Direito do Trabalho, com abordagem qualitativa, empregada por meio da análise interpretativa da literatura jurídica, artigos acadêmicos, normas legais e decisões judiciais proferidas pelos tribunais superiores.

Complementarmente, utilizou-se também abordagem quantitativa, especialmente na análise de julgados do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema, o que permitiu a identificação de padrões e tendências jurisprudenciais relevantes à pesquisa.

2 FUNDAMENTOS NORMATIVOS E ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

A partir de 2017 o ordenamento jurídico brasileiro passou a dispor, de maneira sistematizada, sobre a terceirização. Antes disso, conforme pontua Resende (2020, p. 506), não havia norma legal específica sobre o tema, sobretudo por não ser tradicionalmente reconhecida como um instituto próprio do Direito do Trabalho.

Em consequência da ausência de norma específica sobre a Terceirização, Miessa e Correia (2021, p. 192) comentam que a falta de regulamentação trouxe inúmeras inseguranças jurídicas, provocada por decisões conflitantes acerca das atividades que poderiam ser terceirizadas.

Neste período de ausência de regulamentação legal, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) procurou suprir essa lacuna normativa por meio de enunciados jurisprudenciais, inicialmente com a Súmula 256 e, posteriormente, através da Súmula 331. O intuito era estabelecer um parâmetro de responsabilização do tomador de serviços, atribuindo-lhe o dever de garantir os créditos trabalhistas dos empregados terceirizados.

Essa medida se justificava diante da prática recorrente em contratar empresas sem idoneidade econômica-financeira (RESENDE, 2020 p. 506). Assim, através destas Súmulas, o ordenamento juslaboral brasileiro avançou no estudo e produção normativa sobre a terceirização.

A ausência de regulamentação legal específica sobre a terceirização, sobretudo durante a década de 1980, exigiu atuação normativa do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Nesse cenário, a Súmula nº 256 refletia inicialmente a proibição da terceirização, reconhecendo com frequência o vínculo empregatício direto entre o trabalhador e a empresa tomadora dos serviços.

Súmula 256 – CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – LEGALIDADE:

Salvo nos casos de trabalho temporário e de serviços de vigilância, previstos nas Leis ns. 6.019, de 3.1.74 e 7.102, de 20.6.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços (BRASIL, 1986).

Com o tempo, houve uma modificação interpretativa, pelo advento da Súmula nº 331, que substituiu o antigo enunciado, admitindo a terceirização em determinadas hipóteses, sobretudo nas atividades-meio, ao mesmo tempo em que estabeleceu a responsabilidade subsidiária da empresa contratante pelos créditos trabalhistas inadimplidos pela prestadora de serviços (BIAVASCHI; DROPPA, 2011, p. 4).

O marco histórico nesse processo evolutivo foi o Inquérito Civil Público instaurado para apurar denúncias de contratação irregular de digitadores pelo Banco do Brasil. Na condução da investigação, o Ministério Público do Trabalho (MPT) propôs que a instituição bancária dispensasse, no prazo de 180 dias, a mão-de-obra locada para as tarefas de digitação e lavagem de carros, além de prever abertura de concurso público, em 240 dias, para as funções de limpeza, telefonia, ascensorista, copeiro, estiva e gráfica (BIAVASCHI; DROPPA, 2011, p. 10).

No entanto, o Banco esclareceu que o cumprimento integral do termo resultaria em elevado número de desemprego, propondo uma alternativa normativa à Súmula 256.

A partir desse fato, o TST promoveu a superação da Súmula 256, editando a Súmula 331, que passou a reconhecer a legalidade da terceirização em determinadas atividades acessórias, ao mesmo tempo em que fixou a responsabilidade subsidiária da tomadora pelos encargos trabalhistas inadimplidos (BIAVASCHI; DROPPA, 2011, p. 10-11).

Assim, a consolidação da Súmula 331 ocorreu em 17 de setembro de 1993, por meio da Resolução nº 23/93-OE, ocasião em que o Tribunal Superior do Trabalho superou entendimento jurisprudencial anterior acerca da terceirização nas relações laborais. No entanto, o texto original da súmula não contemplava a responsabilidade do Poder Público nos casos em que este figurasse como tomador de serviços, sendo necessário, nos anos 2000, o TST promover a inclusão do inciso IV à súmula, estabelecendo responsabilidade subsidiária da Administração Pública pelas obrigações trabalhistas inadimplidas (BIAVASCHI; DROPPA, 2011, p. 16-17).

A trajetória jurisprudencial, inicialmente marcada por uma postura restritiva e, posteriormente, pela flexibilização quanto à legalidade da terceirização em atividades-meio, provocou parâmetros interpretativos que viriam a influenciar a própria legislação infraconstitucional.

A exemplo disso, o artigo 4º-A da Lei 6.019/1974, que tratava originalmente apenas do trabalho temporário, passou a dispor também, a partir da vigência da Lei nº 13.429/2017, sobre a prestação de serviços a terceiros, por pessoas jurídicas de direito privado, que apresentem capacidade econômica compatível com a sua execução (BRASIL, 1974).

A Lei nº 13.429/2017, popularmente conhecida como Lei da Terceirização, representa a primeira legislação regulamentar sobre a Terceirização no Brasil. Contudo, a norma recebeu

inúmeras críticas, primeiramente, por ser originada de um Projeto de Lei em tramitação no Congresso Nacional por mais de década, além de ser omissa em diversos pontos centrais, a exemplo, da não restrição de quais serviços seriam passíveis de terceirização (MIESSA; CORREIA, 2021 p. 192)

Dessa omissão, levou-se a interpretação de que a Lei possibilitou a terceirização das atividades-fins, apesar de a omissão apenas ter sido sanada após o advento da Lei 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista, que previu expressamente a possibilidade de terceirização nas atividades-fins (MIESSA; CORREIA, 2021 p. 195).

Para Paixão e Lourenço Filho (2014, p. 30), a terceirização resulta da desverticalização das atividades no interior da empresa, sendo que os ganhos decorrem da não utilização de equipes próprias, evitando manutenção de trabalhadores desnecessários na produção do produto principal.

Com o advento da Lei 13.429/2017, que autorizou a terceirização de qualquer atividade, até mesmo da atividade-fim, os empregados terceirizados passaram exercer suas funções fora das dependências da tomadora, uma vez que o local da prestação dos serviços terceirizados será aquele definido pelas partes, podendo, ser nas instalações físicas da empresa ou em outro local, não havendo vínculo relacional ou funcional com os empregados da empresa principal e com os seus valores corporativos.

Portanto, a terceirização consiste na transferência de atividades de uma empresa para outra, não se exigindo que uma única empresa concentre todas as etapas de produção e fornecimento de determinado bem, sendo possível a repartição dessas atividades por meio da terceirização.

O advento da Lei 13.429/2017 representou uma inflexão normativa relevante para o ordenamento jurídico brasileiro, consolidando novas regras de terceirização, principalmente na possibilidade de terceirizar a atividade-fim.

Durante o período em que inexistia regulação específica, a terceirização era admitida, pela jurisprudência, apenas para as atividades-meio, por vezes tratada como de menor relevância.

A vedação à terceirização irrestrita decorreu da interpretação da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que limitava a terceirização como forma de resguardar os direitos dos trabalhadores.

Contudo, o entendimento foi superado com o advento da Lei 13.429/2017, prevalecendo os princípios liberais da liberdade contratual, eficiência econômica, redução de custos, sob o mantra da geração de emprego. Posteriormente, em 30 de agosto de 2018, essa nova redação

normativa, foi referendada pelo Supremo Tribunal Federal na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e do Recurso Extraordinário (RE) 958252.

Segundo a tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal nas supracitadas ações judiciais, “é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante” (BRASIL, 2018).

Ao permitir a terceirização irrestrita, a legislação e a jurisprudência buscaram flexibilizar as relações trabalhistas em nome da modernização da economia e da livre iniciativa (art. 1º, IV, e art. 170 da CF).

A flexibilização da atividade-fim, se alinha diretamente com os modelos de negócios adotados por empresas de *marketplace*, especialmente aquelas que produzem bens sob demandas de terceiros, centralizando sua estrutura interna nas plataformas de venda e gestão comercial.

Consoante a redação do artigo 4º-A, § 1º, da Lei nº 6.019/1974, redação dada pela Lei nº 13.429/2017, a legislação admite expressamente a possibilidade de subcontratação dos serviços contratados pela empresa prestadora (BRASIL, 1974). Nesse permissivo legal, encontra-se o fundamento jurídico da quarteirização.

Para Resende (2020, p. 553), a quarteirização é:

Termo criado para designar a delegação a um terceiro especialista da gestão da administração das relações com os demais terceiros, podendo ser tanto um empregado da própria empresa, como um profissional autônomo ou uma terceira empresa especializada.

Por sua vez, Silva e Valença (1997, p. 8) ao lecionarem sobre a quarteirização aduzem:

A quarteirização pressupõe um processo de terceirização alicerçado nos princípios de parceria e não subordinado às características de subcontratação uma vez que para que se exija e obtenha resultados satisfatórios em toda rede organizacional faz-se necessário desenvolver o conceito de comprometimento, cooperação e cumplicidade entre as organizações.

A quarteirização se caracteriza como modalidade de terceirização da gestão em cadeia, segundo o qual, uma empresa responsável pela gestão da terceirização atua como interlocutora entre a empresa tomadora e as empresas terceirizadas, subcontratando-as para a execução das atividades contratadas.

Fontoura e Fontoura (2017, p. 6) identificam, no processo de quarteirização, a presença de um quarto agente na cadeia produtiva, cuja função consiste em administrar, em nome da empresa tomadora, os serviços terceirizados contratados. Trata-se de uma forma de organização

em rede, na qual múltiplas empresas são engajadas em uma cadeia única de prestação de serviços, todos voltados ao atendimento das demandas de um tomador final.

Segundo Resende (2020, p. 553), a quarteirização pode, eventualmente, ser denominada terceirização em cadeia, uma vez que consiste na subcontratação de serviços que já foram previamente terceirizados. Ressalta-se, no entanto, que esse modelo organizacional não se limita, necessariamente, à existência de um quarto elemento na relação jurídica, tendo em vista que as subcontratações, em tese, podem ocorrer de forma ilimitada.

Conclui-se que a quarteirização representa uma etapa do processo evolutivo da terceirização, como estratégia de reorganização da cadeia produtiva e de consumo, diante dos desafios internos e da competitividade com o mercado internacional.

A terceirização, enquanto desverticalização das atividades empresariais, e a quarteirização, enquanto gerenciamento da cadeia de terceirização, compartilham o propósito de reestruturar as formas de fornecimento dos serviços e a competitividade global.

Ambos os modelos surgem em contextos de modernização econômica, busca por eficiência operacional e à contenção de custos em períodos de crise. Este movimento está ligado à transição para modelos mais flexíveis e enxutos, impulsionado pela inovação tecnológica e as transformações nos paradigmas de mercado.

Nessa linha, Fontoura e Fontoura (2017, p. 7), esclarecem que:

Nesse mesmo cenário, a quarteirização encontrou força, pois o mercado percebeu que, por vezes, a empresa despendia muito esforço na própria gestão dos serviços terceirizados, sendo mais dinâmico, mais econômico e mais produtivo, portanto, contratar quarta empresa, com o fito de administrar os serviços realizados pelas prestadoras.

Nesse contexto, embora a terceirização e a quarteirização sejam vistas como estratégicas, do ponto de vista comercial e econômico, não se pode ignorar que tais institutos acarretam impactos sociais, sobretudo aos trabalhadores.

Historicamente a terceirização tem sido associada com a precariedade das condições de trabalho, a saber, salário, benefícios e direitos trabalhistas. A quarteirização intensifica esse cenário de questionamentos e incertezas, tornando cada vez mais complexo a identificação dos responsáveis pelas obrigações trabalhistas.

Antagonicamente, as características que promovem o argumento favorável à terceirização, sucede na vulnerabilidade do trabalhador. Assim, é imperioso examinar os temas controversos que cercam essas modalidades contratuais.

2.1 Entendimento do STF sobre a terceirização.

O advento da Lei nº 13.467/2017, ao permitir a terceirização de todas as atividades da empresa, inclusive aquelas inerentes à sua atividade principal ou atividade-fim, provocou intensos debates doutrinários e jurisprudenciais quanto à sua constitucionalidade, especialmente em razão da amplitude conferida à terceirização, e possível afronta de dispositivos Constitucionais.

Os críticos à terceirização irrestrita sustentam que tal modelo viola princípios constitucionais fundamentais, como a proteção ao trabalhador, a preservação dos direitos sociais, a dignidade da pessoa humana e a continuidade da relação de emprego. Todavia, conforme destaca Resende (2019, p. 550), o julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF 324) e do Recurso Extraordinário (RE 958.252), em agosto de 2018, afastou a tese de inconstitucionalidade.

Em 30 de agosto de 2018, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento conjunto da ADPF 324 e do RE 958.252, decidiu, por maioria, que é lícita a terceirização de atividades-fim (MIGALHAS, 2018).

A Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324, proposta pela Associação Brasileira do Agronegócio (ABAG), teve por objeto a impugnação da constitucionalidade da interpretação consolidada em decisões da Justiça do Trabalho, especialmente no teor da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), sustentando que a restrição à terceirização, com fundamento nessa súmula, comprometeria a liberdade de contratação das empresas, além de violar preceitos constitucionais fundamentais, como os princípios da legalidade, da livre iniciativa e da valorização do trabalho (MIGALHAS, 2018).

Por sua vez, no Recurso Extraordinário nº 958.252, a empresa Celulose Nipo-Brasileira (Cenibra) contestou acórdão do Tribunal Superior do Trabalho que reconheceu a ilicitude da terceirização por ela praticada, conforme decidido em ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (STF, 2018).

No julgamento o Supremo Tribunal Federal fixou a seguinte tese de repercussão geral, relativa ao Tema 725:

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

O julgamento conjunto da ADPF 324 e do Recurso Extraordinário nº 958.252, relatados pelos Ministros Luís Roberto Barroso e Luiz Fux, evidenciou a adesão da Suprema Corte a diretrizes inspiradas por princípios neoliberais. Os votos ressaltaram a valorização da livre iniciativa, a livre concorrência, a especialização das atividades, a divisão do trabalho e a busca pela eficiência econômica, associando tais fundamentos à promoção do crescimento econômico, à redução do desemprego e à elevação dos salários (DELGADO, 2019, p. 575, apud STF, 2018).

Matos, Gonçalves e Guimarães (2025, p. 230) pontuam que os fundamentos adotados pelos Ministros extrapolaram o texto constitucional, sendo fortemente influenciados por fatores externos, como o avanço da globalização, a nova ordem econômica internacional e as transformações no mercado de trabalho.

Nesse sentido, Araújo e Goldschmidt (2021, p. 5) acrescentam que o voto do Ministro Barroso refletiu, ainda, os impactos da revolução digital e tecnológica, reconhecendo que todos os setores da economia passaram a ser profundamente influenciados pelo uso intensivo de tecnologias eletrônicas e digitais.

Em oposição ao entendimento majoritário, os votos vencidos apresentaram uma perspectiva crítica em relação à flexibilização das normas sobre terceirização.

Os ministros dissidentes sustentaram que a Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho não violava os princípios constitucionais da legalidade e da livre iniciativa, uma vez que decorria de interpretação legítima da legislação vigente à época. Argumentaram, ainda, que referido o enunciado representava o resultado de uma consolidação jurisprudencial progressiva, construída à luz das normas constitucionais e infraconstitucionais de proteção ao trabalho.

Os votos também evidenciaram preocupação com os efeitos adversos da terceirização irrestrita, especialmente no que tange à precarização das relações laborais. Os ministros ressaltaram o aumento da vulnerabilidade do trabalhador terceirizado e a maior exposição a situações de exploração incompatíveis com os direitos fundamentais assegurados pela Constituição.

O Ministro Edson Fachin, ao proferir seu voto, defendeu que a Súmula nº 331 não afrontava os princípios da legalidade e da livre iniciativa. Para o magistrado, a atuação da Justiça do Trabalho não representava uma vedação à terceirização em si, mas sim uma forma de assegurar a conformidade das relações laborais com os limites normativos vigentes, os quais autorizavam a terceirização apenas em atividades-meio, como vigilância e limpeza, vedando sua aplicação às atividades-fim. Destacou, ainda, que os princípios constitucionais devem ser interpretados de maneira harmônica e equilibrada, não sendo admissível conferir primazia

absoluta a um em detrimento de outro. Assim, embora a livre iniciativa seja fundamento da ordem econômica, não pode se sobrepor à valorização do trabalho humano, igualmente tutelado constitucionalmente (MIGALHAS, 2018).

No mesmo sentido, a Ministra Rosa Weber destacou que a Súmula nº 331 foi fruto de uma consolidação jurisprudencial gradual, embasada na interpretação das normas de proteção ao trabalho diante da realidade prática da intermediação de mão de obra por empresas terceiras. Em sua análise, o enquadramento jurídico da terceirização fundamentou-se na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), posteriormente reforçada pelos avanços introduzidos pela Constituição Federal de 1988. A ministra também demonstrou preocupação com as consequências da terceirização sobre os direitos dos trabalhadores, enfatizando que a precarização das relações laborais tende a intensificar a vulnerabilidade dos empregados e a favorecer práticas abusivas que violam direitos fundamentais (MIGALHAS, 2018).

Por sua vez, o Ministro Marco Aurélio salientou que a vedação à terceirização da atividade-fim já se encontrava consolidada na jurisprudência trabalhista há mais de três décadas. Conforme destacou, a Súmula nº 331 apenas sistematizou esse entendimento, fruto da interpretação normativa e da prática jurisdicional da Justiça do Trabalho. O ministro também citou doutrina crítica à terceirização, que aponta para a subversão de elementos estruturais da CLT, como a indeterminação do prazo contratual, substituída por vínculos temporários; a limitação ao gozo de direitos, como as férias, em razão da alta rotatividade; e a consequente fragilização da capacidade de mobilização e reivindicação coletiva dos trabalhadores (MIGALHAS, 2018).

Embora os direitos sociais tenham sido fragilizados pela valorização das políticas liberais, ainda assim, o STF manteve a responsabilidade subsidiária da empresa contratante, o que, em tese, ofereceria certa proteção aos direitos dos trabalhadores terceirizados.

Todavia, estudiosos defendem que a solução adotada é insuficiente para minimizar a precarização das relações de trabalho visto que tal possibilidade já era prevista na Súmula nº 331 do TST, não havendo efetivo acréscimo de direitos a partir da decisão prolatada (MATOS; GONÇALVES; GUIMARÃES, 2025, p. 234).

Os autores ainda explicam que a terceirização não representaria, de imediato, necessário prejuízo aos direitos dos trabalhadores, vez que os encargos empregatícios deverão ser assumidos e honrados através da responsabilidade subsidiária. Contudo, ponderam sobre a necessidade de haver efetiva fiscalização para evitar ilícitos e fraudes trabalhistas (MATOS; GONÇALVES; GUIMARÃES, 2025, p. 232 e 235).

Por conseguinte, os autores sustentam que a jurisprudência do STF, ao ampliar os limites da terceirização, optou por não reconhecer a realidade de precarização e subcontratação (MATOS; GONÇALVES; GUIMARÃES, 2025, p. 232).

Nesta seara, Correia e Miessa (2025, p. 230) argumentam que as decisões do Supremo Tribunal Federal na ADPF 324 e no Recurso Extraordinário 958.252 (Tema 725) alteraram esse panorama, pois os precedentes passaram a validar a constitucionalidade de qualquer forma de contratação diversa da CLT, legitimando arranjos diretos, não terceirizados, sem vínculo de emprego, contemplando as mais diversas profissões e nos mais variados arranjos, a exemplo do contrato civil de prestação de serviços.

Os autores ainda expõem que o STF passou a entender que as sentenças da Justiça do Trabalho que declaram a existência de vínculo empregatício por fraude contrariam os precedentes da ADPF 324 e do RE 958.252, sendo aplicado até mesmo nas hipóteses em que, apesar da roupagem civil, o serviço era prestado com elementos de subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade. Assim, mesmo diante de provas que demonstrem a simulação da contratação autônoma para ocultar um vínculo de emprego, as decisões da Justiça do Trabalho têm sido reformadas pela maioria do Supremo Tribunal Federal.

Miessa e Correia (2025), ainda esclarecem que, apesar da existência de outras formas contratuais lícitas no direito brasileiro fora da relação de emprego, a validade dessas modalidades depende de não serem usadas para fraudar o vínculo empregatício, argumentando que não há respaldo legal para legitimar contratos que, mesmo com aparência civil, são empregados simuladamente para ocultar uma relação de emprego e suprimir direitos trabalhistas essenciais. Os autores destacam que o próprio Supremo Tribunal Federal afirmou expressamente que não prioriza a formalidade do contrato civil em detrimento da realidade fática da relação de trabalho.

Por último, os autores argumentam que uma interpretação da decisão do STF como proibição absoluta ao reconhecimento do vínculo de emprego teria como consequência prática a supressão generalizada dos direitos fundamentais previstos no Art. 7º da Constituição Federal, por meio de simples acordos formais entre empregadores e trabalhadores (2025, p. 234).

2.1.1 Análise do Tema 1.118 do STF

Em recente posicionamento o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário 1298647, com repercussão geral Tema 1118, atribuiu ao autor da ação

(empregado, sindicato ou Ministério Público) o ônus de comprovar a falha na fiscalização da administração pública em contratos de terceirização para fins de responsabilidade subsidiária.

Contudo, a decisão exige uma análise crítica sob a ótica dos princípios do Direito Administrativo e do Direito do Trabalho, considerando a existência de conflitos entre os princípios balizadores da Administração Pública e das relações laborais, levando em conta a desigualdade evidente entre o trabalhador e o Estado, no que se refere ao acesso a informações e aos meios de provas.

À vista disso, a Administração Pública ao contratar serviços de terceirização, em regra, deveras observar os princípios da legalidade, moralidade e eficiência.

Pelo princípio da legalidade, compreende-se que a administração pública deve seguir, e exigir de seu contratado, o cumprimento rigoroso das normas legais e contratuais, a exemplo das obrigações trabalhistas e previdenciárias. Neste sentido, pressupõe ser dever do agente público comportar-se em conformidade com o Direito, adotando medidas, soluções, e tomada de decisões que encontre respaldo nas normas aplicáveis à terceirização (FORUM, [s.d.]

O princípio da moralidade exige da Administração Pública a imposição de ações administrativas eficientes, observando a boa administração, praticando a honestidade, a boa-fé, e lealdade (1DOC, 2023), de modo que a omissão fiscalizatória pode representar violação a esse princípio e à permissão de lesão a direitos dos trabalhadores.

O princípio da eficiência exige da Administração boa gestão sobre os recursos públicos, de modo a garantir qualidade dos serviços prestados, adimplemento das obrigações trabalhistas. O princípio da eficiência esculpido no artigo 37 da Constituição Federal, enfatiza a busca pela obtenção de resultados melhores, visando atendimento da necessidade de controle dos processos administrativos e da elaboração de mecanismos de controle dos resultados obtidos (GIROTO, 2025 p. 426).

Por esta razão, ao subentender que a administração pública age em conformidade com esses princípios, é razoável concluir que o ônus de demonstrar o cumprimento de suas obrigações fiscalizatórias deveria recair sobre o Poder Público, por possuir melhores condições de produzir tais provas.

Por consequência, a decisão do STF parece desconsiderar a hipossuficiência do trabalhador, levando em conta que o Princípio da Proteção, no Direito do Trabalho, consiste na utilização da norma e das condições mais favoráveis ao trabalhador, de forma a tentar compensar juridicamente a condição de hipossuficiente do empregado.

Podendo, assim, se dizer que este princípio consiste na aplicação da igualdade em seu aspecto substancial, segundo o qual igualdade é tratar de forma igual os iguais e de forma desigual os desiguais, na medida de suas desigualdades (RESENDE, 2020, p. 119).

Desta forma, a hipossuficiência do trabalhador e a superioridade probatória do Estado deveria sugerir a inversão do ônus da prova em favor do empregado hipossuficiente. Assim, a decisão, indica um desequilíbrio na balança processual, culminando na dificuldade de acesso do trabalhador à justiça e a responsabilização da administração pública por sua própria omissão.

3 RESPONSABILIDADE DA TOMADORA DE SERVIÇOS NA TERCEIRIZAÇÃO

A responsabilidade civil do tomador de serviços foi inicialmente prevista na Lei nº 6.019/1974, especificamente em seu artigo 16. À época, sua aplicação restringia-se às hipóteses de falência da empresa de trabalho temporário, com foco exclusivo nas contribuições previdenciárias e verbas indenizatórias devidas durante o período de prestação laboral. A partir das décadas de 1980 e 1990, essa responsabilidade passou por significativa reinterpretação, ampliando-se também às relações de terceirização (DELGADO, 2019, p. 584–585).

Segundo Delgado (2019, p. 585), embora a legislação vigente à época estabelecesse incidência restrita da responsabilidade do tomador de serviços, a jurisprudência procurou conferir maior eficácia jurídica e proteção social aos trabalhadores. Isso se deu por meio da aplicação analógica de preceitos do Direito do Trabalho e de outros ramos jurídicos.

Em razão da ausência de regulamentação específica sobre a terceirização, a doutrina e a jurisprudência dedicaram-se a desenvolver e aperfeiçoar as discussões jurídicas acerca da responsabilidade civil nas relações triangulares de trabalho (CASTRO, 2019, p. 85).

Neste contexto, a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho representou um marco importante ao estabelecer novos parâmetros de responsabilização do tomador de serviços. O verbete ampliou o alcance da responsabilidade, atribuindo-lhe efeitos semelhantes aos da relação direta de emprego quanto ao cumprimento das obrigações trabalhistas (DELGADO, 2019, p. 586).

Em especial, o inciso IV da referida súmula estabelece que:

O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da Administração Pública direta, indireta e fundacional.

A análise do conteúdo da Súmula 331, inciso IV, do TST evidencia a responsabilização subsidiária do tomador de serviços quanto a todas as obrigações oriundas da relação de trabalho. Tal constatação exige, portanto, uma distinção clara entre os conceitos de responsabilidade solidária e subsidiária, para que a análise prossiga de forma precisa e juridicamente fundamentada.

A responsabilidade solidária encontra previsão no artigo 264 do Código Civil, que dispõe: “Há solidariedade, quando na mesma obrigação concorre mais de um credor, ou mais de um devedor, cada um com direito, ou obrigado, à dívida toda.”

Engelke e Belmonte (2010, p. 96) explicam que, na solidariedade, qualquer dos sujeitos passivos pode ser compelido a satisfazer integralmente a obrigação, assumindo todos a responsabilidade equivalente. Nessa linha, Castro (2019, p. 80) complementa que o sujeito que arcar com a totalidade da obrigação possui direito de regresso em face dos demais coobrigados, proporcionalmente à sua quota. Assim, não é lícito ao devedor se eximir do cumprimento, sob o argumento de existência de outros responsáveis.

Apesar de sua previsão no Código Civil, a responsabilidade solidária encontra aplicação no Direito do Trabalho, especialmente nas hipóteses de grupo econômico, sucessão de empresas, ou conduta comissiva conjunta, conforme explica Delboni (2020, p. 4), sobretudo quando há previsão contratual ou aproveitamento direto do trabalho prestado.

Por outro lado, a responsabilidade subsidiária, também denominada suplementar, caracteriza-se pela existência de um grau de hierarquização entre os devedores, operando-se de forma sucessiva, somente sendo exigível do devedor subsidiário quando verificado o inadimplemento do devedor principal.

Engelke e Belmonte (2010, p. 96) destacam que a subsidiariedade implica em benefício de ordem, segundo o qual o credor deve, antes, intentar cobrança contra o devedor principal, e, somente após o insucesso dessa cobrança, será possível acionar o devedor subsidiário.

Desta maneira, não havendo o cumprimento dos pagamentos aos trabalhadores, por parte da empresa prestadora de serviços, restará à tomadora os pagamentos dos encargos trabalhistas, devendo a responsabilidade incorrer apenas na hipótese de a empregadora não honrar com o pagamento dos direitos trabalhistas de seus empregados (MIESSA; CORREIA, 2021, p. 200)

No âmbito das relações trabalhistas, essa forma de responsabilidade manifesta-se especialmente nos contratos de terceirização. Nesses casos, a responsabilidade é primeiramente atribuída ao empregador direto (prestadora de serviços), oportunidade em que persistindo a inadimplência, poderá o tomador dos serviços responder subsidiariamente pelas obrigações

trabalhistas, previdenciárias e até por danos extrapatrimoniais eventualmente causados ao trabalhador.

A promulgação da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, revelou-se como um marco relevante na consolidação legislativa da terceirização no Brasil. A intitulada “lei da terceirização”, alterou dispositivos da Lei nº 6.019/1974, introduzindo, de forma expressa, a responsabilidade do tomador de serviços em determinadas situações, sobretudo quanto às condições de segurança, higiene e salubridade no ambiente de trabalho.

Via de regra, a responsabilidade do tomador é subsidiária, contudo, o artigo 5º-A, § 3º, da Lei 6.019/1974, atribui ao tomador a responsabilidade direta pela observância das condições do meio ambiente de trabalho, o que pode ser interpretado como um avanço normativo em matéria de proteção ao trabalhador.

Ademais, a responsabilidade subsidiária da tomadora se limita ao período em que a empresa se beneficiou dos serviços prestados pelo trabalhador terceirizado, abrangendo, inclusive, as multas rescisórias previstas nos artigos 467 e 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como as demais verbas vinculadas ao contrato de trabalho (MIESSA; CORREIA 2021, p. 200).

De acordo com Miessa e Correia (2021, p. 201), a alteração promovida na Lei nº 6.019/1974 esvaziou os entendimentos que sustentavam a responsabilidade solidária na terceirização, tendo em consideração que legislação passou a dispor expressamente sobre a responsabilidade subsidiária da empresa contratante quanto às obrigações trabalhistas relativas ao período de prestação dos serviços.

Além do mais, Miessa e Correia (2021, p. 200) observam que para a tomadora de serviços ser responsabilizada pelos débitos trabalhistas, é necessário que tenha tido oportunidade de se manifestar no processo judicial, assegurando-se o contraditório e a ampla defesa.

Conforme pondera Resende (2019, p. 558), a previsão contida no § 5º do referido artigo, relativo à responsabilidade subsidiária do tomador pelos créditos trabalhistas, não representou inovação substancial, isso porque tal entendimento já se encontrava pacificado pela jurisprudência, especialmente por meio da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

Isto posto, embora a legislação tenha positivado a matéria, conferindo-lhe maior segurança jurídica, seu conteúdo, em sua essência, reafirma diretrizes já consolidadas pela jurisprudência trabalhista, não implicando modificação substancial quanto à extensão da responsabilidade.

3.1 Responsabilidade em caso de terceirização fraudulenta

Conforme a norma esculpida no art. 4º-A, § 2º, da Lei 6.019/1974, comumente se espera, que não haja vínculo empregatício entre o empregado terceirizado e o tomador de serviços. Todavia, da regra inscrita, há exceções quando se tratar de contratação fraudulenta ou ilícita.

Concernente à terceirização legítima e ilícita, a Súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho, durante um longo tempo operou como balizador dessas relações descentralizadas, instituindo regras para contratação de terceirizados, até o advento da Lei 13.429/2017 que trouxe novas regras de contratação.

O obliquo inciso I, da Súmula 331, classifica como ilícito a contratação de trabalhadores por meio de empresas interpostas, para desempenho de ofícios ligados à atividade-fim da empresa tomadora, ressalvando as hipóteses de trabalho temporário.

Todavia, embora não tenha sido materialmente modificada, a redação sumulada perdeu sua eficácia quanto a impossibilidade de terceirização da atividade fim. Ainda assim, a partir da leitura do texto da Súmula 331, inciso III, têm-se como balizador da legitimidade ou ilegitimidade da contratação outros elementos esculpidos na Consolidação das Leis do Trabalho.

A análise do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) revela que a caracterização do vínculo empregatício se submete à comprovação dos elementos pessoalidade, subordinação, onerosidade, e serviço prestado por pessoa física. Nessa mesma linha, a Súmula dispõe não haver vínculo empregatício quando inexistir o elemento pessoalidade e subordinação direta.

Destarte, a ilicitude da terceirização se dá em sentido contrário à contratação lícita, ocorrendo quando presente os elementos que caracterizam o vínculo empregatício, sendo vedado ao tomador de serviços o exercício do poder diretivo sobre o empregado terceirizado, além da proibição de imposição de pessoalidade, devendo ser mantido unicamente pela empresa prestadora do serviços, e não diretamente em face da empresa tomadora.

Segundo Miessa e Correia (2021, p. 195-196), a licitude da terceirização depende da observância destes requisitos essenciais, ausência de subordinação e de pessoalidade entre o trabalhador terceirizado e a empresa contratante, pois, caso tais elementos estejam presentes, configura-se vínculo direto de emprego entre as partes, sendo considerada ilícita a terceirização. Os autores ainda destacam que práticas como a "pejotização", em que se mantém a subordinação e a pessoalidade mediante recontração como pessoa jurídica, violam os pressupostos da relação de emprego e descaracterizam a licitude da terceirização.

Outrossim, das especificações encontradas no artigo 4º-A, caput, da Lei 6.019/1974, complementam como requisitos relevantes para validade da contratação o envolvimento de pessoas jurídicas e a capacidade econômica da empresa prestadora.

Conforme destacam Miessa e Correia (2021, p. 197-198), a validade da terceirização depende da observância do requisito capacidade econômica da empresa prestadora de serviços, pois igualmente ausente esse pressuposto, demonstrada pelo inadimplemento das verbas trabalhistas, enseja o reconhecimento do vínculo direto com a tomadora dos serviços. Nesse contexto, a fraude na terceirização será caracterizada, com base no princípio da primazia da realidade e no art. 9º da CLT, sempre que os requisitos forem desrespeitados.

Assim, os efeitos jurídicos decorrentes da terceirização ilícita culminam no vínculo empregatício entre o empregado terceirizado e o tomador de serviços, incidindo sobre o contrato de trabalho todas as normas pertinentes à efetiva categoria obreira, corrigindo-se a eventual defasagem de parcelas ocorrida em face do artifício terceirizante (Delgado, 2019, p. 567).

Desta maneira, em que pese a reconfiguração do protagonismo da Súmula 331, após o advento da Lei da Terceirização, no que tange a terceirização lícita e ilícita, é inegável sua preeminência quanto a responsabilização pelos serviços terceirizados.

4 ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR TÊXTIL

O setor de varejo, em especial atenção ao mercado de vestuário, tem se ajustado às novas demandas do comércio, marcado pela globalização e fortalecimento das marcas, inovação comercial e tecnológica, crescente competitividade do mercado, reestruturação da cadeia produtiva, culminando na terceirização da rede de produção.

Em busca da eficiência operacional, grandes marcas do setor de vestuário investem na estruturação da rede de serviços, terceirizando as etapas de produção, através das fábricas e oficinas (MATOS; MATIAS, 2019, p. 115), sendo a razão pela mudança no modelo de produção a predileção da gestão da marca, em detrimento da produção (VIDALETTI, 2018 p. 199).

Conforme explica Vidaletti (2018, p. 203), as cadeias produtivas do setor de vestuário podem ser identificadas a partir de uma escala hierárquica em três níveis: primeiro nível, protagonizado pelas grandes grifes; o segundo escalão, destacado pelas empresas de confecções, responsáveis pelo desenvolvimento de modelos e fornecimento de peças sob encomenda; e, terceiro, protagonizado pelas oficinas de pequeno e médio porte, onde há predominância de superexploração.

O autor destaca que a razão da superexploração está marcada pela redução de custos, com objetivo de maiores lucros, além de expor que os trabalhadores explorados são em grande parte de imigrantes (VIDALETTI, 2018 p. 199).

A atuação das empresas de grifes, na cadeia de produção, resumem tão somente em manter um pequeno número de costureiros que desenvolvem os protótipos de peças a serem produzidas pelas oficinas (VIDALETTI, 2018, p. 203).

Neste cenário de reestruturação frente as adequações do mercado, emerge a figura do *fast fashion*, modelo conhecido pela produção rápida, em larga escala e de baixos custos (VIDALETTI, 2018, p. 258).

4.1 O papel das *fast fashion*

A concepção de *fast fashion*, em sua tradução literal significa moda rápida, modelo de negócio baseado na produção em larga escala, combinado com a volatilidade nas diversas coleções, voltadas para atenderem de forma imediata às tendências do mercado e destacado pelas peças de baixo custo (CNN, 2023).

Segundo Leite et al. (2017, apud Santos & Silveira, 2025), o modelo de *fast fashion* é caracterizado por demandas diversificadas e mudanças rápidas, a depender das novas tendências de consumo, exigindo uma produção com grande volume e velocidade produtiva.

Matsuda (2018, apud Santos & Silveira, 2025) defende neste modelo de negócio a acessibilidade da moda com *design* moderno e preços acessíveis, o desenvolvimento da indústria do vestuário no âmbito regional e valorização de suas características. Sob esse enfoque, Santos e Silveira (2025) destaca que o triunfo deste protótipo de negócio deriva da competitividade por meio do baixo custo dos produtos, permitindo retornos acima da média, garantindo a subsistência e prevalência das grifes sobre seus concorrentes.

O modelo de *fast fashion* ganha importante destaque nas economias instáveis primeiramente em razão de os consumidores serem de baixo poder aquisitivo, e em razão da produção de suas peças serem em países em circunstância de vulnerabilidade social, possibilitando a mão de obra barata, de forma a atingir o menor custo possível em toda a sua atividade produtiva (SANTOS; SILVEIRA, 2025 p. 5-6).

A terceirização na produção em *fast fashion* ocorre, a exemplo, da subcontratação de fábricas domiciliares, organizações que não produzem de maneira própria, mas dependem do fornecimento de matéria-prima por parte da contratante. Esses subcontratados operam em residências voltadas para pequenas produções, prestando serviços de modelagem, corte,

costura, customização, embalagem, etiquetagem, estampagem, bordados, sendo comuns entre costureiras que realizam pilotagens ou pequenas séries para a indústria têxtil (SANTOS; SILVEIRA, 2025 p. 22).

Neste cenário de terceirização, o trabalhador domiciliar executa atividades produtivas em sua própria residência, utilizando máquinas de costura de sua propriedade ou fornecidas pelas empresas contratantes, ganhando valores inexpressivos por peças produzidas, recorrendo à contratação eventual de terceiros para auxiliar na execução das tarefas, o que redundará em sensível degradação do trabalho.

A quarteirização, por sua vez, surge como parte do processo gerencial. Nesse fenômeno, as empresas de grifes atribuem a outras empresas o exercício do gerenciamento das empresas e serviços terceirizados. A empresa de quarteirização se torna a responsável por gerenciar os fornecedores da matéria prima, selecionando os trabalhadores terceirizados, controlando a qualidade do que é produzido, fiscalizando os prazos de entrega e dos contratos firmados (SANTOS; SILVEIRA, 2025 p. 24).

Essa estrutura produtiva, marcada por intensas camadas de subcontratação, tem como objetivo a maximização da produção e redução dos custos operacionais, mas resulta na exploração da mão de obra. Esse cenário tem como consequência a fragilidade da responsabilização dos entes produtivos, tendo em vista que a cadeia de produção se dissipa, tornando difícil a responsabilização em casos de desrespeito de direitos trabalhistas.

Uma das figuras que visa combater a reiterada violação de direitos laborais propagada pela terceirização irrestrita é a indenização por dumping social, que será abordado a seguir.

4.2 Dumping social

A palavra dumping remonta ao termo inglês *dump*, cujo significado é despejar ou esvaziar. No campo do direito comercial, a expressão é utilizada para se referir às práticas de inserção de produtos no mercado, a preços inferiores, com objetivo de tornar o mercado competitivo frente aos concorrentes (SANTOS, 2012, p. 1).

Referindo-se, portanto, a uma estratégia comercial que consiste na exportação de mercadorias por preços inferiores aos praticados pelo mercado com o objetivo de suprimir a concorrência e dominar o mercado (BESSA; BONFIM, 2019, p. 12), prática utilizada de forma temporária, apenas no período necessário para frear os concorrentes, vindo, posteriormente, a empresa praticante do dumping cobrar preços mais altos, de modo a compensar a perda inicial (SANTOS, 2012, p. 1).

Segundo Fernandez (2014, apud SANTOS, 2024, p. 48), o *dumping social* configura uma modalidade de concorrência desleal, caracterizada pela comercialização de bens e serviços a preços inferiores aos usuais no mercado. O dumping social, embora não possua previsão expressa no ordenamento jurídico brasileiro, é um conceito amplamente empregado pela doutrina e jurisprudência, no campo das relações de trabalho, quando empregadores buscam suprimir a concorrência mediante a supressão de direitos dos trabalhadores. Assim, o *dumping social* caracteriza-se pela violação sistemática dos direitos laborais, com vistas à obtenção de vantagens financeiras e comerciais por meio de práticas desleais de mercado (BESSA; BONFIM, 2019, p. 12).

Conforme ensina Santos (2012, p. 2), o *dumping social* é um dano de natureza difuso e coletivo, na medida em que afeta não apenas os trabalhadores diretamente explorados pelas empresas que o praticam, mas também a sociedade em geral e os potenciais futuros empregados que poderão ser captados por tais empreendimento.

Portanto, em razão do dano difuso que é resultante do *dumping social*, resta a possibilidade de se pleitear indenização a título de *dumping social*, a exemplo da condenação da empresa *Farm* ao pagamento em R\$ 500.000,00, destinado a reparação do dano social, revertida em favor de entidades filantrópicas e ao Hospital Municipal de São Caetano do Sul/SP (Migalhas, [s.d.]).

Nesse contexto de terceirização e subcontratação, a indenização por dumping social se torna meio eficaz combate às práticas reiteradas de desrespeitos aos direitos sociais, devendo-se prestigiar a função pedagógica da indenização.

Em outras palavras, a indenização por dumping social redundará em ferramenta de inibição de ilícitos, contrapondo o lucro que a empresa adquire em razão das supressões de direitos, incentivando a mudança de comportamento do violador e dissuadindo outros de agirem de forma semelhante.

4.3 A responsabilidade nas cadeias terceirizadas E A “cegueira deliberada” como fator de responsabilidade

Diante da terceirização integral da cadeia de produção no setor de vestuário, a identificação e responsabilização dos causadores pela condições inadequadas de trabalho se tornam desafiadoras diante da extensão da cadeia de produção, o que de certo modo, dificulta o seu mapeamento e a constatação dos atores envolvidos e possíveis violadores (MATOS; MATIAS, 2018 p. 255).

Neste cenário de violação de direitos fundamentais dos trabalhadores, Vidaleti (2018, p. 209-210) aponta que, nas ações fiscalizatórias que constataam a existência de trabalho escravo nas cadeias produtivas, o Ministério Público do Trabalho tem firmado Termos de Ajustamento de Conduta com grandes marcas, as quais se comprometem a revisar suas políticas de *compliance*⁵, inclusive com a possibilidade de romper contratos com exploradores de mão de obra. No entanto, o ajuste de conduta se mostra, em muitos casos, ineficiente, uma vez que os donos de oficina não dispõem de recursos para arcar com as obrigações trabalhistas, sendo eles próprios, vítimas da lógica exploratória do trabalho precarizado.

Assim, a doutrina e jurisprudência têm reconhecido na esfera de influência o núcleo de um novo paradigma de responsabilização civil das empresas de grife, representando uma proposta inovadora voltada à efetividade da responsabilização.

A ideia da responsabilidade, com base na esfera de influência, exige que as empresas sejam responsabilizadas não apenas pelos danos causados diretamente por sua atividade, mas também pelos danos causados indiretamente por sua cadeia produtiva. Logo, a empresa de grife é responsável pelos impactos de suas decisões e atividades sobre as quais exercem controle formal (MATOS; MATIAS, 2018, p. 263).

Este modelo de responsabilização, baseado na esfera de influência, revela-se necessária e promissora, no contexto das cadeias produtivas da moda, uma vez que as empresas de grife exercem controle efetivo sobre o processo de produção, através da definição das peças piloto, fixação de preços, imposição de padrões de qualidade, quantidade de produtos a serem confeccionados e prazos a serem cumpridos. Por conseguinte, importante frisar que os trabalhadores dessas oficinas produzem sob as exigências e diretrizes estabelecidas pela empresa multinacional, evidenciando a sua influência direta sobre as condições laborais (MATOS; MATIAS, 2018, p. 264).

Por conseguinte, Matos e Matias (2018) explicam que a noção de esfera de influência exige uma análise do mapeamento da cadeia terceirizada, identificando de forma clara todos os atores envolvidos no processo de produção, estabelecendo o caminho entre a empresa multinacional e o trabalhador vítima de violações aos direitos humanos. Para tanto, é necessário identificar quais empresas fazem parte dessa cadeia e estabelecer suas devidas conexões (MATOS; MATIAS, 2018, p. 265).

Em que pese as grandes empresas multinacionais exercerem controle sobre a cadeia de produção, por vezes, se abstêm em observar as violações de direitos em sua cadeia produtiva.

⁵ Compliance é um conjunto de práticas corporativas visando garantir o cumprimento de todas as normas legais, regulamentos, políticas e diretrizes ligadas à área de atuação da empresa.

Neste cenário, ganha destaque a Teoria da Cegueira Deliberada, instituto do Direito Penal, que afasta a necessidade de demonstração de culpa (elemento subjetivo da conduta) e permite a imputação de responsabilidade ao beneficiário final da cadeia produtiva, especialmente nas hipóteses de terceirização material. Tal teoria reconhece a responsabilidade daquele que, deliberadamente, se coloca em estado de ignorância, omitindo-se quanto a um dever geral de cautela (VIDALETI, 2018, p. 210).

Portanto, a responsabilização das empresas com base na esfera de influência e na teoria da cegueira deliberada revela-se imprescindível à proteção dos direitos fundamentais nas cadeias produtivas.

Tais teorias configuram mecanismos de combate à prática de terceirização e quarteirização com fins ilícitos, usadas apenas para blindar as empresas tomadoras de serviços, reais beneficiárias da mão de obra explorada.

5 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL SOBRE A RESPONSABILIDADE NAS CADEIAS PRODUTIVAS DO SETOR TÊXTIL

Este capítulo propõe à análise de decisões da Justiça do Trabalho, em primeira instância e no Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio de métodos quantitativo e qualitativo, com o objetivo de examinar e enfrentar a temática da terceirização e da responsabilidade subsidiária no setor têxtil.

A metodologia quantitativa envolve a análise dos julgados, visando identificar a frequência e o volume de decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho, no período de 2024 a 2025, que abordam teorias de responsabilidade, como a da "cegueira deliberada" e a da "influência sobre a cadeia produtiva". Tal abordagem permite uma visão panorâmica da forma como o TST tem tratado o tema, bem como das tendências e fundamentos jurídicos adotados.

A análise qualitativa, por sua vez, visa compreender as fundamentações e interpretações adotadas pela Vara do Trabalho de Caicó/RN, sendo pertinente seu exame em razão da identificação da aplicação das teorias anteriormente mencionadas.

5.1 Análise quantitativa

A pesquisa foi conduzida a partir de pesquisas no banco de dados de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, utilizando como palavras-chaves as expressões “quarteirização” e “setor-têxtil”, delimitado aos anos de 2024 e 2025, por se tratar de período contemporâneo e relevante ao artigo.

Da pesquisa realizada, foram identificados sete acórdãos que compõe o objeto do artigo, sendo eles: a) **TST RR-0020491-74.2022.5.04.0372**, 4ª Turma do TST, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, Publicação: DEJT 14/02/2025; b) **TST Ag-ED-RRAg-842-27.2014.5.04.0721**, 4ª Turma, Ministro Alexandre Luiz Ramos, Publicação: DEJT 24/01/2025; c) **TST Ag-ED-RR-886-46.2014.5.04.0721**, 4ª Turma do TST, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, Publicação: DEJT 24/01/2025; d) **TST Ag-ED-RR-827-58.2014.5.04.0721**, 5ª Turma do TST, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, Publicação: DEJT 09/08/2024; e) **TST Ag-RRAg-20408-60.2020.5.04.0782**, 3ª Turma do TST, Relator Desembargador Convocado Marcelo Lamego Pertence, Publicação: DEJT 03/05/2024; f) **TST Ag-RR-20134-70.2017.5.04.0372**, 5ª Turma do TST, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, Publicação: DEJT 06/10/2023; e, g) **TST RR-20379-10.2019.5.04.0373**, 6ª Turma do TST, Relator Desembargador Convocado Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, Publicação: DEJT 22/09/2023. (grifos nossos)

Os acórdãos analisados abordam os conceitos de contrato de facção e terceirização, em especial no setor têxtil. Contudo, as decisões não reconheceram a existência da terceirização de serviços, sendo reconhecido a relação estritamente comercial, caracterizado pela compra e venda de produtos acabados, como calçados. Além do mais, restou consignado a ingerência dos contratantes sobre a qualidade dos produtos, e não sobre a operação produtiva.

Conforme as decisões examinadas, a distinção de contrato de facção e contrato de terceirização reside na natureza da atividade contratada. Enquanto a terceirização envolve a disponibilização de mão de obra, o contrato de facção, via de regra, tem por objeto a entrega e comercialização de produtos acabados, sendo caracterizado como relação mercantil, e não como prestação de serviços. Adicionalmente, ressaltou-se que o desmembramento da cadeia produtiva é inerente do contrato de facção, não descaracterizando sua natureza.

Porém, o entendimento que afasta o reconhecimento da terceirização, e consequentemente a responsabilidade subsidiária, é passível de críticas sob a perspectiva jurídica e social, considerando que a delimitação da fiscalização voltada ao produto e aquela direcionada à atividade laboral é sutil e de difícil identificação pelo empregado, hipossuficiente na relação de trabalho.

Neste contexto, há o fundado receio de a fiscalização exercida pelas contratantes ultrapassar os limites da relação comercial, atingindo a execução dos serviços, sem o correspondente reconhecimento jurídico dessa interferência.

Dessa forma, os acórdãos validam o contrato de facção como uma relação comercial autônoma, afastando a incidência da Súmula 331 do TST, bem como a configuração de

terceirização de serviços e a responsabilidade subsidiária da empresa contratante. O entendimento evidencia a inobservância, por parte dos julgadores, aos institutos jurídicos discutidos neste artigo, sem a devida observância aos institutos jurídicos pertinentes.

5.2 Análise qualitativa

A análise qualitativa examinou a sentença proferida na Reclamação Trabalhista nº 0000019-18.2018.5.21.0017, da Vara do Trabalho de Caicó/RN, TRT da 21ª região. O caso envolveu uma costureira contratada pela empresa J. E. J. Confecções (primeira reclamada), cuja produção era predominantemente destinada à Guararapes Confecções S/A (segunda reclamada), integrante do grupo empresarial Riachuelo.

A escolha da sentença analisada se justifica por sua pertinência com as teorias discutidas no presente trabalho, especialmente quanto à aplicação da teoria da “cegueira deliberada” e ao conceito de influência sobre a cadeia produtiva. Além da conexão direta com tais fundamentos, a decisão foi selecionada por permitir a observação de como o Tribunal Superior do Trabalho tem abordado essas temáticas e utilizado, ou deixado de utilizar, os respectivos instrumentos teóricos.

Durante a instrução processual, restou evidenciado que a trabalhadora recebia orientações técnicas da tomadora de serviços para a confecção de peças complexas, embora houvesse alegação de prestação de serviços a outras marcas. Ademais, constatou-se que a prestadora de serviços produzia sob demanda, sem autonomia para definição de preços ou manutenção de marca própria, além de que recebiam visitas semanais de representantes da empresa beneficiada para orientação e fiscalização da produção.

Nas razões de decidir, o juízo reconheceu a legitimidade passiva da empresa tomadora, afastando a tese de que a relação se restringia a um contrato de facção, caracterizando a situação como terceirização dissimulada, nos seguintes termos:

o suposto regime de facção nada mais era do que uma terceirização camuflada, na qual o trabalhador é contratado por uma empresa interposta e a sua força de trabalho é indiretamente direcionada para a empresa maior, e esta efetivamente auferir os lucros da atividade produtiva (Processo nº 0000019-18.2018.5.21.0017, TRT 21ª região, Vara do Trabalho de Caicó/RN, juíza: Lais Manica. Julgamento: 02.03.2018. Publicação: 02.03.2018)

Por conseguinte, constatou-se que a produção da primeira reclamada estava subordinada à demanda da Guararapes, evidenciando sua dependência econômica e ausência de autonomia.

Reforçando, ainda, que a empresa beneficiada, ao pulverizar sua atividade econômica, limitava-se a atuar como tomadora do produto, mantendo, contudo, ingerência direta sobre as empresas contratadas.

A decisão revelou a aplicação prática da doutrina da esfera de influência, ao reconhecer que o exercício do controle efetivo sobre o processo produtivo, mediante a definição de demandas, preços, padrões e fiscalização direta, assumindo, consequentemente, o risco pelas condições de trabalho nas empresas contratadas.

Por fim, o juízo identificou a chamada cegueira deliberada, ao consignar que a tomadora, de forma proposital, buscou se beneficiar da exploração de mão de obra barata, ao passo em que pretendia se eximir de qualquer responsabilidade trabalhista e previdenciária.

Na situação em tela, entendeu-se que mesmo o empregado não se encontrando vinculado formalmente à empresa tomadora, esta deve arcar com a responsabilidade relativa a eventuais violações aos direitos trabalhistas praticados pelas facções, pois aquele que se beneficia da atividade de terceiros, deve ser responsabilizado, igualmente, pela indenização em razão dos danos que aquela atividade causou, nos termos do parágrafo único do art. 927 do CC.

Assim, ao pulverizar a sua atividade econômica e atuar como uma mera tomadora do produto final, a Guararapes, de forma proposital e deliberada, exerce ingerência direta sobre as empresas contratadas, por ser a atividade destas diretamente relacionada à demanda imposta por aquela. Logo, evidencia-se manifestamente ilícito locupletar-se do lucro experimentado pela exploração de mão de obra barata de outras empresas e ao mesmo tempo querer eximir-se de qualquer responsabilidade trabalhista e previdenciária resultante da atuação das empresas contratadas (Processo nº 0000019-18.2018.5.21.0017, TRT 21ª região, Vara do Trabalho de Caicó/RN, juíza: Lais Manica. Julgamento: 02.03.2018. Publicação: 02.03.2018).

Desta maneira, a decisão proferida pelo juízo da Vara do Trabalho de Caicó/RN se mostra um relevante paradigma no tocante à responsabilização das empresas, sob o ponto de vista da sua esfera de influência, por violações perpetradas em sua cadeia produtiva, especialmente diante da constatação de terceirização dissimulada.

O caso examinado evidenciou a pertinência dos conceitos de esfera de influência e cegueira deliberada como mecanismos aptos a coibir que grandes marcas se beneficiem economicamente da precarização das relações de trabalho sem assumir as responsabilidades jurídicas correspondentes. Apesar disso, a seleção dessa sentença reforça o argumento de que o TST tem adotado um critério estritamente contratual e documental, em detrimento de uma análise funcional e material da relação entre as empresas, priorizando o caráter comercial em prejuízo de uma apreciação mais abrangente das relações laborais.

6 A DUALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Os defensores da terceirização argumentam que essa prática empresarial contribui para geração de empregos, além de desencadear em redução de custos operacionais e aprimoramento dos processos internos de produção.

Isso porque, ao transferir determinadas atividades para terceiros, as organizações poderão concentrar seus esforços e recursos na atividade principal da empresa, preponderante na geração de lucros, otimizando o desempenho do núcleo central e estratégico do negócio.

Além disso, defendem que a terceirização amplia a flexibilidade da atividade empresarial, possibilitando melhor gestão do espaço, vez que os trabalhadores terceirizados podem ser alocados em diferentes locais, permitindo uma organização mais dinâmica e eficiente.

Assim, calcula-se que a união entre redução de custos e descentralização na operacionalização resulta em maior qualidade na execução das tarefas, pois, as empresas terceirizadas poderiam propor mão de obra especializada.

Todavia, contraditoriamente, os aspectos apontados como benefícios ao modelo de terceirização, a saber, redução de custos e melhor qualificação da mão de obra, são os elementos que fundamentam os principais questionamentos ao modelo.

Quanto ao aspecto de melhor qualificação, Riscaroli (2018, p. 40) apresenta tese em sentido contrário, ao considerar que se as empresas terceirizadas, de fato, fossem especializadas e qualificadas para a prestação de serviços, haveria aumento no custo das operações, contrapondo ao principal argumento favorável.

Neste mesmo sentido, Paixão e Lourenço Filho (2014, p. 65) acreditam que nas atividades terceirizadas não há investimento em formação, qualificação e aperfeiçoamento profissional, haja vista que a prestadora de serviços tem como única fonte de lucro a força de trabalho humano, resultando em trabalhadores desqualificado, sem formação e perspectiva de futuro.

O principal argumento favorável à terceirização, a saber redução de custos, está intrinsicamente associado com a diminuição dos encargos trabalhistas e previdenciários, uma vez que tais responsabilidades passam ser atribuídas à empresa prestadora.

No entanto, essa redução de custos, decorre, em grande medida, da precarização das relações de trabalho, caracterizado por baixos salários e baixa qualificação.

Segundo Carelli (2014, p. 07, *apud* Riscarolli, 2018):

[...] o intuito de redução de custos na terceirização é incompatível com a própria ideia do instituto. Isso porque nunca, a princípio, pode haver redução de custos na terceirização, pois ela implica necessariamente em exercício de atividade econômica por outra empresa, que pressupõe, logicamente, a busca de lucros. Assim, terceirizando uma atividade para ser realizada por outra, obviamente além do pagamento do pessoal desta, deverão ser pagos o lucro e custos operacionais (incluindo aí tributos e encargos sociais) da empresa interposta, não tendo como obter, matematicamente, a redução de custos almejada. O que pode haver é melhoria de qualidade e consequentemente um aumento nos lucros e maior competitividade, mas nunca redução de custos, que só seria obtida pela precarização do trabalho humano, seja nas condições desse trabalho, seja no não pagamento das verbas trabalhistas.

Nesse contexto de redução de custos, caracterizado por salários inferiores aos percebidos pelos empregados da empresa tomadora de serviços, falta de mão de obra qualificada, Paixão e Lourenço Filho (2014, p. 68) sustentam que:

Com isso, vem à tona uma das maiores desvantagens da situação de trabalhador terceirizado. Não há investimento em formação, qualificação e aperfeiçoamento profissional. Como a prestadora de serviços tem como única fonte de lucro a força de trabalho humano (ou seja, o salário do trabalhador), qualquer tipo de treinamento importará em custo para a empresa (que não dispõe de nenhuma outra fonte de recursos). O resultado será um trabalhador desqualificado, sem formação, sem perspectiva, sem futuro. (p. 68)

Ademais, a terceirização tende a gerar vínculos empregatícios marcados pela instabilidade e ocasionalidade, sobretudo, diante do cenário de incertezas quanto à permanência no posto de trabalho e da ausência de perspectiva profissional.

Sob a ótica do princípio da dignidade da pessoa humana, essa dinâmica de trabalho impacta na subjetividade do trabalhador, fragilizando seus valores pessoais e senso de pertencimento à organização. A exemplo disso, a restrição à participação efetiva na vida interna e na cultura da empresa, limita no estabelecimento de vínculos duradouros e na troca de experiências profissionais.

Ilustrando esse entendimento, Paixão e Lourenço Filho (2014, p. 69) afirmam que:

A experiência do trabalho permite a consolidação de uma relação com o espaço. Em ambientes urbanos e rurais, artesanais, comerciais ou maciçamente industriais, trabalhadores criam afinidades com dado território, aprendem a se situar em instalações mais simples ou bastante elaboradas, estabelecem vínculos com aquilo que os cerca.

Ainda sob a perspectiva do princípio da dignidade da pessoa humana, observa-se que a terceirização, inclusive, contribui para a supressão do senso de pertencimento do trabalhador à estrutura produtivo, pois, o empregado terceirizado, frequentemente, não visto e reconhecido como sujeito ativo e integrante do processo, mas sim como elemento secundário, reduzido à mera mercadoria.

Nessa linha, Paixão e Lourenço Filho (2014, p. 65) afirmam:

O lucro da empresa “prestadora de serviços” não estará na fabricação de um bem, no fornecimento de um serviço especializado ou na elaboração de trabalho intelectual qualificado. A empresa lucrará com a força de trabalho “alugada” a um tomador, o que implica concluir: o homem perde a perspectiva da centralidade do trabalho. Ao invés de figurar como protagonista da relação de trabalho, ocupando um dos seus polos, o homem passa a ser objeto de uma negociação de natureza comercial. (Paixão e Filho, p. 65)

Por fim, o fenômeno da terceirização provocou profundas consequências sobre as relações sindicais. A fragilidade dos sindicatos têm sido amplamente destacado na literatura, sobretudo, se considerar que os sindicatos constituem instrumentos essenciais na construção da identidade coletiva dos trabalhadores, elemento fundamental para o fortalecimento da participação sindical, mobilização e do exercício do direito de greve.

Riscarolli (2018, p. 47) argumenta que a terceirização compromete a coesão da classe trabalhadora ao provocar na perda de identidade coletiva e dificultar a organização conjunta dos empregados. Essa fragmentação, segundo a autora, enfraquece o poder de mobilização e resistência dos trabalhadores, intensificação a precarização das condições laborais.

Além do mais, a autora aponta que a ausência de unidade sindical além de comprometer a representatividade das entidades de classe nas negociações coletivas, repercute negativamente nas condições de saúde e segurança dos trabalhadores terceirizados, já que, conforme observa Riscarolli, os sindicatos, por vezes, sequer são formalmente comunicados acerca da ocorrência de acidentes de trabalho.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa evidencia que a terceirização e quarteirização, empregadas no setor de vestuário e outros segmentos econômicos, como estratégia de otimização do processo produtivo e minimização dos custos operacionais, tem gerado impactos negativos nas condições de trabalho.

A redução de custos decorre, em grande medida, da precarização das relações de trabalho, caracterizado por baixos salários e baixa qualificação. No mais, a terceirização tende a gerar vínculos empregatícios marcados pela instabilidade e ocasionalidade, sobretudo, diante do cenário de incertezas quanto à permanência no posto de trabalho e da ausência de perspectiva profissional.

Sob a ótica do princípio da dignidade da pessoa humana, essa dinâmica de trabalho impacta na subjetividade do trabalhador, fragilizando seus valores pessoais e senso de pertencimento à organização.

O aumento das camadas de subcontratação dificulta a atribuição de responsabilidade em caso de violação aos direitos trabalhistas, todavia, a aplicação da esfera de influência, como mecanismo de responsabilização das empresas de grifes, mostra-se um mecanismo essencial na mitigação dessas práticas, em especial, no enfrentamento ao dumping social.

As indenizações à título de dumping social são relevante mecanismo para inibir a política empresarial de precarização do trabalho, tendo em vista que, as indenizações arbitradas, em seu viés pedagógico, contrapõem os lucros recebidos em razão da redução de gastos.

O estudo, ao longo dos capítulos desenvolvidos, buscou analisar a terceirização e a quarteirização nas cadeias produtivas do setor têxtil, à luz da jurisprudência, da doutrina e de dados extraídos de julgados recentes. Especial destaque foi dado às decisões do Tribunal Superior do Trabalho no período de 2024 a 2025, bem como à sentença proferida na Vara do Trabalho de Caicó/RN, que reforçou a importância das teorias da esfera de influência e da cegueira deliberada na responsabilização das empresas de grife.

Dessa forma, conclui ser imprescindível o fortalecimento da fiscalização trabalhista e da responsabilização das empresas que integram os elos produtivos, de modo a garantir a dignidade do trabalhador e a efetividade dos direitos sociais constitucionalmente assegurados.

REFERÊNCIAS

BARRETO NETO, João de Castro; MONTENEGRO, Ninfa Liliana Jacquet. Direito do trabalho e terceirização das relações de trabalho frente às normativas da OIT. Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania, n. 8, p. 1321-1339, out. 2020. ISSN 2358-1557. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/2102>. Acesso em: 18 maio 2025.

RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

NASCIMENTO, Maria Alessandra Costa; BACELAR, Jeferson Antonio Fernandes. A terceirização no direito do trabalho: evolução, conceitos e princípios. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento, ano 7, ed. 4, v. 3, p. 176-193, abr. 2022. ISSN 2448-0959. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/lei/direito-do-trabalho>. Acesso em: 18 maio 2025.

TEIXEIRA, Marcelo Tolomei; FABRIZ, Daury Cesar. Terceirização no Brasil: análise social e econômica. Revista de Estudos Jurídicos UNESP, Franca, ano 19, n.30, p.1-12, ago-dez, 2015. Disponível em: <http://seer.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/index>.

NOGUEIRA, Geyza di Lara Crisóstomo Oliveira et al. TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO: aspectos jurídicos e implicações. Zenodo, [S.L.] Palmas, To, v. 28, n. 135, p. 0-0, 18 jun. 2024. Zenodo. Disponível em: <https://revistaft.com.br/terceirizacao-no-direito-do-trabalho-aspectos-juridicos-e-implicacoes/>. Acesso em: 04 abr. 2025.

MARCELO, João; DINIZ, Silva. TERCEIRIZAÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO. Semana Acadêmica, Fortaleza, Ce, v. 1, n. 191, p. 1-42, jan. 2020. Disponível em: <https://semanaacademica.org.br/artigo/terceirizacao-no-mundo-do-trabalho>. Acesso em: 05 abr. 2025

HOBSBAWM, Eric. Capítulo Dois A Revolução Industrial. In: HOBSBAWM, Eric. A era das revoluções 1789-1848. 40. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2003. p. 36-60

PAIXÃO, Cristiano; LOURENÇO FILHO, Ricardo. Impactos da terceirização no mundo do trabalho: tempo, espaço e subjetividade. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 80, n. 3, p. 1-17, jul./set. 2014

BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. A história da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho: a alteração na forma de compreender a terceirização. Mediações, Londrina, v. 16, n. 1, p. 124-141, 2011. Universidade Estadual de Londrina.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 4 jan. 1974. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm. Acesso em: 5 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324/DF. Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 30 ago. 2018. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=ADPF%20324&base=baseAcordaos>. Acesso em: 5 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Recurso Extraordinário nº 958.252/MG. Relator: Min. Luiz Fux. Brasília, DF, 30 ago. 2018. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=RE%20958252&base=baseAcordaos>. Acesso em: 5 abr. 2025.

SEBRAE. Marketplace: o que é e como funciona. Disponível em: <https://digital.sebraers.com.br/blog/marketing-e-vendas/marketplace-o-que-e-e-como-funciona>. Acesso em: 13 abr. 2025.

CONVERSION. Ranking dos maiores e-commerces do Brasil. Disponível em: <https://www.conversion.com.br/blog/ranking-ecommerces/>. Acesso em: 13 abr. 2025.

MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. Súmulas, OJs do TST e Recursos Repetitivos: comentados e organizados por assunto. 9. ed., rev., atual. e ampl. Salvador: Editora JusPodivm, 2021.

SILVA, Ronaldo André Rodrigues da; VALENÇA, Myrian Constantino de Almeida. Terceirização e Quarteirização: indicativos estratégicos para implementação. Unpublished, [S.L.] Brasil, v. 0, n. 0, p. 1-16, out. 1997. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/269984990_Terceirizacao_e_Quarteirizacao_Indicativos_Estrategicos_para_Implementacao. Acesso em: 08 abr. 2025

RISCAROLLI, Paola Bruno. Terceirização: análise à luz das inovações legislativas de 2017 e as consequências para o trabalhador. Rio de Janeiro, 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/5620/1/PBRiscarolli.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Responsabilidade civil. 23. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

CASTRO, Oberdan de. A responsabilidade do tomador como mecanismo de proteção social do trabalhador na terceirização. 2019. 138 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

ENGELKE, Rozi; BELMONTE, Ligia. Responsabilidade solidária e subsidiária na Justiça do Trabalho: algumas observações. Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região, n. 05, 2010. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/186584/2010_engelke_rozi_responsabilidade_subsidaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 maio 2025.

DELBONI, Denise Poiani. Responsabilidade solidária e subsidiária no processo do trabalho. In: MANUS, Pedro Paulo Teixeira; GITEMAN, Suely (coords.). Enciclopédia Jurídica da PUCSP: direito do trabalho e processo do trabalho. Tomo VII. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2019. Recurso eletrônico. ISBN 978-65-990464-2-1. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/372/edicao-1/responsabilidade-solidaria-e-subsidaria-no-processo-do-trabalho>. Acesso em: 10 maio 2025.

MIGALHAS. STF julga constitucional terceirização de atividade-fim. Migalhas, 2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/286649/stf-julga-constitucional-terceirizacao-de-atividade-fim>. Acesso em: 13 maio 2025

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Na sessão desta quarta-feira (22), STF volta a discutir terceirização de atividade-fim. In: PORTAL DO STF, Brasília, DF. 21 ago. 2018.

Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=387373>.

Acesso em: 13 maio 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Informativo STF n. 913. Brasília, DF, 27 ago. 2018.

Disponível em:

<https://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo913.htm#Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho%20e%20terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20de%20atividade-fim%20-%203>. Acesso em: 13 maio 2025.

MATOS, Gabriel Visoto de; GONÇALVES, Isabella Tanuy; GUIMARÃES, Luís Carlos Moura. CRÍTICA AOS NOVOS CONTORNOS DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA: ATUAÇÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADPF 324 E NO RE 958.252/MG. Rede - Revista Eletrônica Direito UNB, [S. l.], v. 6, n. 1, 2025. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/22423/20406>. Acesso em: 13 maio 2025.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. Súmulas, OJs do TST e Recursos Repetitivos - Comentados e Organizados por Assunto. 13. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: JusPodivm, 2025. 2176 p.

ARAÚJO, Júlian Marcelino; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. TERCEIRIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ANÁLISE DOS VOTOS DO STF NA ADPF Nº 324 E RE Nº 958.252 EM PROL DOS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO COMO LIMITES À LIVRE INICIATIVA. R. Jur. FA7, Fortaleza, v. 18, n. 3, p. [inserir páginas], set./dez. 2021. Disponível em:

https://www.academia.edu/82954412/TERCEIRIZA%C3%87%C3%83O_DAS_RELAC%C3%87%C3%95ES_DE_TRABALHO_AN%C3%81LISE_DOS_VOTOS_DO_STF_NA_ADPF_No_324_E_RE_No_958_252_EM_PROL_DOS_VALORES_SOCIAIS_DO_TRABALHO_COMO_LIMITES_%C3%80_LIVRE_INICIATIVA. Acesso em: 13 maio 2025.

MATOS, Laura Germano; MATIAS, João Luis Nogueira. Zara, M. Officer, Pernambucanas e Serafina/Collins: o padrão condenatório por condições degradantes da mão de obra em redes contratuais do setor de vestuário. Revista de Direito Internacional (Brazilian Journal of

International Law), Brasília: UniCEUB, v. 16, n. 3, 2019. ISSN 2237-1036. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/53531>. Acesso em: 17 maio 2025.

MATOS, Laura Germano; MATIAS, João Luis Nogueira. Multinacionais fast fashion e direitos humanos: em busca de novos padrões de responsabilização*. Revista de Direito Internacional (Brazilian Journal of International Law), Brasília: UniCEUB, v. 15, n. 2, 2018. Dossiê Especial Business and Human Rights. ISSN 2237-1036. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/53682>). Acesso em: 17 maio 2025.

SANTOS, Silvia Cristina Silveira dos; SILVEIRA, Icléia. Processos de terceirização e quarteirização na produção de vestuário *fast fashion*. *ModaPalavra e-periódico*, Florianópolis, v. 18, n. 45, p. 01-29, abr. 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.5965/1982615x18452025e0006>. Acesso em: 17 maio 2025.

VIDALETTI, Leiliane Piovesani. Cadeias produtivas do setor têxtil: reflexões acerca da responsabilidade trabalhista de todos os níveis da cadeia na ocorrência de trabalho escravo. In: GUIMARÃES, Cíntia; FELTEN, Maria Cláudia; ROCHA, Mariângela Guerreiro Milhoranza da (org.). *Temas polêmicos de direito e processo do trabalho: estudos em homenagem à professora Denise Fincato*. Porto Alegre: Paixão, 2018. p. 198-212. Disponível em: https://mail.paginasdedireito.com.br/images/conteudo/20057/Temas_Polemicos_-_MIOLO_COM_CAPA_-_PARA_SITE.pdf. Acesso em: 17 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). RR-0020491-74.2022.5.04.0372, 4ª Turma, Rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 14 fev. 2025. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/635ebd1d937fa5a0de360119ffe0d85f>. Acesso em: 29 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Ag-ED-RRAg-842-27.2014.5.04.0721, 4ª Turma, Rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, DEJT 24 jan. 2025. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/3600c3bef0382487fb9eab0f3ef01bb4>. Acesso em: 29 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Ag-ED-RR-886-46.2014.5.04.0721, 4ª Turma, Rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, DEJT 24 jan. 2025. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/6b8753063900866db891ff86bc1d0719>. Acesso em: 29 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Ag-ED-RR-827-58.2014.5.04.0721, 5ª Turma, Rel. Min. Morgana de Almeida Richa, DEJT 9 ago. 2024. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/53e78a85d998c54d410be5388e175283>. Acesso em: 29 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Ag-RRAg-20408-60.2020.5.04.0782, 3ª Turma, Rel. Des. Convocado Marcelo Lamego Pertence, DEJT 3 maio 2024. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/654e7d5c4b5bbd8a89f1daa74d86aead>. Acesso em: 29 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Ag-RR-20134-70.2017.5.04.0372, 5ª Turma, Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 6 out. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/a5efda2ea7cdd88601f1e9adc349c8bd>. Acesso em: 29 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). RR-20379-10.2019.5.04.0373, 6ª Turma, Rel. Des. Convocado José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT 22 set. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/a5efda2ea7cdd88601f1e9adc349c8bd>. Acesso em: 29 jul. 2025.

McDonald, A., & Nicioli, T. (2023, novembro 26). *O que é “fast fashion” e quais são os seus problemas?* CNN Brasil. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/lifestyle/o-que-e-fast-fashion-e-quais-sao-os-seus-problemas/>. Acesso em: 21 maio 2025.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *O dumping social nas relações de trabalho: formas de combate*. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2012. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/85659>. Acesso em: 22 maio 2025.

SANTOS, Lucimar Rizzo Lopes dos. Contratação de serviços terceirizados, com mão de obra exclusiva, pelo critério do menor preço – dumping social. 2024. 105 f. Dissertação – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2024. Orientadora: Valentina Gomes Haensel Schmitt. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/items/96528a11-1e58-4777-a6ee-438c0c4db2b7>. Acesso em: 23 maio 2025.

BESSA, César; BONFIM, Marceli de Paula. Terceirização, *dumping* social e a dignidade da pessoa. *Revista Direito, Democracia e Cidadania*, v. 1, n. 1, p. 1-15. Disponível em: <https://periodicos.funepe.edu.br/index.php/rddc/article/view/14>. Acesso em: 23 maio 2025.

FORUM. Princípios Aplicáveis ao Planejamento das Contratações Públicas. Disponível em: https://editoraforum.com.br/noticias/5-principios-aplicaveis-ao-planejamento-das-contratacoes-publicas/#2_-_Eficiencia. Acesso em: 01 jun. 2025.

Princípio da Moralidade na Administração Pública. [S. l.], 2023. Disponível em: <https://blog.1doc.com.br/principio-da-moralidade-na-administracao-publica/>. Acesso em: 01 jun. 2025.

GIROTO, Maira Coutinho Ferreira. A concretização de princípios na Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos. *Revista Controle, Fortaleza*, v. 23, n. 1, p. 423–460, jan./jun. 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.32586/rcda.v23i1.922>. Acesso em: 01 jun. 2025.

Migalhas. (s.d.). Farm é condenada em R\$ 500 mil por dumping social. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/262199/farm-e-condenada-em-r--500-mil-por-dumping-socia>. Acesso em: 02 jun. 2025.

DOCUSIGN. Compliance: o que é, políticas e como aplicar. Disponível em: <https://www.docuSign.com/pt-br/blog/compliance>. Acesso em: 5 jun. 2025.

Submetido em 11.10.2025

Aceito em 14.10.2025