

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
Escola de Direito, Turismo e Museologia
Departamento de Direito

Luísa Guimarães Moura Rocha

**A EXPLORAÇÃO DO TRABALHADOR NO MODELO FAST FASHION DE
PRODUÇÃO**

Ouro Preto
2025

Luísa Guimarães Moura Rocha

**A EXPLORAÇÃO DO TRABALHADOR NO MODELO FAST FASHION DE
PRODUÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Direito da Universidade Federal de
Ouro Preto, como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito

Orientador: Amauri Cesar Alves

Ouro Preto
2025



FOLHA DE APROVAÇÃO

Luísa Guimarães Moura Rocha

A EXPLORAÇÃO DO TRABALHADOR NO MODELO FAST FASHION DE PRODUÇÃO

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Aprovada em 09 de abril de 2025

Membros da banca

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - Orientador(a) Universidade Federal de Ouro Preto
Profa. Dra. Beatriz Schettini - Universidade Federal de Ouro Preto
Yuri Viana Nery de Siqueira - PPGD/UFOP

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 17/04/2025



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 17/04/2025, às 14:42, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0898210** e o código CRC **0C7B1D28**.

AGRADECIMENTOS

Como se trata de um trabalho de conclusão de curso, concluo que devo agradecer não somente àqueles que me propiciaram e me encorajaram no processo de pesquisa e escrita desta monografia, mas também aqueles que estiveram presentes na primeira encruzilhada dessa estrada.

Primeiramente, agradeço a Deus, pois sem oração e proteção divina eu não seria capaz de chegar até onde estou. O Senhor me deu os instrumentos materiais e intelectuais necessários para concluir este trabalho e posteriormente a graduação.

Reconheço e sou grata a meus pais, pois sendo filha de Cileide e Efreim minhas dores nunca foram só minhas, assim como minhas alegrias e conquistas. Agradeço ao meu irmão Lucas, que de sua maneira, me deu suporte e apoio emocional. À minha família que é sinônimo de lar e pra onde sempre irei voltar.

Agradeço às minhas parceiras de curso, Ana Cat e Maranhão, por todos os choros, risadas e resumos compartilhados;

Agradeço à Camilly e Milena pela paciência em conviver com meus momentos de correria e euforia diários.

Agradeço às minhas amigas de Curvelo e principalmente a Clara, que me ajudou emocionalmente e intelectualmente a concluir esse trabalho.

Agradeço a Duda, que me apoiou com comidas e mimos.

Por fim, agradeço ao meu professor doutor e orientador Amauri Cesar Alves não só pela orientação, mas também por me fazer entender que através do ensino direcionado e exigente a construção do conhecimento é mais eficaz.

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso objetiva analisar a exploração de mão de obra no modelo fast fashion de produção, sob a perspectiva dos direitos humanos e trabalhistas. Ademais, a pesquisa busca investigar as estratégias de gestão e contratação utilizadas por indústrias e grandes marcas do setor da moda para reduzir custos, com destaque para as implicações dessas estratégias na vida dos trabalhadores. Para efetuar a análise é utilizado como lente o princípio da dignidade da pessoa humana. O tema possui relevância jurídica e social, uma vez que a indústria têxtil representa grande parte do mercado interno e por isso é protagonista em muitos contratos de trabalho. A monografia utiliza da vertente jurídico-interpretativa, construída por meio de análises legislativas e doutrinárias. Por fim, é investigada a responsabilidade dos contratantes, abordando decisões judiciais e suas implicações na luta pela garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Palavras-chave: Fast Fashion. Precarização. Direitos trabalhistas. Terceirização. Responsabilidade.

ABSTRACT

This present undergraduate thesis aims to analyse the labor exploitation within the fast fashion production model, from the perspective of human and labor rights. Furthermore, the research seeks to investigate the strategies of management and hiring process used by industries and major brands in the fashion sector to reduce costs, with emphasis on the implications of these strategies on the lives of workers. To carry out the analysis, the principle of human dignity is used as a lens. The theme has juridical and social relevance, since the textile industry represents a large part of the domestic market and therefore is the protagonist in many employment contracts. The monograph uses the legal-interpretative approach, constructed through legislative and doctrinal analyses. Finally, the liability of the contractors is investigated, addressing judicial decisions and their implication in the fight to insure the fundamental rights of the workers.

Key words: Fast Fashion. Precariousness. Labor rights. Outsourcing. Liability.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 MODELOS PRODUTIVOS E DIREITOS TRABALHISTAS.....	10
2.1. Direitos trabalhistas no modelo produtivo Taylorista-Fordista.....	11
2.2. Direitos trabalhistas no modelo produtivo Toyotista.....	15
2.3. Direitos trabalhistas no modelo produtivo da Economia da Tecnologia Digital.....	18
3 TERCEIRIZAÇÃO DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E CONTRATOS DE FACÇÃO.....	22
3.1. Regulamentação e prática da terceirização da prestação de serviços.....	23
3.2. Regulamentação e prática dos contratos de facção.....	27
3.3. Terceirização, pejetização, facção, flexibilização e precarização de direitos trabalhistas.....	31
4 O MODELO FAST FASHION NO BRASIL.....	37
4.1. Posicionamento jurídico do modelo de fast fashion.....	38
4.2. Direitos trabalhistas e responsabilidades do contratante no modelo fast fashion.....	39
4.3. Modos de enfrentamento da precarização trabalhista no modelo fast fashion: experiências nacionais e estrangeiras.....	41
5 CONCLUSÃO.....	44
REFERÊNCIAS.....	46

1 INTRODUÇÃO

A indústria da moda, principalmente o modelo fast fashion de produção, tem se consolidado como um dos maiores e mais lucrativos setores do comércio global. Tendo como produto roupas, sapatos, bolsas e acessórios, o fast fashion consegue se manter sempre produzindo, não por necessidade de vestir a sociedade, mas pela urgência cosmopolita de se expressar. Assim, com sua capacidade de produzir roupas em grande escala e a um custo reduzido, o modelo fast fashion se adapta rapidamente às tendências e oferece aos consumidores novas coleções em intervalos cada vez menores. Entretanto, essa velocidade e eficiência na produção têm um alto preço: a exploração do trabalhador e a precarização dos seus direitos principalmente em países de capitalismo periférico, como o Brasil. Essa realidade é problemática e se manifesta como violadora de direitos trabalhistas e humanos, que são frequentemente ignorados ou minimizados pelas grandes corporações do setor.

O fast fashion, para obter seu produto, depende de estratégias de contratação bem alinhadas que visam reduzir custos. Dessa forma, empresas que operam neste modelo de produção costumam terceirizar sua produção, fragmentando a cadeia de fornecimento e dificultando a fiscalização das condições de trabalho. Consequentemente, a mão de obra, em sua grande maioria, é composta por trabalhadores vulneráveis, sem acesso a direitos básicos, e expostos a condições precárias e insalubres. O cenário é ainda mais crítico em locais onde a fiscalização é frágil, tornando a população local mais suscetível à exploração.

O tema da presente pesquisa se apresenta atual e necessário por si só. Visto o desenfreado consumismo e a flexibilização de direitos duramente conquistados, resta analisar o processo produtivo e suas consequências jurídicas e sociais, pois é urgente a discussão acerca das alternativas e soluções que possam mitigar as violações que caracterizam o modelo fast fashion.

O trabalho tem como objetivo analisar as estratégias de gestão e contratação (lícitas e ilícitas) utilizadas por grandes estruturas empresariais do ramo da moda que violam direitos trabalhistas objetivando a redução dos custos da mão de obra no Brasil.

Para tanto, a priori, serão abordados o modelo produtivo taylorista-fordista, o modelo toyotista e o modelo da economia da tecnologia digital como forma de expor e analisar os direitos dos trabalhadores, bem como comparar a maximização e redução da dignidade dos mesmos.

Posteriormente, será feita uma análise doutrinária e legislativa acerca das principais características do modelo fast fashion de produção, como a terceirização, a contratação por meio de contratos de facção e a pejotização.

Por fim, a pesquisa se centraliza em como a jurisdição brasileira se posiciona em relação ao modelo fast fashion e sua colaboração com a precarização dos direitos trabalhistas, abordando a responsabilidade das empresas e casos concretos de aplicação de normas jurídicas.

A pesquisa busca, portanto, contribuir para o entendimento das dinâmicas que envolvem a produção no setor da moda e os impactos dessas práticas no campo dos direitos trabalhistas e dos direitos humanos.

2 A EXPLORAÇÃO DO TRABALHADOR NO MODELO FAST FASHION DE PRODUÇÃO

O trabalho é um direito universal do ser humano e, em um mundo predominantemente capitalista, constitui a principal forma de garantir e sustentar os demais direitos fundamentais, essenciais para uma vida digna. A ONU (1948), na Declaração Universal dos Direitos Humanos reitera no artigo 23 que todo ser humano tem direito ao trabalho e a condições justas e favoráveis, garantindo sua dignidade e proteção, sem discriminação na remuneração, assegurando que todos recebam salários iguais por trabalhos de igual valor, podendo ser complementada, se necessário, por mecanismos de proteção social. Dessa maneira, diversos instrumentos políticos, jurídicos, sociológicos e econômicos ressaltam a importância de proteger o trabalho digno e garantir a salvaguarda dos direitos dos trabalhadores.

Entretanto, um dos pilares do capitalismo é o acúmulo de capital, e Marx (2018) argumenta que esse acúmulo ocorre por meio da mais-valia. Nesse processo, o patrão explora o trabalhador para além do tempo necessário para que este recupere o valor correspondente ao seu salário, sendo que toda a produção resultante desse tempo adicional é apropriada pelo capitalista como lucro. No livro Trabalho e Capital Monopolista, Braverman diferencia o trabalho humano do trabalho de outros animais e reforça:

O trabalho humano, por outro lado, devido a ser esclarecido e orientado por um entendimento que foi social e culturalmente desenvolvido, é suscetível de vasta gama de atividades produtivas. Os processos de trabalho ativo que residem em potencial na força de trabalho dos homens são tão diversos quanto ao tipo, modo de desempenho etc. que para todos os fins práticos podem ser considerados infinitos, tanto mais que novos modos de trabalho podem ser facilmente criados mais rapidamente do que serem explorados. O capitalista acha nesse caráter infinitamente plástico do trabalho humano o recurso essencial para a expansão do seu capital (BRAVERMAN, 1978, p. 53).

Assim, a partir da Primeira Revolução Industrial, no século XIX, os modelos produtivos que surgiram ao longo do tempo — como o Taylorismo, o Fordismo, o Toyotismo e o modelo da Economia da Tecnologia Digital — foram concebidos com o objetivo de sustentar e aperfeiçoar o sistema capitalista de exploração do trabalho. Cada um desses modelos adaptou-se às demandas econômicas e sociais de sua

época, utilizando estratégias distintas para lidar com as crescentes revoltas dos trabalhadores e incorporar as inovações tecnológicas disponíveis.

Desse modo, observa-se um constante conflito entre a preservação da dignidade humana e a busca pelo lucro dos capitalistas. Para compreender a realidade enfrentada pelos trabalhadores no modelo de produção fast fashion, escolhido como objeto de análise, é essencial, antes de tudo, explorar seu histórico e os fatores que levaram ao cenário atual.

2.1. Direitos Trabalhistas no modelo Taylorista-Fordista

No século XIX, verificava-se um aumento significativo do tamanho das empresas, visto que a indústria começou a se organizar de maneira monopolista. Nesse cenário, Frederick Winslow Taylor propôs estudar maneiras de aumentar a produção e solucionar problemas diários, que a longo prazo influenciavam nos resultados produzidos.

Taylor percebeu que o deslocamento nas fábricas, a mudança contínua de funções desempenhadas por diferentes trabalhadores, como também as dificuldades para entender as máquinas diminuía a capacidade produtiva de cada trabalhador. Até então, os gerentes das unidades produtivas deixavam que o trabalhador efetuasse a tarefa necessária da forma que bem entendesse, ou seja, não existia uniformização das tarefas e da maneira de produzir. Dessa maneira, ao pesquisar a melhor forma de maximizar a eficiência e a produção, Taylor desenvolveu o conceito de "gestão científica", que buscava otimizar o trabalho por meio da especialização das tarefas, dividindo as etapas de produção. Segundo ao autor:

(...) entre os vários métodos e instrumentos utilizados em cada operação, há sempre método mais rápido e instrumento melhor que os demais. Esses métodos e instrumentos melhores podem ser encontrados, bem como aperfeiçoados na análise científica de todos aqueles em uso (TAYLOR, 2019,p.14).

Dessa maneira, o objetivo do autor era tornar o processo de produção em um processo lógico e racional, erradicando ações que eram feitas sem propósito. Em seu estudo, o autor pontuou três principais causas da vadiagem no trabalho: a ideia errônea de que o maior desempenho entre o homem e a máquina acarretaria

desemprego em massa, o sistema administrativo insatisfatório e métodos empíricos ineficientes (TAYLOR, 2019, p. 8).

O taylorismo marcou a organização do trabalho ao priorizar a eficiência e a produtividade industrial. Uma de suas características mais marcantes foi a divisão do trabalho, na qual cada trabalhador era responsável por uma tarefa específica dentro do processo produtivo. Isso não apenas afastava o operário do conhecimento global sobre o produto, mas também limitava sua autonomia e criatividade. A especialização, embora aumentasse a eficiência e a produção em larga escala, transformava o trabalhador em uma peça repetitiva dentro do sistema, moldando um ambiente de alienação laboral.

Outra característica essencial do taylorismo era o controle rígido imposto sobre os trabalhadores, que eram constantemente monitorados para garantir que seguissem exatamente as orientações dos supervisores. O modelo também introduziu os incentivos por produtividade, oferecendo remunerações mais altas àqueles que cumpriam ou excediam as metas estabelecidas, promovendo uma competição interna. Essa lógica de recompensa, entretanto, visava exclusivamente resultados econômicos, muitas vezes ignorando o bem-estar físico e mental dos trabalhadores submetidos a condições desgastantes.

Além disso, o taylorismo estabeleceu a padronização das tarefas, eliminando variações nos métodos de trabalho para reduzir custos e acelerar a produção. A separação entre planejamento e execução reforçou a centralização das decisões nas mãos dos gerentes, que detinham o conhecimento técnico, enquanto aos operários restava apenas a execução repetitiva. Amauri Cesar Alves resumiu bem as características desse sistema produtivo:

No taylorismo, o trabalhador não deve deter a técnica ou o saber-fazer. As decisões estratégicas cabem à gerência, que deve planejar o trabalho de cada operário, que por sua vez deve ser selecionado e preparado tecnicamente para o desempenho das suas tarefas cotidianas. O trabalhador deveria ser fiscalizado no cumprimento das tarefas, mas também incentivado com salários maiores do que aqueles praticados à época, o que também garantiria uma melhor adesão do operário aos novos métodos. O sistema produtivo taylorista privilegia a organização científica, que prevê o uso do cronômetro para controle minucioso de tempos e adaptação do trabalhador ao ritmo da produção, e não o contrário, como antes. O empregado não dita mais os ritmos, que são impostos pela gerência, que controla não só trabalho e trabalhadores, mas também conhecimento (ALVES, 2022 p.52).

O distanciamento entre planejamento estratégico e prática consolidou a hierarquização nas fábricas, evidenciando o caráter mecanicista e impessoal do modelo. Embora tenha revolucionado os métodos produtivos, o taylorismo também gerou intensas críticas por desumanizar as relações de trabalho e priorizar a produtividade em detrimento dos direitos e das condições dos trabalhadores.

Com o taylorismo, o trabalhador perdeu o controle de seu trabalho, visto que ele não mais continha o saber-fazer, a técnica por trás da execução. Agora, com o objetivo de Taylor concretizado, a gerência detinha esse conhecimento e daria ordens ao empregado visando o maior alcance de lucro.

Aprimorando as ideias de Taylor, Henry Ford desenvolveu um novo sistema produtivo, focado principalmente na produção em larga escala na divisão das tarefas. Além disso, o produto de Ford era o automóvel, um produto altamente elitista na época. Sendo assim, o fordismo desempenhou mudanças fundamentais na divisão das tarefas dentro das fábricas.

Da mesma maneira que Taylor, Ford se preocupava em extrair o máximo de produção no menor tempo possível. Assim, o fordismo se caracteriza como uma evolução prática do taylorismo:

Tal como Taylor, Ford buscará abolir todo trabalho que não gere valor. Seu primeiro objetivo será fixar os/as trabalhadores/as nos postos, evitando deslocamentos pela empresa. Daí a ideia de colocar não apenas o objeto de trabalho, mas as ferramentas e máquinas ao alcance da mão dos/as operadores/as. Os postos e bancadas, aliás, seriam arranjados para permitir uma articulação e um fluxo contínuo entre as diversas operações da fábrica, a fim de que, em cada ponto, fosse agregado valor, com um mínimo de perda em termos de tempo e de deslocamento (ANTUNES; PINTO, 2018, p. 40).

Sendo assim, a linha de montagem de Ford foi a maior característica do modelo. O produto era conduzido até os trabalhadores e estes realizavam modificações específicas em cada etapa do processo, até alcançar a forma final.

No entanto, é necessário frisar que o modelo sofreu resistência, a rotatividade dos trabalhadores era grande, pois eles rejeitavam aquela nova maneira de produzir. Por outro lado, Ford adquiria a maior parte do mercado, forçando outras indústrias a utilizar o seu modelo de produção, o que pressionava a classe trabalhadora, como descreve Braverman:

Nesse microcosmos há uma ilustração, da regra de que a classe trabalhadora está progressivamente submetida ao modo capitalista de produção, e às

formas sucessivas que ele assume, apenas à medida que o modo capitalista de produção conquista e destrói todas as demais formas de organização do trabalho, e com elas, todas as alternativas para a população trabalhadora. À medida que Ford, pela vantagem concorrencial que adquiria, forçava a linha de montagem ao restante da indústria automotiva, no mesmo grau os trabalhadores eram obrigados a submeter-se a ela pelo desaparecimento de outras formas de trabalho naquela indústria (BRAVERMAN, 1978, p.127).

Para contornar essa situação, Henry Ford, aumentou os salários, oferecendo cinco dólares por dia trabalhado, sem oferecer muitas alternativas aos trabalhadores, estes retornaram às fábricas de Ford determinados a preservar seus empregos.

O que o sistema fordista não conseguiu remover foi a sindicalização:

O acúmulo de trabalhadores em fábricas de larga escala sempre trazia, no entanto, a ameaça de uma organização trabalhista mais forte e do aumento do poder da classe trabalhadora - daí a importância do ataque político a elementos radicais do movimento operário depois de 1945. Mesmo assim, as corporações aceitaram a contragosto o poder sindical, particularmente quando os sindicatos procuravam controlar seus membros e colaborar com a administração em planos de aumento da produtividade em troca de ganhos de salário que estimulassem a demanda efetiva da maneira originalmente concebida por Ford (HARVEY, 1992, p. 129).

Por fim, conclui-se que tanto Taylor quanto Ford compartilhavam uma visão elitista, pois acreditavam que uma produção reduzida prejudicava tanto os patrões quanto os trabalhadores assalariados. Com base nessa perspectiva, ambos se viam como figuras responsáveis por orientar os operários sobre como superar esse "problema social", buscando impor soluções que refletiam suas próprias concepções de eficiência e ordem no ambiente de trabalho (ANTUNES; PINTO, 2018, p. 37).

Embora ambos os sistemas produtivos tenham como objetivo manter a lógica capitalista, a organização dos trabalhadores e suas lutas resultaram em conquistas sociais de grande relevância. Entre os avanços alcançados, destacam-se a regulamentação da jornada de trabalho, o direito à educação, o auxílio-desemprego e a garantia de uma renda mínima. Esses direitos representam não apenas melhorias nas condições de vida, mas também um marco importante na busca por maior equidade social e no fortalecimento da cidadania dentro daquele contexto.

O sindicalismo, nesse cenário, tornou-se um instrumento essencial de resistência e negociação. A tensão das condições impostas no ambiente fabril gerou conflitos que impulsionaram a organização coletiva dos trabalhadores. Como o ambiente de trabalho era mais concentrado, existia maior interação e união entre os trabalhadores, facilitando articulações reivindicatórias.

2.2. Direitos Trabalhistas no modelo Toyotista

O toyotismo teve sua gênese com Taiichi Ohno, Shingeo Shingo e Eiji Toyoda, nos anos 1948 a 1975, nas fábricas da Toyota Motor Company, no Japão. O modelo surgiu como uma resposta aos desafios econômicos e sociais enfrentados no período pós-guerra, quais sejam a infraestrutura industrial devastada, escassez de recursos, desemprego e inflação.

Diferentemente do modelo taylorista-fordista, que marcou a produção em massa no Ocidente, o toyotismo surgiu como uma alternativa mais flexível e adaptável às novas demandas do mercado global. Essa transição, entretanto, não foi abrupta, pois o sistema produtivo da Toyota manteve algumas características herdadas do taylorismo e do fordismo, como o foco na eficiência e na organização do trabalho, mas também promoveu inovações significativas que romperam com os paradigmas anteriores:

O taylorismo reduzia, na medida em que separava gerência científica e execução, o trabalhador a um executor brutalizado, uma vez que esse trabalhador ou trabalhadora executava operações rigidamente programadas, definidas e controladas. O toyotismo, como um experimento do capital, avançou ainda mais profundamente, percebendo que era possível se apropriar do saber fazer intelectual do trabalho. Mas para isso era preciso envolver o trabalhador nesse processo, dar ao trabalhador a aparência de que efetivamente dispunha de autonomia para pensar no que é melhor para a empresa (ANTUNES, 2019, p.56).

Para isso, a Toyota implementou mecanismos como o just in time, que exigia um fluxo contínuo de produção com mínimo estoque, e o kaizen, um processo de melhoria contínua no qual os próprios funcionários deveriam identificar e solucionar problemas no chão de fábrica. Enquanto o taylorismo e o fordismo priorizavam a padronização e a produção em larga escala com base na divisão rígida do trabalho e na especialização dos operários, o toyotismo introduziu princípios como o Just in Time e a automação, que na definição de Yasuhiro Monden:

Just-in-time (JIT) significa basicamente produzir as unidades necessárias nas quantidades necessárias dentro do tempo necessário. Automação (em japonês Ninben-no-arui Jidoka, que costuma ser abreviado como jidoka) pode ser interpretado livremente como o controle autônomo de defeitos. Ela apoia o JIT ao jamais permitir que unidades defeituosas provenientes de processos

precedentes sejam produzidas e prejudiquem os processos subsequentes (MONDEN, 2015, p.7).

Assim, esse sistema se destacou por sua flexibilidade e pela adoção de estratégias voltadas para a redução, como meio de maximizar o lucro. Nas fábricas da Toyota, a produção foi organizada de maneira a minimizar custos em diferentes frentes, buscando eficiência em todos os aspectos do processo produtivo. A redução de custos de produção foi alcançada por meio da implementação de sistemas como o *Just in Time*, que eliminava estoques excessivos e evitava desperdícios.

Além disso, o toyotismo também priorizou a diminuição de gastos com salários, substituindo a rigidez da divisão do trabalho por uma maior multifuncionalidade dos trabalhadores, que assumiam diversas tarefas dentro do processo produtivo. Outra estratégia central foi a compactação do espaço físico das fábricas, projetadas para operar com fluxos contínuos e layout mais enxuto, otimizando cada metro quadrado utilizado.

Dessa maneira, o toyotismo não foi apenas um novo modelo produtivo, mas também uma mudança profunda na mentalidade dos trabalhadores. O sistema introduziu o conceito de participação ativa dos operários na produção. A lógica da "produção enxuta" (lean manufacturing) exigia um envolvimento maior dos trabalhadores na busca contínua por eficiência e qualidade. A cultura empresarial da Toyota também incentivava a polivalência dos operários, ou seja, cada trabalhador precisava ter múltiplas habilidades para se adaptar rapidamente às variações da produção. Esse modelo foi incorporado à mentalidade dos trabalhadores por meio de treinamentos constantes, reuniões para troca de conhecimento e um sistema de valorização da iniciativa individual e do trabalho em equipe. Entretanto, não se pode ocultar que a implementação do toyotismo exigiu a flexibilização de determinados direitos trabalhistas:

Mas é muito importante lembrar que esse modelo só teve vigência no Japão depois que se quebrou e destruiu o sindicalismo de classe. Foi preciso quebrar a espinha dorsal do sindicalismo japonês, bater duramente na sua vértebra, de tal modo que, desvertebrado, permitisse esse envolvimento patronal, que supõe que o trabalhador coloque a sua subjetividade e o seu saber a serviço do projeto da empresa e do capital. Ele só pode pensar na empresa, na produtividade, na competitividade, no lucro, no crescimento, nas melhores condições para a produção de resultados etc. etc. etc. Lembremos que o lema da Toyota, no início dos anos 50 era: Proteja a Empresa, para Proteger a sua Vida. Esse era o lema da família Toyota. Além do espaço privado, no toyotismo o espaço público é visto como um prolongamento do espaço privado dos trabalhadores (ANTUNES, 2019, p.56).

Em decorrência disso, o envolvimento direto dos trabalhadores na melhoria da produção aumentou a pressão psicológica e a exigência de produtividade. Diferente da previsibilidade do fordismo, o toyotismo impôs um ritmo de trabalho mais dinâmico e exigente, demandando adaptação contínua e um compromisso maior com os objetivos da empresa. Dessa forma,

Outro ponto que deixa patente os efeitos nefastos do toyotismo em relação aos trabalhadores é o fato de que este novo sistema exige que o empregado se identifique totalmente com a missão da empresa pela qual foi contratado e assuma como seus os interesses de seu empregador, em detrimento de seus interesses particulares. Em outras palavras, ocorre uma refeudalização das relações sociais de produção, sendo o operário transformado no orgulhoso vassalo de uma firma.

A fim de garantir que, mesmo num sistema onde é valorizada a “criatividade”, a “autonomia” e a “liberdade”, o empregado permaneça submisso aos interesses empresariais, o sistema toyota se vale da contratação preferencial de empregados jovens, pois, em sua maioria, nunca se filiaram a qualquer sindicato e, portanto, não possuem identidade de classe, não tendo ainda exata consciência de seu lugar na sociedade (PORTO, 2021, 43444).

Para aumentar o controle sobre a força de trabalho e reduzir a insatisfação dos empregados, o toyotismo incorporou, em algumas indústrias, a estabilidade no emprego, destacando-se no contexto japonês com a adoção do emprego vitalício. Esse modelo, amplamente utilizado por grandes corporações, garantia aos trabalhadores permanência na empresa até a aposentadoria, em troca de lealdade e dedicação integral. Além disso, para estimular o engajamento e a produtividade, foram implementados incentivos como bonificações por desempenho coletivo, participação nos lucros e promoções baseadas na qualificação e no tempo de serviço. No entanto, essa estabilidade não assegurava condições de trabalho justas, pois, em nome da eficiência e da maximização da produção, os trabalhadores eram frequentemente submetidos a jornadas exaustivas e a uma disciplina rigorosa, reforçando a intensa pressão característica do modelo toyotista.

Dessa forma, embora algumas garantias laborais, como estabilidade no emprego e remuneração progressiva, tenham sido incorporadas em determinadas indústrias, o sistema toyotista ampliou a precarização ao flexibilizar jornadas e contratos, aumentando a insegurança e a sobrecarga dos operários. Esse modelo evidenciou um novo paradoxo nas relações de trabalho: ao mesmo tempo em que promovia maior envolvimento dos trabalhadores na gestão produtiva, impunha um

nível elevado de exigência e instabilidade, tornando essencial a criação de regulamentações que equilibrassem produtividade e direitos laborais.

As estratégias citadas, não apenas transformaram a indústria automobilística, mas também remodelaram a relação dos trabalhadores com o processo produtivo, tornando-os agentes ativos na busca por eficiência e inovação. O toyotismo foi capaz de combinar eficiência, redução de custos e alta competitividade em um mercado globalizado.

2.3. Direitos trabalhistas no modelo produtivo da Economia da Tecnologia Digital

Assim como os modelos produtivos anteriores, o modelo da Economia da Tecnologia Digital, desenvolvido no século XX e consolidado no século XXI, não rompeu completamente com os conceitos e estratégias preexistentes. Ao contrário, ele incorpora e adapta elementos considerados eficazes e convenientes para a dinâmica econômica contemporânea, ao mesmo tempo em que introduz novas características e inovações. Essas transformações serão analisadas em maior profundidade ao longo deste item, destacando a continuidade e a evolução das práticas produtivas frente aos avanços tecnológicos e às novas exigências do mercado, bem como os impactos dessas mudanças na vida do trabalhador, especialmente no que se refere às condições laborais, à flexibilização dos vínculos empregatícios e à precarização das relações de trabalho.

Muitos autores associam esse modelo produtivo à Quarta Revolução Industrial, também conhecida como Indústria 4.0, conceito amplamente difundido pelo economista Klaus Schwab (2016, p. 13) no âmbito do Fórum Econômico Mundial. No entanto, não há consenso entre os cientistas sociais quanto à existência de uma nova revolução industrial. Ainda assim, essa perspectiva ganha força, uma vez que a organização do trabalho sofreu transformações profundas desde a Terceira Revolução Industrial, impulsionadas pelo avanço da tecnologia digital, que se tornou um elemento central na vida de todos os seres humanos.

O modelo produtivo da Economia da Tecnologia Digital trouxe profundas transformações nas relações de trabalho, desafiando a estrutura tradicional dos direitos trabalhistas. A digitalização da produção, a automação e a plataformização do trabalho resultaram em novas formas de emprego, como o trabalho remoto, o trabalho

por demanda e o microtrabalho digital, que embora ampliem a flexibilidade e a acessibilidade ao mercado, também intensificam a precarização e a desproteção dos trabalhadores. Por meio dessas estratégias, o risco da atividade empresarial, que deveria ser assumido pelo empregador, é transferido ao trabalhador (PÁRRAGA, 2016, p. 5).

Assim, uma das principais problemáticas nesse contexto, é a fragilidade dos vínculos empregatícios. Muitas atividades passaram a ser mediadas por plataformas digitais, como Uber e Ifood, que classificam seus trabalhadores como autônomos, afastando-os das garantias previstas nas legislações trabalhistas tradicionais, como jornada regulamentada, férias remuneradas, 13º salário e contribuição previdenciária. Dessa maneira,

O capitalismo de plataforma institui uma relação de trabalho baseada na autonomia do prestador de serviço por meio de uma forma de gestão baseada na conexão digital entre o cliente e o prestador do serviço. Tal mudança de organização empresarial provoca a imersão deste modelo de negócio no mundo sombrio do trabalho precarizado, com trabalhadores na condição de força de trabalho desprovida de relação contratual, realizando um serviço por conta própria (CHAVES, 2020, p. 9).

Além disso, a exigência de alta produtividade, impulsionada pelo monitoramento digital e pela análise de desempenho baseada em algoritmos, impõe desafios psicológicos, como aumento do estresse, ansiedade e síndrome de burnout. Pois, como defende Ricardo Antunes,

Há, então, uma outra contradição que se evidencia quando o olhar se volta para a (des)sociabilidade contemporânea no mundo do capital mundializado e financeirizado: quanto maior é a incidência do ideário e da pragmática na chamada “empresa moderna”, quanto mais racionalizado é seu modus operandi, quanto mais as empresas laboram na implantação das “competências”, da chamada “qualificação”, da gestão do “conhecimento”, do sistema de “metas”, mais intensos parecem tornar-se os níveis de degradação do trabalho (no sentido da perda de liames e da corrosão dos mecanismos de regulamentação e contratação) para uma parcela enorme de trabalhadores e trabalhadoras (ANTUNES, 2019, p. 22).

Essa nova dinâmica gera insegurança jurídica, uma vez que os trabalhadores desempenham funções essenciais para a empresa sem o devido reconhecimento formal do vínculo empregatício. Além disso, a intensificação do trabalho e a hiperconectividade são cada vez mais evidentes, especialmente no teletrabalho e no trabalho remoto. Dessa forma, a ausência de limites claros entre a vida profissional e

peçoal dá origem ao fenômeno da "diluição da jornada", caracterizado pela expectativa de disponibilidade contínua por parte do empregador, resultando na extensão das horas de trabalho sem a devida compensação (ANTUNES, 2020, p. 87). Conseqüentemente, a digitalização do trabalho reforça a precarização das relações laborais, exigindo novas regulamentações para garantir a proteção dos trabalhadores. E o Estado, muitas vezes se apresenta como autor legalizado da redução de direitos trabalhista, visto que

Na atualidade, explorando intensamente as contradições experimentadas pelos trabalhadores nas suas relações de emprego, está em curso um processo de subordinação direta – sem a mediação de emprego ou contrato – dos trabalhadores às mais variadas formas de capital. Multiplicaram-se as modalidades jurídicas para enquadrar tais situações, seccionando desigualmente direitos das relações concretas (efetivas) de trabalho. Assim, ao lado da permanência de empregos com contratos regulares (e direitos), multiplicam-se formas paralelas, com contratos parciais (tempo determinado, jornada parcial ou alongada), terceirizações em vários níveis (subcontratações), subordinação sem contrato (bolsistas, estagiários etc.), salário por peças, trabalho a domicílio, pessoa jurídica (quando o trabalhador cria uma empresa cujo objetivo é vender sua força de trabalho, uma das modalidades do empreendedorismo, na qual o próprio trabalhador torna-se “empresa”, para a qual não estão previstos direitos trabalhistas, ou ainda “trabalho voluntário”, quando trabalhadores aceitam realizar tarefas “sociais” com a expectativa de posteriormente conseguirem empregos) (FONTES, 2017, p.52).

Assim, a automação e a inteligência artificial impactam nos direitos trabalhistas ao substituírem empregos tradicionais por trabalho automatizado, criando a necessidade urgente de requalificação profissional. Entretanto, essa responsabilidade frequentemente recai sobre o próprio trabalhador, sem políticas públicas efetivas que garantam capacitação acessível e oportunidades de reinserção no mercado. O que alimenta as desigualdades sociais e mantém a elite da sociedade brasileira.

Dessa maneira, a Economia da Tecnologia Digital representa uma nova fase do desenvolvimento produtivo, caracterizada pela convergência entre tecnologias digitais, automação e inteligência artificial. Esse conceito define a Quarta Revolução Industrial, impulsionada pela integração de sistemas ciberfísicos, Internet das Coisas e Big Data, transformando não apenas os processos produtivos, mas também a dinâmica do mercado de trabalho.

Diferentemente dos modelos anteriores, aqui, se destaca a conectividade em tempo real, permitindo maior flexibilidade na produção e personalização em larga escala, o que redefine a relação entre capital, trabalho e inovação. No entanto, a

implementação da Indústria 4.0 traz desafios significativos, especialmente no que se refere à substituição da mão de obra humana por sistemas automatizados. Frey e Osborne (2013) apontam que cerca de 47% das ocupações estão suscetíveis à automação, especialmente nas atividades repetitivas e de baixa complexidade. Assim, por mais que a Indústria 4.0 impulse ganhos de produtividade e eficiência, esse modo de produzir intensifica a precarização do trabalho, ficando cada vez mais claro que o Estado também se apresenta como opressor de direitos trabalhistas. A Lei 13.467/2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista, exemplifica essa atuação ao mitigar, em sua grande maioria, direitos duramente conquistados. As mudanças promovidas flexibilizaram normas protetivas sob o argumento de modernização, mas, na prática, resultaram na fragilização do trabalhador frente ao poder econômico, ampliando relações laborais mais desiguais e incertas.

Diante desses desafios, é essencial repensar a legislação trabalhista para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam preservados na era digital. Medidas como a regulamentação do trabalho por plataformas, a proteção contra jornadas abusivas no teletrabalho e políticas de segurança social para trabalhadores autônomos e informais tornam-se fundamentais para equilibrar inovação tecnológica e justiça social no mundo do trabalho.

3 TERCEIRIZAÇÃO DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E CONTRATOS DE FACÇÃO

No contexto globalizado, em que a tecnologia permeia quase todos os processos produtivos, novas modalidades de trabalho emergiram para atender às demandas do mercado. Muitas dessas modalidades não possuem um arcabouço jurídico adequado e, mesmo quando possuem, a proteção ao trabalhador muitas vezes se revela insuficiente, deixando-o vulnerável em relação a seus direitos fundamentais. Nesse cenário,

[...] a informalidade deixa de ser a exceção para tendencialmente tornar-se a regra, e a precarização passa a ser o centro da dinâmica do capitalismo flexível, se não houver contraposição forte a este movimento tendencial de escala global (ANTUNES; DRUCK, 2015, p.21).

Assim, caracterizado pela predominância do sistema capitalista e pela rápida evolução da era digital, empresas de diferentes setores passaram a adotar estratégias voltadas à redução dos custos com mão de obra. Dentre essas estratégias, destacam-se a terceirização da prestação de serviços e os contratos de facção, mecanismos amplamente utilizados no setor produtivo como formas de flexibilização das relações de trabalho.

Para garantir sua permanência no mercado e sobreviver à intensa competitividade imposta pelas grandes corporações, tornou-se indispensável a adoção de novos modelos de gestão e contratação. A subcontratação de serviços, a transferência de polos produtivos para regiões em desenvolvimento e a utilização de tecnologias para recrutamento e definição de condições contratuais deixaram de ser inovações no âmbito produtivo e no Direito do Trabalho, tornando-se práticas recorrentes que moldam o sistema atual.

Embora muitas dessas estratégias sejam formalmente lícitas, sua aplicação levanta questionamentos sobre a real proteção concedida ao trabalhador. A ausência de regulamentação eficaz e a flexibilização excessiva dos vínculos empregatícios resultam em uma precarização do trabalho, evidenciando a insuficiência da tutela estatal na garantia dos direitos fundamentais da classe trabalhadora. Assim, torna-se essencial analisar em que medida tais mecanismos impactam os direitos trabalhistas e se configuram como formas de exploração da mão de obra sob a ótica da legalidade e da dignidade humana.

3.1. Regulamentação e prática da terceirização da prestação de serviços

A terceirização da prestação de serviços tornou-se uma prática amplamente difundida no cenário econômico global, influenciando significativamente as relações de trabalho e a organização produtiva. A terceirização é um fenômeno no qual a relação econômica de trabalho se desvincula da relação jurídico-trabalhista que originalmente lhe corresponderia (GODINHO, 2019, p. 540). Nesse modelo, a execução de determinadas atividades, que poderiam ser desempenhadas diretamente pelo contratante, é transferida a uma empresa intermediária, responsável pela contratação dos trabalhadores. Segundo Maurício Godinho Delgado,

[...] tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido (DELGADO, 2019, p. 540).

Dessa forma, cria-se uma separação entre quem se beneficia do serviço e quem formalmente emprega a mão de obra, o que pode resultar tanto em maior flexibilidade para as empresas quanto em desafios para a proteção dos direitos trabalhistas.

A terceirização é um modelo relativamente recente de organização do trabalho, originado no contexto da consolidação do capitalismo neoliberal, especialmente com o enfraquecimento do Estado de Bem-Estar Social, por volta de 1970 (DELGADO, 2019, p. 542). Esse processo resultou em uma reestruturação significativa dos métodos de produção, levando as empresas a transferirem parte de suas atividades para prestadoras de serviço, com o objetivo de reduzir custos e aumentar a flexibilidade operacional.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), editada em 1943, não abordou a terceirização, pois, à época, o conceito ainda não era amplamente difundido. Além disso, a prática não possuía relevância suficiente para justificar sua regulamentação dentro do principal sistema normativo trabalhista. Assim, somente com as transformações no modelo produtivo e a reestruturação das relações de trabalho é que a terceirização passou a demandar maior atenção do legislador.

Quanto à regulamentação da terceirização, a legislação brasileira começou a abordá-la na década de 1970, com a Lei do Trabalho Temporário (Lei nº 6.019/1974), que tratava da "terceirização temporária". Essa norma permitia a contratação de trabalhadores temporários, mas com um prazo de duração limitado. Mais tarde, em 1983, a Lei nº 7.102 autorizou a terceirização de forma permanente, estabelecendo a possibilidade de contratar empresas especializadas para a prestação de serviços de vigilância bancária (DELGADO, 2019, p. 543).

Apesar da ausência de uma regulamentação específica sobre a terceirização, as empresas passaram a adotar essa prática em suas atividades. Assim, diante da diversidade de interpretações dos tribunais sobre o tema, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou a Súmula nº 256, em 1986, com o objetivo de uniformizar o entendimento jurídico sobre a questão.

Posteriormente, em 1993, a Súmula nº 331 foi publicada, revisando e substituindo a Súmula nº 256, trazendo novas diretrizes sobre a legalidade e os limites da terceirização no Brasil:

Súmula nº 331 do TST: CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

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

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

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

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral (BRASIL, TST, 2011).

Além do trabalho temporário e da terceirização na vigilância bancária, outra mudança legislativa que impulsionou o uso de empresas intermediárias foi a Lei nº

8.949/1994, que editou o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essa lei excluiu as cooperativas do conceito de relação de emprego, permitindo que empresas utilizassem esse modelo para terceirizar suas atividades de maneira mais flexível. Como consequência, muitas organizações passaram a contratar trabalhadores por meio de cooperativas, reduzindo encargos trabalhistas e transferindo parte das responsabilidades empregatícias. Conforme era esperado tal flexibilização abriu espaço para abusos. Em vez de promover a colaboração genuína entre trabalhadores, como seria esperado em uma cooperativa legítima, muitas entidades foram utilizadas apenas como fachada para disfarçar relações de emprego tradicionais. Isso resultou na precarização das condições de trabalho, na ausência de garantias trabalhistas e na dificuldade de responsabilização dos empregadores. Com o tempo, o Judiciário passou a atuar de forma mais rigorosa para coibir essas irregularidades, reconhecendo a fraude em diversas situações e garantindo a proteção dos trabalhadores envolvidos.

A Constituição Federal de 1988 representou um marco na proteção dos direitos trabalhistas no Brasil, estabelecendo princípios fundamentais como a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e a justiça social. Ao definir os objetivos da República, o texto constitucional reafirma, no artigo 3º, o compromisso com a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a erradicação da pobreza e da marginalização, bem como a redução das desigualdades sociais e regionais. Além disso, ao organizar a ordem econômica e social, a Constituição estabelece que a atividade econômica deve estar fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, visando garantir a existência digna de todos, conforme os ditames da justiça social.

Nesse contexto, a terceirização surge como um fenômeno diretamente relacionado à reestruturação produtiva e à flexibilização das relações de trabalho, impondo desafios à concretização dos direitos sociais previstos na Constituição. Embora a Constituição de 1988 não tenha tratado expressamente da terceirização, seus princípios fundamentais impõem limites à sua utilização, de modo que essa modalidade de contratação não comprometa a proteção social do trabalhador.

Em sentido contrário, a Reforma Trabalhista procurou dar mais liberdade ao mercado, afastando determinadas formas de controle, o que estimulou a prática da terceirização. A Lei 13.467/2017 permite que as empresas terceirizem não apenas suas atividades-meio, mas também suas atividades-fim. Isso significa que qualquer

setor de uma empresa pode ser terceirizado, inclusive aqueles essenciais para seu funcionamento.

Além disso, a reforma fixou prazo de 18 meses de tempo mínimo de quarentena para que um trabalhador seja recontratado como terceirizado pela mesma empresa. Na prática, isso abriu espaço para que empregados fossem dispensados e recontratados sob novas condições, muitas vezes com menos direitos. A inovação legislativa manteve a definição da responsabilidade da empresa contratante como subsidiária, ou seja, ela só precisa arcar com os direitos trabalhistas caso a prestadora de serviços não cumpra suas obrigações, o que pode dificultar a responsabilização das grandes corporações e deixar os trabalhadores em situação de vulnerabilidade.

Embora a flexibilização das normas trabalhistas tenha sido defendida como uma forma de estimular a economia, seus efeitos vão além do discurso da modernização. Na prática, a ampliação da terceirização pode significar salários mais baixos, menos benefícios e maior dificuldade na organização sindical, já que os terceirizados costumam ter menos poder de negociação do que os trabalhadores contratados diretamente. Esse cenário pode levar a um aumento da precarização do trabalho, tornando mais comum a contratação de profissionais com vínculos frágeis e menos garantias. Pois,

por se chocar com a estrutura teórica e normativa original do Direito do Trabalho, essa nova fórmula de contratação trabalhista tem sofrido restrições da doutrina e jurisprudência justralhistas, que nela tendem a enxergar uma modalidade excetiva de contratação da força de trabalho. A fórmula também — especialmente se exacerbada — afronta a matriz humanística e social da Constituição de 1988, em particular os seus princípios constitucionais do trabalho e os objetivos fundamentais que elencou para a República Federativa do Brasil, sem contar sua concepção de sociedade civil democrática e inclusiva (DELGADO, 2019, p. 540).

Dessa forma, ainda que a reforma tenha buscado dinamizar o mercado de trabalho, é essencial analisar seus impactos de maneira crítica. O crescimento econômico não pode ser feito à custa da dignidade do trabalhador, e qualquer mudança na legislação deve equilibrar flexibilidade e proteção social. Se isso não acontecer, corre-se o risco de aprofundar desigualdades e comprometer direitos conquistados ao longo da história.

3.2. Regulamentação e prática dos contratos de facção

A terceirização e os contratos de facção estão interligados como práticas recorrentes nas cadeias produtivas de diversos setores, especialmente no ramo da moda. Tais contratos permitem que empresas deleguem parte da produção a terceiros e estes assumem a responsabilidade pela fabricação de bens ou prestação de serviços. Esse tipo de contrato se caracteriza pela transferência da execução material a pequenas oficinas ou microempresas, enquanto a empresa contratante mantém o controle sobre insumos e distribuição do produto final. De acordo com Lara Marcom,

O contrato de facção é o negócio jurídico entre uma pessoa e outra para fornecimento de produtos ou serviços prontos e acabados, em que não há interferência da primeira na produção.

A natureza do contrato de facção é híbrida, pois existe prestação de serviços e fornecimentos de bens. Muitas vezes é utilizado para serviços de acabamento de roupas e aviamentos por parte da empresa contratada para produzir peças. Uma empresa fornece as peças cortadas e outra faz o acabamento e costura (MARCON, 2022, p.21).

Assim, os contratos de facção fazem com que tudo aquilo que pode ser repassado seja transferido, ocorrendo uma grande descentralização da produção. Permanecerão na empresa somente as atividades que possuem maior valor agregado (GIRARDI, 2013).

Para a caracterização de um contrato de facção, diversos fatores devem ser observados, sendo a ausência de ingerência direta de uma empresa sobre a outra um dos mais relevantes. Nesse modelo contratual, a empresa contratada deve possuir autonomia na execução das atividades, sem que haja subordinação jurídica em relação à empresa faccionista.

Dessa forma, não pode haver fiscalização excessiva por parte da contratante sobre a produção da faccionada, nem imposição de preços para os produtos fabricados. Caso tais elementos estejam presentes, há o risco de descaracterização do contrato de facção, tornando a relação mais próxima da terceirização, o que pode implicar em diferentes repercussões jurídicas, especialmente no âmbito dos direitos trabalhistas.

A terceirização e o contrato de facção, embora possuam certas semelhanças, são institutos distintos no âmbito das relações produtivas e trabalhistas. Conforme mencionado anteriormente, a principal diferença entre eles está na natureza do objeto contratado: enquanto a terceirização envolve a prestação de serviços por meio do

fornecimento de mão de obra, o contrato de facção se restringe ao fornecimento de produtos acabados.

Nesse contexto, para que a relação seja caracterizada como facção e não como terceirização, é essencial que a empresa contratada entregue um produto finalizado, sem que haja qualquer forma de apuração ou controle sobre os serviços executados ao longo do processo produtivo. Isso significa que a empresa contratante não pode intervir diretamente na produção nem exercer ingerência sobre os trabalhadores da fornecedora (MARCON, 2022, p.22). Caso contrário, há o risco de se configurar uma relação de emprego indireta, estabelecendo um vínculo trabalhista entre a contratante e os trabalhadores da faccionada.

Ademais, um ponto essencial para que o contrato de facção seja legítimo é a ausência de exclusividade na relação entre as empresas. Isso significa que a contratante não pode exigir que a faccionada produza apenas para ela, assim como a faccionada não pode depender totalmente de um único contrato para existir. Tal fator é importante porque garante que a empresa faccionada tenha autonomia e possa atuar livremente no mercado, sem ficar presa a apenas um cliente. Se a faccionada depender exclusivamente da contratante, a relação pode acabar se assemelhando à terceirização ou até mesmo esconder um vínculo de emprego. Assim, para que o contrato de facção seja legítimo, a empresa fornecedora deve ter liberdade para prestar serviços a diferentes clientes, evitando qualquer subordinação econômica que comprometa sua independência.

No Brasil, a regulamentação dos contratos de facção é fundamentada na legislação trabalhista e na interpretação dos tribunais. No entanto, sua configuração ainda gera debates e divergências jurídicas. Isso ocorre porque, em muitos casos, a linha que separa o contrato de facção da terceirização não é totalmente clara, levando a diferentes entendimentos sobre sua legalidade e aplicação.

No que tange à regulamentação dos contratos de facção, um ponto central é a sua relação com a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Essa súmula não se aplica ao contrato de facção, pois ela se refere a situações em que os serviços são prestados dentro do ambiente da empresa contratante e sob sua direção, o que não ocorre nesse modelo (MARCON, 2022, p. 23). No contrato de facção, a faccionada possui autonomia na execução da produção, sendo responsável pela organização do trabalho, inclusive na gestão dos trabalhadores e na entrega do produto final. Assim, desde que essa independência seja preservada, a relação

jurídica não se submete à Súmula 331, visto que, ao contrário da terceirização, não há fornecimento de mão de obra subordinada à contratante, mas sim um contrato comercial para a entrega de bens. Dessa forma, a relação entre as partes não se enquadra nos critérios da súmula, afastando o reconhecimento de vínculo empregatício. A jurisprudência aponta:

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CONTRATO DE FACÇÃO. ITEM IV DA SÚMULA Nº 331 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. INAPLICABILIDADE. 1. O Tribunal Regional, soberano no exame do conjunto fático probatório dos autos, concluiu que a relação jurídica firmada entre as demandadas ostenta natureza civil, mediante contrato de facção. 2. No contrato de facção, pacto de natureza comercial, a empresa contratada compromete-se a fornecer produtos prontos e acabados, constituindo modalidade diversa do contrato de fornecimento de mão de obra pactuado entre empresas prestadoras e tomadoras de serviços. 3. A Súmula nº 331, IV, desta Corte superior consagra a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços pelas obrigações trabalhistas devidas ao empregado em face do inadimplemento por parte da empresa prestadora de serviços. 4. Nos contratos de facção, em virtude das peculiaridades do serviço realizado, não se há de presumir a culpa in vigilando ou in eligendo dos contratantes pelos encargos trabalhistas devidos pela empresa contratada. 5. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST – AIRR: 11507920125120052, Relator: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 13/08/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/08/2014)

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DE EMPRESA PRIVADA – CONTRATO DE FORNECIMENTO DE PRODUTOS – MÁ APLICAÇÃO DA SÚMULA 331, IV, DO TST – TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA DA CAUSA – PROVIMENTO. 1. A Súmula 331, IV, desta Corte dispõe que o tomador de serviços, quando empresa privada, será responsabilizado subsidiariamente na hipótese de inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador. 2. No caso em exame, o Tribunal de origem negou provimento ao recurso ordinário das Reclamadas Arezzo e ZZSAP, mantendo a sentença que reconheceu a responsabilidade subsidiária ao fundamento de que houve terceirização da produção dos calçados de suas marcas, e, portanto, de parte da atividade-fim. 3. Contudo, depreende-se dos autos que as Recorrentes firmaram contrato mercantil de fornecimento ou compra e venda de mercadorias com a 1ª Reclamada, inexistindo terceirização de mão de obra, mas fornecimento de produtos. 4. A contratação para terceirização de serviços cunha-se pela disponibilização de mão de obra para a execução da tarefa (e não pela entrega de produtos), mediante empresa interposta, integrando a cadeia de produção do tomador de serviços. É a inteligência do sintetizado na Súmula 331, I e IV, do TST. Noutra giro, no contrato mercantil de compra e venda de produtos, e, mais especificamente, no contrato de facção invocado pelas Recorrentes, muito próprio do setor de indústrias têxteis e de calçados, o objeto é a entrega do produto acabado, havendo autonomia da empresa contratada, sem ingerência da contratante no processo produtivo fabril, nem realização dos serviços nas dependências desta. É típico ainda da modalidade de contratação em liça a possibilidade de a empresa contratada atender a vários contratantes, estando ausente, portanto, a exclusividade. 5. Assim, ao contrário do patenteado pela Corte de origem, a circunstância de que diversas empresas se utilizaram da empregadora em benefício da sua atividade principal não autoriza pressupor a terceirização de serviços. Na mesma senda, do acórdão regional, não emerge, em nenhum momento, a existência de ingerência das Empresas

contratantes na forma de produção da Contratada ou na condução da prestação de serviços por seus empregados ou, ainda, de exigência de exclusividade na prestação dos serviços por esta, o que basta para inviabilizar a responsabilização subsidiária das Contratantes pelos débitos trabalhistas devidos pela 1ª Reclamada. Por fim, também não se evidenciou nenhum elemento de desvirtuamento ou extrapolação das balizas do contrato comercial. 6. Nessa esteira, por má aplicação da Súmula 331, IV, do TST, merece reforma o acórdão regional, para excluir a responsabilidade subsidiária das Recorrentes. Recurso de revista provido" (RR-0020491-74.2022.5.04.0372, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 14/02/2025)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. A jurisprudência desta Corte Superior é a de que, nos casos de contrato de facção, por se tratar de um contrato civil, na área industrial e de natureza híbrida, especialmente quando evidenciada a ausência de exclusividade ou ingerência na administração da prestação de serviços, não é possível o reconhecimento da responsabilidade subsidiária, pois é inaplicável a Súmula nº 331 do TST. Precedentes. Agravo de instrumento conhecido e não provido" (AIRR-1002347-35.2016.5.02.0070, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 27/04/2020)

As decisões analisadas afastam a responsabilidade subsidiária das empresas contratantes nos contratos de facção, sob o argumento de que se trata de uma relação comercial distinta da terceirização. Todas destacam a ausência de ingerência direta da contratante sobre a produção e a não prestação de serviços dentro de suas instalações como fatores determinantes para a inaplicabilidade da Súmula 331 do TST. Além disso, a segunda decisão reforça a importância da não exclusividade da facção como um critério essencial para diferenciar esse modelo produtivo da terceirização. No entanto, as decisões baseiam-se principalmente na formalidade do contrato, sem aprofundar a análise sobre a existência de subordinação econômica e controle indireto por meio de exigências contratuais rígidas.

Assim, conclui-se que o contrato de facção se destaca por sua natureza comercial, baseada na autonomia da empresa facção na produção de bens, sem caracterizar vínculo empregatício com a contratante. A distinção em relação à terceirização decorre do fato de que, na facção, não há fornecimento de mão de obra, mas sim a entrega de produtos acabados, o que afasta a aplicação da Súmula 331 do TST. No entanto, para que esse modelo seja efetivamente válido, é essencial que a facção possua independência na gestão de sua produção, sem ingerência da contratante em aspectos como controle de preços, exclusividade e organização do trabalho. Dessa forma, a análise da legalidade do contrato de facção deve ir além da formalização documental, considerando a realidade concreta da relação estabelecida

entre as partes, a fim de garantir que suas características essenciais sejam respeitadas.

3.3. Terceirização, pejetização, facção, flexibilização e precarização de direitos trabalhistas

O princípio da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e socioeconômica, reforçado pelos artigos 170 e 193 da Constituição Federal, evidencia que o trabalho não pode ser tratado meramente como um fator de produção, mas como um direito fundamental, indissociável da dignidade da pessoa humana.

Dessa forma, qualquer prática que, sob o pretexto de modernizar as relações de trabalho, resulte na precarização das condições laborais, na supressão de direitos ou na ampliação da desigualdade social, deve ser analisada sob a ótica dos valores constitucionais. Assim, a terceirização, a pejetização e os contratos de facção não podem ser compreendidos apenas como mecanismos econômicos, mas devem ser avaliados à luz da ordem constitucional vigente, que busca equilibrar desenvolvimento produtivo e justiça social, assegurando que a valorização do trabalho humano seja sempre um elemento central nas relações laborais no Brasil. Nesse sentido, Amauri Cesar Alves explica:

O Direito do Trabalho é, hoje, além de dimensão dos Direitos Humanos, instrumento fundamental de efetivação do Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana (Constituição da República, artigo 1º, inciso III) no plano das relações capital trabalho, sendo, também, o meio mais eficaz de distribuição de renda no sistema capitalista (ALVES, 2021, p.21).

Assim, tendo em vista o princípio da primazia da realidade no Direito do Trabalho como lente para análises da minimização de direitos trabalhistas é necessário aprofundar na verdadeira natureza dessas relações, indo além das nomenclaturas contratuais. Isso porque, em muitos casos, essas estratégias disfarçam vínculos empregatícios, afastando garantias trabalhistas e fragilizando a proteção dos trabalhadores, principalmente no modelo Fast Fashion de produção.

A terceirização tem sido alvo de críticas devido à sua relação direta com a precarização dos direitos trabalhistas. Segundo Delgado (2021, p. 312), "a terceirização, ao fragmentar a relação de trabalho, enfraquece a proteção jurídica do empregado, tornando-o mais vulnerável a abusos e irregularidades". Na teoria, esse

modelo permite que empresas concentrem esforços em suas atividades principais, delegando tarefas secundárias a empresas especializadas. No entanto, na prática, a terceirização frequentemente resulta em menor proteção trabalhista, salários reduzidos e condições de trabalho mais instáveis. Isso ocorre porque as empresas terceirizadas, visando manter competitividade e lucratividade, frequentemente oferecem remuneração inferior, menos benefícios e menores garantias de estabilidade aos trabalhadores.

Além disso, de acordo com Pochmann (2018, p. 224), a terceirização enfraquece a organização sindical e a capacidade dos trabalhadores de reivindicarem direitos, pois há fragmentação da categoria profissional, dificultando a mobilização coletiva. Os empregados terceirizados, muitas vezes, não têm acesso aos mesmos benefícios daqueles contratados diretamente pela empresa tomadora de serviços, criando um ambiente de desigualdade dentro do mesmo espaço de trabalho. Essa diferenciação impacta não apenas a qualidade do emprego, mas também a segurança do trabalhador, uma vez que trabalhadores terceirizados estão mais expostos a acidentes e condições insalubres, sobretudo em setores como construção civil e indústria.

A ampliação da terceirização irrestrita, incluindo atividades-fim das empresas, intensificou esse processo de precarização. Ao permitir que qualquer setor da economia contrate mão de obra terceirizada, a legislação flexibilizou ainda mais as relações de trabalho, reduzindo o vínculo empregatício e, conseqüentemente, a responsabilidade das empresas sobre os direitos dos trabalhadores. Isso reforça uma lógica de exploração em que os custos com trabalho são minimizados ao extremo, enquanto os lucros se concentram nos grandes empregadores. Assim, embora a terceirização possa ser defendida sob a ótica da eficiência econômica, seu impacto social levanta sérios questionamentos sobre a garantia da dignidade e da proteção laboral no Brasil.

No que se refere aos contratos de facção, é necessária a distinção entre o contrato de facção legítimo daquele que na verdade é um fornecimento de mão de obra ou terceirização de serviços. Apesar de existir regulamentação jurídica e licitude na esfera dos contratos de facção, na prática, o modelo pode favorecer a exploração da mão de obra sem garantias trabalhistas adequadas.

No setor Fast Fashion, em que esse tipo de contrato é amplamente utilizado, há um alto risco de precarização do trabalho, principalmente em relação aos imigrantes,

que na busca por melhores condições de vida, chegam ao Brasil, principalmente em São Paulo e acabam sendo explorados em pequenas indústrias têxteis,

O cenário é extremamente precário. Nas chamadas oficinas de costura, encontram-se diversos trabalhadores imigrantes, na sua maior parte vindos de países como Bolívia, Paraguai e Peru, que trabalham por mais de 14 horas para receber valores próximos ao salário mínimo e sem as mais básicas condições de segurança e saúde. Muitas vezes, para chegar nas capitais do País, esses trabalhadores acabam contraindo dívidas que são descontadas dos salários já baixos, ocasionando situações de servidão e de restrição da liberdade de locomoção (MARCON, 2022, p.54).

Dessa forma, a falta de um exame mais criterioso sobre a realidade concreta dessas relações pode permitir que grandes marcas transfiram custos e responsabilidades para pequenos fornecedores, fragilizando ainda mais os direitos dos trabalhadores envolvidos na cadeia produtiva. Nesses casos, identificadas fraudes, o contrato de facção poderá ser desconsiderado e a empresa contratante será responsabilizada pelas obrigações trabalhistas decorrentes da relação de trabalho. Existem decisões que apontam nesse sentido:

CONTRATO DE FACÇÃO. DESCARACTERIZAÇÃO. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. O contrato de facção se caracteriza pela relação mercantil entre os contratantes, por meio da qual uma empresa adquire da outra o produto acabado, sem interferir diretamente no processo produtivo. No caso, constatada a ingerência direta da contratante no processo produtivo da contratada, com exclusividade, o contrato de facção resta descaracterizado, evidenciando-se a terceirização dos serviços. Aplica-se o item IV, da Súmula 331, do TST, para reconhecer a responsabilidade subsidiária da tomadora dos serviços (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010626-89.2023.5.03.0058 (ROT); Disponibilização: 26/06/2024; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Juíza Convocada Renata Lopes Vale).

AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA Nº 13.467/17. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Não há que se falar em negativa de prestação jurisdicional na hipótese em que o Tribunal Regional aponta, expressamente, os motivos que formaram o seu convencimento. Agravo interno a que se nega provimento. CONTRATO DE FACÇÃO – COMPROVAÇÃO DE INGERÊNCIA NO PROCESSO PRODUTIVO DA RECLAMADA PRINCIPAL – RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. O TRT de origem deixa claro que, na hipótese dos autos, restou demonstrada a ingerência das ora agravantes no processo produtivo da reclamada principal, empregadora do obreiro, razão pela qual concluiu pelo desvirtuamento do contrato de facção firmado entre as reclamadas, de modo a atrair a aplicação da Súmula 331 do TST. Dessa forma, para acolher a tese de que houve mero contrato de facção entre as litisconsortes passivas seria necessário promover nova incursão por todos os elementos de prova, atividade não admitida no TST, segundo a Súmula 126. Ademais, há precedentes desta Corte Superior, exarados em situação análoga, nos quais foi ratificada a responsabilidade subsidiária, afastando-se a hipótese de

contrato de facção. Agravo interno a que se nega provimento " (Ag-AIRR-20487-80.2017.5.04.0382, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 19/12/2024).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RÉ. LEI Nº 13.467/2017. NULIDADE DO ACÓRDÃO POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL NÃO CONFIGURADA. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA. Não se constata a nulidade do acórdão suscitada, tendo em vista que o eg. TRT expôs, de maneira fundamentada, os motivos pelos quais concluiu pelo desvirtuamento do contrato de facção entabulado entre as rés. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CONTRATO DE FACÇÃO. DESVIRTUAMENTO. COMPROVAÇÃO DE EXCLUSIVIDADE E INGERÊNCIA ADMINISTRATIVA. MATÉRIA FÁTICA. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA. O contrato de facção se caracteriza pelo desdobramento da atividade produtiva em cadeias específicas, processo mediante o qual o produto é entregue pronto e acabado para o destinatário, não havendo intermediação de mão-de-obra por empresa interposta, podendo ser descaracterizado, exemplificativamente, conforme as circunstâncias revelem ingerência da compradora na fornecedora, exclusividade de fornecimento do produto e etc. Nesse sentido, esta Corte Superior consolidou jurisprudência no sentido de que a exclusividade, caracterizada quando a atividade produtiva da contratada está voltada para o abastecimento apenas da contratante e, notadamente, a ingerência da contratante na maneira com que os empregados da contratada realizam o serviço, são indicadores de desvirtuamento do contrato de facção, hipótese em que se reconhece a terceirização de serviços, nos moldes da Súmula nº 331, IV, do TST. No caso vertente, o eg. TRT, soberano no exame da prova, consignou: Também ficou evidenciada a ingerência da Guararapes sobre a produção, pois havia orientação sobre o procedimento dos empregados e questionamento sobre o atingimento de metas da produção, sendo de destacar que a produção parou no mês em que a contratante Guararapes adotou férias e encerrou quando ela "cortou o abastecimento". Assim, a litisconsorte e recorrente fornecia insumos para a confecção de peças de vestuário, e fiscalizava não apenas a qualidade da produção, mas procedimento quanto à segurança e saúde do trabalhador, e mesmo horário de trabalho. Está pois descaracterizado o alegado contrato de facção, como estabelecido na sentença, com a condenação da Guararapes em responsabilidade subsidiária, já que foi apurada a exclusividade, isto é, que a empresa contratada tinha sua produção destinada para a litisconsorte contratante, e a ingerência sobre a produção, havendo, portanto, contrato de prestação de serviços ". A aferição das teses recursais, em sentido diametralmente oposto, demandaria o revolvimento do acervo fático-probatório, procedimento vedado nesta fase recursal, ante os termos da Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento conhecido e desprovido" (AIRR-672-82.2016.5.21.0019, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 19/12/2024).

As decisões analisadas demonstram quando o contrato de facção é descaracterizado, configurando-se como terceirização e tendo a aplicabilidade da Súmula 331 do TST e da Lei 6.019/1974. Nos casos apresentados, foi comprovada a ingerência da contratante sobre a contratada, seja por meio da exclusividade de fornecimento ou pelo controle direto sobre o processo produtivo, evidenciando a subordinação da empresa faccionada. Assim, apesar de haver respaldo normativo, a

caracterização do contrato de facção depende da análise concreta de cada caso, considerando elementos como autonomia empresarial, ausência de subordinação e independência econômica da fornecedora.

Outra estratégia de gestão e contratação que tem se fortalecido cada vez mais e contribuído para a supressão dos direitos trabalhistas é a pejetização, bem definida por Maurício Godinho Delgado:

trata-se da utilização do contrato de sociedade (por cotas de responsabilidade limitada ou outra modalidade societária existente) como instrumento simulatório, voltado a transparecer, formalmente, uma situação fático-jurídica de natureza civil/comercial, embora ocultando uma efetiva relação empregatícia (DELGADO, 2019, p. 437).

Ao invés de manter trabalhadores sob contratos formais, empresas exigem que esses profissionais atuem como microempreendedores individuais (MEIs) ou empresas de pequeno porte, mesmo que continuem cumprindo horários rígidos, recebendo ordens diretas e trabalhando exclusivamente para uma única contratante. A pejetização pode ser reconhecida por meio das características listadas por Lorena Vasconcelos Porto e Paulo Joarês Vieira:

São características muito comuns da prática de “pejetização”, indiciárias da presença de fraude contratual: a) todo o equipamento e instrumentos, inclusive sistemas e bancos de dados, utilizados pelos profissionais pertencem à contratante; b) a receita obtida com a atividade econômica cabe à contratante; c) os custos da atividade igualmente são suportados pela contratante; d) os profissionais contratados como pessoa jurídica fornecem apenas mão de obra, recebendo remuneração fixa mensal, por horas trabalhadas (PORTO; VIEIRA, 2019, p. 57).

No contexto do fast fashion, essa prática tem sido um mecanismo recorrente para driblar as exigências da legislação trabalhista e minimizar encargos sociais. Grandes marcas utilizam a pejetização como alternativa à terceirização tradicional, especialmente para profissionais que atuam em áreas como design, costura e logística.

Embora possa parecer uma relação comercial legítima à primeira vista, na prática, muitas vezes há um vínculo de subordinação característico da relação empregatícia, o que torna essa estratégia uma forma disfarçada de precarização da mão de obra. A essência da pejetização está no fato de que o trabalhador, embora formalmente contratado como pessoa jurídica, presta serviços de maneira pessoal e

subordinada à empresa contratante, que determina e supervisiona suas atividades. Assim, uma vez que a contratante exerce controle administrativo e operacional sobre o serviço prestado, há fortes indícios de que a relação contratual foi estruturada para fraudar direitos trabalhistas (PORTO; VIEIRA, 2019).

Dessa forma, a pejetização se torna um mecanismo sofisticado de exploração, favorecendo o lucro das corporações em detrimento da segurança e do bem-estar dos profissionais, permitindo que as empresas reduzam custos trabalhistas e tributários, ao mesmo tempo em que transferem riscos ao trabalhador.

Diante dessas maneiras de gestão e contratação de trabalhadores, conclui-se que a adoção crescente dessas estratégias tem contribuído para um cenário de precarização do trabalho, no qual empregados perdem garantias mínimas enquanto continuam submetidos às mesmas exigências de produtividade e subordinação. A ausência de um vínculo formal, somada à fragmentação das relações de trabalho, dificulta a reivindicação de direitos e enfraquece a capacidade de negociação coletiva, colocando os trabalhadores em uma posição de maior vulnerabilidade.

Tais estratégias têm sido amplamente criticadas por possibilitar a precarização das relações de trabalho. Muitas facções operam em condições degradantes, com trabalhadores submetidos a jornadas exaustivas, remuneração inadequada, ausência de direitos básicos e condições insalubres. A fiscalização deficiente contribui para a persistência dessas práticas, gerando um cenário de impunidade. Além disso, a informalidade é uma realidade recorrente nesse setor, dificultando o acesso dos trabalhadores a benefícios como férias, 13º salário e FGTS. Empresas que terceirizam sua produção frequentemente se eximem de responsabilidade

Portanto, a análise crítica dessas práticas é essencial para compreender seus efeitos e propor soluções que conciliem a necessidade de flexibilidade produtiva com a manutenção de direitos fundamentais no mundo do trabalho.

4 O MODELO FAST FASHION NO BRASIL

A globalização trouxe mudanças significativas para o mercado mundial, possibilitando a expansão de empresas multinacionais e a intensificação da competitividade entre elas. No Brasil e no mundo, a indústria têxtil tem influenciado consideravelmente a economia e a geração de empregos. Nesse contexto, o setor da moda foi profundamente impactado e, em 1990, uma nova forma de produção surgiu, o modelo fast fashion. Tal modelo revolucionou a forma de produção e consumo de vestuário e teve como gênese a necessidade de suprir uma grande demanda de roupas de maneira rápida:

[...]o fast fashion, combina capacidade de produção rápida (mínimo lead time) com a intensa capacidade de criação de design para o desenvolvimento de produtos que estejam adequados às últimas tendências da moda. De certa forma, podemos dizer que seu surgimento se deve a necessidade de se adequar as pressões do setor varejista, tais como o avanço das tecnologias, processo de internacionalização das empresas e, conseqüentemente, uma mudança no comportamento do consumidor (Cidreira, 2019, p. 7).

É notório que devido a esse modelo de produção, a Indústria da Moda conseguiu se preservar como uma das maiores do mundo, atuando em diversas esferas da vida em sociedade. No entanto, observa-se que sua atuação tem colocado os trabalhadores em risco e violado direitos duramente conquistados.

Sendo assim, para se consagrar no mercado e sobreviver à competitividade das grandes empresas, as estratégias de gestão e contratação se tornaram essenciais. A subcontratação, a transferência dos polos produtivos para regiões em desenvolvimento, a aplicação de novas tecnologias na escolha do trabalhador e os contratos de facção se apresentam não mais como inovações do modelo produtivo e no Direito do Trabalho, mas como regras que ditam o sistema de produção têxtil no Brasil.

No Brasil, grandes marcas adotaram o modelo como estratégia de mercado, replicando tendências globais. Redes como C&A, Renner, Riachuelo e Zara utilizam sistemas logísticos avançados e cadeias produtivas otimizadas para reduzir custos e tempo de produção, permitindo lançamentos constantes (CASTILHO, 2017) e uma fórmula metódica para garantir o lucro.

4.1. Posicionamento jurídico do modelo de fast fashion

O modelo Fast Fashion levanta grandes discussões jurídicas, que se referem a enquadramento, responsabilidade e aplicação das normas trabalhistas. Como apresentado anteriormente, essa forma de produzir utiliza muitas estratégias de gestão e contratação para reduzir os custos de produção, e centralizam essa redução, geralmente, no custo da mão de obra. Tal prática resulta na precarização dos direitos trabalhistas, levantando questionamentos sobre a legalidade e a ética dessas relações de trabalho.

O modelo Fast Fashion funciona de forma descentralizada, adotando, na maioria das vezes, a terceirização como estratégia principal de produção. Assim, com a Lei nº 13.467/2017 houve uma flexibilização no que se refere a terceirização e por isso, as indústrias que utilizam desse fenômeno foram beneficiadas. Como já esperado, a norma resultou em um maior número de trabalhadores explorados, visto que, a Reforma Trabalhista pareceu favorecer muito mais aos patrões que aos trabalhadores, pois, conforme analisado por Amauri Cesar Alves,

Pode-se perceber a estratégia do capitalismo neoliberal para precarizar a relação de contratação de emprego, consistente não em uma ação em Estado, de alcance coletivo e por intermédio dos Poderes Executivo e Legislativo, mas que consegue, com a complacência do Poder Judiciário, impor perdas significativas aos trabalhadores individualmente considerados. Isso se deu até 2016, principalmente, vez que com a “Reforma Trabalhista” a situação se tornou ainda pior para o trabalhador (ALVES, 2021, p. 41).

No que se refere às condições degradantes de trabalho, para além da precarização dos direitos, o Código Penal brasileiro prevê a responsabilização de indivíduos que submetem outras pessoas a situações de trabalho análogas à escravidão. Essa tipificação ocorre quando há imposição de jornadas exaustivas, remuneração inadequada, restrição de liberdade e outras práticas que violam a dignidade e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Nesses casos, quando a conduta ilícita for comprovada, o responsável legal da empresa poderá responder pelo crime descrito no artigo 149 do Código Penal (Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940), que trata do trabalho análogo à escravidão. Além disso, o artigo 197 da mesma legislação estabelece punições para aqueles que utilizam violência ou grave ameaça com o objetivo de forçar alguém a trabalhar,

reforçando a proteção aos direitos dos trabalhadores e a repressão a práticas abusivas no ambiente laboral.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao estabelecer regras sobre jornada, remuneração e condições dignas de trabalho, busca assegurar um equilíbrio nas relações laborais. Segundo Nascimento (2020, p. 135), "a precarização do trabalho no setor têxtil tem sido combatida por meio de fiscalizações e aplicação da legislação trabalhista, visando coibir práticas abusivas". No entanto, na prática, é possível perceber que os trabalhadores têm seus direitos minimizados, não só pelas empresas e grandes indústrias, mas também pelo Estado, que flexibiliza normas e falha na fiscalização.

Ademais, o Brasil é signatário de tratados internacionais, como as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que estabelecem padrões mínimos para a proteção dos trabalhadores.

4.2. Direitos trabalhistas e responsabilidades do contratante no modelo fast fashion

A complexidade das operações de empresas multinacionais de fast fashion é uma realidade que inerentemente levou a maiores possibilidades de exploração do trabalhador terceirizado, conforme apresentado no Tópico 4.

Laura Germano Matos e João Luis Nogueira Matias explicam que:

A principal dificuldade que decorre da terceirização de cadeias tão extensas reside em como fazer uma empresa multinacional assumir a responsabilidade de respeitar os direitos humanos em relação a todas as empresas que compõem a sua cadeia de valor, e não simplesmente repassar essa responsabilidade a cada uma das unidades fornecedoras contratadas. O modelo predominante de responsabilização civil por danos, inclusive o brasileiro, estabelece uma limitação na medida da responsabilidade da pessoa jurídica, não havendo, como regra geral, comunhão de débitos e eventuais obrigações entre as empresas e suas fornecedoras. A regra é que uma empresa assuma responsabilidade apenas pelo pagamento da mão de obra que contrata diretamente, o mesmo ocorrendo com os danos que gera (MATOS; MATIAS, 2018, p.11).

O modelo de responsabilidade civil predominante está consagrado no artigo 927 do Código Civil de 2002 e esse enquadramento pressupõe a junção da conduta culposa, o nexo causal e ocorrência do dano para responsabilizar. No entanto,

Apesar de a legislação pátria ainda adotar hipóteses de responsabilidade civil objetiva indireta ou complexa, que é aquela na qual o responsável pela reparação do dano é pessoa distinta da causadora direta da lesão, a regra é que a empresa assuma responsabilidade tão somente pela mão de obra diretamente contratada pela mesma, tanto pelo pagamento, quanto pela reparação no caso de dano (PEREIRA, 2021).

Dessa maneira, como visto anteriormente, a Súmula 331 do TST prevê critérios para que a terceirização seja considerada lícita, a responsabilidade subsidiária e a terceirização como instrumento a ser utilizado apenas para atividades-meio. No entanto, com a Reforma Trabalhista, houve uma flexibilização dessa norma e a terceirização pode ser utilizada para outros aspectos da atividade empresarial (MATOS; MATIAS, 2018).

Foi o que aconteceu com a Zara Brasil LTDA que objetivou excluir sua responsabilidade pelos trabalhadores flagrados em condições análogas à escravidão, atribuindo a responsabilidade civil à empresa subcontratada, Aha Indústria e Comércio.

Entretanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região decidiu por não dar provimento ao recurso da Zara e esta continuou com o seu nome inscrito na “lista suja”. O tribunal utilizou de diversos argumentos para negar ao pedido da Zara, dentre eles destaca-se o tópico 26:

Esse cenário, longe de constituir exceção é, correntemente, parte substancial do processo produtivo no setor têxtil. O pagamento por peça, as jornadas intermináveis de 16 ou mais horas de trabalho, as inexistentes condições de segurança e saúde no trabalho, a moradia multifamiliar confundindo-se com o local de trabalho, a pulverização da produção, a inexistente sindicalização, a servidão por dívida, o trabalho forçado, a violência no local de trabalho são todas características típicas do conhecido sweating system (sistema do suor). Por meio desse sistema de trabalho, típico do setor têxtil e existente desde os primórdios do capitalismo moderno, ensejando, inclusive, as discussões acerca da ‘Questão Social’ que propiciou o gérmen do Direito do Trabalho, dilui-se o risco do negócio entre patrões, pseudo patrões e empregados, reduzindo-se drasticamente os direitos dos trabalhadores e propiciando-se uma flexibilidade trabalhista sem precedentes à custa de dumping social. O modelo fast fashion de produzir moda, por meio do qual as ditas empresas varejistas de moda impõem uma aceleração ainda maior da produção, veio a agravar sobremaneira o problema ao determinar ainda mais flexibilidade no ambiente de trabalho (TRT-2 - São Paulo - SP, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 07/11/2017, 4a Turma, Data de Publicação: 17/11/2017).

Assim, após a violação do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) firmado em dezembro de 2011, o Ministério Público do Trabalho da 2ª Região e o Ministério do Trabalho e Emprego propuseram um novo TAC à Zara, assinado em fevereiro de

2017. Este segundo termo representou um avanço, pois trouxe a determinação clara sobre a responsabilidade pela supervisão da cadeia produtiva, além de impor à empresa a obrigação de exigir o cumprimento das leis trabalhistas por parte de suas terceirizadas.

Ademais, a decisão pretende reforçar que o caso da Zara não é um caso isolado e portanto, o referido julgamento servirá como embasamento para outras decisões. Dessa forma, a ação que condena a Zara é um grande marco brasileiro contra a exploração de mão de obra na Indústria Têxtil.

A responsabilidade dos contratantes no modelo fast fashion, portanto, inclui não apenas o cumprimento das leis nacionais, mas também a implementação de mecanismos de fiscalização que garantam que seus fornecedores estejam alinhados com normas trabalhistas internacionais. No entanto, o desafio é grande, visto que ainda que o processo judicial resulte em condenação, ainda resta a indenização pelos danos causados, pois

No Brasil, o ressarcimento a violações eventualmente causadas não é facilmente obtido. Há tanto a dificuldade em estabelecer o real empregador daquele trabalhador, considerando todas as oficinas, fábricas e empresas intermediárias que compõem a cadeia, como há uma dificuldade em conseguir obter os valores decorrentes das condenações de empresas que atuam informalmente, seja pela falta de capital, seja pela impossibilidade de encontrar os seus responsáveis, já que muitas oficinas simplesmente são fechadas e seus sócios não mais encontrados, quando autuados pelo Ministério Público do Trabalho, por exemplo (MATOS; MATIAS, 2018, p.12).

Dessa maneira, como alternativa ao modelo de responsabilidade civil utilizado atualmente, tem-se a responsabilidade social empresarial, que pode reduzir os danos causados pela fast fashion, além de permitir mais transparência e ética na produção.

4.3. Modos de enfrentamento da precarização trabalhista no modelo fast fashion: experiências nacionais e estrangeiras.

Os resultados apresentados ao longo do estudo demonstram que, quase 80 anos depois, o direito à dignidade humana instituído pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, e consagrado na Constituição Federal de 1988 ainda não é verdadeiramente assegurado a todos. Diante disso, é imperativo o aprofundamento e detalhamento das leis trabalhistas, para que os efeitos minimizadores do direito dos trabalhadores sejam reduzidos.

No Brasil, uma iniciativa recente que visa implementar tais mudanças é a *Fashion Law*, ou Direito da Moda. Iniciado no país em 2011, é uma especialização na qual os estudiosos dão enfoque a todo o “[...] conjunto de mecanismos legais que são necessários para atender as demandas jurídicas neste meio.”(SILVA, 2022, p. 8). Silva (2022, id), declara também que, visto que não há nada na legislação atualmente referente exclusivamente à indústria têxtil, para suprir essa demandas “[...] são utilizados como ferramenta as outras esferas do direito, como a trabalhista, tributária, empresarial, e ambiental, por exemplo.”

Dessa forma, todo o conhecimento de direitos, deveres, responsabilidades e jurisprudência são centralizados para potencializar a atuação dos advogados na defesa do trabalhador. Tal organização também facilita a identificação de falhas e corrobora na formulação de projetos de lei que objetivam supri-las.

No que tange os interesses globais, existem duas propostas principais. A primeira refere-se ao uso do conceito esfera de influência como referência para responsabilizar as multinacionais pelos crimes cometidos contra os direitos humanos por suas subsidiárias. Tal conceito surgiu primeiramente na ISO 26000 em 2010, que dita:

Uma organização é responsável pelos impactos de suas decisões e atividades sobre os quais exerça controle formal e/ou de fato (controle de fato – de facto – refere-se a situações em que uma organização tem a capacidade de ditar as decisões e atividades de uma outra parte, mesmo quando ela não tiver a autoridade legal ou formal para tanto). Tais impactos podem ser intensos. Além de ser responsável por suas próprias decisões e atividades, a organização poderá, em algumas situações, ter a capacidade de afetar o comportamento de organizações/partes com as quais se relaciona. Tais situações são consideradas como dentro da esfera de influência da organização (Associação Brasileira de Normas Técnicas, 2010, p. 30).

Laura Germano Matos e João Luis Nogueira Matias defendem que as empresas multinacionais de *fast fashion* detêm influência e portanto, responsabilidade, sobre as empresas terceirizadas que contratam, visto que as contratadas são: fundamentais para que seu produto exista e seja comercializado; controladas em termos de quais, quantos e em qual prazo eles devem ser produzidos; respondem às demandas da multinacional e geralmente produzem exclusivamente para ela.

Para que essa responsabilização ocorra, os autores explicam que é necessária uma transparência das empresas quanto a todos os participantes de cada etapa de

produção. No entanto, a responsabilidade da empresa deveria estender-se para além de simplesmente identificar, mas também em investigar e fiscalizar todas suas subsidiárias, visto que estão dentro de sua esfera de influência. Tal responsabilização teoricamente levaria a uma mobilização da empresa em “se precaver de eventuais futuras condenações ou mesmo se preparar patrimonialmente para arcar com as reparações devidas” (MATOS; MATIAS, 2018, p.16).

A segunda proposta feita é a da criação de um Tribunal Internacional voltado especificamente para empresas e a proteção dos direitos humanos. Santana (2017), para exemplificar a eficiência de mudanças implementadas diante desse tipo de colaboração global, cita os tribunais internacionais criados em meados de 1800 na Europa para combater o tráfico de escravos; segundo a autora, “Durante a vigência desses tratados, mais de 600 casos foram ouvidos pelos tribunais e 80.000 escravos foram liberados de navios capturados.” A concepção de um Tribunal Internacional é complexa, visto que:

De acordo com Bush (2009), as discussões sobre a possível criação de um tribunal mundial sobre empresas e direitos humanos devem considerar os diferentes elementos que garantam a sua eficiência e eficácia, incluindo a representação legal e assistência às vítimas, o papel dos Estados no processo, e outras questões administrativas e processuais, tais como o recolhimento de provas e a execução de decisões através da cooperação internacional (SANTANA, 2017, p. 56).

Caso tais elementos sejam implementados, a existência e atuação deste tribunal seria extremamente benéfica, pois auxiliaria na garantia dos direitos humanos de forma global, ao mesmo tempo em que os Estados conseguiriam reconhecer melhor as falhas em suas leis internas e melhorá-las.

5 CONCLUSÃO

A análise realizada ao longo deste trabalho confirma que o modelo fast fashion de produção, enquanto impulsionado pela busca incessante por lucros e pela redução de custos, é e será um forte violador de direitos trabalhistas e direitos humanos. Assim, a globalização, o consumismo e o capital fragmentam as cadeias de fornecimento e utilizam terceirização, contratos de facção e pejetização como estratégias para minimizar custos, favorecendo a exploração do trabalhador brasileiro e de imigrantes, principalmente os da América do Sul.

Nesse contexto, as grandes empresas do setor da moda, embora se beneficiem enormemente com o baixo custo de produção, se eximem de sua responsabilidade direta sobre as condições de trabalho, perpetuando um ciclo de abuso e precarização, visto que as estratégias utilizadas, muitas vezes ilícitas ou fraudulentas, revelam uma profunda negligência com os direitos dos trabalhadores.

Assim, a terceirização e os contratos de facção, embora legais, podem servir como mecanismos para desresponsabilizar as empresas contratantes, que deixam de fiscalizar adequadamente as condições de trabalho nas unidades produtivas. No Brasil, a tendência se reflete em jornadas exaustivas, falta de benefícios, trabalho análogo à escravidão, ambiente insalubre, dentre outros.

Com frequência, o posicionamento do Direito Internacional do Trabalho e as divergências com o Direito do Trabalho Brasileiro apontam para uma lacuna de proteção, onde as normas jurídicas, principalmente a Lei 13.467/2017, falham em proporcionar a dignidade humana consagrada na Constituição Federal de 1988, uma fiscalização efetiva e soluções adequadas para esses problemas.

No decorrer da pesquisa, ficou evidente que o modelo fast fashion não só mantém, mas agrava a desigualdade, tornando os trabalhadores reféns de condições indignas para garantir a continuidade de um modelo insustentável.

O estudo trouxe à tona a urgência de uma revisão crítica do modelo fast fashion, não apenas no âmbito jurídico, mas principalmente nas práticas empresariais. As grandes corporações devem ser responsabilizadas não apenas pelas violações diretas em suas unidades de produção, mas também pelas condições nos fornecedores com os quais se associam. Para tanto, é necessário a implementação de políticas de responsabilidade social corporativa rigorosas e também a aplicação da responsabilidade de ações dentro de uma zona de influência.

Conclui-se que para reduzir as irregularidades e garantir maior proteção aos trabalhadores, algumas medidas podem ser adotadas, tais como o reforço da fiscalização por parte dos órgãos competentes, garantindo o cumprimento das normas trabalhistas, a revisão legislativa, de modo a ampliar a responsabilidade solidária das empresas contratantes, o incentivo à transparência na cadeia produtiva, exigindo auditorias frequentes e certificações de boas práticas, e a promoção de políticas públicas, voltadas para a formalização e proteção dos trabalhadores envolvidos em terceirização e contratos de facção. A regulamentação eficaz é essencial para equilibrar os interesses produtivos com a garantia dos direitos trabalhistas.

Em suma, este trabalho contribui para o entendimento das dinâmicas do modelo fast fashion e seus impactos sobre os direitos dos trabalhadores, apontando para a necessidade urgente de reformas no setor, que envolvem a adoção de práticas empresariais mais responsáveis e a criação de um ambiente de fiscalização mais eficiente. O desafio que se impõe é garantir que as leis trabalhistas e os direitos humanos sejam respeitados em todos os níveis da cadeia produtiva da moda, de modo a criar um sistema mais justo e autossustentável.

REFERÊNCIAS.

ALVES, Amauri Cesar. **Manual de Direito do Trabalho**. 2. ed. Belo Horizonte: RTM, 2023.

ALVES, Amauri Cesar. **Sistemas Produtivos, Direito do Trabalho e contratação de pessoas via plataformas digitais: análise de momentos de afirmação e de negação do direito fundamental ao trabalho digno**. RJLB - Revista Jurídica Luso-Brasileira, v. XXXIII, p. 43-87, 2022.

ALVES, Amauri Cesar; ALVES, Roberto das Graças. **Reforma trabalhista e o novo “direito do capital”**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, 29, 2017.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da Reestruturação Produtiva: ensaios de sociologia do trabalho**. 2ª ed. Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2007.

ANTUNES, Ricardo; PINTO, Geraldo A. **A fábrica da educação: da especialização taylorista à flexibilização toyotista**. v.58. (Coleção questões da nossa época). São Paulo: Cortez Editora, 2018. E-book. p. 21. ISBN 9788524926426. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788524926426/>. Acesso em: 25 jan. 2025.

ANTUNES, Ricardo. **Desenhando a nova morfologia do trabalho: As múltiplas formas de degradação do trabalho**. Revista Crítica de Ciências Sociais [Online], 83 | 2008, publicado a 01 dezembro 2012, consultado a 04 fevereiro 2025. URL: <http://journals.openedition.org/rccs/431>; DOI: <https://doi.org/10.4000/rccs.431>.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. **A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra**. O Social em Questão, vol. 18, núm. 34, 2015, julho, pp. 19-40.

ANTUNES, Ricardo. **Mercado Informal, empregabilidade e cooperativismo: as transformações das relações de trabalho no mundo contemporâneo**. Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho, v. 2, p. 55-72, 1999.

ARAÚJO, Jalmir César Gonçalves de. **A reestruturação produtiva e as facções têxteis em Ibirama-SC**. 2016. 117 f. Dissertação (Planejamento Territorial e Desenvolvimento Socioambiental) – Centro de Ciências Humanas e da Educação, Universidade do Estado de Santa Catarina, Florianópolis, 2016.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR ISO 26000. **Diretrizes de Responsabilidade Social**. Rio de Janeiro: ABNT, 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 11 de janeiro de 2025

BRASIL. **AIRR-1002347-35.2016.5.02.0070**, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 27/04/2020.

BRASIL. **AIRR-672-82.2016.5.21.0019**, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 19/12/2024.

BRASIL. **RR-0020491-74.2022.5.04.0372**, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 14/02/2025.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – **AIRR: 11507920125120052**, Relator: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 13/08/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/08/2014.

BRASIL. TRT da 3.ª Região; PJe: **0010626-89.2023.5.03.0058 (ROT)**; Disponibilização: 26/06/2024; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Juíza Convocada Renata Lopes Vale.

BRASIL. TST – **AIRR: 11507920125120052**, Relator: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 13/08/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/08/2014.

BRASIL. TST - **Ag-AIRR-20487-80.2017.5.04.0382**, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 19/12/2024.

BRASIL. TST. **Súmula 331 do TST. Contratação de Prestação de Serviços. LEGALIDADE.** (Nova Redação do item IV e Inseridos os itens V e VI a Redação). Res. 174/2011, DEJT Divulgado em 27,30 e 31.05.2011. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acessado em: 11/02/2025.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e Capital Monopolista**. 3. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1978. E-book. p. 131. ISBN 9788521637875. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788521637875/>. Acesso em: 26 jan. 2025.

CASTILHO, T. **Moda e Consumo: O Fast Fashion no Brasil**. Editora Senac, 2017.

CIDREIRA, Renata Pitombo. **O Belo Contemporâneo: corpo, moda e arte. dos saberes à moda**. 2019. Disponível em: https://issuu.com/gpcorpoecultura/docs/o_belo_contemporaneo. Acesso em: 14 fev 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: JusPodvum, 2023.

FONTES, Virgínia. **Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho**. Marx e o Marxismo, 5(8): 45-67, 2017. Disponível em: <https://www.niepmarx.com.br/index.php/MM/issue/view/9>.

GIRARDI, D. **Terceirização como estratégia competitiva nas organizações**. Série de estudos do trabalho. Gelre Coletânea - Série Estudos do Trabalho, Agosto, 2013.

HARVEY, D. **A Condição Pós-Moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.

LIEBL, H.; SCHMITT SIQUEIRA GARCIA, D. **A IMPORTÂNCIA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL PARA DIMINUIÇÃO DOS IMPACTOS CAUSADOS PELA FAST FASHION.** *Iuris Tantum*, v. 33, n. 29, p. 215–237, 2019. DOI: 10.36105/iut.2019n29.12. Disponível em: <https://publicaciones.anahuac.mx/index.php/iuristantum/article/view/502>. Acesso em: 17 fev. 2025.

MARCON, Lara. **Contrato de facção e o direito do trabalho.** 1. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2022. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 11 fev. 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*, v. 15, n. 2, p. 254-268, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/53682>. Acesso em: 16 fev. 2025.

MONDEN, Yasuhiro. **Sistema Toyota de produção.** 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015. E-book. p. 7. ISBN 9788582602164. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788582602164/>. Acesso em: 27 jan. 2025.

NASCIMENTO, A. **Direito e Relações de Trabalho no Brasil.** São Paulo: Editora Jurídica, 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948.**

PÁRRAGA, Francisco Trillo. **Economia digitalizada y relaciones de trabajo.** *Revista de derecho social*, ISSN 1138-8695, N° 72, 2016, p. 59-82.

PEREIRA, Letícia Lessa Rodrigues. **Direitos sociais e fast fashion: o novo padrão de responsabilidade social das empresas multinacionais da indústria da moda.** 2021. 74 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2021.

POCHMANN, M. **O declínio do trabalho e a precarização social.** São Paulo: Cortez, 2018.

SANTANA, Jéssica Leite de. **A emergência de uma agenda de direitos humanos na atuação de empresas multinacionais.** 2017. 64 f. Monografia (Graduação) - Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2017. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/11343>. Acesso em: 16 fev. 2025.

SILVA, Iandara Mendonça. **Fashion Law: o instrumento para coibir a prática do fast fashion e do trabalho escravo dentro da indústria da moda no Brasil.** 2022. Artigo Científico (Bacharelado em Direito) - Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília, 2010. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/prefix/16444>. Acesso em: 16 fev. 2025.