

TERCEIRIZAÇÃO EM CADEIA: ANÁLISE DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

CHAIN OUTSOURCING: ANALYSIS OF SUBSIDIARY LIABILITY IN LABOR
RELATIONS

Ciências Sociais Aplicadas • 16/10/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/792099281](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/792099281)

Igor Gabriel Silva Rocha¹

Henry Guilherme Ferreira Andrade²

RESUMO

A terceirização em cadeia envolve a participação sucessiva de empresas na prestação de serviços e pode dificultar a identificação dos responsáveis pelo cumprimento das obrigações trabalhistas. Diante disso, o estudo parte do seguinte problema: quais critérios jurídicos devem orientar a responsabilidade subsidiária na terceirização em cadeia? O objetivo foi analisar essa responsabilidade, considerando seus fundamentos jurídicos e os critérios utilizados pela legislação e pela jurisprudência brasileira. Trata-se de pesquisa bibliográfica e documental, de abordagem qualitativa e natureza exploratória, com análise de estudos acadêmicos, da legislação e de decisões judiciais relacionadas à terceirização e à responsabilidade trabalhista. Os resultados demonstraram que a responsabilidade subsidiária não deve ser definida apenas pela existência de várias empresas ou contratos sucessivos, sendo necessário considerar a organização da prestação, a subordinação, a capacidade econômica, a fiscalização e as condições reais do trabalho. Concluiu-se que a terceirização em cadeia é juridicamente possível, mas exige atenção quanto à distribuição das responsabilidades, de modo que esses critérios orientem a responsabilização do tomador e evitem que a fragmentação empresarial comprometa a proteção dos direitos trabalhistas.

Palavras-chave: Terceirização em cadeia; Responsabilidade subsidiária; Direitos trabalhistas.

ABSTRACT

Chain outsourcing involves the successive participation of companies in the provision of services and may make it difficult to identify those responsible for complying with labor obligations. In this context, the study addresses the following problem: which legal

criteria should guide subsidiary liability in chain outsourcing? The objective was to analyze this liability, considering its legal foundations and the criteria established by Brazilian legislation and case law. This is bibliographic and documentary research, with a qualitative approach and exploratory nature, based on academic studies, legislation, and judicial decisions concerning outsourcing and labor liability. The results showed that subsidiary liability should not be defined solely by the existence of several companies or successive contracts, requiring consideration of the organization of the service, subordination, economic capacity, supervision, and actual working conditions. It was concluded that chain outsourcing is legally permissible but requires attention to the distribution of responsibilities, so that these criteria guide the liability of the service taker and prevent business fragmentation from undermining the protection of labor rights.

Keywords: Chain outsourcing; Subsidiary liability; Labor rights.

1. INTRODUÇÃO

A terceirização constitui forma de organização laboral que envolve diferentes empresas na execução de atividades, estabelecendo relação triangular entre trabalhador, prestadora e tomadora. Com as mudanças legislativas de 2017, esse modelo passou a alcançar também atividades ligadas à finalidade principal da contratante. Nesse contexto, a terceirização em cadeia amplia a intermediação e torna mais complexa a definição das responsabilidades (Lima; Morais, 2024).

Nesse sentido, a evolução da terceirização no Brasil ocorreu gradualmente, com a regulamentação do trabalho temporário e, posteriormente, pela construção jurisprudencial do Tribunal

Superior do Trabalho. A Súmula nº 331 do TST estabeleceu parâmetros para a contratação de serviços e consolidou a responsabilidade subsidiária do tomador diante do inadimplemento trabalhista. Posteriormente, as Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017 ampliaram a terceirização (Lima; Moraes, 2024).

Além disso, a ampliação das possibilidades de terceirização favoreceu estruturas contratuais, nas quais a empresa inicialmente contratada pode subcontratar outras empresas para executar os serviços. Forma-se, assim, uma cadeia de relações jurídicas que aumenta a distância entre o trabalhador e o tomador final, dificultando a identificação dos responsáveis pelos créditos trabalhistas. Dessa forma, a terceirização em cadeia apresenta desafios na distribuição das responsabilidades (Santiago, 2025).

Diante desse cenário, a responsabilidade subsidiária ocupa posição central na proteção dos direitos trabalhistas nas relações terceirizadas. Nos julgamentos da ADPF nº 324 e do RE nº 958.252, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a licitude da terceirização independentemente da distinção entre atividade-meio e atividade-fim, preservando a responsabilidade da empresa contratante diante do inadimplemento. A multiplicação de intermediários torna essa responsabilização mais complexa (Menegassi; Botelho, 2025).

Diante dessa realidade, a presença de diferentes empresas em uma mesma relação de trabalho pode dificultar a identificação de quem deve responder pelos direitos trabalhistas diante do inadimplemento, situação que se torna mais complexa com as sucessivas subcontratações. Surge, assim, o seguinte problema: quais critérios jurídicos devem orientar a responsabilidade subsidiária na terceirização em cadeia?

O objetivo geral deste artigo consiste em analisar a responsabilidade subsidiária nas relações de terceirização em cadeia, considerando os critérios jurídicos aplicáveis. Como objetivos específicos, busca-se compreender a evolução jurídica da terceirização no Brasil; analisar a estrutura da terceirização em cadeia e os efeitos da interposição de empresas; e examinar os critérios jurisprudenciais utilizados para definir a responsabilidade subsidiária.

Quanto à metodologia, trata-se de pesquisa bibliográfica e documental, de abordagem qualitativa e natureza exploratória, desenvolvida a partir de artigos científicos, trabalhos acadêmicos e produções jurídicas sobre terceirização, quarteirização e responsabilidade trabalhista, bem como da legislação e jurisprudências que versam sobre o assunto em questão. Especificamente sobre a literatura científica, o recorte temporal versou sobre 2021 a 2026. Ademais, o material foi analisado de forma interpretativa e comparativa, sem utilização de procedimentos estatísticos, com o propósito de identificar os critérios que orientam a responsabilização.

Por sua vez, esta pesquisa justifica-se pela relevância jurídica e social da terceirização em cadeia, diante da complexidade organizacional e da necessidade de assegurar a satisfação dos créditos trabalhistas reconhecidos. Assim, compreender os limites da responsabilidade subsidiária contribui para o debate sobre liberdade empresarial e proteção trabalhista.

2. A EVOLUÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO E SEUS FUNDAMENTOS JURÍDICOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A terceirização modifica a estrutura tradicional da relação laboral ao separar a dimensão econômica da prestação de serviços da relação jurídica estabelecida com o empregador. Nessa configuração, forma-se uma relação triangular entre trabalhador, empresa prestadora e tomadora, permitindo a participação do empregado no processo produtivo da contratante sem vínculo empregatício necessariamente constituído com ela. Essa característica evidencia sua especificidade jurídica (Lima; Morais, 2024).

Segundo Macedo Júnior, Silva e Saraiva (2025), a trajetória brasileira da terceirização possui como marco inicial a Lei nº 6.019/1974, originalmente direcionada ao trabalho temporário. A regulamentação surgiu em contexto de flexibilização das relações laborais e adaptação do sistema produtivo às demandas do mercado. Nesse momento, a terceirização atendia principalmente situações excepcionais, como substituição de empregados afastados e aumento sazonal da produção.

Paralelamente, a experiência brasileira passou por construção jurisprudencial destinada a estabelecer limites à utilização de empresas intermediárias. A ausência de regulamentação específica na CLT contribuiu para a atuação do Tribunal Superior do Trabalho, inicialmente mediante a Súmula 256 e, posteriormente, pela Súmula 331. Esta última admitiu determinadas atividades-meio, desde que ausentes pessoalidade e subordinação direta entre trabalhador e tomador (Menegassi; Botelho, 2025).

Na perspectiva de Araújo e Goldschmidt (2021), essa construção jurisprudencial ocorreu diante de uma lacuna normativa relacionada à terceirização. A Súmula 331 representou tentativa de controlar o fenômeno por meio de hipóteses restritas, abrangendo trabalho

temporário, vigilância, conservação, limpeza e atividades-meio. Os autores compreendem essa atuação como forma de controle diante da omissão legislativa, buscando equilibrar liberdade empresarial e proteção trabalhista.

A evolução normativa tornou-se significativa com as Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, que modificaram o regime anterior. A primeira alterou a Lei nº 6.019/1974 e passou a admitir serviços a terceiros em qualquer atividade da empresa contratante, inclusive na atividade-fim. A Reforma Trabalhista consolidou essa ampliação e redefiniu os limites jurídicos da contratação terceirizada no ordenamento brasileiro (Lima; Moraes, 2024).

Nesse sentido, Macedo Júnior, Silva e Saraiva (2025) destacam que a ampliação legislativa não eliminou a responsabilidade da contratante pelas obrigações decorrentes da terceirização. A Lei nº 13.429/2017 modificou a Lei nº 6.019/1974, enquanto a Lei nº 13.467/2017 consolidou a terceirização de qualquer atividade. Permaneceu, ainda, a responsabilidade subsidiária da contratante e a exigência de requisitos formais.

Conforme Lima e Moraes (2024), a decisão do Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADPF nº 324 e do RE nº 958.252, que reconheceu a licitude da terceirização em qualquer atividade empresarial, foi fundamentada nos princípios da legalidade, livre iniciativa, livre concorrência e valores sociais do trabalho. Essa compreensão, contudo, não afastou a responsabilidade subsidiária da contratante pelo descumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, mantendo mecanismo de responsabilização diante do inadimplemento da prestadora.

A discussão sobre os fundamentos constitucionais da terceirização evidencia que sua expansão envolve diferentes concepções acerca dos limites da liberdade empresarial e da proteção trabalhista. Enquanto determinada perspectiva valoriza a liberdade de empreender, a livre concorrência e a liberdade contratual, outra compreende que a livre iniciativa encontra limites nos valores sociais do trabalho, especialmente diante da desigualdade existente entre os sujeitos envolvidos (Menegassi; Botelho, 2025).

Nesse sentido, Martino e Bertolin (2022) observam que a ampliação da terceirização foi acompanhada de críticas relacionadas à precarização das relações laborais. As autoras destacam que a decisão do STF, ao reconhecer a terceirização em todas as etapas produtivas, teria privilegiado a livre iniciativa em detrimento dos valores sociais do trabalho, da dignidade humana e dos direitos fundamentais, inserindo o tema no debate sobre proteção social.

Na perspectiva de Araújo e Goldschmidt (2021), essa problemática ganha contornos relevantes quando relacionada ao princípio da vedação ao retrocesso social. Os autores sustentam que os valores sociais do trabalho e a dignidade humana devem funcionar como limites à livre iniciativa. A terceirização ampla, segundo essa perspectiva, pode contribuir para precarização, rotatividade e desigualdade, além de relativizar normas protetivas anteriormente consolidadas nas relações laborais.

3. A TERCEIRIZAÇÃO EM CADEIA E A ESTRUTURA DAS RELAÇÕES CONTRATUAIS

A terceirização em cadeia pode ser compreendida como ampliação da estrutura triangular tradicional, na qual participam empresa

tomadora, prestadora de serviços e trabalhador. Essa configuração rompe com a relação bilateral clássica de emprego ao inserir diferentes sujeitos na organização produtiva. Com isso, a definição das posições jurídicas torna-se mais complexa, especialmente diante da multiplicação dos vínculos e das responsabilidades trabalhistas (Macedo Júnior; Silva; Saraiva, 2025).

Segundo Santiago (2025), é necessário distinguir a quarteirização, compreendida como contratação de empresa destinada à gestão de múltiplos contratos, da quarteirização em cadeia, caracterizada pela subcontratação sucessiva. Nesta hipótese, a empresa inicialmente contratada transfere parte ou a totalidade do serviço para outra empresa, formando uma sequência contratual. Essa diferenciação demonstra que a expressão quarteirização pode assumir significados distintos conforme a organização dos serviços.

A partir dessa perspectiva, a terceirização em cadeia representa forma de descentralização na qual os vínculos contratuais deixam de se concentrar em uma única relação entre tomador e prestadora. A presença sucessiva de empresas intermediárias cria uma rede composta por contratos civis entre pessoas jurídicas e relações de trabalho estabelecidas com diferentes empregadores formais. Consequentemente, a fragmentação produtiva também repercute sobre a responsabilização (Biavaschi; Droppa; Teixeira, 2021).

Na perspectiva de Oliveira e Druck (2021), a multiplicação de intermediários constitui elemento relevante para compreender a terceirização em cadeia, pois amplia a distância existente entre trabalhador e tomador final. O fenômeno pode envolver empresas prestadoras, cooperativas, trabalhadores autônomos, pessoas jurídicas e outras formas de contratação. Embora distintas, essas

modalidades utilizam sujeitos intermediários capazes de fragmentar a relação laboral e dificultar a incidência direta das normas trabalhistas.

De acordo com Almeida (2025), a quarteirização pode ser caracterizada pela transferência total ou parcial da execução dos serviços para uma quarta empresa, formando cadeia produtiva composta pela tomadora final, prestadora principal, subcontratada e trabalhador. Essa composição evidencia o aumento progressivo da distância entre quem executa o trabalho e quem dele se beneficia. Nesse cenário, identificar os responsáveis pelas obrigações trabalhistas torna-se mais difícil diante da pulverização produtiva.

Macedo Júnior, Silva e Saraiva (2025) destacam que a descentralização produtiva reforçada pela Reforma Trabalhista ampliou a fragmentação das relações empregatícias. A multiplicidade de vínculos também alcança diferentes categorias sindicais, comprometendo a unidade da ação coletiva. Quando a relação laboral é distribuída entre várias empresas, trabalhadores podem deixar de compartilhar o mesmo vínculo formal, ainda que participem da mesma estrutura produtiva, dificultando a atuação coletiva.

Segundo Silva (2021), a terceirização em cadeia encontra previsão na possibilidade de a empresa prestadora subcontratar outras empresas para realizar os serviços contratados pela tomadora. No plano legislativo, essa possibilidade decorre do art. 4º-A, § 1º, da Lei nº 6.019/1974, segundo o qual a prestadora contrata, remunera e dirige o trabalho de seus empregados ou subcontrata outras empresas para a realização dos serviços.

Como consequência, forma-se estrutura contratual complexa, com diferentes intermediários entre beneficiário final e trabalhador. Essa configuração não se confunde com mera intermediação de mão de obra, pois a terceirização possui estrutura trilateral própria, na qual o trabalhador mantém relação jurídica com a empresa prestadora.

Ademais, a estrutura em cadeia apresenta reflexos sobre a fiscalização das empresas envolvidas. Quando a prestadora possui capacidade econômica insuficiente ou transfere a execução dos serviços para outra empresa, a análise da idoneidade não se restringe à primeira contratação. A sucessão de intermediários exige atenção à composição da cadeia, pois diferentes empresas podem contribuir para dificultar a identificação das responsabilidades. Essa circunstância reforça o dever de cuidado na escolha das contratadas (Macedo Júnior; Silva; Saraiva, 2025).

De acordo com Santiago (2025), a cadeia de subcontratações pode envolver pelo menos cinco personagens e oito vínculos jurídicos distintos, considerando tomador final, terceirizada originária, subcontratada e respectivos trabalhadores. A existência simultânea dessas relações evidencia a complexidade alcançada pela estrutura contratual. Cada novo vínculo acrescentado à cadeia cria conexão jurídica adicional, tornando progressivamente mais difícil determinar quem ocupa a posição de empregador e como se distribuem as responsabilidades entre os sujeitos.

A dificuldade de responsabilização torna-se mais significativa quando a terceirização em cadeia é associada à insolvência da prestadora ou à realização de subcontratações sucessivas. Nesses casos, a existência de responsabilidade apenas subsidiária pode encontrar limitações práticas para assegurar a reparação dos

créditos trabalhistas. O problema se intensifica quando a empresa formalmente empregadora não possui condições econômicas para cumprir suas obrigações, deixando o trabalhador dependente do alcance da responsabilidade atribuída às demais empresas (Macedo Júnior; Silva; Saraiva, 2025).

Na perspectiva de Almeida (2025), a responsabilidade subsidiária pode alcançar a tomadora final mesmo diante de diferentes intermediações, considerando a estrutura concreta da relação e a forma como os serviços são efetivamente prestados. O estudo aponta que a análise deve considerar situações envolvendo subordinação direta, ausência de estrutura empresarial real ou inadimplência reiterada. Assim, a quantidade de intermediários não afasta, por si só, o exame da responsabilidade da tomadora.

A análise da terceirização em cadeia exige atenção aos limites entre organização contratual admitida e estruturas utilizadas para esvaziar direitos. A existência de várias empresas não determina automaticamente irregularidade, mas a forma de execução dos serviços possui relevância para identificar responsabilidades. Nesse sentido, estrutura empresarial, capacidade econômica e relação entre os sujeitos constituem elementos importantes para avaliar os efeitos jurídicos da subcontratação sucessiva (Silva, 2021).

4. A RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA NA TERCEIRIZAÇÃO EM CADEIA E O ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL

A compreensão da responsabilidade subsidiária na terceirização exige considerar a construção jurisprudencial que antecedeu sua regulamentação legislativa. Nesse contexto, a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho surgiu diante da ausência de

disciplina específica, estabelecendo limites à terceirização e atribuindo ao tomador responsabilidade pelos créditos trabalhistas inadimplidos nas hipóteses admitidas. A distinção entre atividade-meio e atividade-fim funcionava, assim, como mecanismo de contenção da fragmentação contratual e de preservação da proteção trabalhista (Menegassi; Botelho, 2025).

De modo semelhante, a trajetória da terceirização revela que a responsabilidade do tomador foi construída como resposta às dificuldades decorrentes da intermediação empresarial. Segundo Dutra e Filgueiras (2021), a Súmula 331 consolidou a responsabilidade subsidiária juntamente com a distinção entre atividades-meio e atividades-fim, sustentando que a subordinação direta tornava problemática a separação entre a relação econômica e a relação jurídica de trabalho. Essa compreensão permaneceu relevante mesmo diante das transformações posteriores na disciplina da terceirização.

O item IV da Súmula nº 331 constitui o núcleo desse regime, nos seguintes termos:

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 (Brasil, 2011).

Os demais itens completam essa disciplina. O item V estende a regra aos entes da Administração Pública direta e indireta, mas a condiciona à evidência de conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666/1993, especialmente na fiscalização do

contrato, e afasta a responsabilização decorrente do mero inadimplemento da prestadora (Brasil, 2011).

O item VI estabelece que a responsabilidade subsidiária abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. Já o item I, que considerava ilegal a contratação por empresa interposta e formava o vínculo diretamente com o tomador, teve sua eficácia cancelada a partir de 11 de novembro de 2017, em razão da Lei nº 13.467/2017.

Nesse percurso, a responsabilidade subsidiária passou a representar mecanismo de equilíbrio entre liberdade contratual empresarial e proteção mínima destinada ao trabalhador terceirizado. Antes da Reforma Trabalhista, sua aplicação estava vinculada às hipóteses reconhecidas pela Súmula 331, exigindo a participação do tomador na relação processual para responsabilização. Essa construção buscava impedir que o beneficiário econômico permanecesse afastado das consequências do inadimplemento (Macedo Júnior; Silva; Saraiva, 2025).

Assim, com a ampliação legislativa da terceirização, o tratamento jurídico da responsabilidade passou por transformação. As Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017 admitiram expressamente a terceirização de atividades mais amplas, inclusive da atividade-fim, sem afastar a responsabilidade subsidiária. O art. 5º-A, § 5º, da Lei nº 6.019/1974 manteve essa modalidade como regra, combinando liberdade empresarial com responsabilização limitada (Nascimento; Bacelar, 2022).

Nos termos do art. 5º-A, § 5º, a empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas

referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observa o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212/1991 (Brasil, 1974). Desse texto decorrem três consequências para a análise da cadeia. A primeira é que a responsabilidade tem natureza subsidiária, de modo que o patrimônio da prestadora deve ser alcançado em primeiro lugar. A segunda é que ela se limita ao período em que o tomador se beneficiou dos serviços. A terceira é que o dispositivo não detalha como essa responsabilidade se projeta quando a prestadora subcontrata outras empresas, hipótese admitida pelo art. 4º-A, § 1º, da mesma lei, o que transfere à jurisprudência e à doutrina a tarefa de definir os critérios aplicáveis.

A questão ganhou novo contorno com o julgamento conjunto da ADPF nº 324 e do RE nº 958.252 pelo Supremo Tribunal Federal. A decisão afastou a vedação à terceirização da atividade-fim prevista na Súmula 331 e reconheceu sua licitude entre pessoas jurídicas distintas. Ao mesmo tempo, preservou a responsabilidade subsidiária da contratante, estabelecendo a necessidade de verificar a idoneidade e a capacidade econômica da prestadora (Menegassi; Botelho, 2025).

Por sua vez, Dutra e Filgueiras (2021) destacam que o julgamento do Supremo Tribunal Federal modificou os limites anteriormente estabelecidos pela jurisprudência trabalhista. A possibilidade de terceirização de qualquer atividade retirou a distinção entre atividade-meio e atividade-fim como critério geral de licitude. Entretanto, a responsabilidade subsidiária foi preservada como mecanismo de proteção, embora os autores questionem sua suficiência diante da permanência de elementos de subordinação na dinâmica produtiva.

De acordo com Araújo e Goldschmidt (2021), os votos vencedores no julgamento da ADPF nº 324 e do RE nº 958.252 atribuíram relevância à livre iniciativa e à livre concorrência, entendendo que a responsabilidade subsidiária seria compatível com a proteção trabalhista. Entretanto, os autores observam que o entendimento adotado pelo STF se distancia de uma perspectiva centrada nos valores sociais do trabalho, especialmente diante da ampliação da terceirização.

Em termos de conteúdo, a ADPF nº 324 questionava decisões da Justiça do Trabalho que, com base na Súmula nº 331, vedavam a terceirização de atividade-fim, e o RE nº 958.252 apreciou a mesma controvérsia em caso concreto. A tese fixada admite a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da contratante (Menegassi; Botelho, 2025).

Para tanto, quanto aos efeitos, a decisão separou duas questões. Sendo a primeira tratando da licitude da contratação, que deixou de depender da natureza da atividade, e segunda sobre a responsabilidade do tomador, que permanece como consequência do inadimplemento da prestadora. Não houve, porém, definição de como essa responsabilidade opera nas subcontratações sucessivas.

A jurisprudência posterior passou a conviver com uma tensão entre liberdade de organização empresarial e necessidade de assegurar efetividade aos créditos trabalhistas. A responsabilidade subsidiária tornou-se regra mesmo diante da ampliação das formas de terceirização, mas sua aplicação exige análise das circunstâncias concretas. Nesse cenário, dignidade humana, proteção e primazia

da realidade assumem importância na identificação de situações nas quais a estrutura contratual não corresponde à dinâmica efetiva (Nascimento; Bacelar, 2022).

Essa tensão torna-se mais evidente nas cadeias produtivas com múltiplas intermediações. Segundo Ramos (2025), a evolução da responsabilidade deve ser compreendida desde a Lei nº 6.019/1974, que previa responsabilidade solidária da tomadora em situação específica de falência da prestadora, até a consolidação da responsabilidade subsidiária pela Súmula 331. A mudança buscou ampliar a proteção diante da insuficiência normativa, mas também gerou críticas sobre sua efetividade.

A multiplicação de empresas envolvidas na prestação dos serviços intensifica os obstáculos para satisfação dos créditos trabalhistas. Para Dutra e Filgueiras (2021), a responsabilidade subsidiária estabelece ordem de preferência que exige inicialmente a execução da prestadora antes de alcançar a tomadora. Nas cadeias produtivas complexas, essa exigência pode prolongar a satisfação do crédito, principalmente quando existem sucessivas intermediações e empresas com reduzida capacidade econômica.

Nesse aspecto, a crítica à subsidiariedade relaciona-se à chamada subordinação estrutural presente nas cadeias produtivas. Na perspectiva de Dutra e Filgueiras (2021), a empresa contratante pode continuar exercendo controle sobre a organização do trabalho mesmo diante da existência formal de uma intermediária. Essa situação revela possível contradição entre a estrutura jurídica fragmentada e a realidade econômica da produção, questionando a prioridade atribuída à prestadora na satisfação das obrigações.

A análise dos critérios jurisprudenciais demonstra que a responsabilização não ocorre de maneira uniforme. Em determinados julgados mencionados por Nascimento e Bacelar (2022), a terceirização considerada ilícita resultou em responsabilidade solidária da tomadora, com fundamento na primazia da realidade. Em outras situações, especialmente envolvendo a Administração Pública, a responsabilidade subsidiária depende da demonstração de culpa na fiscalização. Assim, circunstâncias concretas influenciam diretamente a consequência jurídica atribuída.

Além disso, a responsabilidade subsidiária aplicada à Administração Pública apresenta particularidades decorrentes do entendimento consolidado pelo Supremo Tribunal Federal. Ramos (2025) destaca que a ADC nº 16 e o Tema 246 afastaram a responsabilização automática do Poder Público pelo simples inadimplemento da empresa contratada. A ADC nº 16 reconheceu a constitucionalidade do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/1993, impedindo a transferência automática dos encargos trabalhistas.

Esse entendimento foi reafirmado pelo Tema 246 e já encontrava correspondência no item V da Súmula nº 331 (Brasil, 2011). A responsabilização passou a depender da comprovação de conduta culposa relacionada à fiscalização ou à escolha da prestadora, mediante elementos que demonstrem efetiva omissão administrativa (Ramos, 2025). Dessa forma, a responsabilização exige análise concreta da atuação administrativa no cumprimento de seus deveres.

Essa diferenciação demonstra que a responsabilização do tomador não pode ser analisada exclusivamente pela existência do

inadimplemento trabalhista. Conforme Nascimento e Bacelar (2022), a jurisprudência utiliza dignidade humana, proteção, razoabilidade, boa-fé e primazia da realidade para avaliar a licitude da terceirização e os fundamentos da responsabilização. Esses parâmetros permitem considerar circunstâncias concretas e evitar que a fragmentação contratual seja utilizada para afastar a proteção trabalhista.

No âmbito específico da Administração Pública, a discussão adquiriu novo significado com o Tema 1118 do Supremo Tribunal Federal. Segundo Ramos (2025), o julgamento estabeleceu que o trabalhador possui o ônus de demonstrar a culpa da Administração pela fiscalização inadequada, afastando a inversão automática desse encargo. A decisão também reconheceu situações relacionadas à notificação formal de descumprimentos e à responsabilidade direta por condições de segurança, higiene e salubridade.

A definição do ônus probatório produz efeitos sobre a efetividade da responsabilidade subsidiária. Em cadeias envolvendo o Poder Público, o trabalhador pode encontrar dificuldades para demonstrar negligência administrativa, especialmente quando não possui informações sobre os mecanismos internos de fiscalização. Conforme Ramos (2025), entretanto, o Tema 1118 admite situações capazes de modificar a distribuição do encargo, como a existência de notificação formal sobre descumprimento trabalhista.

Os Temas 246 e 1118 possuem, portanto, particularidades próprias da Administração Pública: a responsabilização depende de conduta culposa na fiscalização e o ônus de comprovar essa conduta recai, em regra, sobre o trabalhador. Esses parâmetros não se transferem automaticamente aos tomadores privados, em relação aos quais a responsabilidade subsidiária decorre do art. 5º-A, § 5º, da Lei nº

6.019/1974 e do item IV da Súmula nº 331, sem exigência, em regra, de demonstração específica de conduta culposa do tomador. Ainda assim, a ênfase conferida à fiscalização indica elemento que também pode ser considerado na análise de cadeias privadas, como forma de aferir a diligência do contratante.

A partir dessa perspectiva, a discussão sobre responsabilidade solidária ganha espaço como alternativa à lógica de preferência própria da subsidiariedade. Dutra e Filgueiras (2021) sustentam que, diante da permanência da subordinação e da participação de diferentes empresas na organização produtiva, seria possível discutir a responsabilização conjunta dos beneficiários da atividade. Essa compreensão aproxima a análise trabalhista de mecanismos utilizados em outras áreas para alcançar integrantes de estruturas empresariais complexas.

Em síntese, a jurisprudência revela que a responsabilidade na terceirização em cadeia permanece marcada pela tensão entre formas contemporâneas de organização empresarial e efetividade dos direitos trabalhistas. Menegassi e Botelho (2025) apontam que a decisão do STF consolidou a responsabilidade subsidiária mesmo diante da multiplicação de intermediações, mas não estabeleceu critérios objetivos para todas as cadeias produtivas. A ausência desses parâmetros mantém controvérsias na análise de situações concretas.

5. ANÁLISE DOS CRITÉRIOS DE RESPONSABILIZAÇÃO SUBSIDIÁRIA NA TERCEIRIZAÇÃO EM CADEIA

A análise da literatura demonstra que a ampliação da terceirização no ordenamento brasileiro não encerrou controvérsias sobre a

proteção trabalhista efetiva. O STF reconheceu a possibilidade de terceirização em qualquer etapa empresarial no julgamento da ADPF nº 324 e do RE nº 958.252, deslocando o debate para a distribuição dos riscos. Menegassi e Botelho (2025) identificam maior segurança jurídica nesse entendimento.

Essa compreensão, contudo, não é uniforme na doutrina. Araújo e Goldschmidt (2021) sustentam que o posicionamento do STF conferiu maior centralidade à livre iniciativa e à livre concorrência, reduzindo o espaço dos valores sociais do trabalho. Martino e Bertolin (2022) também relacionam a ampliação da terceirização à flexibilização laboral, destacando possíveis efeitos sobre dignidade humana e proteção social dos trabalhadores.

Em contraponto, Macedo Júnior, Silva e Saraiva (2025) destacam que a manutenção da responsabilidade subsidiária e das exigências relativas à escolha da prestadora preserva deveres jurídicos da contratante. Entretanto, os autores reconhecem limitações desses mecanismos diante de sucessivas subcontratações. Assim, os resultados indicam que o debate envolve a capacidade do regime de responsabilidade acompanhar a complexidade crescente da organização produtiva contemporânea.

A partir desse confronto, os resultados indicam diferença entre a validade jurídica da terceirização e a efetividade da proteção decorrente da responsabilização do tomador. Esta depende das características concretas da relação, da capacidade econômica da prestadora e da identificação das responsabilidades. Cinco elementos destacam-se: organização da prestação, subordinação, capacidade econômica, fiscalização e realidade laboral. A Tabela 1

sintetiza como a literatura associa os elementos da terceirização em cadeia à responsabilização.

Tabela 1. Elementos da terceirização em cadeia e seus efeitos sobre a responsabilização

CRITÉRIO	PROBLEMA IDENTIFICADO	RESPONSABILIZAÇÃO DISCUTIDA NA LITERATURA
Organização da prestação	A multiplicidade de empresas e a distribuição das atividades podem dificultar a identificação de quem efetivamente organiza e se beneficia da prestação dos serviços.	A estrutura contratual deve ser examinada para verificar a participação das empresas na execução dos serviços, sem que a existência de vários intermediários determine, isoladamente, irregularidade ou responsabilidade (Almeida, 2025; Silva, 2021).
Subordinação	A tomadora pode exercer controle sobre a organização do trabalho mesmo quando existe uma prestadora formalmente responsável pela relação de emprego.	A subordinação direta ou estrutural pode afastar a aparência de autonomia da prestadora e justificar o exame da relação efetivamente estabelecida entre trabalhador e empresas envolvidas (Dutra; Filgueiras, 2021; Almeida, 2025).
Capacidade econômica	A insuficiência patrimonial da prestadora pode dificultar a satisfação dos créditos trabalhistas quando a responsabilidade da tomadora é subsidiária.	A capacidade econômica da prestadora constitui elemento relevante para a efetividade da responsabilidade subsidiária, especialmente quando existem sucessivas subcontratações ou fragilidade financeira (Macedo Júnior; Silva; Saraiva, 2025).

Fiscalização	A extensão da cadeia pode dificultar o acompanhamento das empresas contratadas e a identificação de eventuais descumprimentos das obrigações trabalhistas.	Na Administração Pública, a fiscalização possui relevância específica, pois a responsabilização subsidiária depende da demonstração de conduta culposa, conforme os Temas 246 e 1118 do STF. Nos contratos privados, a responsabilidade subsidiária decorre do art. 5º-A, § 5º, da Lei nº 6.019/1974 (Ramos, 2025; Brasil, 1974).
Realidade laboral	A estrutura formal dos contratos pode não corresponder à forma como o trabalho é efetivamente organizado e executado.	A análise da realidade da prestação permite verificar eventual irregularidade da terceirização e identificar a consequência jurídica aplicável conforme as circunstâncias concretas, considerando a primazia da realidade (Nascimento; Bacelar, 2022).

Fonte: Elaborada pelo autor (2026)

Em relação à organização da prestação, verifica-se que a quantidade de empresas envolvidas não constitui critério suficiente para definir o regime de responsabilização. Almeida (2025) reforça que cadeia extensa não conduz automaticamente à solidariedade, devendo ser examinados estrutura, subordinação e comportamento das empresas.

Nesse primeiro aspecto, a organização da prestação permite verificar a posição efetivamente ocupada por cada empresa dentro da cadeia. A quantidade de contratos ou intermediários, isoladamente, não define a responsabilidade. O elemento ganha relevância quando a estrutura contratual demonstra participação concreta da

tomadora na execução dos serviços ou dificuldade de identificar qual empresa assumiu determinadas obrigações trabalhistas (Santiago, 2025).

Essa compreensão encontra respaldo em Silva (2021), para quem a terceirização em cadeia não pode ser confundida com intermediação ilícita de mão de obra. Relações sucessivas entre empresas não eliminam a autonomia jurídica de cada contratação, sendo necessário verificar como o serviço é executado. Desse modo, a cadeia contratual é relevante para analisar a responsabilidade, mas não substitui a investigação da realidade.

A complexidade da cadeia também produz consequências que ultrapassam a definição de quem deverá responder pelos créditos trabalhistas. Santiago (2025) demonstra que a chamada quarteirização em cadeia pode envolver cinco personagens e oito vínculos jurídicos distintos, evidenciando como a multiplicação dos elos amplia a distância entre trabalhador e beneficiário final. Nessa perspectiva, quanto maior a estrutura, maior tende a ser a dificuldade de reconstruir os vínculos existentes.

No tocante à subordinação, Dutra e Filgueiras (2021) atribuem relevância à subordinação estrutural, argumentando que o controle sobre a organização do trabalho pode revelar participação da tomadora, ainda que exista formalmente uma empresa intermediária. Almeida (2025) também inclui a subordinação direta entre as situações que justificam o exame da responsabilidade da tomadora.

A relevância desse elemento está, portanto, na possibilidade de a realidade demonstrar que a empresa formalmente contratada não

possui autonomia suficiente na organização do trabalho. A subordinação não conduz automaticamente à responsabilidade solidária, mas constitui circunstância que pode exigir a reavaliação da estrutura jurídica apresentada pelas empresas, especialmente quando o controle da atividade permanece concentrado na tomadora (Dutra; Filgueiras, 2021).

A divergência evidencia-se na relação entre subsidiariedade e solidariedade. Macedo Júnior, Silva e Saraiva (2025) destacam que o art. 5º-A, § 5º, da Lei nº 6.019/1974 estabelece a responsabilidade subsidiária como regra geral, enquanto Dutra e Filgueiras (2021) identificam situações nas quais a participação da tomadora na organização do trabalho pode tornar insuficiente essa lógica. A diferença está no peso das circunstâncias.

Para tanto, a distinção entre essas modalidades de responsabilidade é relevante para a análise do problema proposto. A responsabilidade subsidiária pressupõe que a prestadora permaneça como devedora principal, alcançando-se a tomadora nas condições juridicamente estabelecidas. Já a responsabilidade solidária exige fundamento específico que permita atribuir a mais de uma empresa a obrigação pelo mesmo crédito, não decorrendo automaticamente da simples existência de subcontratação, da insolvência da prestadora ou da presença de subordinação (Dutra; Filgueiras, 2021).

Macedo Júnior, Silva e Saraiva (2025) observam que a capacidade econômica interfere na responsabilização porque a subsidiariedade pressupõe que a prestadora possa responder, em primeiro lugar, pelos créditos reconhecidos. A existência de patrimônio suficiente torna-se, portanto, elemento relevante para a efetividade desse

modelo, especialmente diante de subcontratações e situações de fragilidade.

Para além disso, os autores Macedo Júnior, Silva e Saraiva (2025) também destacam que a subsidiariedade funciona quando existe separação entre as empresas e a prestadora possui estrutura econômica para cumprir suas obrigações. O problema surge quando essa autonomia é apenas formal ou quando a incapacidade econômica impede a satisfação dos créditos trabalhistas reconhecidos ao trabalhador.

A fiscalização, por sua vez, influencia a responsabilização tanto pela exigência de verificar a idoneidade das contratadas quanto pela possibilidade de conhecer a extensão da cadeia. Biavaschi, Droppa e Teixeira (2021) acrescentam outra dimensão ao problema, apontando a insuficiência de informações e mecanismos de fiscalização capazes de revelar a extensão das cadeias de contratação.

A dificuldade de identificar participantes interfere na atribuição de responsabilidades. Essa questão importa porque a responsabilização depende da demonstração de fatos, enquanto o trabalhador não dispõe de informações suficientes sobre as relações entre empresas produtivas, contratos firmados, fluxos de serviços e divisão das atividades realizadas.

Nas relações privadas, esse elemento deve ser compreendido de forma distinta da fiscalização exigida da Administração Pública. A ausência de fiscalização privada, por si só, não transforma automaticamente a responsabilidade subsidiária em solidária. Sua relevância está relacionada à diligência na contratação e ao conhecimento da estrutura utilizada para a execução dos serviços,

enquanto, no âmbito público, os Temas 246 e 1118 estabelecem requisitos específicos para a responsabilização (Biavaschi; Droppa; Teixeira, 2021).

Essa dificuldade probatória é relevante quando o tomador pertence à Administração Pública. Ramos (2025) demonstra que, a partir da ADC nº 16 e do Tema 246, o Supremo Tribunal Federal afastou a responsabilização automática do Poder Público pelo inadimplemento da contratada, condicionando-a à prova de conduta culposa na fiscalização. O Tema 1118 aprofundou essa orientação, atribuindo ao trabalhador o ônus de demonstrar negligência. Essas orientações, contudo, são específicas da Administração Pública e não se aplicam automaticamente aos tomadores privados.

Quanto à realidade laboral, Nascimento e Bacelar (2022) permitem ampliar essa análise ao demonstrarem que a jurisprudência considera elementos como primazia da realidade, boa-fé e dignidade da pessoa humana na terceirização. Os autores também identificam situações de terceirização ilícita com responsabilização solidária, demonstrando variação no regime. A natureza do tomador, a regularidade da contratação e as circunstâncias concretas interferem nas consequências jurídicas atribuídas em cada situação.

A discussão também evidencia uma tensão entre dois objetivos que precisam coexistir: preservar a liberdade de organização empresarial reconhecida pelo ordenamento e impedir que a fragmentação contratual reduza a efetividade dos direitos trabalhistas. Araújo e Goldschmidt (2021) enfatizam que esses princípios devem orientar essa ponderação. Almeida (2025), entretanto, alerta também que a

multiplicidade de empresas, isoladamente, não demonstra fraude ou ilicitude.

Os resultados indicam que o problema da terceirização em cadeia não está na existência de contratos, mas na dificuldade de assegurar que a fragmentação não produza fragmentação da responsabilidade. A literatura converge quanto à necessidade de observar a realidade da prestação, embora divirja quanto às circunstâncias que justificam solidariedade em cada cadeia. Estrutura contratual, subordinação, capacidade econômica, fiscalização e realidade laboral orientam essa avaliação.

Sendo assim, a responsabilidade subsidiária é referência central no modelo brasileiro, mas sua efetividade não pode ser examinada abstratamente ou dissociada das características de cada cadeia. As pesquisas apontam dificuldades relacionadas à insolvência das prestadoras, à subordinação estrutural, à insuficiência de informações e à distribuição do ônus da prova. Ainda persistem desafios para assegurar proteção trabalhista efetiva e responsabilização adequada aos trabalhadores.

6. CONCLUSÃO

A pesquisa mostrou que a terceirização em cadeia é uma forma de organização empresarial que pode envolver várias empresas entre o trabalhador e o tomador final. Embora seja permitida pelo ordenamento jurídico, essa estrutura pode dificultar a identificação de quem deve responder pelos direitos trabalhistas. Por isso, a responsabilidade subsidiária continua sendo importante para garantir maior proteção ao trabalhador diante do inadimplemento.

Em resposta ao problema de pesquisa, os resultados indicaram que a responsabilidade subsidiária não deve ser definida apenas pela quantidade de empresas envolvidas ou pela existência de contratos sucessivos, pois a simples existência de uma cadeia de contratos não significa, por si só, irregularidade. Cinco critérios orientam essa definição. A organização da prestação permite verificar se a estrutura contratual corresponde à forma como o serviço é executado. A subordinação, quando direta ou estrutural, pode afastar a aparência de autonomia da prestadora e fundamentar a discussão sobre responsabilidade solidária. A capacidade econômica determina a efetividade da subsidiariedade, que se fragiliza quando a prestadora não consegue satisfazer os créditos, sobretudo em subcontratações sucessivas. A fiscalização condiciona a responsabilização da Administração Pública, conforme os Temas 246 e 1118, à demonstração de conduta culposa. A realidade laboral, por sua vez, pode justificar a responsabilização solidária da tomadora nos casos de terceirização ilícita, em razão da primazia da realidade.

Além disso, a análise permitiu observar que as mudanças na legislação e na jurisprudência, da Súmula nº 331 do TST às Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017 e ao julgamento da ADPF nº 324 e do RE nº 958.252, ampliaram as possibilidades de terceirização no Brasil, mas mantiveram a responsabilidade subsidiária da contratante prevista no art. 5º-A, § 5º, da Lei nº 6.019/1974. Como efeito, a licitude da terceirização deixou de depender da natureza da atividade, e a responsabilização passou a depender das circunstâncias de cada caso, buscando equilibrar a liberdade das empresas para organizar suas atividades com a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Com isso, os objetivos específicos foram atendidos ao se demonstrar a evolução jurídica da terceirização, a formação das cadeias de

subcontratação e os critérios jurisprudenciais utilizados para definir a responsabilidade das empresas envolvidas.

Diante disso, o principal problema não está simplesmente na existência da terceirização em cadeia, mas na possibilidade de que a divisão entre várias empresas dificulte a responsabilização por direitos trabalhistas. A análise das condições reais do trabalho, da atuação das empresas e de sua capacidade econômica é fundamental para evitar que a complexidade da contratação prejudique a proteção do trabalhador.

Assim, o estudo contribui para a compreensão da responsabilidade subsidiária nas relações de trabalho marcadas pela terceirização em cadeia, especialmente diante das mudanças legislativas e jurisprudenciais ocorridas no Brasil. Entretanto, a discussão não se encerra com esta pesquisa. Os resultados poderão servir como base para novos estudos sobre terceirização, responsabilidade trabalhista, subcontratação e proteção dos direitos dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Vinicius Leite Zambelli de. **Quarteirização e os desafios de governança trabalhista na cadeia produtiva**. Jusbrasil, 2025. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/quarteirizacao-e-os-desafios-de-governanca-trabalhista-na-cadeia-produtiva/5326873531>. Acesso em: 29 ago. 2026.

ARAÚJO, Júlian Marcelino; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Terceirização das relações de trabalho: análise dos votos do STF na ADPF nº 324 e RE nº 958.252 em prol dos valores sociais do trabalho como limites à livre iniciativa**. Revista Jurídica da FA7 (FA7 Law Review), v. 18, n. 3, 2021. Disponível em:

<https://periodicos.uni7.edu.br/index.php/revistajuridica/article/view/1246/>. Acesso em: 31 ago. 2026.

BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **A terceirização no contexto da reforma trabalhista: conceito amplo e possibilidades metodológicas.** Caderno CRH, v. 34, publicação contínua, Dossiê 3, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/45060>. Acesso em: 20 ago. 2026.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1974. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 2 out. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331: contrato de prestação de serviços. Legalidade.** Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2011. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/sumulas/sumula-n-331-do-tst/1431369957>. Acesso em: 4 set. 2026.

DUTRA, Renata Queiroz; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Distinções e aproximações entre terceirização e uberização: os conceitos como palco de disputas.** Caderno CRH, 34, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/45040>. Acesso em: 22 set. 2026.

LIMA, Suellen Rebeca Rodrigues; MORAIS, Uérlei Magalhães de. **A terceirização e seus impactos nas relações de trabalho.** Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação (REASE), v. 10, n. 6, 2024. Disponível em:

<https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/14571/>. Acesso em: 3 set. 2026.

MACEDO JÚNIOR, Antônio Cleiton Farias de; SILVA, Kaio Dácio de Sousa da; SARAIVA, Rodrigo Araújo. **A terceirização no direito do trabalho: impactos, desafios e perspectivas jurídicas.** Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação (REASE), v. 11, n. 11, 2025. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/22546>. Acesso em: 27 ago. 2026.

MARTINO, Anna Paola Lorusso; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Terceirização como instrumento de precarização das relações e garantias laborais.** Revista Direito Mackenzie, v. 16, n. 3, 2022. Disponível em: <https://editorarevistas.mackenzie.br/rmd/article/view/15567>. Acesso em: 12 ago. 2026.

MENEGASSI, João Alexandre de Souza; BOTELHO, Marcos César. **As interpretações da livre iniciativa pelo STF: uma análise a partir da ADPF nº 324 e do RE nº 958.252.** Revista Direito e Liberdade, v. 27, n. 2, 2025. Disponível em: https://ww2.esmarn.tjrn.jus.br/revistas/index.php/revista_direito_e_liberdade/article/view/2924. Acesso em: 18 ago. 2026.

NASCIMENTO, Maria Alessandra Costa; BACELAR, Jeferson Antonio Fernandes. **A terceirização no direito do trabalho: evolução, conceitos e princípios.** Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento, v. 3, n. 4, 2022. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/lei/direito-do-trabalho>. Acesso em: 14 ago. 2026.

OLIVEIRA, Isabela Fadul de; DRUCK, Graça. **O debate conceitual sobre terceirização: uma abordagem interdisciplinar.** Caderno CRH, v. 34, publicação contínua, Dossiê 3, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/45309>. Acesso em: 1 set. 2026.

RAMOS, Ruggieri Batista. **Ônus da prova na fiscalização dos contratos de terceirização firmados com o poder público: análise do tema 1118 do Supremo Tribunal Federal.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, v. 29, n. 1, 2025. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/640>. Acesso em: 22 ago. 2026.

SANTIAGO, Ana Beatriz Mesquita. **Terceirização e “quarteirização em cadeia”: uma análise conceitual e da responsabilidade solidária trabalhista da administração pública.** 2025. TCC (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2025. Disponível em: <http://repositorio.ufc.br/handle/riufc/81531>. Acesso em: 25 ago. 2026.

SILVA, José Felipe Rangel da. **Terceirização em cadeia e quarteirização.** Conteúdo Jurídico, 2021. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/51677/terceirizacao-em-cadeia-e-quarteirizacao>. Acesso em: 16 ago. 2026.

¹ Acadêmico do curso de Bacharelado em Direito do Instituto de Ensino Superior do Sul do Maranhão – IESMA/Unisulma.

² Graduado em História pela Universidade Estadual do Maranhão (2011) - Graduado em Direito pela Universidade Federal do Maranhão (2017)- Pós-graduado em Direito Civil e Empresarial pelo Damásio

(2019)- Mestrando em Sociologia - PPGS/UFMA- Professor de
Antropologia, Hermenêutica Jurídica, Direito Empresarial e Direito
Eleitoral - UNISULMA