

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE ITUVERAVA
FACULDADE DOUTOR FRANCISCO MAEDA**

LEONARDO DE OLIVEIRA SANTOS

O DUMPING SOCIAL NO DIREITO DO TRABALHO

**ITUVERAVA
2019**

LEONARDO DE OLIVEIRA SANTOS

O DUMPING SOCIAL NO DIREITO DO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Doutor Francisco Maeda. Fundação Educacional de Ituverava para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof.º Me. Fabrício de Souza Garcia

ITUVERAVA
2019

LEONARDO DE OLIVEIRA SANTOS

O DUMPING SOCIAL NO DIREITO DO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade Doutor Francisco Maeda. Fundação
Educativa de Ituverava para obtenção do título
de Bacharel em Direito.

Ituverava, ____ de _____ de ____.

Orientador: _____
Prof.º Me. Fabrício Garcia de Souza

Examinador: _____

Examinadora: _____

RESUMO

Dumping Social trata-se do ato de privar o trabalhador de seus direitos, afim de o empregador conseguir obter vantagem sobre sua concorrência diminuindo seus custos de forma ilícita e desleal tanto com o trabalhador quanto com seus adversários de mercado. O assunto em questão é corriqueiro no ordenamento trabalhista, entretanto, pouco aceito pelos juízes trabalhistas quando o pedido é impetrado pelo advogado do trabalhador, sendo alegado que a competência de pedir o Dumping social é do Ministério Público do trabalho. Deste modo, os que são lesados por quem incide neste ilícito ficam desprovidos de meios para defender-se, pois segundo a Justiça do Trabalho os lesados não possuem capacidade técnica de apurar as características do Dumping Social, o que faz com que uma possível punição ocorra de forma tardia. O tema é de grande interesse social, por ser um caso de direito difuso e coletivo, já que quando ocorre atinge toda a sociedade e não apenas o trabalhador individual, fazendo jus para que os legisladores do direito passem a dar mais atenção para o tema e criem uma legislação sobre o tema que até os dias atuais segue sem um padrão de julgamento. Outro ponto a ser observado é de que possa o trabalhador individual ingressar com a demanda de Dumping Social, pois este é talvez o maior prejudicado quando ocorrido e assim aplique-se o princípio da celeridade processual.

Palavras-chave: Trabalhista, Direito do Trabalhador, Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho.

SUMMARY

Social Dumping is to deprive the worker of his rights, so that the employer takes advantage of their competitors, reducing his costs illegally and unfairly with both the worker and his market opponents. The issue in question is commonplace in the labor order, however, little accepted by labor judges when the request is imposed by the worker's lawyer, being considered by a request or social dumping is the labor prosecutor. In this way, those who are injured by those who commit this offense are deprived of the means to defend themselves, after a second case by the Labor Court, the injured ones do not have the technical capacity to determine the resources of Social Dumping, or which causes a possible punishment to occur late. The subject is of great social interest, as it is a case of diffuse and collective law, since it occurs when the whole society occurs and is not just an individual worker, doing justice to the law legislators to pay more attention to the theme and defines legislation on the subject that up to the present day follows a pattern of judgment. Another point in which the number of incoming individual workers with a demand for Social Dumping is observed is perhaps the greatest loss when it occurs and is applied as a principle of procedural speed.

Keywords: Labor, Labor Law, Ministry of Labor, Public Prosecution Service.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar gostaria de agradecer a Deus pela oportunidade de estar realizando o sonho de concluir minha graduação e tornar-me Bacharel em Direito.

Em seguida, e não menos importante, gostaria de agradecer aos meus pais, pois se consegui chegar até aqui foi graças a eles que batalharam para me dar essa oportunidade.

Quero agradecer ao meu orientador Fabricio de Souza Garcia, por todos os ensinamentos técnicos e teóricos que me foram passados, bem como a disponibilização de seu tempo para me auxiliar na produção deste trabalho.

Por fim, a minha namorada, que foi minha auxiliar nos momentos de angústia e desânimo na montagem deste trabalho, dando todo o suporte emocional e motivacional para que eu persistisse neste sonho.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 DEFINIÇÃO DE DIREITO DO TRABALHO.....	9
2.1 O DIREITO DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.....	11
3 DUMPING SOCIAL.....	13
3.1 DUMPING SOCIAL NO BRASIL.....	16
3.2 A NATUREZA JURÍDICA DO DUMPING SOCIAL.....	17
3.3 A LEGÍTIMIDADE, FISCALIZAÇÃO E COMPETÊNCIA PARA O COMBATE DO DUMPING SOCIAL.....	18
4 O ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS.....	23
5 A CORRENTE MAJORITÁRIA NOS TRIBUNAIS.....	25
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	30
REFERÊNCIAS.....	31

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho apresenta um estudo realizado sobre o *Dumping* social e as suas consequências para o direito do trabalho, bem como os danos causados à sociedade.

Caracteriza-se como *Dumping* social o ato realizado pelos empregadores para diminuir o valor da mão de obra e assim alcançar vantagem na relação de emprego, seja transferindo a empresa para local onde a mão de obra é mais barata do que no local onde é comercializada, ou até mesmo retirando direitos trabalhistas dos empregados para cortar gastos e conseguir vantagem econômica.

Além disso, o presente trabalho menciona quais são os órgãos fiscalizadores das normas trabalhistas e explica o conceito de *Dumping* social, através de doutrinas especializadas de cada tema, assim como jurisprudências atuais acerca do tema tratado que caminha a passos lentos para a criação de um julgamento padronizado.

Para tratar do tema, o trabalho foi dividido em quatro tópicos, sendo no primeiro um breve apanhado sobre o direito do trabalho e sua função, bem como sua colocação conforme a Constituição Federal. No segundo tópico, será iniciada a explicação mais aprofundada sobre o *Dumping* Social.

No tópico seguinte foram apresentados os entendimentos que os tribunais vêm seguindo acerca do tema, sendo o quarto tópico uma conclusão do que fora apresentado.

A metodologia utilizada para confeccionar o trabalho em questão foi a revisão bibliográfica crítica.

2. DEFINIÇÃO DE DIREITO DO TRABALHO

A denominação de Direito do Trabalho sofreu algumas alterações durante o tempo. Isso se deu devido à insuficiência dos termos anteriores, como explica Delgado (2018), o chamado Direito Industrial tornou-se obsoleto dado a sua abrangência em relação aos interesses da Indústria, sendo o tema também de interesse do Direito Comercial/Empresarial e Econômico, de forma que “se mostra, por outro lado, incapaz de captar todo o vasto conjunto de relações justrabalistas, que se estabelecem e desenvolvem por muito além do estrito segmento industrial” (DELGADO, 2018, p.50), comprometendo sua própria existência por conta da enganosa pista do ramo que pretendia identificar.

Abriu-se espaço, então, para o Direito Operário, com o intuito de legislar a relação de empregador e operário. Porém, dado a sua especificidade, tornou-se também inviável, pois legislava apenas uma classe trabalhadora, e não a relação jurídica empregatícia. A seguir, o Direito Operário cedeu lugar para o Direito Cooperativo, que logo foi expurgado devido a sua relação autoritária, que se deu devido ao regime político do qual se originou, o fascismo, conforme explica Delgado (2018).

A seguir, o autor explica ainda que houve o chamado Direito Social, que foi descontinuado por conta de sua ambiguidade, que se deu devido ao mesmo estar presente em vários segmentos jurídicos existentes, não podendo assim ficar restrito a um único segmento.

Como visto, a descontinuação de tais termos se deu devido à insuficiência para tratar dos diversos e complexos campos efetivos nas relações de trabalho existentes. Com isso, a denominação que melhor foi aceita desde a criação deste ramo do direito, segundo Delgado (2018), foi de Direito do Trabalho por ter a maior abrangência dos termos que lhes são tratados, abrangência que não se dá somente pela diversidade de empregos existentes, mas pela importância e representatividade do Direito do Trabalho para com a sociedade.

Neste sentido, o Direito do Trabalho não atende apenas o trabalhador subordinado a um empregador, mas todos os que se encontram em situações análogas a subordinação empregatícia, conforme explica Martins (2018).

O Direito do Trabalho tem como função não apenas a garantia de direitos ao empregado, sendo responsável também por dar direitos e garantias ao empregador, do contrário, seria um ramo parcial no seu julgamento, conforme explica Delgado (2018).

Como principal função do Direito do Trabalho, está a administração das relações de labor, a fim de não deixar que se torne um comércio, de forma que retira o poder de decisão das mãos do sistema socioeconômico capitalista. Isso significa dizer que o Direito do

Trabalho restringe o poder do capitalismo sobre as ofertas de emprego que, por exemplo, se configurem como análogas ao trabalho escravo.

Como segunda função, do ponto de vista econômico e social, segundo Delgado (2018), o Direito do trabalho possui caráter modernizante e progressista, cumprindo desde sua criação um papel fundamental na sociedade, devido a administração que exerce sobre o labor e o condicionamento humano, para que a civilização tenha condições de impulsionar a sua economia através do trabalho. Isto é, se o trabalhador tiver boas relações de trabalho, fica condicionado a auferir renda e alimentar o mercado interno do país. Com isso, os empreendedores aumentam seus lucros e rendas o que, conseqüentemente, os motiva a investir em tecnologia e no aperfeiçoamento de sua mão-de-obra, afim de elevar a produtividade de seus empreendimentos. Este ciclo faz girar todo o mercado interno econômico do país e desenvolve conjuntamente a sua tecnologia.

Noutro giro, segundo Martins (2018), o Direito do Trabalho possui duas funções que atendem unicamente o trabalhador. Defende que a primeira função, por exemplo, deve proporcionar ao trabalhador melhores condições para exercer sua função laborativa, devendo seu local de trabalho ser um ambiente salubre, possuir todos os equipamentos necessários para a segurança do trabalhador enquanto exerce a atividade e também proporcionar uma melhoria social ao trabalhador, de forma que possa ter uma vida digna através do seu emprego e do seu salário. Desta forma, através de suas leis, o Direito do Trabalho tende a inibir qualquer tipo de atitude que o empregador possa tomar que resulte na falta de condições salubres ou então mínimas para o seu empregado trabalhar, bem como estabelecer condições que garantam que trabalhador desfrute de seu salário, que o possibilite possuir e proporcionar a sua família uma vida digna e que supra as suas necessidades para com a sociedade.

Essa necessidade de gerenciar as relações empregatícias se dá devido a desigualdade de poder entre as partes envolvidas, empregador e empregado, já que o empregador se torna o elo mais forte da relação econômica e socialmente, tendo toda a estrutura necessária para suportar perdas na relação e em sua atividade econômica. O Direito do Trabalho vem, então, como ferramenta para equiparar os lados, tornando, portanto, a relação menos desigual entre os participantes, e assim não ser uma relação injusta e/ou vantajosa para um só lado, conforme explica Martins (2018).

Nesta mesma linha de pensamento, Garcia (2018) afirma que o Direito do Trabalho, em conjunto com sua legislação, é o responsável por criar medidas protetivas ao trabalhador, a fim de poder estabelecer condições dignas de labor para o mesmo. Desta forma, o Direito do Trabalho consegue amparar o trabalhador para que este não seja desfavorecido na relação de

emprego com o empregador, o que reduz as chances de o trabalhador ser injustiçado (já que é ele a parte mais fraca), atuando de forma tutelar e assegurando melhoria significativa nas condições sociais do trabalhador. Martins (2018) acrescenta ainda as duas funções do Direito do trabalho: “a - Tutelar: de estabelecer regras mínima para o trabalhador; b - Social: para garantir a condição social do trabalhador” (MARTINS, 2018, p. 67).

Portanto, torna-se evidente que a importância do Direito do Trabalho vai além de apenas legislar a relação empregado-empregador, o que já é, de fato, de extrema importância, conforme foi mostrado até aqui. Isto é, o Direito do Trabalho possui papel fundamental no desenvolvimento econômico, tecnológico e social da comunidade em que está inserido, bem como para o avanço da civilização.

2.1 O Direito do Trabalho na Constituição Federal

A Constituição Federal de um país, em tese, é considerada a lei mãe do ordenamento jurídico, ou seja, a lei que origina as demais leis que serão utilizadas no país.

Segundo Delgado (2018), no Brasil, o direito do trabalho começa a ser mencionado e ganha sua constitucionalização na constituição 1934, mas de forma discreta e não incisiva. Apenas com a criação da Constituição Federal de 1988, o Direito do Trabalho adquire um novo status para o ordenamento jurídico brasileiro, adquirindo assim papel fundamental na nova constituição e em seus princípios basilares.

Tal status adquirido constitucionalmente elevou a qualidade das normas trabalhistas e desta forma fez com que o trabalho atingisse seu ápice no país.

A Constituição Federal coloca então o direito do trabalho com nível de direito fundamental a qualquer pessoa, sendo que, caso qualquer empregador viole o direito de trabalho de alguém, irá conseqüentemente violar a constituição federal, pois esta dá ao Direito do Trabalho o status de estar vinculado a dignidade da pessoa humana, conforme pode ser analisado na constituição federal que aduz de forma expressa em um de seus artigos: “Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios...” (BRASIL, 1988).

Tal entendimento é reforçado pelo artigo 7º da Constituição Federal, onde neste estão elencados os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, tais como o direito ao salário mínimo, seguro desemprego, fundo de garantia do tempo de serviço, décimo terceiro salário, adicional noturno, entre outros que dão garantia ao trabalhador de ter garantias mínimas para gozar de um direito constitucional como o trabalho.

É garantido ainda o direito coletivo do trabalho que está previsto no artigo 8º da Constituição Federal, o qual garante o direito de intervir e garantir de forma coletiva, ou seja, por uma determinada classe de trabalhadores, direitos que sejam necessários para esta classe através da criação de sindicatos que atuaram pelo interesse coletivo quando necessário.

3. DUMPING SOCIAL

O *Dumping* Social constantemente é considerado pauta nos ramos do Direito Internacional e Direito Coletivo do Trabalho, haja vista que se trata de um caso corriqueiro em países emergentes e subdesenvolvidos, onde os empregadores, principalmente aqueles que atuam no mercado global (as chamadas multinacionais), buscam através deste meio baixar seus custos com a mão de obra e, com isso, conseguem reduzir o valor de seu produto final, o que vai de encontro com as normas jurídicas trabalhistas básicas, além de causar transtorno para a economia, como, por exemplo, a disputa desleal com seus concorrentes de mercado.

Segundo Frota (2013), a palavra *dumping* origina-se do inglês *dump*, que é traduzida com significado de despejar ou esvaziar. O autor afirma ainda que este termo é comumente utilizado no ramo comercial para fazer referência ao ato de inserir no mercado produtos abaixo do seu valor de custo para produção, com o intuito de diminuir a concorrência e aumentar a sua participação no mercado.

Para Maior (2014), o *Dumping* social caracteriza-se como uma prática reincidente no descumprimento da legislação trabalhista, sendo seu único intuito a majoração dos lucros e a possibilidade de auferir vantagem sobre seus concorrentes de mercado, o que complementa a definição de Frota (2013). Essas características fazem com que o ordenamento jurídico trabalhista volte suas atenções para essa prática, haja vista que a relação de emprego sofre um grande desequilíbrio, acarretando consequências para a sociedade.

A prática do *Dumping* social é caracterizada como um ato desleal, conforme explica Vieira (s.d.), por fazer uso de mão de obra com condições de trabalho irregulares e fora dos padrões mínimos exigidos em lei, privando o trabalhador de garantias fornecidas pelo direito trabalhista. Desta forma, realizam a produção de seus produtos com baixo custo e, conseqüentemente, sua comercialização com preços abaixo dos de seus concorrentes. Isso é possível pois não há a valorização da mão-de-obra do trabalhador, já que estão infringindo as normas da legislação vigente no país. Neste sentido, Fernandez (2014) explica que:

Dumping Social pode ser definido como a modalidade de concorrência desleal consistente na venda de mercadorias a preços inferiores àqueles normalmente praticados pelo mercado, obtidos mediante a reiterada utilização de mão de obra em condições inadequadas a padrões laborais mínimos, gerando danos sociais (FERNANDEZ, 2014, p 85).

Conforme explicam Ribeiro, Rossato e Alves (s.d.), o termo *Dumping* Social foi introduzido inicialmente para tratar das relações internacionais. Isto é, empresas com o intuito de aumentar seu lucro, instalavam suas unidades em países com proteções sociais mais frágeis

que as de seu país de origem, e desta forma conseguiam vantagens em relação concorrentes, no que diz respeito a preço.

Santos (s.d.) completa a definição de Ribeiro, Rossato e Alves (s.d.) dizendo que é possível dizer que o *Dumping Social* se apresenta como um dano social, difuso e coletivo, pois ele não atinge apenas o trabalhador que labora para um empregador que utiliza deste meio para promover vantagem, mas atinge, também, um futuro trabalhador que poderá ser aliciado no momento que começar a trabalhar para o empregador em questão durante crises de desemprego, por exemplo, compactuando com as condições impostas pela empresa contratante, devido à escassez de oportunidades no mercado.

Ribeiro, Rossato e Alves (s.d.) elencam alguns dos atos realizados pelo empregador ao realizar o *Dumping Social*, que são:

Extrapolação da jornada de trabalho, trabalho escravo ou análogo a escravidão, condições precárias do ambiente de trabalho, falta de pagamentos das obrigações trabalhistas, tais como FGTS, INSS ou até mesmo salários abaixo do mínimo. (RIBEIRO; ROSSATO; ALVES, s.d., p 48).

Maior (2014) completa dizendo que muitas empresas acabam por não pagar as horas extras de seus funcionários e preferem contratar trabalhadores sem o vínculo empregatício reconhecido, e que recebem seus salários de forma ilegal e sem o devido reconhecimento, conforme exige a justiça. Em incontáveis vezes, estes trabalhadores são vítimas de assédio moral e acabam consentindo com o ato para manterem seus empregos.

Os momentos de crise econômica de um país são períodos de maior ocorrência do *Dumping Social*, assim afirma Santos (s.d.), haja visto que neste período ocorrem demissões em massa diminuindo a oferta de emprego e aumentando o número de buscas. Dada esta fatídica situação as empresas empregadoras que se mantem ativas nestes períodos de crise, utilizam-se da fragilidade econômica do país e da necessidade dos trabalhadores de renda para o sustento de suas famílias, para criar oportunidades de emprego totalmente desleais e abusivas, diminuindo (ou mitigando) os direitos e benefícios dos contratados, para conseguir vantagens econômicas sob seus concorrentes.

Vieira (s.d.) conclui dizendo que esta prática faz com que as relações de trabalho se tornem deficientes, já que afasta do trabalhador os direitos que são garantidos a ele pela legislação e concernentes a proteção criada pelo Direito do Trabalho, para que o empregador consiga vantagem e lucro acima do normal e esperado.

Para Santos (s.d.), um agravante para esta condição é a realidade na qual estamos inseridos; isto é, enquanto a sociedade encontrar-se em completa desigualdade social, haverá

pessoas que se sentirão no dever de aceitar trabalhos nas condições já descritas neste capítulo. Ele ressalta ainda que “com cerca de 32,2% da força de trabalho no mercado clandestino ou informal, no qual a média da escolaridade do trabalhador situa-se entre 6 a 7 anos, o abismo entre os ricos e pobres aumenta ano a ano” (SANTOS, s.d., p. 2) reforçando a ideia da desigualdade.

Santos (s.d.) pontua que o sistema capitalista em que a maioria dos países está inserido pode tornar as condições sociais um tanto quanto desiguais, uma vez que causa nas empresas a busca incessante pelo lucro, de forma que em épocas de escassez de empregos e crise econômica, torne-se frequente e comum que as mesmas optem por escolher contratar mão-de-obra por um preço extremamente baixo ao habitual/correto e isso, como já dito, torna o mercado desleal, já que abre um leque de possibilidades de aumentar sua participação no mercado; agradar seus acionistas, investidores, expansão de capital, dentre outras.

Conforme defendeu Vieira (s.d), Santos (s.d.) concorda que, para que isso ocorra, as empresas precisam vender seus produtos com valor abaixo de seus concorrentes, mas mantendo a qualidade. A forma encontrada para atingirem este propósito e não alterar a qualidade de seus produtos, é reduzindo a verba gasta com a sua mão de obra, o que os leva a praticar o *Dumping* social.

Vieira (s.d.) explica que a redução de custos com mão-de-obra pode ser exemplificada quando a empresa, por exemplo, deixa de fornecer E.P.I.s para que o trabalhador execute suas funções de forma segura e saudável. Outro exemplo são as jornadas de trabalho que excedem as 44 horas semanais. O autor destaca ainda outra manobra realizada por empresas, desta vez ele dá ênfase às multinacionais, que optam por realizar suas atividades produtivas em países subdesenvolvidos devido à grande oferta de mão-de-obra barata. Com isso, as grandes empresas ferem a concorrência saudável e expõem o trabalhador a condições precárias e insalubres, análogas à escravidão.

As referidas escolhas das unidades produtivas ocorrem porque, segundo Vieira (s.d.), os países subdesenvolvidos possuem legislações ineficientes e a mão-de-obra não é especializada, e isto faz com que os trabalhadores concordem condições de emprego precárias, já que não há oportunidade melhor no mercado de trabalho daquela região.

O fenômeno citado acima ocorre principalmente nos países asiáticos, que são os mais buscados pelas grandes empresas para conseguirem aumentar seus lucros com a prática do *Dumping* Social, por se encaixarem perfeitamente nos parâmetros buscados: grande oferta de mão-de-obra, trabalhadores sem estudo e sem especialização que acabam aceitando qualquer

emprego ofertado, por estarem em grande desvantagem no mercado de trabalho, razão que os faz serem contratados a baixo custo.

Ressalta ainda Vieira (s.d.), que a prática do *Dumping Social* afeta toda a sociedade, desde o trabalhador que tem seus direitos eivados e suprimidos com condições de trabalho degradantes, até a livre concorrência de comércio, prejudicando as empresas que atuam legalmente no mercado, mas que acabam sendo desfavorecidas por não conseguirem um custo final de seu produto que se compare com o das empresas praticantes de tal princípio. Não bastasse tamanha amplitude alcançada por seus efeitos negativos, o *Dumping Social* viola também os direitos sociais impostos e previstos na constituição federal, tais como o direito ao trabalho e o da dignidade da pessoa humana.

3.1 *Dumping social* no Brasil

Conforme explica Ribeiro, Rossato e Alves (s.d.), no Brasil o termo *Dumping Social* é um termo contemporâneo no ordenamento trabalhista, também sendo denominado em alguns casos como “dano social”, “indenização suplementar” ou “delinquência patronal”. Entretanto, independente do nome, todos tratam do mesmo ilícito que causa dano à ordem jurídica, devido ao empregador causar dano consciente e reiterado ao trabalhador, privando-o de gozar seus direitos.

No Brasil, o *Dumping Social* ocorre constantemente no mercado têxtil na confecção de vestuário de marcas famosas internacionalmente que se utilizam do trabalho infantil, carga horária excessiva sem a realização do seu devido pagamento e salários abaixo do mínimo determinado no país, conforme explica Santos (s.d.).

Deste modo, encontra-se como característica social e difusa, devido ao fato de exceder o simples trabalhador para atingir a consciência coletiva de toda a sociedade, e desta forma a natureza jurídica do *Dumping Social* encontra-se no rol dos institutos do Direito Coletivo de Trabalho.

Para Vieira (s.d.), é nesse contexto, ofendendo os direitos individuais e coletivos, que as empresas auferem seus lucros e superam a sua concorrência, sendo que para os empregadores a diminuição dos direitos dos empregados é algo muito simples, como por exemplo, aumentar suas jornadas de trabalho, já que estes são a parte mais frágil e vulnerável da relação de trabalho e acatam o que lhes é imposto.

Desta forma, segundo Vieira (s.d.), surge uma preocupação devido ao fato de, além de ocorrer o descumprimento das normas trabalhistas, o *Dumping Social* atinge também desta forma a economia do estado, através da concorrência desleal prejudicando o comércio.

Em razão disso, Vieira (s.d.) define como principal efeito do *Dumping Social* a afronta frente aos direitos sociais, sendo estes muito bem demonstrados no artigo 6º, caput, da Constituição Federal: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.” (BRASIL, 1988).

Sendo assim, atinge o direito social do trabalho, bem como, consequentemente, atinge em conjunto o direito a dignidade da pessoa humana, princípios que são garantidos pela Constituição Federal de 1988 e assim determinados como direitos fundamentais a toda população. Ocorre também afronta na justiça do trabalho, sendo que se torna essencial o combate do princípio do *Dumping Social*, pois, como anteriormente dito, o trabalhador acaba por ter seus direitos mínimos extintos. Necessário se faz enfatizar o perigo que possui o *Dumping Social* para toda a sociedade, pois não se trata apenas sobre retirar os direitos dos trabalhadores, mas sim seus direitos fundamentais básicos, ou seja, o mínimo que é exigido para um ser humano exercer atividade laboral em condições dignas e saudáveis ao seu corpo e a sua mente, conforme explica Vieira (s.d.).

Neste sentido, Barros (2013) defende que "a dignidade humana ocupa posição de destaque no exercício dos direitos e deveres que se exteriorizam nas relações de trabalho e aplica-se a várias situações, principalmente para evitar tratamento degradante do trabalhador" (BARROS, 2013, p. 150), desta forma fica nítido quão grave é o cometimento do *Dumping Social*, ultrapassando a pessoa do trabalhador individual e atingindo a coletividade.

3.2 Natureza jurídica *dumping social*

Para Santos (s.d.), pode-se dizer que o *Dumping Social* é apresentado como um princípio que causa dano social, difuso e coletivo, já que atinge não somente os trabalhadores que estão contratados e são introduzidos na prática de exploração deste princípio, alcançando os possíveis futuros empregados que serão aliciados com a mesma prática ao ingressarem para trabalhar nesta empresa, com maior ocorrência em períodos de crise social ou de desemprego.

Nesta mesma linha, o autor completa ainda que com a falta de oferta de empregos e estagnação de crescimento econômico, os trabalhadores encontram-se em uma situação que os limita a aceitar empregos que os submetem a este tipo de situação, conseguindo assim o empregador maior lucro em seus negócios. Atrela ainda este fato ao sistema capitalista que é

o sistema econômico predominante na maioria dos países atualmente, por este basear-se em conseguir vantagem econômica a qualquer preço e assim conseguir lucros cada vez maiores.

Ressalta Bezerra (2018), que o *Dumping Social* não pode ser comparado com uma mera inexecução contratual abusiva, pois tal ato fere apenas ilicitamente cláusulas *inter partes* e desta forma, não podem ser confundidos. O *Dumping Social* possui um impacto muito maior, existindo neste um dano amplo e abrangência maior de pessoas atingidas em apenas uma ocorrência, violando legislações de cunho social e trabalhista.

Reforça o autor que o *Dumping Social* não pode ser enquadrado em uma conduta juridicamente verossímil, sendo que afeta direitos constitucionais e toda a sociedade de forma abominável, não apenas o trabalhador individual da empresa infratora.

No mesmo sentido, Santos (s.d.) afirma que fica configurada a característica social e difusa, por conseguir ultrapassar a pessoa unitária do empregado para alcançar toda a coletividade da sociedade, evidenciando que o *Dumping Social* possui sua natureza jurídica enquadrada entre os princípios do direito coletivo do trabalho.

3.3 A legitimidade, fiscalização e competência para o combate do *dumping social*

Por se apresentar como instituto do Direito Coletivo do Trabalho, englobar outros interesses, como direitos difusos e coletivos, direitos humanos de terceira dimensão, pela natureza social que se afigura, o *Dumping Social* apenas poderá ser postulado segundo os legitimados do rol taxativo encontrado no artigo 5º da Lei da Ação Civil pública, nº7437/1985, que são:

- Art. 5º: Têm legitimidade para propor a ação principal e a ação cautelar:
- I - O Ministério Público;
 - II - A Defensoria Pública;
 - III - A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios;
 - IV - A autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista;
 - V - A associação que, concomitantemente;

Esteja constituída há pelo menos 1 (um) ano nos termos da lei civil;

Inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção ao patrimônio público e social, ao meio ambiente, ao consumidor, à ordem econômica, à livre concorrência, aos direitos de grupos raciais, étnicos ou religiosos ou ao patrimônio artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico. (BRASIL, 1985).

Sendo então os citados acima os autores que atuam em prol do interesse de terceiros. Estes possuem legitimidade para ingressar com este tipo de ação por se tratar de demanda que produz efeitos *erga omnes* e *ultra partes*, conforme explica Santos (s.d.).

Entende ainda, o autor, que possuem legitimidade para impetrar com ação em favor da sua classe de representação os sindicatos, para que assim em conjunto com os órgãos já mencionados que gozam de legitimidade para tal feito, possam ajuizar contra o ilícito e ainda

pleitear pelo dano moral coletivo, que deverá ser direcionado para fundo correlato dos trabalhadores, ou instituições que atuem no combate às ilicitudes causadas contra o trabalhador.

Fica amparado o sindicato para pleitear ação em favor da sua classe de representação contra o *Dumping Social* devido ao fato de esta demanda possuir caráter coletivo, e assim, a Constituição Federal de 1988 é clara ao dar legitimidade aos sindicatos, pois aduz o seguinte: “Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.” (BRASIL, 1988).

Neste sentido, explica Santos (s.d.), possui legitimidade para pacificar conflitos nesta seara, através de inquéritos cíveis ou ações coletivas, o Ministério Público do Trabalho, desde que fique evidente o interesse público no caso.

Seguindo por esta linha, Vieira (s.d.), diz que no que concerne ao *Dumping Social*, é legítimo para pleitear e propor denúncia sobre o tema apenas o Ministério Público do Trabalho e existindo ainda tal afirmação amparada por diversas decisões nos tribunais.

Contudo, não possui legitimidade para tal feito o trabalhador individual que sofre diretamente com o ilícito, pois o mesmo não é legítimo para impetrar demanda que atenda o direito coletivo e sim somente seus interesses individuais, conforme explica Santos (s.d.).

As leis e normas Trabalhistas primeiramente devem ser respeitadas acima de tudo por aqueles que empregam, mas, para Ribeiro, Rossato e Alves (s.d.), nem sempre é o suficiente para que as empresas e empregadores ofereçam condições dignas para seus empregados, necessitando assim que o estado intervenha nestas relações. Esse entendimento é reforçado por Maior (2014) que diz:

As normas justralhistas são, neste contexto, obrigações que devem ser observadas espontaneamente pelos empregadores, mas como muitas vezes não são, torna-se necessária a intervenção do Estado para a manutenção da referida higidez do sistema jurídico-trabalhista e da relação entre capital e trabalho. (MAIOR et al, 2014, p.27).

Devido ao trabalhador individual muitas vezes não saber que está incluído em um caso de *Dumping Social*, explica Ribeiro, Rossato e Alves (s.d.) que acaba não sendo aceito que o próprio trabalhador realize essa fiscalização, ficando assim incumbidos de fiscalizar tais ocorrências a Justiça do Trabalho em conjunto com seus órgão e membros.

Afirma o autor que o *Dumping Social* só é concretizado quando a conduta é reincidente e existe a intenção de lesar o trabalhador, fatos estes que o trabalhador por sua vez não teria a percepção de notá-los, tornando assim apenas o Ministério Público do Trabalho legitimado para impetrar com demanda do mesmo. Contudo, atenta ainda que na prática vem

sendo comum o juiz nas ações trabalhistas individuais o fiscal da ocorrência do ilícito nas relações de trabalho.

Maior (2014), explica que as empresas ao infringirem as normas trabalhistas vigentes, transgredindo a Constituição e destas infrações causarem danos sociais ao trabalhador, não atingirão apenas o empregado individualmente, mas sim atacam a ordem social que fere o interesse da sociedade de modo geral.

Por outro lado, explica Ribeiro, Rossato e Alves (s.d.), que a ocorrência de sentenças proferidas por juízes do trabalho concedendo em demanda individual a condenação do empregador ao pagamento de indenização por *Dumping* social, ao trabalhador individual, vem causando controvérsia entre os pensadores do direito. Para estes intérpretes e aplicadores, tal atitude vai de encontro com o interesse público e com o que é previsto em lei, e que, mesmo ficando constatada a ocorrência do *Dumping* Social pelo juiz, o mesmo não poderia conceder a indenização sem antes um parecer do Ministério Público do Trabalho, por se tratar de caso que envolve o interesse público.

Em contrapartida, afirma ainda o autor que existe uma corrente de intérpretes e aplicadores do direito que entende que o juiz deve sim julgar a incidência da empresa no *Dumping* Social caso esta fique configurada, mesmo sem o autor da demanda ter realizado o pedido e denunciado tal feito. Configurado ilícito cometido pela empresa em demanda individual, o juiz deve de imediato converter a demanda para coletiva e assim julgá-la até que tenha seu trânsito em julgado, que terá como objetivo recuperar a vantagem obtida pela empresa e discipliná-la para que não realize novamente tais atos.

Ressalta ainda que a justiça ainda não criou um padrão para o destino das punições pagas pelas empresas, sendo revertidas muitas vezes para o trabalhador individual, como também revertida para entidades que beneficiem a comunidade como um todo. De qualquer forma deve-se alcançar a recomposição da autoridade e do ordenamento para que não ocorram mais casos de *Dumping* Social nas empresas.

Para Vieira (s.d.), a justiça ainda é discreta quando se trata do *Dumping* Social, atuando de forma tímida para repelir a ocorrência do ilícito que causa graves danos ao trabalhador e fere diretamente a carta magna brasileira, sendo o Ministério Público do Trabalho legitimado para propor denuncia e investigar a existência de ocorrência do ilícito e promover meios de prevenção de sua reincidência. Deve ser deste a função de criar mecanismos que possam ressarcir diretamente o trabalhador lesado pela empresa nestes casos.

Os magistrados utilizam-se de princípios e analogia para poderem julgar e apreciar os casos existentes de *Dumping* Social e assim, de forma efetiva, oferecer garantias e direitos aos

trabalhadores em conjunto com as empresas lesadas com a ampla concorrência e, mesmo com a falta de legislação específica acerca do tema, os tribunais vêm tomando decisões favoráveis aos trabalhadores para que desta forma consigam coibir novas empresas de causar estes danos à sociedade de forma reiterada, segundo o autor citado anteriormente.

Explica ainda, o autor acima mencionado, que a ocorrência do *Dumping Social* é uma precarização das relações de trabalho, devendo de todas as formas ser combatido e evitado tanto pela justiça, quanto pelas empresas de modo geral, devendo ocorrer punições quando comprovado. A justiça trabalhista caminha bem neste sentido ao se manter favorável aos trabalhadores, pois ficando comprovada a sua ocorrência, converte as indenizações advindas destes casos a favor dos trabalhadores, ficando demonstrado que cumpre sua função base de representar seus tutelados.

Diverge Santos (s.d.) ao afirmar que a ação ou denúncia de *Dumping Social* pode ser proposta tanto pelo Ministério Público do Trabalho, como também pelos sindicatos, já que estes possuem autonomia para propor ações coletivas. Explica, ainda, que, um dos meios utilizados pelo Ministério Público do Trabalho para investigar tais atos cometidos pelas empresas, é o inquérito civil. A partir da realização deste, ficando comprovada a ocorrência do antijurídico, será celebrado pelo Ministério Público do Trabalho o chamado termo de ajuste de conduta, que irá impor às empresas fraudulentas a condenação em pagamento de indenizações e dano moral coletivo convertidos a entidades sociais de amparo ao trabalhador.

Outra forma de indenização para o autor é a possibilidade para que a empresa seja condenada ao pagamento de dano moral coletivo, que será destinado a entidades como o Fundo de Amparo ao Trabalhador, e a ocorrência da condenação em dano moral individual que será convertido ao trabalhador individual que fora lesado pela empresa. Neste caso, ocorrerá a punição à empresa por ter causado danos de forma cumulada, dada a natureza jurídica dos institutos punitivos, sendo que o trabalhador individual, ao ter sua dignidade lesada pela empresa, será contemplado pelos danos sofridos, bem como a sociedade por ter sido violada diretamente pela empresa e deverá ser reparada com os valores do dano moral coletivo percebido que será convertido para algum fundo anteriormente mencionado.

A condenação de forma cumulada, tanto na forma do dano moral individual, como na sua forma coletiva, é amparada pelo Superior Tribunal de Justiça ao criar a súmula nº 37, que diz: “Súmula n. 37 - São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato” (STJ, 1992).

Desta forma, o Direito do Trabalho consegue satisfazer as necessidades das partes que foram lesadas ao punir a empresa que violou o direito do trabalhador individual, devendo esta

ressarcir os danos causados ao mesmo diretamente, e, ao puni-la por violar os direitos da sociedade como um todo, condenando a empresa a ressarcir a sociedade por todos os danos causados, assim entende Santos (s.d.), que defende ainda a legitimidade dos sindicatos para impetrar com demandas de *Dumping Social*.

De outra forma, Vieira (s.d.) e Ribeiro, Rossato e Alves (s.d.) entendem que a legitimidade para impetrar demandas de *Dumping Social* seja exclusiva do Ministério Público do Trabalho, por este encontrar-se em um rol taxativo de legitimados a ingressar com ações coletivas, no qual enquadra-se o ilícito que conforme explicou Maior (2014) fere diretamente a constituição e a coletividade e assim só pode ser julgado através de ação coletiva.

4. O ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS

Quando um tema não possui norma específica e ocorre de forma insistente nos tribunais, os juízes buscam em doutrinas ou em julgados anteriores qual forma está sendo adotada para decidir tal ilícito, criando a chamada jurisprudência. Esta é criada para quando não exista legislação para uma demanda que venha ser constante nos tribunais. Desta forma, explicam Ribeiro, Rossato e Alves (s.d.) que devido a insistência nos tribunais sobre determinado assunto, sua interpretação mais corriqueira passa a se tornar fonte de direito para julgar os demais casos semelhantes que venham a surgir, podendo ser criadas sumulas com orientações genéricas para os casos de mesma natureza.

Conforme visto até aqui, o *Dumping Social* não possui uma decisão pacificada acerca do tema, isto é, os juízes decidem até então formas distintas de indenizar a parte lesada seguindo as jurisprudências existentes.

Ocorre que o empregador pode incidir no ilícito do *Dumping Social* por causar concorrência desleal e por descumprir os direitos de seus empregados de forma reiterada, a ponto de fazê-los abdicar destes direitos tanto em demandas individuais, como em demandas com decisões expressamente voltadas para a coletividade.

Apesar dos esforços, a justiça trabalhista brasileira evolui a paços lentos quanto ao tema e à positivação das normas de combate ao *Dumping Social*. Por não possuir norma específica ou corrente majoritária, os tribunais vêm se valendo de analogias criadas nos julgados para que possam oferecer garantias ao trabalhador e às empresas que cumprem as normas, mas que acabam sendo lesadas pelo ilícito, assim explica Vieira (s.d.).

Conforme explicam Ribeiro, Rossato e Alves (s.d.), em se tratando de condenações por *Dumping Social*, existe uma tendência para que as condenações sejam destinadas para a coletividade e não apenas para o trabalhador individual, por se tratar de questão que atinge a sociedade como um todo.

Após ficar configurada a prática de *Dumping Social* praticado pela empresa, a mesma não responderá apenas ao seu trabalhador atingindo e prejudicado de forma direta, mas perante toda a sociedade convertendo a indenização para alguma entidade que ampare os trabalhadores, assim explica Vieira (s.d.).

Tal entendimento foi seguido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que converteu a indenização de um julgamento à entidade que atua em prol dos trabalhadores, conforme segue:

DUMPING SÓCIO-TABALHISTA- CONCEITO E APLICAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO - INDENIZAÇÃO PELO DANO SOCIAL DE NATUREZA SUPLEMENTAR EM PROL DO FAT - ... Nesse contexto, caracteriza-se o

dumping quando a empresa obtém vantagens em decorrência da supressão ou do descumprimento total ou parcial de direitos trabalhistas, reduzindo com essa postura o custo da produção, e potencializando maior lucro, o que, no fundo e em última análise, representa, uma conduta desleal de prática comercial de preço predatório, além, é claro, da evidente violação aos direitos sociais... Assim, evidenciada a prática de *dumping* sócio-trabalhista, impõe-se a condenação da empresa ao pagamento de uma indenização suplementar em prol do FAT. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010704-74.2014.5.03.0163 (RO); Disponibilização: 26/02/2015, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 48; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Luiz Otavio Linhares Renault).

Desta forma, a justiça mostra-se com uma leve evolução a favor de seus tutelados, já que o *Dumping Social* acaba por se tornar uma precarização na relação de trabalho e deve ser veementemente combatido e a indenização revertida de forma que beneficie o trabalhador, assim afirma Vieira (s.d.).

Mesmo com a falta de uma legislação específica, o autor explica que os tribunais vêm encarando a problemática de forma favorável, já que é função do judiciário punir os ilícitos causados e criar meios de prevenção para suas ocorrências.

Para Bezerra (2018), o direito do trabalho tenta criar uma forma de proteger o trabalhador por ser a parte hipossuficiente da relação, fazendo com que as decisões nos tribunais sejam favoráveis, em sua maioria, a sociedade e a classe dos trabalhadores.

Recentemente no Brasil ocorreu uma condenação famosa imposta à empresa Magazine Luiza por causar dano de forma reiterada.

Segundo informações do Jornal O Globo (2013), a Magazine Luiza foi condenada em 2^a instância a pagar 1,5 milhão, acusada de impor jornadas exaustivas, mesmo já tendo firmado acordos de ajustamento de conduta com o Ministério Público do Trabalho entre 1999 e 2003. (RIBEIRO, ROSSATO E ALVES, (s.d.), p. 61).

Sendo assim, é notório de que até os grandes empregadores estão sujeitos a sofrer sanções neste sentido, pois são os que buscam auferir maior vantagem a qualquer custo.

É de suma importância que venham ocorrendo sanções neste sentido às empresas infratoras, para que desta forma diminuam-se as chances de reincidência por parte destas. Explica ainda Ribeiro, Rossato e Alves (s.d.) que algumas empresas incorrem no ato ilegal de *Dumping Social* habitualmente mesmo após serem penalizadas por tal ato.

Aponta Bezerra (2018), que os tribunais analisam se ocorre a reincidência por parte da empresa e assim detectam se incorrem no ato ilícito que fere a dignidade da pessoa humana. Contudo, ressalta ainda que deve ser feita a diferenciação ente reincidência com repetição de conduta, em que nada se equiparam, pois, “uma empresa pode ser condenada diversas vezes por motivos os mais variados, ao passo que ela será reincidente se a condenação sempre for pela prática de uma mesma ilicitude” (BEZERRA, 2018, p. 33).

5. A CORRENTE MAJORITÁRIA NOS TRIBUNAIS

Apesar de possuir várias vertentes para a forma de se condenar o *Dumping Social*, uma corrente majoritária de decisões sobre a forma de punir aqueles que infringem as normas trabalhistas e incidem no ilícito vem tomando força nos tribunais para que a indenização não seja revertida ao trabalhador individual e sim para a coletividade.

Tal demanda não pode sequer ser pleiteada pelo trabalhador individual, devendo ser impetrada pelo Ministério Público do Trabalho, por se tratar de direito difuso e coletivo, conforme os exemplos a seguir expostos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. *DUMPING SOCIAL*. I. O *dumping social* na esfera trabalhista se trata de agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos dos trabalhadores, que resultam em danos à sociedade. II. O Reclamante não possui legitimidade para requerer indenização por *dumping social*, uma vez que é direcionada à tutela de interesses difusos e coletivos, ultrapassando a esfera pessoal do autor. III. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (TST - AIRR: 8154720135090654, Data de Julgamento: 11/11/2015, Data de Publicação: DEJT 13/11/2015).

DUMPING SOCIAL. INOBSERVÂNCIA REITERADA E SISTEMÁTICA À LEGISLAÇÃO DO TRABALHO COMO FORMA DE POLÍTICA DE REDUÇÃO DE CUSTOS. A figura jurídica em questão, de fato, não comporta como única nuance o aspecto comercial, traduzido na deslealdade concorrencial, relacionando-se também ao reflexo nas relações de trabalho, uma vez que sobre elas provoca efeito igualmente nefasto. Todavia, não basta à pretensão a prova do dano individualmente sofrido, mas a patente sonegação de direitos a outra gama de trabalhadores, de maneira a imputar-se ao réu um dano de ordem social, que se traduz em *dumping social*, e não meramente individual, servindo a reparação eventualmente devida como verdadeiro desestímulo à adoção de práticas semelhantes por quaisquer daqueles que avistam a possibilidade de auferir vantagens econômicas à custa da precarização de direitos decorrentes da legislação do trabalho. Nesse sentido, em que pese ter sido reconhecido nos presentes autos que a autora não exercia, de fato, cargo de confiança, tal elemento não autoriza, por si só, a conclusão de que o réu tenha sonegado o direito ao pagamento de horas extras a seus trabalhadores em número suficientemente expressivo a ponto de ensejar desequilíbrio concorrencial no mercado financeiro. Nesses termos, por não comprovado que o reclamado, embora deixando de aplicar corretamente os preceitos celetistas ao contrato de trabalho da autora, o tenha feito de forma reiterada e sistemática em relação a outros empregados como política de redução de custos, não há que se falar em *dumping social*, tampouco em reparação correspondente. (TRT-2 - RO: 00002490520135020263 SP 00002490520135020263 A28, Relator: VALDIR FLORINDO, Data de Julgamento: 28/4/2015, 6ª TURMA, Data de Publicação: 7/5/2015.)

RECLAMATÓRIA TRABALHISTA INDIVIDUAL. *DUMPING SOCIAL*. Não havendo pedido de condenação da reclamada ao pagamento de dano social, a condenação de ofício configura decisão extra petita. Além disso, o *dumping social* decorre de violação de direitos de caráter coletivo, o que impossibilita a condenação em ação individual. Cabível a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho para que promova a devida ação, nos termos da Lei n. 7.347/1985. Recurso provido no item. (TRT 04ª R. - RO 0039500-13.2009.5.04.0005 - 1ª T. - Rel. José Felipe Ledur - DJe 24/1/2011.).

DO *DUMPING* SOCIAL. DA ILEGITIMIDADE ATIVA: O dumping social, na esfera trabalhista, se trata de agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos dos trabalhadores, que resultam em danos à sociedade. Assim, o reclamante não possui legitimidade para requerer indenização por dumping social, uma vez que é direcionada à tutela de interesses difusos e coletivos, ultrapassando a esfera pessoal do autor. Dessa forma, extingo o pedido de danos morais por dumping social sem resolução de mérito, por ilegitimidade ativa." O reclamante, contudo, não impugna os fundamentos da decisão recorrida, pelos quais o processo foi extinto sem resolução do mérito. O autor busca a reforma do julgado, argumentando, para tanto, a ilegalidade dos descontos das contribuições assistencial e confederativa, sobretudo porque não autorizados e defesos em relação aos empregados não associados. Quanto ao alegado dumping social, assevera a caracterização de tal prática em face dos direitos que lhe foram reiteradamente suprimidos, atribuindo à empregadora locupletação indevida da força de trabalho, porquanto ausente a respectiva contraprestação. Por estes motivos, não conheço do recurso quanto aos aspectos. (TRT 15- RO0012507-75.2016.5.15.0038 – 1ª Turma- Rel. Marcelo Magalhaes Rufino – Data da Publicação: 01/10/2018.)

DUMPING SOCIAL TRABALHISTA - ESPIRAL DE DESRESPEITO AOS DIREITOS BÁSICOS DOS TRABALHADORES - CARACTERIZAÇÃO PARA ALÉM DE UMA PERSPECTIVA MERAMENTE ECONÔMICA - CONSEQUÊNCIAS. [...]. Em se tratando de *dumping* social, a mera aplicação do Direito do Trabalho, recompondo a ordem jurídica individual, não compensa o dano causado à sociedade, eis que reside o benefício no não cumprimento espontâneo das normas trabalhistas. Dessa feita, as reclamações trabalhistas que contenham práticas reiteradas de agressões deliberadas e inescusáveis aos direitos trabalhistas, dado o grave dano de natureza social, merecem correção específica e eficaz. Apresentam-se no ordenamento jurídico dois institutos jurídicos, a saber, indenização suplementar por *dumping* social e punitive damages, que constituem modalidades de reparação desse dano social. No que respeita à indenização suplementar por *dumping* social, a defesa de sua aplicação reside em uma análise sistemática do ordenamento jurídico. Sobrelevando-se que as normas infraconstitucionais devem assumir uma função instrumento, tendo, ainda, em vista a realização superior da constituição e a preponderância dos direitos fundamentais em relação às leis, somando-se ao fato de que o direito deve ser visto como um sistema aberto e plural, devem aquelas normas ser aplicadas de modo a buscar a concretização. Assim, em caso de *dumping* social, autoriza-se que o juiz profira condenação que vise à reparação específica, pertinente ao dano social perpetrado, ex officio, com vistas à proteção do patrimônio coletivo que foi aviltado, que é denominada indenização suplementar por *dumping* social, a qual favorecerá o Fundo de Amparo aos Trabalhadores (FAT) ou alguma instituição sem fins lucrativos. (TRT 03ª R. - RO 00066/2013-063-03-00.9 - Rel. Des. Luiz Otávio Linhares Renault - DJe 12/9/2014 - p. 31).

DANO MORAL EM DECORRÊNCIA DE *DUMPING* SOCIAL - ILEGITIMIDADE DO EMPREGADO EM AÇÃO INDIVIDUAL. Não possui legitimidade, em processo individual, o reclamante que pleiteia indenização por danos morais em decorrência de *dumping* social, pois se trata de um dano que afeta toda a sociedade, coletivamente. Assim, o autor, em nome próprio, não detém legitimidade ativa para pleitear indenização por dano social, pois o fato afeta toda a coletividade, sendo legitimados o Ministério Público e os entes que compõem o rol previsto no artigo 5º da Lei n. 7.347/85. [...] Recurso a que se dá provimento parcial. (TRT 13ª R. - RO 0027700-60.2014.5.13.0005 - Rel. Des. Leonardo Jose Videres Trajano - DJe 14/4/2015 - p. 3.).

DUMPING SOCIAL. Requer a Reclamante o pagamento de indenização no importe de 500 salários mínimos, a ser revertido em favor do FAT, pela caracterização de dumping social. Asseverou a sentença: "No caso dos autos, no entanto, a reclamante não tem legitimidade ativa para pleitear a indenização por dano social, pois em se tratando de dano que repercute sobre toda a coletividade os legitimados seriam, além do Ministério Público, os entes que compõem o rol previsto no artigo 5º da Lei nº

7.347/85. Desta feita, julgo extinto sem resolução de mérito o pedido de indenização por dumping social, por ausência de legitimidade ativa do reclamante, com fulcro no artigo 487, VI do CPC". Não merece reforma o decidido, faltando a Recorrente legitimidade para postulação de indenização por dano social, a favor da coletividade. Entendo que a questão do "dumping social" se refere mais acertadamente a pedidos de indenização por dano moral coletivo, uma vez que a utilização de práticas discriminatórias sistemáticas, em desobediência à legislação trabalhista como estratégia comercial por uma empresa, é ilicitude sentida em plano social e coletivo, não tendo expressão própria a ser indenizada no plano individual. O "dumping social" tem como premissa a violação da coletividade trabalhadora, voltado à concorrência desleal, dentro e fora do País. A violação de direitos individuais controvertidos no trabalho, por si só, não caracteriza o "dumping social" justificador da cominação indenizatória ao empregador, restando afastada a legitimidade processual da Recorrente. Nada a reformar. (TRT-15 – RO: 0011517-96.2016.5.15.0131 – 5ª turma – Rel. Luiz Antonio Lazarim – Data da Publicação: 21/11/2017.).

DUMPING SOCIAL. LEGITIMIDADE ATIVA COLETIVA. O *dumping social*, tipificado como lesão massiva, tem como vítima a sociedade. Ainda que indiscutível a existência do dano moral coletivo, não detém o trabalhador individual legitimidade para postular judicialmente a indenização respectiva, ainda que previamente destinado o valor a fundo coletivo, que no caso sequer foi indicado. Recurso Ordinário do Município de Quissamã conhecido e parcialmente provido. (TRT-1 - RO: 00015581620135010481 RJ, Relator: Márcia Leite Nery, Data de Julgamento: 11/11/2014, Quinta Turma, Data de Publicação: 26/11/2014.).

PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL - DIÁLOGO DE FONTES - PREVALÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO E CONVIVÊNCIA COM O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. Em um sistema de contratação dinâmica, as normas estabelecidas nos diversos níveis de negociação não se excluem a priori, incidindo as regras mais favoráveis vigentes, a teor do artigo 620 da CLT, pois os resultados de uma negociação articulada (no nível da categoria, a CCT e da empresa, o ACT) não se excluem reciprocamente, apenas operam modalidades de derrogação imprópria (Mário Devealli). O pagamento das vantagens previstas no Acordo Coletivo de Trabalho pela empregadora que o subscreve não a isenta de cumprir as regras mais benéficas estabelecidas pela Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à sua categoria econômica, sob pena de praticar *dumping social* e validar a prática de concorrência desleal com as demais empresas do setor. Recurso patronal a que se nega provimento. (TRT 01ª R. - RO 0001106-62.2012.5.01.0021 - 7ª T. - Rel. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva - DOERJ 4/5/2015.).

EMENTA: PRÁTICA DE "DUMPING SOCIAL". DANO SOCIAL OU DANO MORAL COLETIVO - SINDICATO. LEGITIMIDADE. JORNADAS EXCESSIVAS. INTERVALOS INTRAJORNADA SUPERIOR A DUAS HORAS, SUPRESSÃO DO INTERVALO E INTERVALOS INTERJORNADA INFERIORES AO MÍNIMO LEGAL - Em decorrência do princípio da ampliação dos sujeitos legitimados nas ações coletivas, como forma de conferir efetividade aos preceitos jurídicos fundamentais, é inegável a legitimidade do sindicato para pleitear indenização por dano social com relação aos direitos dos empregados que representa. O descumprimento reiterado das normas trabalhistas pertinentes à limitação da jornada, gerando a realização de jornadas excessivas, intervalos intrajornada superiores a duas horas, supressão desse mesmo intervalo e intervalos interjornada inferiores ao mínimo legal caracteriza a prática do "dumping social", gerando, por consequência, um dano social que deve ser reparado mediante punição do infrator, de modo a anular as vantagens econômicas obtidas com a prática. Respeitando-se o critério de impor efeitos jurídicos em conformidade com a gravidade e a extensão do dano provocado pelo ilícito, as empresas que agridem deliberadamente os direitos trabalhistas, com intuito de obter vantagem econômica, devem sofrer as consequências do ilícito que cometem, ao menos na perspectiva da

reparação do dano social produzido. (TRT 15 – RO 0010242-80.2016.5.15.0077 – 4ªT – Rel. Des. JORGE LUIZ SOUTO MAIOR – Data da Publicação 22/03/2019.)

DUMPING SOCIAL. A doutrina e jurisprudência dominantes definem *dumping* social como um instituto do direito econômico, traduzido pela conduta comercial desleal, em que é utilizado como método a venda de produtos a preço inferior ao do mercado, com o escopo de prejudicar e eliminar concorrentes de menor poderio econômico. Tal conceito abarca a existência de preços baixos e a burla à legislação trabalhista ou o descumprimento de direitos mínimos dos empregados. Em tais situações, o dano é causado à coletividade (trabalhadores de modo geral e, enfim, à própria sociedade), em razão da ofensa a direitos individuais homogêneos, coletivos ou difusos. A reparação não se dá no plano individual, como pretendido no caso presente, mas por intermédio da Ação Civil Pública (artigo 21 da LACP). (TRT 03ª R. - RO 01615/2014-176-03 - 10ªT. - Rel. Des. Taisa Maria Macena de Lima - Data de Publicação: 31/3/2015.)

Sendo assim, conclui-se que segundo Ribeiro, Rossato e Alves (s.d.), o *Dumping Social* é uma problemática que assombra os tribunais trabalhistas, mas que ainda não possui na legislação trabalhista nenhum texto que o normatize e defina a forma como deve ser punido aqueles que incorram no ilícito.

Porém, atesta que os tribunais vêm se valendo de julgados anteriores e doutrinas para julgar os casos existentes, criando correntes jurisprudenciais a fim de punir as empresas reincidentes e que até mesmo as grandes empresas de renome no mercado estão sendo condenadas por *Dumping Social*.

Seguindo a mesma linha de raciocínio, Vieira (s.d.) aponta ainda que a legislação brasileira caminha a passos lentos quanto ao tema, não tendo ainda criado legislação para dirimir a ocorrência dos casos de *Dumping Social*.

Ressalta, no entanto, que apesar de caminhar a passos lentos, os tribunais estão atuando de forma favorável ao trabalhador e à sociedade ao decidir em favor dos mesmos em seus julgamentos, convertendo as indenizações a organizações que atuem em prol do trabalhador, cumprindo assim seu papel quanto aos seus tutelados.

Pontua Bezerra (2018), que a justiça do trabalho tenta proteger o trabalhador em sua maioria por este se tratar da parte hipossuficiente da relação trabalhista, destacando que os tribunais devem analisar sempre antes de realizar o julgamento de cada caso a diferenciação entre reincidência com repetição de conduta, para que assim não ocorram julgamentos injustos e desleais.

Desta forma, pode-se concluir que os tribunais atuam de forma quase que unânime em prol do trabalhador nos casos de *Dumping Social*, sendo que em sua maioria, quando comprovado, os tribunais vêm convertendo suas decisões a fim de ressarcir o dano causado a

sociedade e a comunidade dos trabalhadores afetados, devendo sempre se atentar se a empresa está sendo reincidente no ilícito e não incorrendo em repetição de conduta.

Em sua maioria, fica demonstrado na atuação dos tribunais, com base nos julgados proferidos por seus juízes, que a corrente majoritária quanto ao *Dumping Social* é de que as indenizações não devem ser destinadas aos trabalhadores individuais, e sim para fundos que amparem o trabalhador ou que atue em prol da sociedade.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo o exposto notada que algumas empresas, principalmente multinacionais, valem-se da hipossuficiência e falta de conhecimento dos trabalhadores para aumentarem seus lucros prejudicando direitos de seus funcionários, agindo de má-fé.

Estes casos necessitam de maior atenção do judiciário que atua de forma lenta na tentativa de coibir que cada vez mais empresas cometam estas atrocidades aos trabalhadores.

Pode-se concluir que o *Dumping* Social trata-se de um ilícito no âmbito dos direitos difusos e coletivos, atrelado ao fato de atingir direitos humanos fundamentais à existência de qualquer pessoa.

O tema ainda é tratado com timidez nos tribunais, tanto que ainda não foi criada legislação que trate do mesmo, e, por isso, os juízes vêm se valendo de julgados anteriores para decidir sobre o tema.

Sendo assim, como padrão, fica decidido que somente aqueles que possuem legitimidade para atuar em prol da sociedade podem impetrar demandas que tenham como objetivo a comprovação de existência e condenação por *Dumping* Social, elencados anteriormente.

Contudo, conforme apresentado ao decorrer da pesquisa, existe uma corrente que vem ganhando força nos tribunais de aceitar que o trabalhador insira entre seus pedidos a indenização por *Dumping* Social em demanda individual.

Quando fica comprovada a existência do ilícito, suas indenizações devem ser convertidas para fundos que tenham suas atividades voltadas ao trabalhador, com o intuito de reparar o dano que aquele determinado empregador causou à sociedade.

Entretanto, há relatos de que alguns juízes em ações individuais estão concedendo indenizações por *Dumping* Social diretamente ao trabalhador individual não convertendo a entidades que se voltem para a classe dos trabalhadores.

Diante de toda essa indecisão para se determinar a forma pelas quais serão julgados os casos de *Dumping* Social, fica evidente a necessidade de o judiciário decidir qual linha seguirá, sendo que a permissão do trabalhador impetrar com o pedido em demanda individual faria jus ao princípio da celeridade processual e diminuiria os danos causados ao trabalhador que acaba sendo o único prejudicado nestes casos.

REFERÊNCIAS

- BEZERRA, César Perrusi. **Dumping social: uma análise jurídica.**, Recife, nov./2018.
Disponível em:
<https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/27784/1/TCC_DUMPING%20SOCIAL%20UMA%20ANALISE%20JURIDICA_CESAR%20PERRUSI%20BEZERRA.pdf>. Acesso em: 25 set. 2019.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.
- FROTA, Paulo Mont'alverne. **O dumping social e a atuação do juiz do trabalho no combate à concorrência empresarial desleal.** 78. ed. São Paulo: [s.n.], 2013.
- MAIOR, S. *et al.* **Dumping social nas relações de trabalho.** 15. ed. São Paulo: [s.n.], 2012.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.
- PLANALTO. **Dumping social.** Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 21 set. 2019.
- PLANALTO. **Lei 7.347.** Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7347orig.htm. Acesso em: 25 set. 2019.
- RIBEIRO, Jaqueline Santos; ROSSATO, Tamara Fernanda; ALVES, Osnei Francisco. Dumping Social nas relações de trabalho e suas consequências. **Revista Livre de Sustentabilidade e Empreendedorismo**, Paraná, v. 4, n. 1, p. 38-65, fev./2019. Disponível em:
<<http://relise.eco.br/index.php/relise/article/view/169/200>>. Acesso em: 24 set. 2019.
- SANTOS, E. R. D. **O Dumping social nas relações de trabalho: Formas de combate.**
Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27269/O%20dumping%20social%20enoque.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Acesso em: 25 out. 2019.
- VIEIRA, L. D. A. S. **Dumping social na relação de trabalho: a precarização dos direitos trabalhistas.** Minas Gerais, ago./2017. Disponível em:
<<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/8/art20170818-09.pdf>>. Acesso em: 21 set. 2019.