

JURACY TEIXEIRA BATISTA

**DUMPING SOCIAL: A PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS E  
SEUS REFLEXOS NA ECONOMIA E NA SOCIEDADE.**

ARAGUAINA  
2020

JURACY TEIXEIRA BATISTA

**DUMPING SOCIAL: A PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS E SEUS REFLEXOS NA ECONOMIA E NA SOCIEDADE.**

Projeto de pesquisa apresentado à disciplina de Monografia II - Faculdade Católica Dom Orione - como requisito parcial do Trabalho de Conclusão de Curso de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho

Orientador(a) Prof. Rainer Andrade Marques.

ARAGUAINA  
2020

## RESUMO

O presente trabalho busca diferenciar o dumping social de determinados tipos de contrato de trabalho abusivo e da Terceirização, bem como demonstrar através dos julgados proferidos pelos tribunais, o descumprimento ilegal das obrigações trabalhistas, encargos sociais e seus reflexos na sociedade, na economia e na dignidade humana do trabalhador, mencionando os instrumentos de combate a essa prática, constatando os prejuízos para os empregados e para a coletividade, como também examinar os mecanismos de proteção ao trabalhador e as fontes de contenção dessa prática desleal e abusiva. Desta forma, o presente estudo analisa o fenômeno do dumping social na seara trabalhista do Brasil, apresentando seu conceito e características, e sua relação quanto a precarização dos direitos trabalhista, a violação da dignidade humana e seus efeitos na economia e na sociedade.

De modo que tal instituto provoca diversos danos aos trabalhadores e também à sociedade, seja em âmbito econômico quanto social, ferindo a dignidade da pessoa humana e o ordenamento jurídico pátrio. Visto que se trata de um dano social, de natureza difusa e coletiva, que é praticado em determinados lapsos de tempo, para que a empresa possa ganhar ou entrar em determinado mercado.

Ademais, conforme aduz Souto Maior, o trabalho é o responsável pela manutenção e sobrevivência do indivíduo, e o desrespeito aos direitos trabalhistas prejudica toda a cadeia econômica, e a necessidade de lucro pelo Empregador não pode se sobrepor à dignidade do trabalhador sob pena de desestabilizar toda a sociedade.

**Palavras chave:** Dumping Social. Terceirização. Precarização de direitos trabalhistas. Flexibilização das leis trabalhistas.

## ABSTRACT

The present work seeks to differentiate social dumping from certain types of abusive labor contract and Outsourcing, as well as to demonstrate through the judgments handed down by the courts, the illegal non-compliance with labor obligations, social charges and their reflexes on society, the economy and dignity human rights of the worker, mentioning the instruments to combat this practice, verifying the losses for the employees and the community, as well as examining the mechanisms for protecting the worker and the sources of containment of this unfair and abusive practice. In this way, the present study analyzes the phenomenon of social dumping in the Brazilian labor field, presenting its concept and characteristics, and its relation to the precariousness of labor rights, the violation of human dignity and its effects on the economy and society.

So that this institute causes several damages to the workers and also to the society, be it in economic or social scope, hurting the dignity of the human person and the national legal system. Since it is a social damage, of a diffuse and collective nature, which is practiced in certain periods of time, so that the company can win or enter a certain market.

Furthermore, as Souto Maior adds, work is responsible for the maintenance and survival of the individual, and disrespect for labor rights damages the entire economic chain, and the need for profit by the Employer cannot override the dignity of the worker under penalty of destabilizing the whole society.

**Keywords:** Social dumping. Outsourcing. Precarious labor rights. Flexibility of labor laws.

## INTRODUÇÃO

A Constituição Federal com vistas ao Estado Democrático de Direito, e utilizando-se do Direito do Trabalho, o qual é fator de regulação da sociedade e da ordem social, bem como mecanismo de conquista da dignidade da pessoa humana, tem o dever de garantir a valoração da Justiça Social e dos Direitos Fundamentais, em detrimento da propriedade, do individualismo, e da precarização dos direitos trabalhistas, os quais os trabalhadores e a sociedade estão submetidos.

Com o surgimento de grandes oportunidades de ofertas de mão de obra, alguns empregadores buscam aferir lucros de forma mais rápida, através de práticas desleais, e afronta direta aos direitos fundamentais do trabalhador, bem como de toda a sociedade que se consubstancia no trabalho humano.

Neste contexto, faz-se necessário abordarmos o fenômeno do dumping social com fulcro na seara trabalhista no Brasil, apresentando seu conceito e características, bem como difundir na sociedade a conscientização dessa prática, e sua relação na precarização dos direitos trabalhista, a violação da dignidade humana e seus efeitos na economia e na sociedade.

Destarte, o reiterado desrespeito às regras presentes no ordenamento jurídico, aos direitos fundamentais do trabalhador, à sua dignidade e valores sociais, atingindo indiretamente a ordem econômica, é o que a doutrina e a jurisprudência caracteriza como “dumping social”, onde as empresas, com objetivo de redução dos custos operacionais e de gastos com pessoal, fraudam a legislação trabalhista, obtendo vantagem indevida e majorando seus lucros.

Inicialmente, procura-se definir conforme a doutrina o surgimento e conceito do Dumping social, suas características, bem como demonstrar através dos julgados proferidos pelos tribunais, seus reflexos na sociedade, na economia e na dignidade humana do trabalhador.

Deste modo, o objetivo geral do presente trabalho, se resume a analisar a prática do Dumping Social na esfera trabalhista em detrimento aos direitos do trabalhador e seus reflexos coletivos e sociais, bem como elencar de forma específica a diferenciação dos institutos da terceirização e do Contrato abusivo de Trabalho em relação ao Dumping social, como também caracterizar a responsabilidade do empregador pelos danos. Mencionando os instrumentos de combate a essa prática, e demonstrando os prejuízos para os empregados e

para a coletividade, como também examinar os mecanismos de proteção ao trabalhador e as fontes de contenção dessa prática desleal e abusiva.

Sua abordagem, desenvolveu-se por meio do método dedutivo, sob a ótica bibliográfica, e documental, com base nos julgados dos Tribunais, com fito de melhor compreender seus institutos e desdobramentos, bem como identificar os mecanismos de combate à referida prática lesiva, a atuação dos magistrados e demais órgãos da justiça do trabalho, diante da flexibilização atual da Consolidação das Leis do Trabalho e da jurisprudência nacional.

## **CAPITULO I – DIRETO DO TRABALHO: HISTÓRICO, ATUAL CONJUNTURA**

### **1.1 – BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO**

O trabalho humano sempre existiu, desde a antiguidade da civilização, e ainda continuará existindo enquanto houver vida humana, sendo possível visualizar sua evolução por meio dos modos de produção de bens e serviços ao longo dos anos.

O trabalho foi reconhecido internacionalmente por meio da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948. No entanto em 1917 a Constituição Mexicana trouxe em seu rol os primeiros direitos sociais de proteção aos seus trabalhadores, seguido por Alemanha, em 1919. E no mesmo ano (1919), com o Tratado de Versalhes, houve a criação da OIT – Organização Internacional do Trabalho, com competência de universalizar as normas de proteção do Trabalho.

No Brasil, o surgimento dos direitos do trabalho sofreu influências de fatores internos e externos, decorrentes das transformações ocorridas na Europa e o ingresso do país na OIT, bem como a influência dos imigrantes e a política de Getúlio Vargas com a Revolução de 1930, a qual iniciou o Direito do Trabalho no Brasil.

No entanto, alguns doutrinados apontam a Lei Elói Chaves – Lei 4.682, de 20.01.1923, que instituiu a caixa de aposentadoria e o direito à estabilidade para os ferroviários que completasse 10 anos de serviço, como a primeira lei verdadeiramente trabalhista no Brasil. (LEITE, 2019, p. 42)

Em 1943, entra em vigor a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sistematizando as leis esparsas existentes no país, a ser aplicada a todos os empregados (exceto domésticos), e que ao longo dos anos, vem sofrendo constantes alterações, com vistas a adequação à Constituição Federal de 1988, e atendimento as demandas de crescimento econômico no país.

A Constituição Federal de 1988, chamada de Constituição Cidadã, veio englobar disposições aos direitos sociais e direitos e garantias individuais dos trabalhadores, por meio de princípios, regras e institutos jurídicos de força e proteção ao ordenamento trabalhista e de justiça social.

### **1.2 – REFORMA TRABALHISTA**

Após a publicação da Lei 13.467 de 2017, que acarretou significativa alteração a CLT, totalizando 106 (cento e seis) modificações em todo seu conteúdo, com expressivos reflexos

na estrutura do Direito do Trabalho, e flexibilização das relações entre trabalhador e Empregador, bem como a prevalência do negociado sobre o legislado.

Destarte, esta alteração, fundamentada na modernização das relações do trabalho, versa objetivamente a instituição de proteção ao Capital, ocasionando inversão dos valores, princípios e regras de proteção ao trabalhador, mitigando direitos dos trabalhadores, e privilegiando a Classe patronal.

Cabe ressaltar, que a chamada flexibilização, ou desregulamentação, e terceirização dos direitos trabalhista, estabelecida na Reforma trabalhista, vem conflitando com os direitos constitucionais e internacionais de proteção conquistados historicamente, proclamados no art. 1º, III e IV, e art. 23, n. 1 da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Visto a extrema desigualdade originada, as quais ofendem à livre concorrência e irradiam prejuízos em várias órbitas, devido o desrespeito reiterado e inescusável aos direitos trabalhistas, ou simplesmente na forma de precarização das relações de trabalho.

No entanto, contrapondo a evolução tecnológica e as alterações efetuadas dos dispositivos legais, não se deve desnortear a valorização do homem-empregado, fundamentados pelo princípio da Dignidade humana nas relações de trabalho, bem como os direitos sociais positivados na constituição federal e nos tratados internacionais.

## **CAPÍTULO II – ÓRGÃOS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR**

### **2.1 JUSTIÇA DO TRABALHO**

Historicamente, a Justiça do Trabalho no Brasil foi inspirada no sistema “paritário” da Itália fascista, sendo composta por representantes do Estado (os Juízes togados), da classe empresária e da classe trabalhadora (juízes classistas), a qual não tinha autonomia, e nem independência.

A partir da publicação da emenda constitucional nº 24 de 1999 que extinguiu a representação classista, a composição e organização dos órgãos da Justiça do Trabalho passaram a ser integrada pelos órgãos: Tribunal Superior do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Juízes do Trabalho. (Art. 111, CF/88)

Destarte, compete à Justiça do Trabalho conforme previsão legal no art. 114 da CF/88, processar e julgar ações originárias das relações de trabalho, seja relacionado ao direito de

greve, indenizações por dano moral ou patrimonial, como também quanto a representação sindical, e aos conflitos de competência entre os demais órgãos da justiça do trabalho.

Assim, é de suma importância o conhecimento e conscientização de todos ao acesso à Justiça na busca da defesa de seus direitos, a qual é de competência da Justiça do Trabalho no âmbito individual, bem como ao Ministério Público do Trabalho nas demandas coletivas, e a devida atuação e fiscalização realizada pelos Auditores Fiscais do Trabalho quanto as irregularidades e descumprimento das Leis do trabalho no exercício da labor.

Ressaltando também, as ações quanto as penalidades de cunho administrativo oriundas dos órgãos de fiscalização, bem como os mandados de segurança e habeas data sob sua jurisdição.

Ademais, podem recorrer à Justiça do Trabalho, tanto trabalhadores como empregadores, sem necessidade de Advogado, por força do *princípio do jus postulandi*, quando sentirem que seus direitos estão sendo prejudicados, conforme previsão do art. 791 da CLT.

**Art. 791** - Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.

Cabe ressaltar, que a aplicação do princípio do *jus postulandi* restringiu-se às varas do trabalho e aos tribunais regionais do trabalho, por força da Súmula 425 do TST, não se aplicando as ações cautelares e as ações rescisórias, bem como aos mandados de segurança e recursos de competência do TST, sendo estes, atos e manifestações restritas do exercício da profissão advocatícia.

### **2.1.1 VARAS DO TRABALHO E TRIBUNAIS SUPERIORES**

A Vara do Trabalho é o órgão competente para julgar os conflitos individuais nas relações de trabalho oriundas de Reclamações Trabalhistas. Sendo este a primeira instancia das ações de competência da Justiça do Trabalho, na qual o trabalhador tem acesso direto à arguição das garantias e preservação dos seus direitos.

Segundo o Texto Constitucional (art. 112, CF/88), a criação das Varas do Trabalho depende de lei infraconstitucional ordinária, sendo que, nas localidades onde inexistem Varas do Trabalho, poderá o Juiz de Direito cumular a atribuição da seara trabalhista.

Como consequência da EC 24/1999, as antigas Juntas de Conciliação e Julgamento, integrado pelos juízes togados e classistas, os quais representavam a categoria dos



empregados e dos empregadores, sendo extintas, cedendo lugar às Varas do Trabalho, sendo estas representadas por um juiz monocrático ou singular. (Art. 116 da CF/88).

Para a determinação da Competência de cada Vara, utiliza-se subsidiariamente o artigo 43 do CPC, combinado com a Súmula 10 do STJ, a qual assegura a competência no momento em que a petição Inicial é despachada, e ou distribuída.

Ademais, cabe ressaltar a aplicação do princípio da identidade física do juiz, o qual é afastado sua aplicação no Processo do trabalho, com fundamento nos princípios constitucionais da simplicidade, celeridade e da efetividade da prestação jurisdicional características do processo do trabalho, consubstanciado na Consolidação das Leis do Trabalho por meio do art. 652, quanto as Juntas de Conciliação e Julgamento nos julgamentos de dissídios trabalhistas.

Em relação aos Tribunais Regionais do Trabalho, estes formam a Segunda Instância da Justiça do Trabalho, e atualmente formada por 24 (vinte e quatro) Tribunais Regionais distribuídos pelo território nacional.

Tem competência para apreciar recursos ordinários interpostos em face das decisões emitidas pelos Juízes do Trabalho e de Direito com competência trabalhista, seja das decisões terminativas ou definitivas; dos agravos de petições e, nas apreciações de dissídios coletivos, das ações rescisórias, e mandados de segurança impetrados contra atos dos Juízes do Trabalho, entre outros.

Sua composição está prevista constitucionalmente no art. 115 da CF/88, no qual aduz que será composto por no mínimo sete juízes, brasileiros, e com idade acima de trinta anos e abaixo dos sessenta e cinco.

No que tange ao Tribunal Superior do Trabalho – TST, trata-se do órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, situado em Brasília, mas com jurisdição em todos os Estados Federativos. E tem como função precípua a uniformização e a interpretação da legislação trabalhista oriundas das várias do Trabalho e demais órgãos da Justiça do Trabalho, bem como a última instância de decisões das questões de ordem administrativa da Justiça do Trabalho.

Nos processos de sua alçada o Tribunal Superior do Trabalho, dividir-se-ão em Turmas e seções especializadas nas demandas de conciliação e julgamento de dissídios de natureza econômica ou jurídica, bem como nos dissídios individuais, respeitando a similaridade da representação classista. Seu Regimento Interno preceituará sobre a constituição e o funcionamento de cada uma das seções especializadas do Tribunal (SDI-1 e

SDI-2), como também sobre o número, a composição e o funcionamento das respectivas turmas do Tribunal.

Ademais, com o advento da EC n. 45/2004, funcionarão junto ao Tribunal Superior do Trabalho a ENAMAT - Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, tendo como funções, dentre outras, a regulamentação dos cursos oficiais para os ingressos e promoção na carreira. Funcionando também o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, no qual exercer, na forma da lei, a supervisão da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, em âmbito administrativo, orçamentário, financeira e também patrimonial, sendo este o órgão central do sistema, das quais suas decisões terão efeito vinculante.

## **2.2 MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

O denominado MPT – Ministério Público do Trabalho integra o Ministério Público especializado da União, no qual possui atribuição a fiscalização do cumprimento das leis trabalhistas, com competência para atuar nas causas da Justiça do Trabalho.

Possui autonomia funcional e Administrativa, e tem como função a defesa da ordem jurídica, dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

As fontes normativas da atuação do Ministério Público do Trabalho no processo do Trabalho são as contidas na Constituição Federal e na Lei Complementar nº 75/1993. E as competências para o exercício de suas atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho foram estabelecidas pela Lei complementar 75 de 1993, precisamente em seu artigo 83, nas quais podemos destacar sua atribuição para promover ação civil pública em âmbito trabalhista, na defesa de interesses coletivos, seja como parte ou *custos legis*

Em seu artigo 84, do mesmo diploma legal, faz alusão à sua atuação na esfera Administrativa, e também extrajudicial, podendo instaurar Inquéritos Civil Público bem como na formalização de Termo de Ajustamento de Conduta – TAC.

Ademais, como fiscal da lei, o MPT tem como atribuição a fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista, quando entender existente interesse público, bem como a promoção e ou participação de instruções e conciliações dos dissídios coletivos, seja como árbitro ou mediador, decorrentes de paralisações de serviços de qualquer natureza, mediando as relações entre empregadores e empregados.

## **2.3 SECRETARIA DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL**

O extinto Ministério do Trabalho, atualmente alterado seu status e nomenclatura para Secretaria do Trabalho e Previdência Social, integra a estrutura administrativa do Ministério da Economia, possuindo este dupla finalidade, pois sua competência e atribuição foram distribuídos em três outros ministérios, sendo eles o da Justiça e Segurança, o da Cidadania e da Mulher, e também o da Família e dos Direitos Humanos.

A Secretaria do Trabalho, conforme art. 71 do Decreto nº 9.745 de 8 de abril de 2019, terá competência para os assuntos relacionados a política e diretrizes na modernização das relações do trabalho, quanto à fiscalização do trabalho, à política salarial, a regulamentação profissional, segurança e saúde do trabalhador, bem como a competência para definir políticas e diretrizes para geração de emprego e renda, e apoio ao trabalhador.

Tendo como objetivo, assegurar a todos os trabalhadores, seja brasileiro ou estrangeiro, a efetivação do acesso ao direito social do trabalho, e a Constituição Federal, na qual seu art. 21, inciso XXIV, conferiu à União a competência exclusiva para organizar, assegurar e exercer a Inspeção do Trabalho, cuja competência é exercida pelos Auditores-Fiscais do Trabalho, que têm como órgão de direção a Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT, vinculada ao Poder Executivo Federal do Ministério da Economia.

Ademais, os Empregadores que descumprir as Leis trabalhistas e ou as Normas Regulamentadoras da Secretaria do Trabalho são cabíveis ações de caráter coercitivo, de orientação ou até mesmo de interrupção das suas atividades. O qual é lavrado Auto de Infração – AI pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, que é a autoridade legalmente incumbida de fiscalizar o cumprimento do ordenamento jurídico trabalhista.

## **CAPÍTULO III – DUMPING SOCIAL NA SEARA TRABALHISTA**

### **3.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA**

O termo Dumping, originalmente utilizado na seara econômica, é utilizado no comércio internacional, principalmente nos contratos comerciais, quanto a deslealdade comercial. Foi primeiramente oficializado no Canadá, no início do século XX, por meio de um diploma normativo, sobre medidas e legislação *Antidumping*, para coibir o tráfico de pessoas e mercadorias em seu território, bem como à concorrência desleal na venda de aço

efetuada pelos americanos, com preços bem abaixo do mercado local, para a construção das estradas de Ferro, atingindo diretamente as indústrias canadenses. (ARAÚJO, 2014)

Logo em seguida, vários outros países da América e África do Sul, também adotaram políticas *Antidumping*.

PINTO (2011. p. 137) define o Dumping como “a prática de comércio internacional abundante na comercialização de mercadorias em território estrangeiro por valor regularmente inferior ao do mercado interno ou de produtos concorrentes, com fito à eliminação da concorrência”.

No Brasil, as medidas de combate ao Dumping são bem recentes, e foram regulamentadas pela Lei nº 90.19/1995 – Acordo *Antidumping*, e também pelo Decreto nº 8.058/2013 que prescreve os métodos administrativos no tocante à análise e à aplicabilidade de ações antidumping, bem como determina a o que é considerado a prática do Dumping.

Ademais, assim como todo processo de evolução globalizado possui pontos positivos para a sociedade, de mesmo modo advém pontos negativos, como a precarização do trabalho e seus efeitos individuais e coletivos.

### **3.2 CONCEITO DE DUMPING SOCIAL**

SOUTO MAIOR (2012. p. 10), conceitua o *Dumping Social* como uma prática temporária, reiterada e desleal de desvalorização dos trabalhadores, mitigando direitos trabalhistas, e sujeitando-os às condições ínfimas no ambiente de trabalho, em prol da redução do custo de produção, como forma de possibilitar a majoração do lucro e levar vantagem econômica sobre a concorrência. Desta forma, a prática dessa conduta atinge não somente o trabalhador, mas transcende a pessoa individual, acarretando consequências sociais e econômicas, envolvendo direitos difusos, individuais e coletivos.

O Dumping Social se relaciona tanto às práticas lesivas de empresas que buscam redução de seus custos de produção e aumento de sua produtividade e lucro, por meio do desrespeito aos direitos e garantias trabalhistas, como também ao empregado e à toda sociedade como um todo. Essa prática se efetiva seja por meio de sua instalação em outras localidades, bem como dentro ou fora do Estado ou do seu país de origem.

Em sua natureza estritamente econômica, temos PINTO, que conceitua o *dumping*, como sendo “a prática de comércio internacional consistente na venda de mercadorias em praças estrangeiras por preço sistematicamente inferior ao do mercado interno ou ao dos

produtos concorrentes, tendo como fito a eliminação da concorrência. (RODRIGUES, 2012, p. 137)

Trazendo para a seara trabalhista, o *dumping social* se relaciona por meio das violações dos direitos trabalhistas, e aos princípios fundamentais da proteção ao trabalhador, bem como causa prejuízos à sociedade, sendo este, fomentado pela globalização e principalmente pelas reformas trabalhistas ocorridas não só no Brasil, mas em vários países.

Neste contexto, Souto Maior (2012. p. 10), relaciona o *dumping social* nas Relações do Trabalho, como agressões ao Direito do Trabalho, as quais atingem grande parte das pessoas, no intuito de obter vantagem econômica sobre a concorrência em relação aos demais empregadores. Implicando em dano aos demais empregadores que buscam cumprir a legislação trabalhista. Ou a depender do caso, são forçados a comportar-se da mesma forma.

Neste ponto, é evidente que o *dumping social* ultrapassa o interesse individual, ou seja, não afeta isoladamente o trabalhador, e sim toda a sociedade como um todo conforme transcreve o julgado do TRT-18º Região – RO: 00016291220115180191 Goiás. Relator ELVECIO MOURA DOS SANTOS. Julgamento: 03/09/2012, 3ª TURMA).

*DUMPING SOCIAL. PRÁTICAS LESIVAS AOS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO E AOS PRINCÍPIOS DA LIVRE CONCORRÊNCIA E DA BUSCA DO PLENO EMPREGO. DANO DE NATUREZA COLETIVA CAUSADO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR DEVIDA.* A figura do *dumping social* caracteriza-se pela prática da concorrência desleal, podendo causar prejuízos de ordem patrimonial ou imaterial à coletividade como um todo. No campo laboral o *dumping social* caracteriza-se pela ocorrência de transgressão deliberada, consciente e reiterada dos direitos sociais dos trabalhadores, provocando danos não só aos interesses individuais, como também aos interesses metaindividuais, isto é, aqueles pertencentes a toda a sociedade, pois tais práticas visam favorecer as empresas que delas lançam mão, em acintoso desrespeito à ordem jurídica trabalhista, afrontando os princípios da livre concorrência e da busca do pleno emprego, em detrimento das empresas cumpridoras da lei. Essa conduta, além de sujeitar o empregador à condenação de natureza individual decorrente de reclamação, por meio da qual o trabalhador lesado pleiteia o pagamento de todos os direitos trabalhistas desrespeitados, pode acarretar, também, uma sanção de natureza coletiva pelo dano causado à sociedade, com o objetivo de coibir a continuidade ou a reincidência de tal prática lesiva a todos os trabalhadores indistintamente considerados, pois é certo que tal lesão é de natureza DIFUSA. Sentença mantida no particular. (TRT-18 - RO: 00016291220115180191 GO 0001629-12.2011.5.18.0191, Relator: ELVECIO MOURA DOS SANTOS, Data de Julgamento: 03/09/2012, 3ª TURMA)

Ou seja, está diretamente ligado à parte social e aos direitos trabalhistas, assim como a precarização dos direitos do trabalho e a exploração de mão de obra, como ocorre no trabalho infantil e no trabalho análogo à escravidão, acarretando grave dano à sociedade.

### **3.3 DUMPING SOCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Com o surgimento de grandes oportunidades de ofertas de mão de obra, alguns empregadores buscam aferir lucros mais rápido, através de práticas comerciais desleais, a precarização dos direitos trabalhistas e a afronta direta à dignidade humana, as quais os trabalhadores são submetidos a condições ínfimas no ambiente de trabalho.

Com o fito de coibir essa prática, o Direito do Trabalho e seus institutos normativos, mediante a aplicação subsidiária dos demais dispositivos, como o Constituição Federal, Código Civil, e o Código de Processo Civil, vem se evoluindo para a aplicação do Direito, à proteção ao trabalhador, e a contenção dessa prática desleal, abusiva, e que fere a livre concorrência e o desenvolvimento regular do comércio.

#### **3.3.1 PREVISÃO LEGAL DO INSTITUTO DO DUMPING SOCIAL E SEUS REFLEXOS COLETIVOS E SOCIAIS**

Inicialmente, partiremos pelo princípio da Função Social da Propriedade, em que não se compreende somente à Propriedade, mas estende-se aos contratos de trabalho e a sociedade, pois tais descumprimentos atingem diretamente o custeio da Seguridade Social (INSS) prejudicando a manutenção dos serviços e garantia dos Benefícios Previdenciários e Sociais, correspondentes aos incisos XXII e XXIII do artigo 5º da Constituição Federal.

Ademais, sua previsão não está contida na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, mas esparsamente em nosso ordenamento jurídico, no qual podemos citar a aplicação subsidiária dos artigos 186 e 187 do CC, quanto a indenização pelo dano. Bem como os artigos 421 e 927, caput, do mesmo dispositivo, combinado com o artigo 170 da Constituição Federal, ao tratar da Função social da propriedade e a valorização do trabalho humano, como também da Lei 12.529/2011, artigos 36, 39 e 45, que trata das infrações contra a ordem econômica.

Cabendo destacando também, como exemplo dessa prática lesiva da conduta do empregador, fundada na vasta quantidade de ações individuais formalizadas nas Varas trabalhista em todo o Brasil as violações dos artigos da CLT, no qual podemos destacar como exemplo as jornadas de trabalho excessivas, o não pagamento de parcelas mínimas devidas, desrespeito ao repouso semanal remunerado, aquisição de mão de obra barata, terceirização

ilícita, inobservância de normas de segurança e medicina do trabalho, entre outros, as quais ocasionam grave dano à dignidade do trabalhador e a toda sociedade.

Semelhantemente, devido a flexibilização das leis trabalhistas, alguns empregadores, com o fito de aferir maiores lucros, violam as normas trabalhistas, lesionando a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais do trabalhador, precarizando as relações de trabalho por meio do exercício abusivo do direito, sob a máscara da legalidade. Práticas essas, que coloca em risco a saúde e integridade física do trabalhador, afastando-o de sua tutela de proteção assegurada pelo direito, o qual é sujeito vulnerável da relação jurídica, visto não ter postos de trabalho suficientes, no qual permitam escolher onde e em qual atividade trabalhar.

Por conseguinte, percebe-se que as consequências dessa prática atingem tanto os trabalhadores diretamente vinculados à empresa, quanto as demais empresas vítimas dessa concorrência desleal, e toda a ordem econômica nacional, pois ocasionam prejuízos às políticas públicas, como por exemplo o não recolhimento do FGTS, bem como a manutenção do Seguro-Desemprego e o financiamento da Seguridade Social para a manutenção e prestação dos serviços de saúde pública. (SOUTO MAIOR, J. L.; MOREIRA, R M; SEVERO, V. S. op. Cip, p. 9)

Além disso, cabe ressaltar que, além dos prejuízos individuais sofridos pelos trabalhadores, levam-se em conta a reiteração da prática e os danos sociais decorrentes de tal violação para a caracterização do dumping social.

### **3.4 RESPONSABILIDADE DOS EMPREGADORES POR DUMPING SOCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Assim, como ocorre com outros ramos do Direito, o direito comum também é aplicado de forma subsidiária no âmbito do Direito do Trabalho. Deste modo, a CLT traz em seu artigo 8º, parágrafo único, como também nos art. 769 e 889, que o direito comum, e o direito processual comum, serão fonte subsidiária do direito do trabalho, salvo nos casos em que não for incompatíveis, respeitados os princípios fundamentais deste.

Da mesma forma o Código de Processo Civil elucidou expressamente em seu art. 15 a aplicação subsidiária aos demais ramos do direito.

Ademais, com o desrespeito e a inobservância das leis trabalhistas, e sua conseqüente violação à ordem econômica, a lei impõe sua reparação e indenização aos sujeitos que causam dano a outrem decorrente de um ato ilícito, buscando assim a eficácia do ordenamento

jurídico, e a preservação da saúde e direitos do trabalhador. Do qual podemos citar as Condenações quanto ao pagamento de Indenização por Dano Moral Coletivo, objetivando o caráter reparatório e pedagógico, bem como a aplicação de penalidades pecuniárias com fulcro na prevenção de tais práticas, pois a responsabilidade por dano social tem a finalidade de evitar reiteradas condutas em momento futuro. (MAIOR, 2014)

### **3.5 TERCEIRIZAÇÃO**

Trata-se de um instituto criado para promover o desenvolvimento econômico e facilitação dos meios de produção empresarial, todavia, vem sendo utilizado para mascarar relações de emprego e de direitos.

Conforme ROMAR (2018, p. 169) “Terceirização é a contratação de trabalhadores por interposta pessoa, ou seja, o serviço prestado por meio de uma relação triangular da qual fazem parte o trabalhador, a empresa terceirizante e a tomadora dos serviços”. Tratando-se assim, de uma subcontratação de mão de obra, com previsão na CLT no artigo 455 de forma genérica referente à empreitada e subempreitada, e também no artigo 652, alínea a, III, que trata da pequena empreitada.

Devido ao lapso temporal de inexistência de legislação sobre o tema, seu entendimento era pacificado por meio da súmula 331 do TST, distinguindo atividade-fim e atividade-meio, para assim definir a licitude e ilicitude do contrato.

Com a reforma trabalhista, foram promulgadas as Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017, as quais passaram a prever as regras sobre terceirização no País, alterando a Lei nº 6.019/74 e a CLT, passando agora tal instituto a ter regulamentação legal. Não mais havendo diferenciação entre atividade-fim e atividade-meio, bem como permitida em qualquer atividade da empresa tomadora dos serviços.

Noutro ponto, o contrato de prestação de serviços deverá cumprir os requisitos previstos no art. 4-B da Lei 6.019/74, quanto a prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), o registro na Junta Comercial e a comprovação de capital social compatível com o número de empregados. Bem como não será possível a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquela que foram objeto do contrato com a prestadora do serviço.

Data vênia, este instituto é rotineiramente utilizado no descumprimento das leis trabalhistas para redução dos gastos com mão de obra, objetivando redução dos custos de produção, e aumentando seus lucros, deixando-os mais competitivos no mercado. Cabendo



ressaltar que a empresa contratante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas referente ao período do contrato do serviço, bem como por garantir a segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores em seu ambiente de trabalho. Sendo esta, fiscalizadora de seu contrato no cumprimento das leis trabalhista, bem como na efetividade dos direitos e valores sociais do trabalhador.

### **3.6 CONTRATO ABUSIVO DE TRABALHO**

Partiremos da premissa que os contratos de trabalho, além de não mais assegurar apenas a vontade das partes, é escasso e sua concorrência no mercado de trabalho é altíssima, visto o crescimento da taxa de desemprego em nosso país, como também as exigências da igualdade e equidade nas suas relações contratuais, objeto do contrato.

Data vênua, quando tais contratos são formulados individualmente, evidentemente desfavoráveis à parte mais fraca na relação contratual, neste caso, o trabalhador, possuindo cláusulas opressivas, vexatórias, onerosas ou excessivas, são classificados como Contrato Abusivo de trabalho. Ou seja, são contratos que ferem as leis trabalhistas, à dignidade da pessoa humana, a Autonomia da vontade das partes e a Transação.

O que se vê por diversas vezes, nos processos trabalhistas é a incerteza da validade de certos atos ou cláusulas contratuais através de alegações embasadas em vício de vontade ou vício de consentimento, seja por coação ou má-fé. De forma que tais práticas também afetam os direitos da personalidade do trabalhador, quanto à vida, a integridade física, a honra e à liberdade, bem como ao ambiente saudável de trabalho, tutelado pelo princípio da proteção e o *in dubio pro operário*. Situações estas que o trabalhador pode requerer indenização por Dano moral individual, desde que a empregadora também seja condenada por dano moral coletivo, conforme Sumula nº 37 do STJ quanto a possibilidade de cumulação de indenização por dano material e dano moral proveniente de mesmo fato.

Ademais, a exegese da exteriorização da vontade no contrato de trabalho não pode ser conduzida somente pelo formalismo, mas sim com fulcro no Princípio da Proteção, capaz de lhe garantir mecanismos destinados a tutelar os direitos mínimos alicerçados na legislação vigente, com fulcro de equilibrar as relações entre empregado e empregador. De mesmo modo, o princípio da Primazia da realidade, convalida a realidade dos fatos sobre as cláusulas contratuais ou documentais. Bem como no princípio da boa-fé contratual, pertinente aos mister da lealdade na arguição da vontade no contrato de trabalho.

### **3.7 MECANISMOS DE PROTEÇÃO E COMBATE AO DUMPING SOCIAL**

Tanto o Ministério Público do Trabalho, como também a Justiça do Trabalho pautam suas atuações quanto à prática do Dumping Social através de sanções administrativas, de cunho punitivo por responsabilidade civil, com condenação ao pagamento de Indenizações por dano coletivo e social, ou de função reparatória, com objetivo de afastar sua continuidade desleal.

Ademais, os Sindicatos também podem coibir tais práticas por meio de denúncias e ações civis públicas juntamente com o MPT, com objetivo de condenação pecuniária de status pedagógicos para coibir a continuidade ou a reincidência dessa prática, a qual é lesiva a todos os trabalhadores e a sociedade.

Cabendo ressaltar também o Enunciado nº 4 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, em 2007, quanto a aplicação de indenização suplementar pelo juiz, devido tais danos reiterados e inescusáveis transcender os limites econômicos e sociais. Bem como das ações do Grupo Especial de Fiscalização Móvel, pela esfera administrativa, cuja competência é cercear a desobediência de direitos humanos nas relações de trabalho, assegurando a recomposição imediata do infortúnio ocasionado.

#### **3.7.2 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Consustanciado no artigo 1º, inciso III da CF/88 o Princípio da Dignidade da pessoa humana rege o ordenamento jurídico pátrio e constitui o Estado democrático de direito. Sendo o direito a vida digna indispensável ao livre acesso ao direito fundamental ao trabalho, bem como à saúde, à segurança, ao lazer, entre outros direitos fundamentais previsto em nosso arcabouço jurídico.

O Enunciado nº 1 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho trás a interpretação e aplicação dos direitos fundamentais aplicados na seara trabalhista, aduz que os direitos fundamentais devem ser interpretados e aplicados sobre a égide da preservação da integridade sistêmica da Constituição, de modo a estabilizar as relações sociais, oferecendo ao titular do direito fundamental o devido amparo legal. Preponderante no Direito do Trabalho o princípio da dignidade da pessoa humana.

Assim, não há nenhuma alegação fundada na ordem econômica que possa prevalecer sobre a condição humana, e ou flexibilizar a dignidade da pessoa humana delineada pela Declaração Universal dos Direitos Humanos ao longo dos anos.

### **3.7.3 PRINCÍPIO DA LIVRE INICIATIVA ECONÔMICA**

A garantia da livre iniciativa, constitucionalmente prevista no art. 1º, inciso IV da CF/88, e também no caput do art. 170 do mesmo diploma, não pode postergar direitos trabalhistas também garantidos constitucionalmente e conquistados ao longo dos anos, baseando-se na lógica do capitalismo de produção movido pela Globalização.

Assim, não pode os empregadores usar de tal argumento constitucional de direito para violar princípios fundamentais do direito do trabalho na ambição de obter vantagens econômicas quanto aos seus concorrentes, e elevados lucros a curto prazo.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Através das exposições elencadas e da busca literária acerca do Dumping social, constatou-se que as práticas de precarização reiterada dos direitos trabalhista com o fito de diminuir o custo de mão de obra para aferir lucros, provocam diversos danos aos trabalhadores e também a sociedade, seja em âmbito econômico quanto social.

Tal instituto fere a dignidade da pessoa humana e que, devido a extensão dos danos, deve ser punido com indenizações de cunho coletivo e não somente individual, que venha a surtir efeitos para o Empregador, de modo a não mais configure tal prática.

Cabendo ressaltar que *Dumping* social e terceirização, são institutos com diferentes características, mesmo porque temos a terceirização lícita, permanente, que se distingue da terceirização ilícita e da intermediação fraudulenta de mão-de-obra.

Também é certo que na doutrina não há informações precisas quanto à configuração prática de tal instituto, mas tem-se um referencial para a teoria, o Professor Dr. Jorge Luiz Souto Maior, professor da Faculdade de Direito da USP, e Desembargador do Trabalho da 15ª Região.

No entanto, é certo que devemos difundir tais institutos em meio a sociedade, visto a atual conjuntura vivenciada não só no Brasil, mais no Mundo, pois esta Pandemia devido ao COVID-19 tem ocasionado mais flexibilização nas relações de trabalho, bem como criado

circunstâncias para precarizar direitos trabalhista. E as relações de trabalho pós pandemia poderá ocasionar danos ainda maiores para o trabalhador e sociedade, visto crescimento do desemprego bem como as novas formas de trabalho informal criadas durante este período.

Ademais, é notório a atuação do Ministério Público do Trabalho no combate a tais práticas, seja pela esfera Administrativa por meio de TAC, bem como as condenações pecuniárias de indenizações por Dumping Social aplicadas pelas Varas do Trabalho e sua efetivação pelos tribunais superiores quanto aos valores das indenizações na busca de coibir sua continuidade ou reincidência, de forma a garantir a efetividade dos direitos fundamentais e preservando o Estado Democrático de Direito.

## **REFERÊNCIAS**

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MENDES, Ranúlio; SEVERO, Valdete Souto. Dumping social nas relações de trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MENDES, Ranúlio; SEVERO, Valdete Souto. Dumping Social nas Relações de Trabalho. São Paulo: LTR, 2012

MONTEIRO, Carolina Masotti. Dumping social no direito individual do trabalho. Revista LTr, vol. 28, São Paulo, jun./2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 16. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2018.

ALANIS, Ana Paula de Albuquerque. Dumping Social no âmbito Trabalhista: Dumping social como Fator de Precarização das Relações de Trabalho. Orientador: Ms. Gustavo Henrique Stábile. 70 f. Monografia (Graduação em Direito) – Centro Universitário Toledo, Araçatuba, 2016.

SILVA. Leda Maria Messias da; BERNARDINELI, Muriana Carrilho. Dumping Social, Terceirização e os Direitos de Personalidade nas Relações de Emprego. Rev. Fac. Direito UFMG, Belo Horizonte, n°. 69, pp. 239 - 269, jul./dez. 2016.

SILVA, Débora Letícia Pereira. O Combate ao Dumping Social pelo Judiciário Trabalhista: Os danos Sociais e a Aplicação de indenização suplementar. Orientadora: Prof. Dra. Maria Pia dos Santos Lima Guerra. 80 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade de Brasília, Brasília, 2018.

JUNGES, Andre Streit. Dumping Social no Direito do Trabalho Brasileiro. Orientador: Doutorando Maurício de Carvalho Góes. 75 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho) – Faculdade IDC, Porto Alegre, 2013.

ENIT – Escola Nacional de Inspeção do trabalho. <https://enit.trabalho.gov.br/portal/>