



RELISE

DUMPING SOCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS¹

Jaqueline Santos Ribeiro²

Tamara Fernanda Rossato³

Osnei Francisco Alves⁴

RESUMO

O presente trabalho desenvolvido teve como objetivo o estudo do Dumping Social, que é uma prática onde o empregador, desrespeitando os direitos do empregado conscientemente e de forma reiterada, causa danos não apenas ao empregado como indivíduo, mas também à sociedade como um todo. Essa prática ainda não é muito conhecida e nem possui legislação vigente referente a ela, no entanto já vem sendo reconhecida pela justiça do trabalho havendo inclusive jurisprudência referente ao assunto. A importância da abordagem deste tema está em verificar as consequências dos danos causados à sociedade e ao indivíduo, como por exemplo, a concorrência desleal com as demais empresas que cumprem seus deveres trabalhistas e o desrespeito a dignidade do trabalhador.

Palavras-chave: Dumping Social; Trabalho; Direitos trabalhistas.

ABSTRACT

The present study aimed to study the Social Dumping, which is a practice where the employer, consciously and repeatedly disregarding the employee's rights, causes damages not only to the employee as an individual, but also to society as a whole. This practice is not yet well known and does not have legislation in force regarding it, however it has already been recognized by labor justice, including jurisprudence on the subject. The importance of addressing this issue is to verify the consequences of damages caused to society and the individual, such as unfair competition with other companies that fulfill their labor duties and disrespect the dignity of the worker.

Keywords: Social Dumping; Job; Labor rights.

¹ Recebido em 18/11/2017

² Faculdades Santa Cruz. jaque.santos2203@gmail.com

³ Faculdades Santa Cruz. tamara.f.rossato@gmail.com

⁴ Faculdades Santa Cruz. consultorosnei@gmail.com



RELISE

39

INTRODUÇÃO

Desde os primórdios o trabalho sempre teve muita importância para a evolução de todas as civilizações, mesmo que em diversas situações sendo utilizado como serviço escravo ou análogo à escravidão. Mas com a evolução das relações trabalhistas ocorreram muitas melhorias em prol do empregado, que passou a ter direitos trabalhistas para assegurar a igualdade dos lados nas relações trabalhistas entre empregado e empregador.

Apesar do surgimento de leis trabalhistas e órgão para julgar situações e proteger os empregados, ainda existem empregadores que tentam burlar essas leis para se favorecerem e terem maiores vantagens financeiras e lucros perante outras empresas. Desta forma estas empresas acabam infringindo as leis trabalhistas e se omitindo em relação aos direitos do trabalhador reiteradas vezes e o empregado é lesado sem muitas vezes se quer conhecer os seus direitos.

A esta falta de responsabilidade com o empregado, quando seus direitos trabalhistas são desrespeitados repetidas vezes, de forma consciente pelo empregador, causando danos não apenas ao empregado, mas também, de alguma forma, à sociedade como um todo, dá-se o nome de Dumping Social Trabalhista.

As empresas que praticam Dumping Social Trabalhista conseguem ter maiores lucros sobre as demais empresas, pois acabam deixando de pagar verbas e obrigações trabalhistas, não possuem um local de trabalho adequado para os empregados, possuem horários de trabalho acima do permitido e/ou até trabalho escravo ou análogo a escravidão. Desta forma, por ter lucros maiores de maneira ilegal, estas empresas acabam causando danos sérios à sociedade toda, pois seus empregados sofrem danos a sua dignidade e tem diminuição de renda e referente às demais empresas não conseguem competir



RELISE

40

com estas e podem até acabar fechando gerando demissões e pessoas desempregadas.

A importância da apresentação do dumping social está em garantir que o empregado não sofra danos que acabem refletindo na sociedade como um todo ao ter seus direitos sociais e trabalhistas desrespeitados pelo empregador, assim, verificando nas relações trabalhistas a necessidade do efetivo reconhecimento e proteção do direito social e trabalhista.

REFERENCIAL TEÓRICO

Trabalho

Historicamente o trabalho já foi considerado desprezível, a visão que se tinha era de que o trabalho era penoso e exigia sacrifícios. Sousa (2008, p. 11) afirma que "o vocábulo trabalho apresentou, desde o seu nascimento, um sentido de expiação, de castigo ou de fadiga". E historicamente sofreu diversas alterações e a partir do surgimento do capitalismo tornou-se o trabalho assalariado e subordinado.

O trabalho sempre esteve presente na vida das pessoas, as civilizações só chegaram ao nível atual devido a ele. Com o trabalho é possível adquirir conhecimento, bens materiais e satisfação pessoal. Devido a isso ele sempre foi muito importante em todas as sociedades. O trabalho também tem relação, além da manutenção financeira, com dignificação da pessoa em se sentir útil a si mesma e em a relação à sociedade.

Devido ao trabalho estar relacionado não só ao sofrimento, mas também por ser essencial para suprir as necessidades do homem, surgiu também um tipo de exploração forçada desde a antiguidade: o trabalho escravo. E no mundo jurídico o escravo não se apresenta como titular de direitos, como explica Sousa (2008, p. 12) o escravo "não é sujeito de direito; é,



RELISE

sim objeto de direito de outrem". Ainda segundo o autor, a escravidão persistiu na história do trabalho do homem por muito tempo, porém com o passar dos anos foi ficando cada vez mais restrito, mas isso não impede que ainda sejam noticiados relatos de sua prática nos dias atuais.

O ambiente de trabalho também é de extrema importância, pois precisa ser um ambiente capaz de dar proteção à saúde e segurança do trabalhador. Esse ambiente está relacionado diretamente com o cotidiano do ser humano, onde o trabalhador desempenha suas atividades durante grande parte do dia, deve cumprir requisitos que estão ligados à dignidade da pessoa humana. (SILVA;NOVAES, 2015)

Relação Trabalhista

Para que a relação trabalhista exista é necessário que tenham duas partes envolvidas: o empregado e o empregador. Como conceito de empregado se tem que "é sempre uma pessoa física ou natural, que presta serviço com subordinação (dependência), não eventualidade, onerosidade (prestação de serviço mediante salário) e pessoalidade" (GARCIA, 2011, p. 229).

O empregador, por sua vez, pode ser entendido como ente, dotado ou não de personalidade jurídica, podendo ser tanto pessoa física como jurídica, com fins lucrativos ou não, que tiver empregado. (NASCIMENTO, 2009)

No artigo 2º da CLT, conceitua-se empregador "a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço". E a partir desse conceito Souza (1997) afirma que é o empregador o responsável pelos riscos de sua atividade econômica, e que jamais seus empregados devem perder os seus direitos porque a empresa não atingiu os lucros esperados ou até mesmo tenha ocorrido prejuízo em vez de lucro.



RELISE

42

Direitos Trabalhistas

Em medida que as relações trabalhistas foram acontecendo, foi necessário criar mecanismos de defesa para o empregado, como as leis trabalhistas, para assegurar que eles teriam o mínimo de condições de trabalho, tanto em relação ao ambiente de trabalho quanto a horários de jornada e pagamentos trabalhistas.

O Direito do Trabalho pode ser considerado como algo relativamente recente se comparado ao trabalho que é tão antigo quanto o homem. O Direito do Trabalho pode ser definido como "o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação do trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas". (MARTINS, 2011, p. 8)

Com base nos conceitos de Delgado (2011), o Direito do Trabalho pode ser dividido em direito individual e direito coletivo. O Direito Individual do Trabalho está relacionado com as regras e princípios que regulam a relação empregatícia de trabalho. Já o Direito Coletivo do Trabalho relaciona-se com as regras e princípios que regulam as relações laborais de empregados e empregadores.

No mundo inteiro, as leis trabalhistas surgiram para proteger, fundamentalmente, o trabalho industrial exercido em regime de subordinação, por prazo indeterminado e de forma concentrada em grandes empresas. (PASTORE, 2006, p. 84)

Pode-se dizer que o Direito do Trabalho é produto do capitalismo, que se tornou dominante após a queda do feudalismo e se espalhou pela Europa por meio da industrialização. A partir das Revoluções Industriais influenciaram nas relações de trabalho, pois a cada salto tecnológico as sociedades que



RELISE

dominaram as tecnologias inovadoras instituíam novas relações na produção, no mercado e no trabalho. (ULBRA, 2008)

Com base nas informações de Sousa (2008), a Primeira Revolução Industrial e os efeitos sociais gerados foram decisivos para o surgimento do Direito do Trabalho, pois serviu como fonte material da construção jurídica com a finalidade de proteger os trabalhadores das situações na qual viviam, pois o trabalho era considerado livre e o empregador poderia contratar um empregado da forma que fosse mais conveniente e o Estado não poderia interferir, sendo uma violação das liberdades individuais. Nas fábricas as condições de trabalho eram precárias, sem ventilação, as jornadas de trabalho não eram limitadas, sem descanso semanal e férias, os acidentes de trabalho eram frequentes sem qualquer proteção para o trabalhador. Foi a partir daí que surgiram as primeiras revoltas e o Estado começou a intervir e se viu obrigado a regulamentar as relações de trabalho, reconhecendo que as partes (empregado e empregador) são economicamente diferentes. Para compensar a inferioridade econômica do trabalhador surge o princípio da proteção para igualar as condições entre as partes. Depois disso, surgiram as primeiras normas e leis relativas ao Direito do Trabalho.

Em 1919, foi criada a OIT⁵ que é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho por meio de convenções e recomendações com o objetivo de padronizar o Direito do Trabalho. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião. Com base em Souza (1997), os países que participam das convenções levam para o âmbito interno, os temas que são aprovados, para transformar em leis que deverão ser cumpridas. Um exemplo é a Convenção de número 87 da OIT, subscrita em Genebra em 1947 e alterava a estrutura sindical do Brasil.

⁵ Organização Internacional do Trabalho
Revista Livre de Sustentabilidade e Empreendedorismo, v. 4, n. 1, p. 38-65, jan-fev, 2019
ISSN: 2448-2889



RELISE

44

No Brasil as leis trabalhistas iniciaram com o Código Comercial de 1850, onde tinham alguns artigos em que protegiam o empregado, como o artigo 81, por exemplo, em que previa o aviso prévio de 30 dias nos ajustes por prazo indeterminado. Mas o início da formação e consolidação histórica do Direito do Trabalho no Brasil se deu em 13 de maio de 1888 com a assinatura da Lei Áurea que aboliu a escravatura. Após a abolição da escravatura ocorreram diversos decretos que foram acrescentando direitos ao empregado.

A partir de 1930 surgiram leis trabalhistas com Getúlio Vargas e foram criados o Ministério do Trabalho e a Indústria e Comércio que passaram a emitir decretos sobre profissões. E em seguida criada uma estrutura sindical oficial e um sistema de solução judicial de conflitos trabalhistas, inicialmente com a criação de Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento destinados aos empregados integrantes do sindicalismo oficial. (DELGADO, 2011)

Em 1937, a Constituição Federal menciona em seu texto a Justiça do Trabalho e em seu texto de 1988 fala sobre direitos trabalhistas que devem ser protegidos para resguardar a vida do trabalhador na relação trabalhista. Segundo Souza (1997), a Constituição de 1988 copiou todo o indicativo da CLT⁶ e algumas leis para tornar-se constitucional e evitar alterações de conteúdo facilmente, pois é a maior lei, a lei de maior respeitabilidade.

Com essa proteção legislativa, o empregador fica responsável pelo empregado, já que o empregado é a parte mais frágil da relação trabalhista e em muitas vezes sequer conhece os direitos que possui podendo ser considerado indivíduo leigo perante a legislação trabalhista, assim sendo necessária a proteção indireta do seu empregador.

Em 1943, foi estruturado e reunido em único diploma trabalhista um modelo justalinhista a Consolidação das Leis Trabalhistas, que é a norma legislativa brasileira referente ao Direito do Trabalho e Direito Processual do

⁶ Consolidação de Leis Trabalhistas



RELISE

45

Trabalho no Brasil. Constitui o principal instrumento de regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, é um instrumento em que o empregador deverá cumprir as normas e que protege o empregado para efetivar seus direitos trabalhistas.

No Brasil, "a lei gera obrigações patronais e direitos trabalhistas que não podem ser revogados por negociações coletivas, embora estas possam ampliar vantagens e benefícios a favor do empregado". (FERREIRA; ROSSO, 2003, p.53) Mesmo que o empregado aceite a renúncia de seus direitos trabalhistas em favor do empregador a legislação trabalhista não permite que isso aconteça através do Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas conforme Führer (2006, p.32) "durante o contrato de trabalho a renúncia a direitos trabalhistas é, em princípio, nula, exceto em situações especiais, previstas em lei expressamente".

Souza (1997, p.19) afirma que "a convenção coletiva de trabalho é o instrumento mais justo e razoável de criação de norma trabalhista". Pois junta os interesses de empregadores e empregados de uma determinada categoria tornando essa relação mais benéfica para ambas as partes.

Há na Constituição Federal de 1988 textos para garantir os direitos trabalhistas e o art. 200 faz referência sobre o sistema único de saúde ter a competência de "[...] VIII- colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho", ou seja, através da Constituição Federal o trabalhador ganhou o direito de ter um ambiente de trabalho sadio. Segundo Leite (2003, p. 288 -289) a definição de ambiente sadio é:

A concepção moderna de meio ambiente do trabalho, portanto, está relacionada com os direitos humanos, notadamente o direito à vida, à segurança e à saúde. Esses direitos, na verdade, constituem corolários dos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e da cidadania.

Tendo um ambiente de trabalho sadio e seus demais direitos trabalhistas respeitados, o trabalhador sente-se digno e mais integrado à



RELISE

46

sociedade, podendo se realizar de maneira plena. Moraes (2012, p. 278) afirma que:

O trabalho é peça importante para a sociedade, como meio de crescimento tecnológico, econômico e social, porém é ainda mais importante para cada pessoa individualmente, pois através dele esta descobre seu valor existencial, aprende a noção de respeito através da socialização, mantém o seu sustento, ou seja, o trabalho é essencial para a dignidade do homem, e conseqüentemente para o exercício de todos os outros direitos advindos da sua condição humana.

Apesar de ter seus direitos trabalhistas assegurados pela legislação vigente, em muitas vezes o empregado se vê em situações de total desrespeito de seus direitos pelo seu empregador, sendo que em diversos casos esses desrespeitos ocorrem de maneira reiterada e de forma consciente pelo empregador e com o objetivo de obter maior lucratividade, caracterizando assim o dumping social.

Existem empresas que desrespeitam a legislação trabalhista negligenciando e violando os direitos do trabalhador de maneira reiterada, praticando o dumping social, para que seus custos sejam reduzidos e para terem preços mais competitivos no mercado interno. Para Guerra e Paixão (2012 p. 393):

O dumping social ocorre quando empresas deixam de pagar direitos trabalhistas aos empregados, causando dano social a estes, almejando mais lucros e, conseqüentemente, angariando recursos para enfrentar as empresas concorrentes, podendo, assim, oferecer os seus produtos, no mercado, por um preço menor.

Existem empregadores que justificam a prática do dumping social pela existência de direitos trabalhistas e encargos que geram maiores custos para eles dificultando que mantenham seus empregados ou que possam fazer maiores contratações e que consigam maior lucratividade.

Alguns empresários defendem ser mais importante conservarem o emprego. Então é possível diminuir todos os direitos que os trabalhadores recebem para garantir seu emprego. (ULBRA, 2008, p.35)



RELISE

47

DUMPING SOCIAL TRABALHISTA

Conceituação do termo Dumping e Dumping Social

Dumping é uma palavra de origem inglesa sem tradução nas línguas latinas e caracteriza concorrência desleal de caráter internacional, onde se exporta produtos com preços abaixo do normal para o mercado local podendo acarretar prejuízos ao mercado interno do país importador. (TADDEI, 2001).

A palavra dumping foi inicialmente utilizada para as relações internacionais, onde algumas empresas tiravam vantagens financeiras ao se instalarem em outros países que tinham proteções sociais mais frágeis que em seu país de origem, assim conseguindo maiores lucros possuindo maior vantagem competitiva em relação às demais empresas em seu país.

"A expressão "dumping", que significa rebaixar algo à condição de lixo, foi aplicada, inicialmente, nas relações de comércio internacional para designar as práticas de concorrência desleal". Do verbo em inglês "to dump", que significa despejar, desfazer-se de, jogar fora.

A expressão "dumping social" foi utilizada, historicamente, para designar as práticas de concorrência desleal em nível internacional, verificadas a partir do rebaixamento do patamar de proteção social adotado em determinado país, comparando-se sua situação com a de outros países, baseando-se no parâmetro fixado pelas Declarações Internacionais de Direito. No entanto, não é, em absoluto, equivocado identificar por meio da mesma configuração a adoção de práticas ilegais para obtenção de vantagem econômica no mercado interno. (MAIOR; MOREIRA; SEVERO, 2014, p.10)



RELISE

48

Dumping Social Trabalhista

No Brasil, o conceito de dumping social é um termo relativamente recente e alguns casos também é referido como “dano social”, “indenização suplementar” ou “delinqüência patronal”. Independentemente do termo utilizado, o dumping social no âmbito trabalhista caracteriza o desrespeito à legislação trabalhista, onde o empregador de forma consciente e reiterada, deixa de pagar parcial ou integralmente os direitos trabalhistas de seus empregados, com a intenção de diminuir custos e aumentar lucros.

O dumping social trabalhista fica evidenciado quando a sociedade como um todo é prejudicada por reflexos de ações que determinadas empresas causam a seus empregados ao, ilegalmente, reduzir ou eliminar os direitos trabalhistas a fim de obter vantagens econômicas e cortes de gastos.

O dumping social é uma pratica totalmente ilegal, pois viola os direitos trabalhistas do empregado, sendo estes direitos garantidos constitucionalmente, e acabam gerando danos na sociedade como um todo.

Algumas das situações que caracterizam o dumping social 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, salários abaixo do mínimo. São situações em que a empresa que pratica o dumping ganha vantagem de mercado, pois dessa forma consegue preços altamente competitivos.

Empresas que não pagam horas extras, pagam salários "por fora", contratam trabalhadores sem reconhecimento de vínculo de emprego ou toleram e incentivam condutas de flagrantes de assédio moral no ambiente de trabalho (MAIOR; MOREIRA; SEVERO, 2014).

Com o empregado sendo a parte mais frágil da relação trabalhista caberia ao empregador preservar os direitos do empregado, pois o empregado



RELISE

49

tem seus direitos assegurados por lei e mesmo que haja algum tipo de acordo com o empregador para reduzir seus direitos esses acordos seriam ilegais e incabíveis já que “um empregado não pode renunciar aos direitos de que dispõe, sejam eles decorrentes de leis, negociações coletivas ou regra interna da empresa.” (FERREIRA; ROSSO, 2003, p.53)

Consequências do Dumping Social Trabalhista

Alguns efeitos mais relevantes do dumping social é a geração de concorrência desleal no mercado, prejuízo social (podendo gerar o fechamento de pequenas empresas), encargos desnecessários, dando origem a desigualdades de condições e a agressão a dignidade do trabalhador.

Segundo Godinho e Guerra (2013, p 181) “direitos da personalidade, como bem indica sua denominação, são direitos que decorrem da personalidade, preenchendo-a e conformando-a ao primado da dignidade da pessoa humana”. Ao praticar o dumping social a empresa transgride o direito da personalidade do empregado, gerando danos de ordem física, psíquica e moral.

Com trabalhadores sendo desrespeitados em seus direitos trabalhistas, sem ter ao menos as mínimas condições de trabalho, sofrendo danos de ordem física, psíquica e moral, que em alguns casos são irreparáveis e com a concorrência desleal que prejudica as demais empresas que não conseguem competir sem que também infrinjam a legislação trabalhista, as empresas que praticam o dumping social atingem a sociedade como um todo, não gerando danos apenas aos seus empregados, mas também a toda sociedade envolvida de forma direta ou indiretamente.

“O trabalhador lesado pela prática supressiva dos seus direitos pode buscar a configuração do fato como gerador de dano pessoal, nos aspectos material ou imaterial (mal denominado de dano moral)” (MAIOR; MOREIRA;



RELISE

50

SEVERO, 2014, p.24). E o conjunto de empregados que foram prejudicados pela empresa pode visualizar a ocorrência de dano moral coletivo.

Quando configurado o dumping social é muito importante que sejam adotadas medidas adequadas e preventivas com o objetivo de cumprir os direitos trabalhistas para que a empresa tenha responsabilidade social e legal para com seus empregados.

Ao desrespeitarem os direitos trabalhistas que a Constituição garante ao trabalhador brasileiro "a empresa não apenas atinge a esfera patrimonial e pessoal daquele empregado, mas também compromete a própria ordem econômica, projetada na mesma Constituição" (MAIOR; MOREIRA; SEVERO, 2014, p.10). Atuando assim em condições de desigualdade com as outras empresas praticando concorrência desleal.

O grande desafio em relação ao dumping social é como frear as empresas que o praticam e conscientizar as demais empresas para não virem a praticá-lo, evitando que mais trabalhadores sofram danos que os afetem tanto financeiramente quanto moralmente atingindo a sua dignidade, o que acaba impactando a sociedade como um todo de maneira positiva.

Fiscalização e punição do Dumping Social Trabalhista

As leis trabalhistas, primeiramente, deveriam ser verificadas e respeitadas pelos empregadores e desta forma garantir os direitos trabalhistas de seus empregados, mas infelizmente nem sempre isso acontece e cabe ao Estado interferir para garantir essa seguridade.

“As normas just trabalhistas 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)



RELISE

Por não ter conhecimento de que está sofrendo Dumping Social Trabalhista, normalmente não é o empregado quem verifica que a empresa está tendo esta prática, mas sim a Justiça do Trabalho.

A Justiça do Trabalho desempenha um papel importante para os interesses que estão em conflito entre empregadores e empregados. Souza (1997, p. 319) comenta a sua importância: "seja conciliando, seja julgando as reclamações, seja estabelecendo condições de trabalho nos dissídios coletivos, a Justiça do Trabalho tem sido inegável fator de harmonia entre classes que, historicamente, antagonizam-se".

"A Justiça do Trabalho está se sensibilizando para a realidade de agressão reiterada aos direitos trabalhistas e vem assumido, embora com certa timidez, seu papel social" (MAIOR et al, 2014, p.83).

Ainda segundo Maior et al (2014), o Direito do Trabalho é um ramo do direito que provoca a ruptura do público com o privado, pois tem caráter e importância social e é uma relação jurídica com conotação aparentemente privada. Quando as empresas causam danos sociais descumprindo a ordem jurídica trabalhista transgredindo a Constituição não atinge apenas a esfera patrimonial de um empregado, mas compromete a própria ordem social, o que representa um desrespeito histórico com a humanidade.

Para que haja a condenação por Dumping Social, são considerados alguns critérios, tais como, a verificação da reincidência da conduta e a verificação da intenção lesiva na conduta. É observado que a solidariedade assume em lugar ao individualismo devido à responsabilidade social.

Há quem defenda que a missão de fiscalizar o Dumping Social seja apenas do Ministério Público do Trabalho, mas essa missão tem se revelado na prática como também papel do juiz em um Estado Democrático de Direito, inclusive nas demandas individuais.



RELISE

A condenação ao pagamento de indenização por dumping social pelo juiz em uma demanda individual ainda causa controvérsias por interpretes e aplicadores do Direito Trabalhista, pois alguns consideram equivocada a quebra da inércia da jurisdição por haver a possibilidade de condenação sem pedido da parte. Para estes interpretes e aplicadores, é necessário que a parte faça o pedido de dumping social para que haja alguma penalidade referente a isso e que sem o pedido da parte o juiz não deveria aplicar penalidades mesmo que constatado a ocorrência de dumping social.

Outros intérpretes e aplicadores do Direito Trabalhista acreditam que é importante transformar a demanda individual em coletivização e reconhecer a possibilidade de condenação, independentemente do pedido da parte, pela prática de dano social para que com a penalidade o empregador seja penalizado e disciplinado com a intenção de que não retorne a prática de dumping social e também para compensar o benefício econômico que já foi obtido.

A indenização aplicada pelos juízes ainda não tem destino certo, mas deve ser revertida à comunidade afetada. As medidas corretivas vão desde indenização adicional ao autor da ação individual até ações voltadas a prática de atos em benefício da comunidade. Estas medidas corretivas têm a intenção de recomposição da autoridade e ordenamento, para não deixar que o dano social reconhecido fique impune.

METODOLOGIA

Neste tópico apresenta-se os métodos e técnicas de pesquisa utilizados para coleta de dados e obtenção de resultados, buscando respostas aos objetivos propostos.

Para o conhecimento do objeto de estudo foi feito um levantamento de dados para se familiarizar e reunir informações sobre o tema proposto.



RELISE

53

Segundo Marconi e Lakatos (1996, p. 57) "toda pesquisa implica no levantamento de dados de variadas fontes, quaisquer que sejam os métodos ou técnicas empregadas".

Para este trabalho foi empregada a pesquisa documental com base na legislação trabalhista vigente no Brasil. "A característica da pesquisa documental é que a fonte de coleta de dados está restrita a documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina de fontes primárias" (MARCONI; LAKATOS, 1996, p. 57).

Além da pesquisa documental foi utilizada a pesquisa bibliográfica com base em artigos e publicações em revistas eletrônicas na área de direito publicados mais recentemente sobre o tema. A pesquisa Bibliográfica "abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico" (MARCONI; LAKATOS, 1996, p. 66).

Na segunda fase da pesquisa, foi realizada uma pesquisa descritiva com o objetivo de saber qual a relação do público estudado com o conhecimento do tema Dumping Social Trabalhista. Para viabilizar a coleta de dados foi adotado como instrumento de pesquisa o uso de questionário que conforme Marconi e Lakatos (1999) pode ser definido como "um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador". Os questionários foram enviados por meio eletrônico de forma aleatória.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para o questionário eletrônico foram elaboradas 18 questões que foram aplicadas em 30 pessoas. Segue o questionário e os gráficos relativos à pesquisa:

Questionário Dumping Social Trabalhista

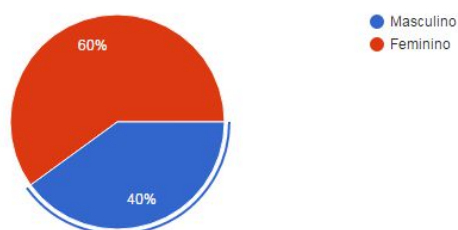


RELISE

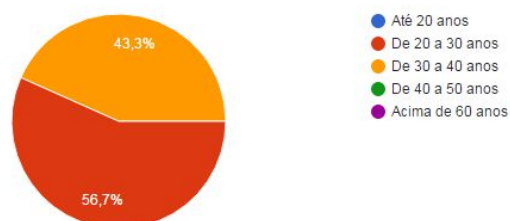
54

Este questionário tem por objetivo compreender o nível de conhecimento da legislação trabalhista por parte dos trabalhadores e o quanto esse conhecimento pode impactar sobre ter ou não seus direitos trabalhistas respeitados por parte dos empregadores juntamente de quem é a função de fiscalizar se esses direitos estão sendo respeitados.

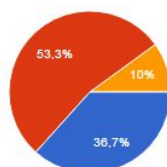
Qual seu sexo? (30 respostas)



Qual sua faixa etária? (30 respostas)



Qual seu estado civil?



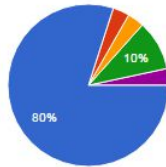
Solteiro	11	36,7%
Casado / União Estável	16	53,3%
Divorciado	3	10%
Víuvo	0	0%
Outros	0	0%



RELISE

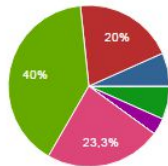
55

Qual sua situação trabalhista atual



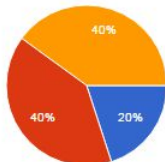
Empregado	24	80%
Desempregado, mas procurando emprego	1	3.3%
Desempregado e não desejo emprego no momento	1	3.3%
Autônomo, mas já trabalhei registrado	3	10%
Autônomo e nunca trabalhei registrado	1	3.3%
Trabalhador informal, mas já trabalhei registrado	0	0%
Trabalhador informal e nunca trabalhei registrado	0	0%
Aposentado	0	0%

Qual seu grau de instrução



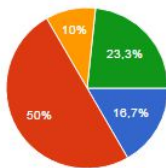
Ensino Fundamental Incompleto	0	0%
Ensino Fundamental Completo	0	0%
Ensino Médio Incompleto	0	0%
Ensino Médio Completo	2	6.7%
Ensino Técnico Completo	1	3.3%
Ensino Técnico Incompleto	0	0%
Ensino Superior Incompleto	7	23.3%
Ensino Superior Completo	12	40%
Pós Graduação Completo	6	20%
Pós Graduação Incompleto	2	6.7%
Outros	0	0%

Você sabe o que é Dumping Social ou Dano Social?



Sim	6	20%
Já ouvi falar, mas não tenho certeza do que é	12	40%
Não	12	40%

Você já se sentiu prejudicado de alguma forma pela empresa na qual trabalha ou já trabalhou?



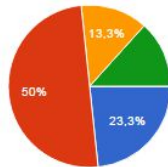
Sim, várias vezes	5	16.7%
Sim, algumas vezes	15	50%
Não tenho certeza por não conhecer muito bem meus direitos trabalhistas	3	10%
Nunca me senti prejudicado	7	23.3%



RELISE

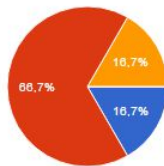
56

Você tem conhecimento pleno de quais são os seus direitos como empregado?



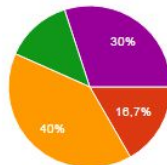
Sim, sempre fico atento sobre meus direitos trabalhistas	7	23.3%
Tenho conhecimento mediano sobre meus direitos, mas sempre procuro me atualizar	15	50%
Possuo conhecimento parcial	4	13.3%
Possuo pouco conhecimento	4	13.3%
Não possuo conhecimento algum	0	0%

Você acha que as empresas cumprem todas as suas obrigações trabalhistas?



Certamente	5	16.7%
Cumprem apenas algumas obrigações	20	66.7%
Não cumprem a maioria das obrigações	5	16.7%
Não cumprem nenhuma das obrigações	0	0%

Você já teve alguma reclamatória trabalhista de alguma empresa onde trabalhou?



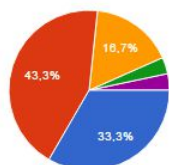
Sim, sempre que me sinto prejudicado eu entro com ação trabalhista	0	0%
Sim, mas foi em uma situação específica em que me senti muito prejudicado	5	16.7%
Não, mesmo me sentindo prejudicado não quis me incomodar com ação trabalhista	12	40%
Não, por ter medo de não conseguir outro emprego por já ter entrado com ação trabalhista	4	13.3%
Não, por nunca me sentir lesado pela empresa	9	30%



RELISE

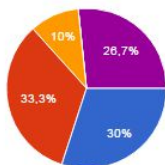
57

Se você já presenciou situações em que a empresa se comportou de modo a prejudicar os empregados (como por exemplo, deixando de pagar horas extras) como você reagiu?



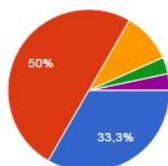
Fui até meus superiores exigir os meus direitos	10	33.3%
Me senti prejudicado, mas não fiz nada por medo de represálias	13	43.3%
Não fiz nada por achar que a obrigação de fiscalizar não é obrigação minha	5	16.7%
Fiz denúncia para o sindicato ou para o Ministério do Trabalho	1	3.3%
Não fiz nada no período, mas entrei com reclamatória trabalhista quando sai da empresa	1	3.3%

O que te daria receio ao procurar fazer seus direitos serem cumpridos?



Eu não possuo nenhum receio, sempre vou atrás de meus direitos	9	30%
Medo de ser demitido ou de não conseguir outro emprego por ter entrado com ação trabalhista	10	33.3%
Medo de que meu empregador possa fazer algo que possa me prejudicar	3	10%
Não ter muito conhecimento sobre quais são meus direitos	0	0%
Não querer preocupações com ações trabalhistas	8	26.7%

Como você considera que é seu ambiente de trabalho mais recente?



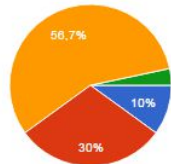
Um ótimo ambiente, limpo e com plena condição de trabalho	10	33.3%
Um ambiente bom, mas faltam algumas coisas para ficar melhor	15	50%
Um ambiente razoável, faltam condições para exercer melhor meu trabalho	3	10%
Um ambiente ruim, faltam investimentos para melhorias	1	3.3%
Um péssimo ambiente, onde trabalhar se torna penoso e uma atividade ruim	1	3.3%



RELISE

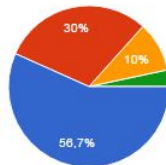
58

Algun empregador deixou de pagar deveres trabalhistas para você (tais como FGTS, horas extras, salários integrais, 13º salário, redução de salário, aumento de carga horária acima do permitido, etc)?



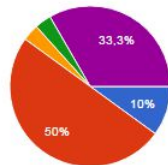
Sim, em mais de uma empresa	3	10%
Sim, em apenas uma empresa	9	30%
Não, nunca nenhum empregador deixou de me pagar meus direitos	17	56.7%
Não tenho certeza, por não conhecer quais valores trabalhistas tenho direito	1	3.3%

Você tem conhecimento que existem empresas que restringem todos os direitos do empregado, possuem ambientes de trabalho insalubres e em alguns casos até tem situações de trabalhos análogos à escravidão?



Sim, tenho conhecimento sobre isso	17	56.7%
Já ouvi falar mas nunca vi nada parecido	9	30%
Nunca tive conhecimento sobre o assunto, mas acredito que exista	3	10%
Não acredito que ainda existam situações assim	1	3.3%

Quem você considera que deveria fiscalizar se os empregadores estão cumprindo com seus deveres trabalhistas?



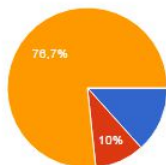
Os próprios empregados, através de denúncias	3	10%
O Ministério do Trabalho, através de vistorias nas empresas	15	50%
A Justiça do Trabalho, quando já está com casos em julgamento	1	3.3%
O Ministério Público, por ter o dever de garantir os direitos das pessoas	1	3.3%
Todos da sociedade se perceberem que há algo de errado	10	33.3%



RELISE

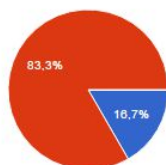
59

Você acredita que quando o empregador deixa de cumprir os seus deveres trabalhistas, isso impacta:



Apenas os empregados que trabalham nesta determinada empresa	4	13.3%
As empresas da região, pois estas pagam seus deveres e acabam tendo menos lucros	3	10%
A sociedade como um todo, pois acaba causando um desequilíbrio social	23	76.7%
Não impacta ninguém	0	0%

Que medidas disciplinares você acredita que deva ser aplicada à empresas que desrespeitam os direitos do empregados, repetidas vezes, de maneira consciente e de forma que acaba causando um dano social?



Apenas indenização financeira ao empregado que entrou com ação trabalhista	5	16.7%
Indenização ao empregado e à sociedade envolvida (como trabalhos sociais e financeiro revertido para a sociedade)	25	83.3%
Indenização apenas à sociedade envolvida como forma de reparar os danos causados	0	0%
Acredito que não deva ser feito nada	0	0%

De acordo com as questões respondidas do questionário, pode-se perceber que mesmo todos tendo pelo menos o grau de instrução a partir do ensino médio completo 80% dos entrevistados não conhecem ou não sabem direito o que é o Dumping Social, que 66,7% já se sentiram prejudicados por seus empregadores, 76,6% não possuem conhecimento pleno sobre seus direitos trabalhistas e 53,3% mesmo se sentindo lesado não procurou seus direitos por medo de não conseguir outro emprego ou por apenas não querer se incomodar com a justiça.

Apenas 30% dos entrevistados declaram não ter receio algum em procurar fazer seus direitos serem cumpridos. 50% acreditam que o dever de fiscalizar se as empresas estão cumprindo seus deveres trabalhistas é do Ministério do Trabalho, 76,7% tem consciência que ao deixar de cumprir seus deveres trabalhistas as empresas acabam causando danos na sociedade como



RELISE

60

um todo ao gerar desequilíbrio social e 83,3% acredita que como punição as empresas deveriam indenizar tanto o empregado que sofreu o dano diretamente quanto à sociedade envolvida, com indenização financeira revertida à sociedade e trabalhos sociais.

CASOS JULGADOS

Conforme já citado anteriormente, o Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação do trabalho subordinado e suas fontes são diversas.

Com base nos conceitos de Sousa (2008), as fontes mais relevantes são:

- Fonte Material - valores da sociedade e fatos sociais, econômicos e culturais que ajudam a elaborar a norma jurídica.
- Fonte Formal - maneira como o Direito se expressa formalmente.

E ainda existem fontes a qual o aplicador de Direito se encontra adstrito, como por exemplo, a lei e o costume, na qual se encaixam a doutrina e a jurisprudência e delas surge o direito.

Souza (1997) explica que os doutrinadores estudam e desenvolvem temas e vão produzindo teorias e estudos que formam um conjunto de informações ou conhecimentos que são chamados de doutrina. E esse conhecimento auxilia o juiz na interpretação e aplicação das normas de direito, sendo capaz também de criar normas de direito.

Por outro lado, ao se julgar insistentemente um determinado tema, a interpretação passa a ser entendida como uma fonte de direito para julgar demais situações sobre o mesmo tema. A jurisprudência pode ser entendida como "a interpretação da lei feita pelos juízes e tribunais nas suas decisões. Após reiteradas decisões no mesmo sentido, os tribunais emitem súmulas, com



RELISE

61

orientação genérica para os casos da mesma natureza." (FÜHRER, 2006, p. 29)

E no caso do Dumping Social, Pinto (2011) afirma que há uma tendência nas sentenças para reprimir pecuniariamente o que se entende por Dumping Social e que serve para reparar não somente o dano sofrido por uma única pessoa, mas também o dano causado à sociedade, sendo muito importante a atuação dos juízes para a prevenção e punição desses casos.

No Brasil, algumas empresas já foram condenadas a pagar indenizações por descumprir a legislação trabalhista causando concorrência desleal. Segundo informações do Jornal O Globo (2013), a Magazine Luiza foi condenada em 2ª 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. Outra empresa condenada foi a Usina Santa Isabel, condenada a pagar 1,3 milhão e acusada de jornadas maiores que o permitido, não fornecer água potável, instalações sanitárias, local adequado para refeições e equipamentos de segurança para os empregados. A Ford também foi condenada a pagar 400 milhões, por terceirizar a atividade-fim. A Casa Pernambucanas foi condenada a 6 milhões, por fraudar o programa de aprendizes, utilizando a mão de obra como de um funcionário comum.

Em maio de 2015, o Banco Itaú Unibanco S.A. foi condenado pela Justiça do Trabalho do Paraná a pagar uma indenização de R\$ 20.000.000,00 por danos morais coletivos pela prática de dumping social.

O Juiz do Trabalho Substituto José Wally Gonzaga Neto proferiu a sentença e, preliminarmente, ressaltou a legitimidade ativa do MPT para propor a ação civil pública, diante da dimensão de relevância social que revelava a presença de interesse social qualificado. No mérito, o magistrado constatou a existência de inúmeras e repetidas irregularidades envolvendo a duração do trabalho e intervalos legais, concluindo pela configuração de prática de dumping social, pois, segundo o magistrado, apesar de autuado centenas de vezes, o banco réu não externou preocupação em alterar sua conduta,



RELISE

62

demonstrando que as penalidades administrativas estavam sendo encaradas como simples "taxa de serviço", pois, ao banco réu, pagar multas ainda era economicamente mais interessante que arcar com os dispêndios decorrentes do fiel cumprimento e adequação da legislação trabalhista, inclusive ampliação do quadro de pessoal. (BUSNARDO, 2015, p. 142)

Considerando as condenações mencionadas, percebe-se a importância dos juízes em condenar as empresas quando há o dano coletivo caracterizado pelo dumping social, pois muitas empresas cometem os mesmos atos habitualmente, mesmo após sentenças de ações trabalhistas, assinatura de termos de ajustamento de conduta.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o fechamento deste trabalho, conclui-se que as relações trabalhistas e a forma como trabalho em si é visto evoluiu muito através das gerações e o empregado passou a conquistar vários direitos para assegurar que não haja exploração trabalhista e este possa exercer suas atividades de maneira segura, com o recebimento correto de seu salário, com limites diários de trabalho e salubridade no local onde exerce suas funções.

Mas mesmo com leis que garantem direitos trabalhistas ao empregado, existem empresas que agem de má fé, pois mesmo tendo conhecimento desses direitos trabalhistas, os infringem de maneira consciente e repetidas vezes, apenas com o intuito de ter maiores lucros e maior competitividade no mercado. Isso gera um desequilíbrio social de uma maneira invisível, pois pouco se percebe que foram estas determinadas empresas que geraram situações desfavoráveis, tanto para seu empregado de forma direta quanto para as demais empresas que cumprem seus deveres, pois estas não têm como competir e em certos casos terminam tendo que fechar, gerando mais desemprego e maior desequilíbrio social.



RELISE

63

É muito importante que o Dumping Social, seja visto, entendido e deixe de existir para que a sociedade possa progredir de maneira justa e igualitária, que a fiscalização e as punições como forma de coibir este ato continuem sendo feitas para que as empresas sintam-se inibidas ao cometer este ato ilegal. E que todos ao se depararem com uma situação de Dumping Social não se omitam e permitam que esta situação possa mudar.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. DF: Poder Executivo, 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 02/12/2016.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 20/07/2016.

BUSNARDO, J.C. **Notícia: Dumping social: Banco Itaú Unibanco S.A. é condenado em R\$ 20.000.000,00**. IN: *Revista Eletrônica Dumping Social. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região. V4 Nº43 agosto de 2015*. Disponível em: <[https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/26597/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20\(AGO%202015%20-%20n%C2%BA%2043%20-%20Dumping%20Social\).pdf](https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/26597/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20(AGO%202015%20-%20n%C2%BA%2043%20-%20Dumping%20Social).pdf)> Acesso em: 05/12/2016.

DELGADO, M.G; **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011. 10 ed.

FERREIRA, M. C; ROSSO, S. D. (org). **A regulação social do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2003.

FÜHRER, M. C. A; FÜHRER, M. R. E. **Resumo de Direito do Trabalho**. São Paulo: Malheiros, 2006. 17 ed.

GARCIA, G.G.B. **Curso do Direito do Trabalho**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.



RELISE

64

GODINHO, A. M; GUERRA, G. R. **A Defesa Especial dos Direitos da Personalidade:** Os instrumentos de Tutela Previstos no Direito Brasileiro. *IN: Revista Jurídica Cesumar – Mestrado*. Maringá – PR, v 13, n. 1, p 179-208, jan./jun 2013. Disponível em: <<http://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/viewFile/2440/1899>> Acesso em: 19/07/2016.

GUERRA, L. C. S. B; PAIXAO, M. M. S. **A flexibilização do trabalho pode levar ao dumping social.** *IN: Revista dos Tribunais*. São Paulo, ano 101, v. 919, maio 2012.

LEITE, C.H.B. **Direito e processo do trabalho:** a perspectiva dos Direitos Humanos. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

MAIOR, J. L. S; MOREIRA, R. M; SEVERO, V.S. **Dumping social nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2014.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa:** planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. São Paulo: Atlas, 1996.

_____. **Técnicas de pesquisa:** planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. São Paulo: Atlas, 1999. 4ª ed.

MARTINS, S.P. **Direito do Trabalho.** São Paulo: Atlas, 2011.

MORAES, K. F. Coordenação Domingos Sávio Zainaghi. **Ações afirmativas no combate à discriminação nas relações de trabalho.** *IN: Revista de Direitos do Trabalho*. Ano 38, vol. 147, jul.-set./2012. p 277-314.

NASCIMENTO, A. M. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2013. 34. ed.

O GLOBO. **'Dumping Social': indenizações já ultrapassam R\$ 200 milhões.** Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/economia/dumping-social-indenizacoes-ja-ultrapassam-200-milhoes-11135735>> Acesso em: 05/12/2016.

PASTORE, J. **As mudanças no mundo do trabalho:** leituras de sociologia do trabalho. São Paulo: LTr, 2006.



RELISE

65

PINTO, J. A. R. **Dumping Social ou delinquência patronal na relação de emprego?** *IN: Revista TST*. Brasília, v. 77, nº 3, jul/set 2011. p. 136-153. Disponível em: <
<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/2684887/Dumping+Social+ou+delinqu%C3%Aancia+patronal+na+rela%C3%A7%C3%A3o+de+emprego>> Acesso em: 03/12/2016.

SILVA, L. M. M; NOVAES, M. A. **Dumping social e dignidade do trabalhador no meio ambiente de trabalho:** propostas para a redução da precarização. *IN: Revista Eletrônica Dumping Social. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região. V4 Nº43 agosto de 2015.* Disponível em: <
[https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/26597/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20\(AGO%202015%20-%20n%C2%BA%2043%20-%20Dumping%20Social\).pdf](https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/26597/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20(AGO%202015%20-%20n%C2%BA%2043%20-%20Dumping%20Social).pdf)> Acesso em: 05/12/2016.

SOUSA, O. A. R. **Direito do Trabalho**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2008.

SOUZA, R. A. **Manual de legislação social**. São Paulo: LTr, 1997. 3 ed.

TADDEI, Marcelo Gazzi. **O dumping e as normas internas de proteção à concorrência empresarial**. Franca, 2001, 234p. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de História, Direito e Serviço Social, Campus de Franca, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”. Disponível em: <
http://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/89892/taddei_mg_me_fran.pdf?sequence=1> Acesso em: 15/08/2016.

ULBRA. **Sociologia do Trabalho**. Curitiba: Ibpex, 2008.