



ISSN: 2230-9926

Available online at <http://www.journalijdr.com>

# IJDR

International Journal of Development Research  
Vol. 12, Issue, 06, pp. 56437-56442, June, 2022



RESEARCH ARTICLE

OPEN ACCESS

## O DESCUMPRIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO E DA CF/88 NA REALIDADE CONTEMPORÂNEA: O NOVO CONCEITO DE DUMPING SOCIAL

Kelly Karynne Costa Amorim,<sup>1,\*</sup> Paulo Campanha Santana<sup>2</sup> and Raimundo Simão de Melo<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Mestre em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo Centro Universitário UDF. Advogada. Professora da Universidade Presbiteriana Mackenzie, Brasília/Distrito Federal; <sup>2</sup>Estágio de Pós-Doutorado em Direito e Novas Tecnologias pelo Mediterranea International Centre for Human Rights Research, Reggio Calabria, Itália. Advogado. Mestre e Doutor em Direito. Coordenador do Programa de Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do Centro Universitário do Distrito Federal (UDF); <sup>3</sup>Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP, Professor Titular do Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do UDF. Consultor Jurídico, Advogado, Procurador Regional do Trabalho aposentado

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Received 14<sup>th</sup> March, 2022  
Received in revised form  
24<sup>th</sup> April, 2022  
Accepted 09<sup>th</sup> May, 2022  
Published online 22<sup>nd</sup> June, 2022

#### Key Words:

Direito do Trabalho; Constituição Federal,  
Normas Infraconstitucionais,  
Descumprimento; Dumping Social.

#### \*Corresponding author:

Kelly Karynne Costa Amorim

### ABSTRACT

O objetivo do presente artigo é analisar em que medida o descumprimento de normas trabalhistas pode configurar o novo conceito do que se denomina Dumping Social. As normas constitucionais e infraconstitucionais do trabalho preveem direitos e garantias dos trabalhadores, decorrente de conquista social ao longo da história do Brasil. Todavia, certas práticas vêm transgredindo a previsão normativa em vigor, com reflexos na seguridade social, na área tributária, ambiental, entre outras. Portanto, fruto de uma metodologia hipotético-dedutiva, pode-se constatar que em casos como estágio fraudulento, constituição de cooperativa e “pejotização” houve o descumprimento das normas trabalhistas, configurando o chamado Dumping Social. Dessa forma, conclui-se que a falta de norma específica sobre o assunto torna o trabalhador mais vulnerável, cabendo aos órgãos fiscalizatórios, ao Ministério Público e ao Poder Judiciário atuarem para prevenir e reprimir tais práticas.

Copyright © 2022, Kelly Karynne Costa Amorim et al. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Citation: Kelly Karynne Costa Amorim, Paulo Campanha Santana and Raimundo Simão de Melo. “O descumprimento do direito do trabalho e da cf/88 na realidade contemporânea: o novo conceito de dumping social”, *International Journal of Development Research*, 12, (06), 56437-56442.

## INTRODUCTION

A relação trabalhista passou por grandes mudanças no âmbito legislativo, seja pelas inovações trazidas pela Constituição Federal de 1988, seja pelas leis infraconstitucionais. Por conseguinte, é cada vez mais importante o papel do Direito do Trabalho como garantidor de direitos e de respeito à dignidade do trabalhador. Todavia, a garantia trazida pelo arcabouço legislativo não garante a efetividade dos direitos assegurados e é cada vez mais comum o seu descumprimento, seja pela busca incessante de mais lucro, seja pelo intuito da derrocada da concorrência. Nesse contexto, antigos e novos mecanismos de descumprimento do Direito do Trabalho e da Constituição da República na Realidade Brasileira, bem como meios concretos de descumprimento como o estágio fraudulento, pejotização e cooperativas fraudulentastem ocorrido para mascarar o

vínculo de emprego e reiterar as práticas abusivas na esfera trabalhista. Essa exacerbação e o aprofundamento do descumprimento trabalhista tem feito surgir um novo conceito de dumping social, em detrimento da falta de legislação específica no Brasil. Com isso, surge a real necessidade de consideração tanto de um novo conceito como a própria positivação de tema tão relevante, atual e reiterado nos tribunais brasileiros. Portanto, após discorrer sobre os mencionados aspectos, o presente artigo tratará da irregular conquista de mercados e de concorrência interempresarial no Direito Econômico e a figura jurídica do *Dumping*. Ademais, enfrentará a questão da concorrência, cada vez mais agressiva, e o seu desrespeito dos direitos trabalhistas e sociais, para, ao final, apresentar como doutrina e jurisprudência têm se posicionado em relação ao novo conceito chamado *Dumping Social*.

## MEIOS CONCRETOS DE DESCUMPRIMENTO DE NORMAS TRABALHISTAS

O descumprimento das normas trabalhistas é prática que tem por escopo baratear a mão de obra, além de aumentar a informalidade por diversos fatores, em especial, pela quantidade de direitos trabalhistas conquistados ao longo da história, além de encargos tributários e previdenciários. Esses descumprimentos podem ocorrer por diversos, estando entre eles o estágio fraudulento, as cooperativas de mão de obra (ou de trabalho) e a pejotização, que a seguir serão sucintamente abordados.

### ESTÁGIO FRAUDULENTO

Inicialmente, a relação trabalhista considerada estágio era prevista na Lei 6.494/1977 e sofreu várias alterações no decorrer da história até chegar a Lei 11.788/2008 que fixou parâmetros no § 1º desse tipo legal como

ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

A legislação encimada aponta tanto requisitos formais como requisitos materiais para o vínculo de estágio, no entanto, tais requisitos têm liame muito tênue com a relação empregatícia, o que leva, muitas vezes, a utilização do contrato de estágio para camuflar a relação de emprego. No que concerne aos requisitos formais, em primeiro lugar há a qualificação das partes envolvidas no estágio, tanto no que se refere ao concedente do estágio, como o estudante trabalhado e a instituição de ensino, numa verdadeira triangularização da relação trabalhista. O segundo requisito é o termo de compromisso entre educando, parte concedente e educação de ensino. O terceiro é a necessidade de acompanhamento de professor (a) orientador da instituição de ensino e a por supervisor da parte concedente do estágio. O quarto requisito é a observação de direitos contratuais contidos na legislação, como jornada de trabalho delimitada, recesso anual de 30 dias ou proporcional ao tempo de estágio, entre outros (DELGADO, 2015, p. 341). No que se refere aos requisitos materiais, a Lei estabelece no artigo 9º, II, que o primeiro deles é no sentido da necessidade que o concedente do estágio ofereça instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, além disso que haja uma “harmonização e compatibilização” entre o que o estagiário (a) desempenha e a sua formação educativa e profissional, ou seja, o cerne da questão é aliar o trabalho e o aprendizado. Também é requisito material que o estágio traga conhecimento e preparação e uma extensão de conhecimento obtido na instituição de ensino (DELGADO, 2015, p. 347). Nas palavras de Martins (2016, p. 276): “O estagiário irá, assim, trabalhar para aprender. É uma forma de dar ao estudante a experiência do cotidiano, da profissão, que só é adquirida com a prática.”

Tantos os requisitos formais quanto os materiais devem ser cumpridos pela figura jurídica do estágio para que não enseje o reconhecimento do vínculo de emprego, previsão estabelecida na própria Lei do Estágio, em seu artigo 3º caput e §2º. Muitas vezes, o estágio não obrigatório é um trampolim para mascarar a relação empregatícia, em virtude do seu barateamento, vez que o estudante/estagiário não tem direitos trabalhistas como um empregado, bem como pelo liame tênue e idêntico com a própria atividade do concedente do estágio. A simulação de estágio ou estágio fraudulento leva a parte concedente a não pagar direitos trabalhistas, em especial e mais assustador que o estágio não obrigatório – tema da presente abordagem – que é a não existência de bolsa mínima, ou seja, pode ter estagiário mesmo pagando valores ínfimos vez que não há patamar mínimo remuneratório, o que barateia a mão de obra e isenta o pagamento das verbas trabalhistas como férias e 1/3 constitucional, 13º salário, horas

extras, adicionais, FGTS, aviso prévio, dentre outras. Em várias decisões no judiciário trabalhista reconhecem o vínculo de emprego, em ação civil pública ajuizada pelo Ministério do Trabalho da 3ª Região, quando a Justiça concedeu tutela para cessar estágios fraudulentos, inclusive a Empresa foi denunciada pelo MPT por “dumping social” (TRT/3, 2022).

### COOPERATIVAS DE MÃO DE OBRA (OU DE TRABALHO)

A sociedade civil denominada Cooperativa está prevista na Lei nº 5.764/71 e a cooperativa de trabalho na Lei 12.690/2012, que determina em seu art. 2º que “Considera-se Cooperativa de Trabalho a sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho”. Nas palavras de Carrion (p. 168): “A cooperativa de trabalho ou de serviço é a que nasce espontaneamente da vontade de seus próprios membros, todos autônomos, que assim continuam e que, distribuindo-se as tarefas advindas ao grupo com igualdade de oportunidades, repartem-se os ganhos proporcionalmente ao esforço de cada um”.

Em outro lugar, Sérgio Pinto Martins (2016, p. 300) aponta:

[...] (a) adesão voluntária, com número ilimitado de associados; (b) variabilidade do capital social representado por cotas-partes; (c) limitação do número de cotaspartes do capital para cada associado, facultado, porém, o estabelecimento de critérios de proporcionalidade, se assim for mais adequado para o cumprimento dos objetivos sociais; (d) impossibilidade de cessão das cotas-partes do capital a terceiros, estranhos à sociedade; (e) singularidade de voto, podendo as cooperativas centrais, federações e confederações de cooperativas, com exceção das que exerçam atividade de crédito, optar pelo critério da proporcionalidade; (f) ‘quórum’ para o funcionamento e deliberação da assembléia geral baseado no número de associados e não no capital; (g) retorno das sobras líquidas do exercício, proporcionalmente às operações realizadas pelos associados, salvo deliberação em contrário da assembléia geral; (h) indivisibilidade dos fundos de reserva e de assistência técnica, educacional e social; (i) neutralidade política e indistinação religiosa, racial e social.

A OIT, em sua Recomendação n. 193, destaca que “o termo ‘cooperativa’ significa a associação autônoma de pessoas que se unem voluntariamente para atender a suas necessidades e aspirações comuns, econômicas, sociais e culturais, por meio de empreendimento de propriedade comum e de gestão democrática.”. Na mesma linha, a Recomendação n. 127 afirma que a cooperativa é “uma associação de pessoas que se agrupam voluntariamente, para alcançar um objetivo comum mediante a formação de uma empresa controlada democraticamente; que contribuem com uma cota equitativa do capital que se requer, assumem uma justa parte nos lucros e benefícios; em cujo funcionamento sócios participam ativamente.” A CLT determina no parágrafo único do artigo 442, que foi introduzido em dezembro de 1994 pela Lei 8.949 que “qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre eles e os tomadores de serviços daquela”. Foi aí que no Brasil houve uma “enxurrada” de desvirtuamento da sociedade cooperativa que nasceu de uma grande preocupação social de inserir trabalhadores que tivessem o mesmo objetivo comum, seja na cooperativa de “produção, quando constituída por sócios que contribuem com trabalho para a produção em comum de bens e a cooperativa detém, a qualquer título, os meios de produção” ou de serviço “quando constituída por sócios para a prestação de serviços especializados a terceiros, sem a presença dos pressupostos da relação de emprego” (Artigo 4º, incisos I e II da Lei 12.690/2012). Se a própria legislação trabalhista retira o vínculo de emprego entre cooperativas e cooperados ou entre cooperados e tomadores de serviço, eis que a sociedade capitalista e formalista encontrou uma forma de fraudar a

legislação trabalhistas, contratando cooperativas fraudulentas para mascarar o real vínculo de emprego, é o que se verifica com a quantidade de processos no judiciário trabalhista sobre este tema. Segundo Ronaldo Lima dos Santos (2013):

A adesão a estas cooperativas ocorre em virtude da necessidade do emprego, e não pela presença do *affectiosocietatis*. Não se observa adesão voluntária e democrática (art. 4º, inciso I, da Lei n. 5.764/71, porque os trabalhadores são arrematados no ambiente de trabalho do próprio tomador, que os seleciona e encaminha para se filiarem à cooperativa, os trabalhadores são direcionados pelas próprias cooperativas para as empresas tomadoras, tornam-se responsáveis pela arrematagem da mão de obra na medida das necessidades do empregador (tomador). Os trabalhadores que se associam a estas entidades não possuem 'consciência cooperativa', mas o fazem como exigência para a obtenção do emprego tão desejado. É praxe constatar-se que, não raramente a data da adesão à cooperativa coincide com a data da prestação de serviços ao empregador. Irrelevante, nesse sentido, que o trabalhador tenha se dirigido diretamente à entidade dita cooperativa, sendo primordial à motivação do ato, pois sua adesão 'voluntária', na realidade, não foi à cooperativa, mas à única via para a obtenção de um posto de trabalho dentro de determinada empresa.

Dessa forma, fica configurada a cooperativa fraudulenta com o escopo de mascarar o vínculo de emprego e descumprir os direitos trabalhistas, pelo princípio da primazia da realidade o judiciário trabalhista vem reconhecendo o vínculo diretamente com o tomador de serviço.

**PEJOTIZAÇÃO:** Conhecida como pejotização é a contratação de trabalhadores para prestação de serviços em que "supostamente" se prepondera a autonomia e que difere da atividade fim do tomador de serviço. Os praticantes de tal instituto se valem do artigo 129 da lei nº 11.196/2005, in verbis:

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.

A CLT determina em seu artigo 3º que "Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário." Tendo em vista a "brecha" trazida pela legislação, o Empregador muitas vezes entende que o fato do empregado somente poder ser pessoa física leva ao raciocínio que a constituição de Pessoa Jurídica retiraria a possibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego. A pejotização é considerada como fraude trabalhista em que o tomador de serviços obriga o trabalhador a constituir pessoa jurídica para conseguir prestar serviço com o intuito de mascarar a verdadeira relação entre as partes que é de emprego, em especial se a contratação da falsa "PJ" coincidir com a atividade fim do tomador de serviços (MOREIRA, 2013, p. 61). Em algumas profissões, há maior incidência da prática fraudulenta, como é o caso de atletas, artistas de TV, artistas de teatro, cinema, e ainda os jornalistas e publicitários, além do pessoal que trabalha na saúde como médicos enfermeiros técnicos (NASCIMENTO, 2008, p. 693). Pelo princípio da primazia da realidade a prática fraudulenta de pejotização vem sendo considerada como nula pelos tribunais trabalhistas e considerado o vínculo de emprego nos casos em que exista os requisitos do artigo 3º da CLT, mais uma fórmula de descumprimento das normas trabalhistas com o escopo de fraudar os direitos trabalhistas e sociais, bem como impactar a arrecadação tributária o que desencadeia graves prejuízos sociais.

## A EXACERBAÇÃO E O APROFUNDAMENTO DO DESCUMPRIMENTO TRABALHISTA: A EMERGÊNCIA DO NOVO CONCEITO DE DUMPING SOCIAL

A doutrina, a jurisprudência e os profissionais voltados à efetivação do Direito do Trabalho, enxergando uma situação e tendência de exacerbção e aprofundamento do descumprimento do Direito do Trabalho, cunharam a expressão *Dumping Social*. O descumprimento epidêmico do Direito do Trabalho desencadeia um profundo inadimplemento de normas não somente trabalhistas, mas de seguridade social, tributária e até mesmo ambiental como estratégia de conquista de mercado. O desrespeito à esfera trabalhista, por conseguinte, tem como consequência o não repasse dos valores devidos à Seguridade Social o que implica menos arrecadação e prejuízos para a sociedade, do mesmo modo a questão tributária, eis que se não há cumprimento das normas trabalhistas de forma reiterada não há a correta incidência dos tributos adequados para o desenvolvimento e melhoria social e econômica do País. No que concerne ao meio ambiente com previsão na Lei 6.938/81 determina que o "meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências, alterações e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas." Nas palavras do Enoque Ribeiro Santos (2004, p. 57) "Meio ambiente é, na essência, uno e é tudo que envolve e cerca a vida". A importância do cumprimento das normas trabalhistas impacta no desenvolvimento sustentável, econômico e até mesmo tecnológico da sociedade, nas palavras do Professor Maurício Godinho Delgado (2013, p. 128):

De um lado do Direito do Trabalho distribui renda equanimente ao conjunto da sociedade e país envolvidos, por meio da valorização que impõe ao labor humano; com isso alarga e fortalece o mercado interno da respectiva economia, conferindo a esta dinamismo e organicidade. De outro lado, este ramo jurídico estimula o empresário a investir tanto na tecnologia como no aperfeiçoamento da mão de obra, de modo a elevar a produtividade do trabalho de seus empreendimentos. Assim, induz o manejo das melhores potencialidades da inteligência e criatividade humanas em favor do avanço tecnológico da economia e também do avanço educativo.

Com práticas de desrespeitos aos patamares mínimos de direitos constitucionais dos trabalhadores, a empresa praticante do *dumping social* fere um dos princípios basilares entabulados na Constituição Federal de 1988 que é a dignidade da pessoa humana, sendo o direito do trabalho um instrumento inafastável de afirmação do princípio nas relações entre capital e trabalho. Pela reiteração de práticas de descumprimento de normas trabalhistas com o escopo de baratear o produto ou serviço e diminuir ou até mesmo eliminar a concorrência nasce faticamente a figura do *Dumping Social* que deve ter um novo conceito no sentido de positivação, eliminação da sua prática e efetiva fiscalização e punição para os praticantes.

## FÓRMULAS DE IRREGULAR CONQUISTA DE MERCADOS E DE CONCORRÊNCIA INTEREMPRESARIAL NO DIREITO ECONÔMICO E A FIGURA JURÍDICA DO DUMPING: O

termo *Dumping* surgiu no comércio Internacional que considera a prática como infração da ordem econômica e foi prevista no ordenamento jurídico brasileiro inicialmente pela Lei 9.019/95, que dispôs sobre a aplicação de direitos estabelecido no Acordo Geral sobre Tarifas Aduaneiras e Comércio - GATT/1994 (Acordo Antidumping), aprovado pelo Decreto Legislativo no 30, de 15 dezembro de 1994, e promulgado pelo Decreto no 1.355, de 30 de dezembro de 1994, e na Lei no 9.019, de 30 de março de 1995, na parte que dispõe sobre a aplicação das medidas previstas no Acordo Antidumping. A Lei nº. 12.529/2011 estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência e dispõe sobre a prevenção e repressão às infrações contra a ordem econômica.

O Decreto Lei n. 8.058/2013 regulamenta os procedimentos administrativos relativos à investigação e à aplicação de medidas antidumping que determina em seu artigo 1º que 'Poderão ser

aplicadas medidas antidumping quando a importação de produtos objeto de dumping causar dano à indústria doméstica.”, ou seja, para que se considere Dumping é necessário que haja dano à indústria doméstica. No artigo 7º, o mesmo instrumento legal determina que “Para os efeitos deste Decreto, considera-se prática de dumping a introdução de um produto no mercado doméstico brasileiro, inclusive sob as modalidades de drawback, a um preço de exportação inferior ao seu valor normal.” Segundo Jorge Luiz Souto Maior (2014): 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. Deriva do verbo em inglês “todump”, cujo significado é despejar, desfazer-se de, jogar fora. Portanto, a prática desleal de barateamento preços em relação a produto ou serviço com o escopo de neutralizar, diminuir ou até mesmo eliminar a concorrência é considerada a figura do Dumping, na atualidade cada vez mais recorrente em detrimento de um mercado agressivo, selvagem e capitalista.

#### O ENFRENTAMENTO DO DUMPING SOCIAL NA DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTAS: SISTEMATIZAÇÃO:

A prática da venda mais baixa que o preço de custo é considerada infração de ordem econômica, em regra, até aí, não se verificaria muita conexão com a matéria trabalhista, no entanto, quando a empresa "barateia" o seu produto certamente não é a "troca de nada", algo ou alguém precisa ser "sacrificado" e esse alguém é o trabalhador, que concede toda a sua força de trabalho para dar lucro ao empregador e em troca muitas vezes tem jornadas exaustivas, trabalho precário, acúmulo de funções e demais transgressões as leis trabalhistas. O cerne do Dumping Social está na intenção empresária em baratear cada vez mais o seu produto com a intenção fraudulenta e arbitrária de eliminar a sua concorrência e para tanto as consequências dessa prática são sentidas pelos trabalhadores, na relação comprometida e precário do contrato, com afronta direta aos seus direitos sociais.

Em 2007, na 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, promovida pela ANAMATRA, foi editado o enunciado n. 4 com o escopo de conceituar o Dumping Social:

**DUMPING SOCIAL”. DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR.** As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido “dumping social”, motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, “d”, e 832, § 1º, da CLT.

Para concluir a esteira conceitual, o dumping social, portanto, caracteriza-se pela conduta de alguns empregadores que, de forma consciente e reiterada, violam os direitos dos trabalhadores, com o objetivo de conseguir vantagens comerciais e financeiras, através do aumento da competitividade desleal no mercado, em razão do baixo custo da produção de bens e prestação de serviços. O Dumping Social é considerado um instituto novo no País, sem qualquer previsão normativa, sumular ou orientada pelo Tribunal Superior do Trabalho, o que gera inúmeros obstáculos, tanto para a verificação da reincidência de descumprimento das normas trabalhistas, como para a legitimidade de ajuizamento da ação, como da concessão de indenização de ofício pelo judiciário trabalhista. O dumping social é um tema que vem sendo amplamente discutido na atualidade, dada a importância que tem na sociedade capitalista moderna, pois abrange aspectos econômicos, sociais e direitos trabalhistas. Entretanto, não é uma tarefa fácil discutir medidas que possam coibir este fenômeno,

uma vez que sequer há uma normatização do dumping social no ordenamento brasileiro, sendo, pois, este o maior enfrentamento perante o tema nos dias atuais sobre o tema. É urgente e imperiosa a necessidade de se regulamentar as consequências para as empresas que incorrerem em condutas prejudiciais aos direitos sociais dos trabalhadores o que consequência o dano a toda a sociedade. Diante desta falta de regulamentação, parte da jurisprudência vem se firmando no sentido de condenar as empresas praticantes de dumping social em danos morais sociais, isto é, por se revelar este fenômeno como verdadeira afronta aos direitos sociais e coletivos, nada mais justo que a indenização seja revertida em favor de toda a sociedade, parte da jurisprudência tem se manifestado contrariamente a aplicação de danos sociais, justificando a negativa pela omissão da legislação pátria. Com efeito, no que concerne a doutrina e jurisprudência podemos destacar Jorge Luiz Souto Maior (2014, p. 54) sustenta que o Magistrado deve arbitrar, até mesmo, de ofício a condenação em danos morais sociais pela prática reiterada do Dumping Social, em obra coletiva sustenta que

O que se questiona, em última análise, é o papel do juiz na atual conjuntura de Estado Nacional. Evidencia-se uma crise em nossas instituições, traduzida pelo hiato entre a vontade popular e a atuação do legislador, pela inércia e cumplicidade do administrador com o desrespeito contumaz a direitos sociais, bem como a exigência de que o juiz fique alheio a tudo isso”.

E continua a sua indignação "Se pensarmos acerca dos poderes do Estado dentro de um ideal burguês de Estado nacional, não teremos muita dúvida de que ao juiz cabe aplicar a lei sem questioná-la e, especialmente, sem criar. No âmbito do processo, essa ideologia se traduz em regras que determinam a estrita observância aos limites da lide, vinculando a atuação do juiz à manifestação da vontade das partes". Ainda sob o enfoque da visão defensiva do citado autor, há a observação de que inúmeros são os acórdãos que modificam as sentenças de primeiro grau para excluir a condenação pela prática do Dumping Social, ou seja, contrários a concessão da indenização pela prática de Dumping Social, com o argumento de falta de pedido da parte e falta de legislação específica da matéria, elucida que tais posicionamentos são decorrentes do apego ao "paradigma racionalista que atribui ao juiz uma função passiva e irresponsável perante a realidade social" (MAIOR, 2014, p.55). Por outro lado, o grande defensor da concessão da indenização por dano social pela prática do dumping social Jorge Luiz Souto Maior (2014, p. 55), a teoria central das suas decisões é no sentido de coibir práticas de "precarização completa das relações sociais, que se baseia na lógica do capitalismo de produção", além disso, entende que:

(...) esta prática traduz-se como “dumping social”, que prejudica a toda a sociedade e óbvio, igualmente, que o aparato judiciário não será nunca suficiente para dar vazão às inúmeras demandas em que se busca, meramente, a recomposição da ordem jurídica na perspectiva individual, o que representa um desestímulo para o acesso à justiça e um incentivo ao descumprimento da ordem jurídica.

Portanto, nas reclamações trabalhistas em que tais condutas forem constatadas (agressões reincidentes ou ação deliberada, consciente e economicamente inescusável de não respeitar a ordem jurídica trabalhista), tais como: salários em atraso; pagamento de salários “por fora”; trabalho em horas extras de forma habitual, sem anotação de cartão de ponto de forma fidedigna e o pagamento do adicional correspondente; não recolhimento de FGTS; não pagamento das verbas rescisórias; ausência de anotação da CTPS (muitas vezes com utilização fraudulenta de terceirização, cooperativas de trabalho, estagiários, temporários etc.); não concessão de férias; não concessão de intervalo para refeição e descanso; trabalho em condições insalubres ou perigosas, sem eliminação concreta dos riscos à saúde etc., deve-se proferir condenação que vise a reparação específica pertinente ao dano social perpetrado, fixada “ex officio” pelo juiz da causa, pois a perspectiva não é a da mera proteção do patrimônio individual. Da mesma forma, a atitude deliberada, consciente e economicamente inescusável de se agredir a ordem jurídica, com utilização de tática. A esta necessária ação do juiz, em defesa da

autoridade da ordem jurídica, sequer se poderia opor com o argumento de que não lei que o permita agir desse modo, pois seria o mesmo que dizer que o direito nega-se a si mesmo, na medida em que o juiz, responsável pela sua defesa, não tem poderes para fazê-lo. Os poderes do juiz neste sentido, portanto, são o pressuposto da razão de sua própria existência (MAIOR, 2014, p. 78).

E conclui com a defesa da condenação de ofício da indenização pela prática do dumping social (MAIOR, 2014, p. 79):

Como se vê, a possibilidade de o juiz agir de ofício para preservar a autoridade do ordenamento jurídico foi agasalhada pelo direito processual e no que se refere ao respeito à regulamentação do Direito do Trabalho constitui até mesmo um dever, pois o não cumprimento convicto e inescusável dos preceitos trabalhistas fere o próprio pacto que se estabeleceu na formação do nosso Estado Democrático de Direito Social, para fins de desenvolvimento do modelo capitalista em bases sustentáveis e com verdadeira responsabilidade social. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não foi alheia ao fenômeno, atribuindo ao juiz amplos poderes instrutórios (art. 765) e liberdade para solução justa do caso na perspectiva da equidade, conforme previsão dos arts. 8º. e 766, não se esquecendo da perspectiva dos efeitos sociais, conforme regra do já citado art. 652, "d".

Já no posicionamento dominante do Tribunal Superior do Trabalho (RR - 1032-98.2012.5.15.0156, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 09/04/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/04/2014), a indenização somente poderá deferida quando pleiteada, vez que a concessão de ofício fere os princípios da ampla defesa e contraditório. Ao condenar a empresa em dumping social ex officio, o tema está sendo julgado sem que tenha sido submetido a uma análise processual prévia, vedado pelos preceitos processuais no direito brasileiro. Ainda existe a discussão sobre a legitimidade do pleito do dano moral, vez que se trata de dano moral coletivo que deve ser pleiteado pelo Ministério Público do Trabalho em prol da sociedade que é frontalmente ferida com práticas desleais de concorrência e que desencadeia afronta aos direitos fundamentais dos trabalhadores e também a sua dignidade. Diante do esposado e das teorias contrárias e favoráveis, o Direito do Trabalho tem como máxima a proteção do empregado, isto podendo se verificar em todo o arcabouço das leis trabalhistas. O dumping social atinge diretamente a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e até mesmo os princípios trabalhistas dispostos não só na Consolidação das Leis Trabalhistas como também na própria Constituição Federal de 1988. Os direitos trabalhistas e os próprios valores da pessoa humana elencados na Carta Magna devem ser mais cada vez mais respeitados, não devendo passar de mera disposição legal. O Poder Judiciário brasileiro tem tentado coibir a prática do dumping social, aplicando indenizações em danos morais coletivos como já foi dito anteriormente. Entretanto, este não pode continuar a ser o único meio de repressão a tais condutas lesivas aos direitos do trabalhador. É claro que é muito importante a condenação em danos coletivos revertidos ao FAT, porém é preciso que o próprio trabalhador rechaçado com esta conduta pelo seu empregador receba alguma reparação. Sob este ponto, importante ressaltar que há um Projeto de Lei de número 1615/2011 do deputado Carlos Bezerra (PMDB-MT) que regula e pune o dumping social. O projeto prevê que a prática de dumping social prejudica não só o empregado como a própria empresa concorrente, configurando tal conduta concorrência desleal.

O texto de seu projeto prevê o pagamento de indenização ao trabalhador prejudicado equivalente a 100% (cem por cento) dos valores que deixaram de ser pagos durante a vigência do contrato de trabalho; o pagamento de indenização à empresa concorrente prejudicada equivalente ao prejuízo causado na comercialização de seu produto e, por último, o pagamento de multa administrativa no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por trabalhador prejudicado, elevada ao dobro em caso de reincidência, a ser recolhida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT. A proposta, que segue em

tramitação na Câmara dos Deputados, é um importante marco para a repressão do dumping social, revelando-se como uma verdadeira arma contra as fraudes dos direitos trabalhistas em detrimento dos lucros desenfreados das empresas. Logo, é muito salutar que se discuta novos meios de reprimir a prática de dumping social a fim de se proteger os direitos trabalhistas conquistados pela classe trabalhadora, sendo certo que a resposta a estas condutas ainda é muito pequena diante do tamanho prejuízo que causa aos trabalhadores e a sociedade como um todo. Daí porque se faz imprescindível trazer o assunto à tona e se busque meios de coibir a crescente onda de dumping social que estamos vivendo.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não é o fato de o Empregador baratear o seu produto e ser mais agressivo no mercado que se configura o dumping social, a prática vai além do conceito comercial e permeia a reiteração de práticas de desrespeito e abusos a legislação trabalhista. Inúmeras são as condutas gravosas e reiteradas que desencadeia a prática do dumping social como falta de reconhecimento de vínculo de emprego, falta de assinatura na CTPS, jornadas exaustivas, acúmulo de funções, trabalho precário, assédio moral, dentre tantas outras. Há casos de abuso em que empresas concedem "vales garota de programa" como forma de incentivar as metas, impondo aos seus funcionários que utilizem chapéu com chifres de boi, saias, batons, em reuniões motivacionais dando tiros no emblema do concorrente. Alguns pedem para aquele vendedor que não bate a meta entre num "caixão" como se ali estivesse um morto, impondo realização de horas extras ilimitadas e muitas outras condutas deploráveis. A parte que ajuíza ação trabalhista está com a visão limitada e direta com o seu caso em particular, sua falta de assinatura na CTPS, horas extras não pagas, desvios de função, assédio moral, entre outros, quem tem a noção dessa reiteração de práticas abusivas é, em regra, o judiciário trabalhista, é o juiz quem percebe "os seus clientes", ou seja, as empresas que estão dia e noite na justiça do trabalho sendo demandas. É de suma importância compreender que com relação às empresas que habitam o cotidiano das Varas, valendo-se da prática inescrupulosa de agressões aos direitos dos trabalhadores, para ampliarem seus lucros, a mera aplicação do direito do trabalho, recompondo-se a ordem jurídica individual, com pagamento de juros e correção monetária, por óbvio, não compensa o dano experimentado pela sociedade. A grande problemática é a falta de normatização da conduta de dumping social, com difícil configuração da reiteração da conduta abusiva. Para sua configuração, as próprias multas recebidas por empresa, ainda que de natureza extrajudicial, são verdadeiros indícios de conduta arbitrária e desrespeitosa das leis trabalhistas, e devem ser capazes de configurar a conduta delituosa do empregador, diante do número de infrações que comete. Portanto, só quando forem estipulados tais aspectos é que se poderá pensar numa efetiva repressão ao dumping social, sendo necessário que os parâmetros de reiteração de conduta sejam rígidos.

## REFERÊNCIAS

- CARRION, Valentin. Cooperativas de Trabalho – Autenticidade e Falsidade, Revista LTr, v. 63-02/167.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15 ed. São Paulo: LTr, 2015.
- \_\_\_\_\_. Estudos Aprofundados da Magistratura do Trabalho. Salvador: Jus Podivm, 2013.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto; MENDES, Ranúlio; SEVERO, Valdete Souto. Dumping Social nas Relações de Trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2014.
- MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 32 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.
- MOREIRA, Adriano Januzzi. Pejotização e Parassubordinação – O Direito do Trabalho frente a esta nova realidade e os passivos trabalhistas, previdenciários pela caracterização da relação de Emprego. Revista LTr. Janeiro 2013. v. 77, nº. 01.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 23 ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

SANTOS, Enoque Ribeiro. Direitos Humanos e Negociação Coletiva. São Paulo: LTr, 2004.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Morfologia da fraude nas relações de trabalho. Estudos Aprofundados Ministério Público do Trabalho. 2º Edição. Bahia: Juspodivm, 2013.

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT/3). Justiça concede tutela para cessar estágios fraudulentos. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2012/10/justica-concede-tutela-para-cessar-estagios-fraudulentos>. Acesso em: 30 abr. 2022.

\*\*\*\*\*