

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE DIREITO
GRADUAÇÃO EM DIREITO**

Milena Mussi Ramos

O Dumping Social e a Fragilização das Relações de Trabalho: o poder diretivo e a responsabilidade civil como meios de impedi-los

Juiz de Fora

2024

Milena Mussi Ramos

O *Dumping Social* e a Fragilização das Relações de Trabalho: o poder diretivo e a responsabilidade civil como meios de impedi-los

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles

Juiz de Fora

2024

Milena Mussi Ramos

O *Dumping Social* e a Fragilização das Relações de Trabalho: o poder diretivo e a responsabilidade civil como meios de impedi-los

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovada em 24 de setembro de 2024

BANCA EXAMINADORA

Prof. Flávio Bellini de Oliveira Salles - Orientador
Universidade Federal de Juiz de Fora

Karen Artur
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Especialista Bárbara Alvim Sampaio

RESUMO

O presente artigo tem como proposta analisar o que as empresas podem fazer para desestimular e combater a prática do *dumping social*. O principal entendimento abordado nesse trabalho é a suficiente existência de normas e dispositivos no ordenamento jurídico capazes de regulamentar as relações trabalhistas e até mesmo penalizar aqueles que se distanciam dos fundamentos e princípios que regem a esfera do trabalho. A pesquisa que antecedeu esse trabalho examinou importantes poderes e deveres atinentes ao empregador, sobre o qual recai responsabilidade direta para que o *dumping social* não ocorra. Estar em *compliance*, possuir um regulamento interno, e usar os poderes diretivo e disciplinar são apenas algumas das medidas cabentes ao empregador com vistas a evitar a ocorrência do referido fenômeno.

Palavras-chave: *Dumping Social*; relações trabalhistas; poderes e deveres do empregador; poder diretivo; princípio protetivo; alteridade; responsabilidade civil.

ABSTRACT

This article aims to analyze what companies can do to discourage and combat the practice of social dumping. The main understanding addressed in this work is the sufficient existence of norms and devices in the legal system capable of regulating labor relations and even penalizing those who deviate from the foundations and principles that govern the sphere of labor. The research that preceded this work examined important powers and duties pertaining to the employer, who is directly responsible for preventing social dumping from occurring. Being in compliance, having internal regulations, and using directive and disciplinary powers are just some of the measures that the employer can take to prevent the occurrence of this phenomenon.

Keywords: Social Dumping; labor relations; employer powers and duties; directive power; protective principle; otherness; civil liability.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	6
2	FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO.....	8
3	DUMPING SOCIAL.....	12
4	PODERES DO EMPREGADOR.....	15
5	RESPONSABILIDADE CIVIL.....	20
6	DIREITOS DA PERSONALIDADE E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	22
7	PRESSUPOSTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA.....	25
8	CONCLUSÃO.....	31
	REFERÊNCIAS.....	32

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho busca conceituar juridicamente o *dumping social* nas relações trabalhistas, bem como investigar a (des)necessidade de criação de normas específicas para responsabilização do empregador que, mediante seus poderes diretivo e de alteridade, pode, de forma eficaz, extirpar fenômeno tão maléfico às relações de trabalho.

Tem-se o *dumping social* como a prática consciente e reincidente de violação da legislação trabalhista pelo empresário, com o principal objetivo de obter vantagens financeiras a partir de uma competitividade “desleal” com seus possíveis concorrentes.

Considerando os efeitos extremamente maléficos provocados pelo *dumping social* nas relações trabalhistas, deve-se perquirir a possibilidade de, com base no arcabouço jurídico existente, tais como a responsabilidade civil, os princípios protetivos e os poderes do empregador, impedir a disseminação de tal fenômeno. Certo é que não há como olvidar a autonomia do empregador, seus poderes diretivo e disciplinar, sua alteridade, sua condição e responsabilidade direta para impedir o *dumping social*.

Neste contexto, é válido lembrar que as normas trabalhistas são, muitas vezes, rotuladas como “protecionistas ao extremo”, tendo em vista, por exemplo, dispositivos legais que regulam condições em que os trabalhadores estão expostos a riscos à sua integridade física e psíquica. Além dessas normas infraconstitucionais, a própria Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, em seu artigo 7º, consagra o trabalho como um direito social, compondo este, juntamente com a iniciativa privada, a ordem econômica do país. (Brasil, 1988)

O *dumping social*, além dos danos que causa às relações de trabalho, também produz efeitos sociais desairosos, tornando-se imprescindível compreender o que as empresas podem fazer para desestimular e coibir tal prática, à luz dos fundamentos, princípios e normas constantes do ordenamento jurídico pátrio hábeis a reprimi-la e a penalizá-la.

Não é possível conceber o *dumping social* como um fenômeno que atinge apenas as relações de trabalho, eis que também atinge os próprios fundamentos da República e do estado democrático de direito. Outrossim, cumpre salientar que, diante do escopo dos princípios tutelares que regem o Direito do Trabalho, da legislação

trabalhista, e, finalmente, da responsabilidade civil, não há como permitir que tamanha deslealdade exista, buscando pura e simplesmente o lucro e contribuindo para uma exacerbada fragilização das relações de trabalho.

2 FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO

A princípio, antes de adentrar efetivamente no fenômeno que constitui o objeto deste estudo, é necessário que se proceda a uma análise da precarização das normas trabalhistas, principalmente no atual cenário jurídico, em que as “reformas” da legislação trabalhista são alvo de constantes debates, seja no universo acadêmico, seja nos tribunais.

Tais debates sinalizam o temor de que a flexibilização da legislação trabalhista possa vir contribuindo para a existência do *dumping social*. Assim, é mister discorrer sobre o que seria a flexibilização trabalhista e suas características.

Pode-se afirmar que as mudanças na legislação trabalhista iniciaram-se a partir de movimentos havidos na década de 1970, em que, após o crescimento da economia ocorrido em seguida ao término da Segunda Guerra Mundial, a crise dos modelos taylorista e fordista tornou-se um óbice ao crescimento econômico dos países industrializados. (Antunes, 2002)

Em âmbito nacional, a promulgação da Constituição Federal de 1988 denotou a diminuição da presença estatal, mediante desregulamentação nas áreas econômica e social, e, conseqüentemente, a flexibilização de suas normas, sob um viés liberal. (Delgado, 2015)

O empresariado, frente às exigências de um mercado mais dinâmico, viu-se obrigado a adaptar suas formas de gerir os negócios, muitas vezes com o abandono da burocracia e da hierarquização, fazendo com que as empresas enxugassem suas estruturas de produção, inserindo novas tecnologias e buscando dar celeridade aos processos, para atendimento das demandas. (Delgado, 2015)

Existem inúmeras definições para a flexibilização do Direito do Trabalho, sob os mais diferentes pontos de vista, e essas definições envolvem aspectos jurídicos, econômicos, sociais e políticos. Etimologicamente, a palavra flexibilização é um neologismo, de modo que nos dicionários são encontradas apenas as palavras flexibilidade, do latim *flexibilitate*, que significa “a qualidade de ser flexível”, e, ainda, “elasticidade, destreza, agilidade, flexão, flexura, facilidade de ser manejado, maleabilidade”, bem como a palavra flexibilizar, definida como “o ato de tornar flexível”. Já em se tratando do ponto de vista sociológico, a flexibilização é a capacidade de renúncia de determinados costumes e de adaptação a novas situações.

No que pertence ao Direito do Trabalho, objeto principal da flexibilização em estudo, é importante ressaltar a diferença conceitual entre a flexibilização e a desregulamentação. Segundo Amauri Mascaro Nascimento,

Flexibilização do Direito do Trabalho é a corrente de pensamento segundo a qual necessidades de natureza econômica justificam a postergação dos direitos dos trabalhadores, como a estabilidade no emprego, as limitações à jornada diária de trabalho, substituídas por um módulo anual de totalização da duração do trabalho, a imposição pelo empregador das formas de contratação do trabalho moldadas de acordo com o interesse unilateral da empresa, o afastamento sistemático do direito adquirido pelo trabalhador e que ficaria ineficaz sempre que a produção econômica o exigisse, enfim, o crescimento do direito potestativo do empregador. (Nascimento, 1997)

Já na ótica de Sérgio Pinto Martins,

A flexibilização do Direito do Trabalho é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho. (Martins, 2000)

Já a desregulamentação do Direito do Trabalho seria uma forma estritamente radical de flexibilização, de modo que o Estado retiraria toda a proteção normativa conferida ao trabalhador, inclusive as garantias mínimas, permitindo que a autonomia privada, individual ou coletiva, regulasse as condições de trabalho e os direitos e obrigações advindos da relação de emprego.

Nota-se que a flexibilização pressupõe a intervenção estatal, ainda que para assegurar garantias mínimas ao trabalhador ou à sociedade – direitos indisponíveis albergados por normas gerais, abaixo das quais não se poderia conceber a vida do trabalhador com dignidade.

Assim, não há que se confundir flexibilização com desregulamentação, sendo esta última caracterizada pela total ausência do Estado no disciplinamento das relações de trabalho, o que permitiria a plena liberdade sindical e a normatização coletiva no âmbito privado das relações entre o capital e o trabalho.

Nessa esteira de pensamento, preleciona Amauri Mascaro Nascimento que desregulamentação é vocábulo que deve ser restrito ao Direito Coletivo do Trabalho, não se aplicando ao Direito Individual do Trabalho, para o qual existe a palavra flexibilização, ou seja, desregulamenta-se o coletivo e flexibiliza-se o individual. Portanto, desregulamentação seria a política legislativa de redução da interferência

da lei nas relações coletivas de trabalho, para que se desenvolvam segundo o princípio da liberdade sindical e das representações de trabalhadores. (Nascimento, 1997)

A flexibilização surgiu na Europa, na década de 1960, e, já nos idos de 1965 e 1966, encontram-se vestígios iniciais da flexibilização trabalhista no Brasil, com a Lei 4.923/65, que trata da redução geral e transitória dos salários, até o limite de 25%, por acordo sindical, caso a empresa tivesse sido afetada por caso fortuito ou por motivos de força maior em razão da conjuntura econômica, e, ainda, com a Lei do FGTS (Lei 5.107/66), que, implodindo a estabilidade, deu ampla liberdade ao empregador para despedir os empregados regidos pelo novo regime.

Tem-se ainda, a título de exemplo, as leis terceirizantes, como a Lei nº 6.019/74, conhecida como Lei do Trabalho Temporário, editada sob a pressão da existência, no ano de 1973, de 50.000 trabalhadores em São Paulo prestando serviços a cerca de 10.000 empresas de trabalho temporário. As empresas tinham por objetivo conseguir mão-de-obra barata, supostamente não pretendendo se furtar às regras tutelares da legislação trabalhista, que visava proteger o trabalhador. (Martins, 2000)

Com efeito, o Brasil, ao sabor das circunstâncias socioeconômicas, vem flexibilizando cada vez mais suas normas trabalhistas. No entanto, a flexibilização, no Brasil, só foi erigida ao patamar constitucional a partir da Carta Magna de 1988. O alegado excesso de rigidez da Constituição, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da Justiça do Trabalho têm provocado uma reação selvagem por parte do mercado. Contudo, mais de 55% da força de trabalho brasileira está às margens da lei, sem nenhuma proteção, sendo que em relação a todos esses trabalhadores o Estado nada arrecada, ficando apenas com o ônus de socorrê-los quando em situações de doença e velhice. A "flexibilização selvagem", na visão de alguns, seria o resultado da combinação de pouco investimento com muita rigidez. (Pastore, 1996)

Depois do advento da Constituição Federal de 1988, embaladas pela constitucionalização da flexibilização, foram surgindo novas leis que modificaram em parte o Direito do Trabalho pátrio. Entre elas podem ser citadas as Medidas Provisórias que introduziram os contratos por tempo parcial e o banco de horas. E ainda, para arrematar, a Lei 13.467/2017 – Reforma Trabalhista, que trouxe flexibilização e inovações, sob o argumento de que os postos de trabalho multiplicar-se-iam caso a legislação trabalhista se tornasse menos rigorosa.

Entretanto, tal flexibilização não trouxe os efeitos noticiados por ocasião da implementação da Reforma Trabalhista, mas, sim, novos problemas, entre os quais o agravamento do *dumping social*, que constitui o objeto deste estudo.

Outro aspecto que deve ser considerado e que também traz grande contribuição para a ocorrência *dumping social*, é a atividade terceirizada, bem como a sua desregulamentação jurídica. Esta organização horizontal do trabalho, foi essencial para a descentralização das etapas periféricas de produção como foi também para a flexibilização da legislação trabalhista. Certo é que este fenômeno cresceu no Brasil de maneira completamente informal, em separado à normatividade heterônoma estatal.

Dito isto, percebe-se que a expansão e utilização das atividades terceirizadas ocorrem de maneira desvirtuada e como instrumentos de descumprimento da legislação trabalhista, gerando por consequência, a precarização do trabalho. Entretanto torna-se necessário mencionar a responsabilização em cadeia gerada por essas atividades, de modo que a empresa tomadora do serviço também tem responsabilidade sobre os direitos violados, mesmo que subsidiariamente, pois esta tem o dever de fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas da empresa terceirizada.

3 DUMPING SOCIAL

O *dumping social* é objeto frequente de discussão no Direito Internacional e no Direito Coletivo do Trabalho, tendo em vista que se trata de uma questão recorrente em países periféricos ou emergentes, em que as empresas, especialmente voltadas para o mercado global, visam a redução dos custos de seus produtos e, para tanto, utilizam-se de mão de obra mais barata, afrontando direitos trabalhistas e previdenciários básicos, além de praticarem concorrência desleal, com a finalidade de conquistar novas fatias do mercado de bens e produtos.

Jorge Luiz Souto Maior, Ranúlio Mendes Moreira e Valdete Souto Severo assinalam que o *dumping social* constitui a prática recorrente e reiterada do descumprimento da legislação trabalhista, como forma de possibilitar a majoração do lucro e de levar vantagem sobre a concorrência. Deve, pois, repercutir juridicamente, pois causa um grave desajuste em todo o modo de produção, com sérios prejuízos para os trabalhadores e para a sociedade em geral. (Maior, Moreira, Severo, 2012)

Pode-se conceituar o *dumping social*, portanto, como uma prática de gestão empresarial antijurídica, moldada pela concorrência desleal e pela ausência de boa-fé objetiva, que busca primacialmente a conquista de fatias de mercado de produtos e serviços, seja o nacional, seja o internacional, provocando prejuízos não apenas aos trabalhadores hipossuficientes contratados em condições irregulares, com sonegação a direitos trabalhistas e previdenciários, mas também às demais empresas do setor.

Com fundamento nesse conceito, pode-se dizer que o *dumping social* se apresenta como um dano social, difuso e coletivo, pois atinge ao mesmo tempo trabalhadores já contratados e inseridos na exploração por empresas que o praticam, e trabalhadores que poderão vir a ser aliciados e ingressar nesse tipo de empreendimento em situações de crise social ou de desemprego, como a vivenciada na atualidade.

Uma vez caracterizado o *dumping social*, várias são as formas de combatê-lo, como, por exemplo, as ações coletivas e as ações civis públicas. Excetuando-se a ação de nulidade de cláusula ou de acordo ou convenção coletiva, cuja competência é do Tribunal Regional do Trabalho correspondente ou do Tribunal Superior do Trabalho, dependendo da área de abrangência da lesão social, a competência para julgamento das ações postulando *dumping social* é das Varas do Trabalho do local do

dano, consoante art. 2º da Lei n. 7.347/85 e OJ n. 130 da SDI-II do Tribunal Superior do Trabalho - TST.

Assim dispõe o Enunciado n. 04 da ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho):

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 para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, “d”, e 832, § 1º, da CLT.

Percebe-se que, mesmo havendo autorização legal para que o magistrado possa impor multas ou outras penalidades *ex officio* em casos de *dumping social*, tal situação não se aplicaria às ações individuais, pois nelas o trabalhador não tem como alegar o *dumping social*, que se trata de um instituto de Direito Coletivo. Decerto, não há previsão legal para a aplicação de institutos do Direito Coletivo ao Direito Processual Individual do Trabalho.

Jorge Luiz Souto Maior assinala que

[...] a reparação do dano, em alguns casos, pode ter natureza social e não meramente individual. Não é, portanto, unicamente, do interesse de ressarcir o dano individual que se cuida. Em se tratando de práticas ilícitas que tenham importante repercussão social, a indenização, visualizando esta extensão, fixa-se como forma de desestimular a continuação da prática do ato ilícito, especialmente quando o fundamento da indenização for a extrapolação dos limites econômicos e sociais do ato praticado, pois sob o ponto de vista social, o que importa não é reparar o dano individualmente sofrido, mas impedir que outras pessoas, vítimas em potencial do agente, possam vir a sofrer dano análogo. (Maior, 2012)

Já Carolina Masotti Monteiro sustenta a aplicação do dumping social “em qualquer âmbito, seja individual ou coletivo, havendo pedido expresso neste sentido ou não.” (Monteiro, 2001)

Contudo, o *dumping* social constitui instituto do Direito Coletivo do Trabalho, pois afeta não apenas um único trabalhador, mas transcende essa individualidade para atingir todo o grupo, classe ou comunidade de pessoas em idêntica situação fática. Fica claramente demonstrado que o fenômeno envolve direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, de sorte que tal figura jurídica é encampada pelo Direito Coletivo do Trabalho e sua postulação somente poderá se dar por pessoa legitimada no art. 82 da Lei n. 8.078/90 ou no art. 5º da Lei n. 7.347/85.

Sendo assim, pelas próprias particularidades do *dumping social*, serão raríssimas as situações em que o tema será debatido individualmente, o que, entretanto, não será impossível de acontecer: afinal, a lesão individual específica oriunda do *dumping social* poderá ser postulada pelo titular do direito individual homogêneo, que deverá apresentar as provas correlatas, com fulcro no inciso XXXV do art. 5º da Constituição Federal e no art. 104 da Lei n. 8.078/90, já que não existe litispendência entre a ação individual e a ação coletiva. Em outras palavras, o trabalhador não terá legitimidade para buscar uma sentença genérica que beneficie toda a classe de trabalhadores, tendo em vista que esta sentença é *inter parts*.

4 PODERES DO EMPREGADOR

O empregador é o principal responsável por investir no empreendimento. Ele determina o rumo do negócio e, em contrapartida, assume os riscos de sua atividade, podendo, além disso, intervir nas relações de emprego, pois detém o poder de comando. (Cassar, 2011) O poder empregatício caracteriza-se pelo “conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviço.” (Delgado, 2015)

Pode-se afirmar que este poder se divide em quatro faces: poder diretivo, também chamado de poder organizativo; poder regulamentar; poder fiscalizatório, conhecido também como poder de controle, e poder disciplinar (Delgado, 2015).

O poder diretivo do empregador é o poder de comando, com prerrogativas direcionadas à organização do espaço e suas estruturas internas, inclusive no tocante aos regulamentos, bem como aos procedimentos internos que são adotados pelo estabelecimento, com suas respectivas especificações (Delgado, 2015). Pode-se ainda conceituar o poder diretivo como aquele que vai “determinar as regras de caráter predominantemente técnico-organizativas que o trabalhador deve observar no cumprimento da obrigação (Sanseverino, 1976). Através desse poder, “o empregador dá destinação correta às energias de trabalho [...] que o prestador é obrigado a colocar e conservar à disposição da empresa da qual depende.” (Sanseverino, 1976)

Já o poder regulamentador pode ser definido como: “[...] o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à fixação de regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa (Delgado, 2015).” A exemplo disto, tem-se os contratos individuais de trabalho firmados entre empregadores e empregados. O poder regulamentar não tem o condão de produzir normas jurídicas, apenas cláusulas contratuais aplicáveis ao contrato individual de trabalho, com a finalidade de regulamentar a prestação de serviços, em consonância com a vontade de ambas as partes.

Entretanto, apesar da presunção de que o contrato de trabalho serve como um ajuste de vontades, é claramente perceptível que, na maioria dos casos, o contrato firmado é fruto de uma vontade unilateral, ou seja, o empregador, na verdade, é quem dita as regras. Por esta razão, e ainda pela natureza e influência do Direito Público no âmbito trabalhista, o contrato de trabalho firmado entre as partes é considerado

meramente como simples cláusulas contratuais, estando estas sujeitas a limitações e controles externos.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. (Brasil, 1943)

Desse modo, é fácil perceber que, independentemente da autonomia da vontade das partes, o contrato de trabalho não poderá fixar cláusulas contrárias ao disposto na legislação brasileira e aos princípios da dignidade da pessoa humana, dos bons costumes, da segurança e do bem-estar.

O poder fiscalizatório, também chamado de poder de controle, caracteriza-se pelo direito do empregador de fiscalizar as atividades dos seus empregados, uma vez que, em contrapartida, lhes paga salários (Nascimento, 1997). Pode-se dizer que o poder de fiscalização é aquele que garante ao empregador a prerrogativa de fiscalizar seus empregados através de câmeras de vídeo nos locais de trabalho, bem como aquele que possibilita ao empregador obrigar seus empregados a assinarem os cartões de ponto, a utilizar os uniformes e, em casos excepcionais, até mesmo a serem submetidos a procedimentos de revista.

Por fim, tem-se o poder disciplinar, que se fundamenta nas seguintes teorias: a) teoria negativista; b) civilista; c) penalista. (Martins, 2006)

Para a teoria negativista, “o empregador não poderá punir o empregado, pois o direito de punir pertence ao Estado, que detém o direito privado inerente ao *jus puniendi*.” (Martins, 2006)

Os adeptos da teoria civilista, também conhecida como teoria contratualista, entendem que a referida teoria “estabelece que o poder disciplinar decorre do contrato de trabalho”, de sorte que “as sanções disciplinares estariam equiparadas às sanções civis, como se fossem cláusulas penais.” (Martins, 2006)

A teoria penalista sustenta que “o poder disciplinar é similar ao poder punitivo do Estado contra o criminoso.” (Martins, 2006)

Sobre o tema, Cassar preleciona o seguinte: “O poder disciplinar decorre do poder diretivo, facultando ao empregador aplicar punições ao empregado quando este descumprir o contrato de forma a abalar a relação existente entre eles. Três são os

tipos de punições e a aplicação destas fica sob o crivo do empregador: “repreensão ou advertência, suspensão e justa causa.” (Cassar, 2011)

Constata-se que o poder disciplinar, respeitados os limites inerentes aos poderes do empregador, pode acarretar na advertência, na suspensão ou até mesmo na rescisão do contrato de trabalho por justa causa, na forma do art. 482 da CLT, obedecidos os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. Dito isso, é compreensível que, em uma primeira análise, os poderes do empregador sejam vistos como poderes ilimitados, porém, de modo intrínseco, há princípios que norteiam essas relações. Neste sentido, extrai-se da obra de Delgado o seguinte:

Indubitavelmente que a Constituição Federal de 1988 rejeitou condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que possam ferir o direito à liberdade, além da dignidade da pessoa humana. Fato é que a CRFB/88 preferiu, em seu universo de princípios e conceitos, instituir “Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social.” (Brasil, 1988)

Outro aspecto de maior importância para que se estabeleça uma ligação entre a ação/omissão com o dano efetivo, *in casu* do *dumping social*, é a figura jurídica do que se chama de alteridade, ou seja, a assunção dos riscos previstos expressamente no art. 2º da CLT, que define quem é o empregador. Assim, a característica da assunção de riscos do empreendimento ou do trabalho consiste na circunstância de impor a ordem trabalhista à exclusiva responsabilidade do empregador, em contraponto aos interesses obreiros oriundos do contrato pactuado. Cabem ao empregador os ônus decorrentes de sua atividade empresarial e do contrato empregatício celebrado. Em outras palavras, o empregador é quem assume exclusivamente, através de ações e/ou omissões, os riscos do empreendimento. (Delgado, 2005)

No âmbito do presente trabalho não há espaço para divagações sobre as eventuais limitações da alteridade, ou seja, cuida-se aqui apenas dos riscos tipicamente empresariais, não dos riscos decorrentes da própria existência do contrato de trabalho e de seu cumprimento (Delgado, 2005). Isto porque o *dumping social* é uma decorrência lógica do risco que o empregador assume ao optar por descumprir

reiteradamente a legislação trabalhista, quer através de ações, quer mediante omissões.

Assim, a regra da assunção de riscos pelo empregador leva a que não se autorize a distribuição de prejuízos ou perdas aos empregados, ainda que verificados tais prejuízos, não podendo também o empregador deixar de cumprir a legislação trabalhista sob o argumento de que o seu cumprimento o levará à ruína financeira e econômica (Delgado, 2005). Neste cenário, pode-se afirmar que uma das causas para a existência do *dumping social* é claramente o excesso de liberdade do empregador ao utilizar a alteridade na direção de sua empresa, sem nenhuma limitação.

Diante de tudo que foi mencionado, torna-se necessário fazer um contraponto às liberalidades do empregador, uma vez que seus poderes possuem limites claros e estão sujeitos à fiscalização tanto de órgãos públicos, quanto de órgãos privados. Sendo assim, nossa legislação, em um verdadeiro sistema de freios e contrapesos, criou o Direito Coletivo do Trabalho.

O inciso XIII, do art. 5º, da CRFB de 1988, estabelece ser livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer. Já para a liberdade de associação, a Constituição/88 dedicou nada menos que três incisos, em que abrangeu a liberdade de associações para fins lícitos, a liberdade de criação de associações, e a vedação de sua extinção compulsória, salvo por decisão judicial transitada em julgado (incisos XVII, XVIII, e XIX respectivamente). Além disso, a Carta Magna de 1988 também restaurou em seu artigo 37, inciso VI, o direito do servidor público civil à livre associação sindical, proibindo, no entanto, em seu artigo 142, inciso IV, a associação do servidor público militar.

Dito isso, percebe-se que o Direito Coletivo do Trabalho, vem sendo cada vez mais protegido, seja por normas constitucionais, como as supracitadas, ou até mesmo pelas leis ordinárias, entre as quais, a CLT, as convenções e acordos coletivos, bem como as sentenças normativas. Entretanto, com o advento da Reforma Trabalhista, as entidades representativas de classe passaram, e ainda passam, por grandes dificuldades, pois, com a redução da arrecadação, e a eliminação de contribuições, tem se tornado cada vez mais difícil a sobrevivência dos sindicatos, que por sua vez, com uma estrutura precária, não consegue fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista de maneira devida. Ainda é válido salientar que os sindicatos são alguns

dos legitimados na propositura de Ação Coletiva, com a finalidade de inibir, e/ou fazer cessar a prática do *dumping social*.

5 RESPONSABILIDADE CIVIL

Observa-se que o empregador, muitas vezes por estar resguardado pela legislação brasileira, acaba praticando abusos de poder. Afinal, o *dumping social* deriva especificamente do excesso de poder do empregador, que, por algum motivo, decide não mais respeitar a legislação trabalhista, causando prejuízos a uma coletividade de trabalhadores. Dito isto, para estabelecer uma correlação lógica entre o *dumping social*, os poderes do empregador e a forma como se pode evitar a ocorrência de fato tão danoso à sociedade, torna-se necessário fazer uma conexão com a responsabilidade civil.

Com efeito, conceitos básicos inerentes à responsabilidade civil precisam ser revisitados, para que se verifique que o nexo causal para a ocorrência de tal fenômeno, isto é, a causa adequada para ocorrência do *dumping social*, encontra-se na ação/omissão do empregador, que deixa de cumprir a legislação protetiva aplicável às relações de trabalho. Assim, a responsabilidade civil tem por escopo deixar a vítima na mesma condição em que se encontrava antes de um abuso de direito, caso este não tivesse acontecido.

São vários os entendimentos e até mesmo as definições para a responsabilidade civil, mas há dois significados especiais acerca da responsabilidade: num sentido vulgar, responsabilidade significa um dever de diligência e de cuidado; já na esfera jurídica, responsabilidade significa a obrigação de todos pelos atos que praticam. Tomando como parâmetro a premissa de que responsabilidade é essa obrigação de todos pelos atos que praticam, Adauto de Almeida Tomaszewski afirma que imputar responsabilidade a alguém significa que esse alguém deve responder pelas consequências de uma conduta contrária ao dever (Tomaszewski, 2004). Ademais, Cesar Fiuza Stoco nos ensina que a responsabilidade civil revela-se como um dever, um compromisso, uma sanção e uma imposição decorrente de algum ato ou fato. (Stoco, 2007)

Com base no exposto acima, pode-se afirmar que a responsabilidade civil tem cunho tanto patrimonial, quanto extrapatrimonial, e tem por objetivo responsabilizar o agente, que deve promover a compensação, reparação ou ressarcimento da vítima, deixando-a no *status quo ante*. Isto se torna necessário, uma vez que o dano causado pelo ato ilícito rompe o equilíbrio jurídico-econômico anteriormente existente,

imperando neste campo o princípio da *restitutio in integrum*, ou seja, o princípio que define que a vítima deve ser deixada na situação anterior à lesão.

6 DIREITOS DA PERSONALIDADE E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O cerne dos direitos da personalidade está diretamente relacionado aos atributos inerentes à pessoa humana, indispensáveis ao seu desenvolvimento físico, psíquico e moral, tais como a sua vida, a incolumidade física e psíquica, para além do próprio corpo, nome, imagem, honra, privacidade, entre outros. Adriano de Cupis esclarece que os direitos, na proporção em que conferem atributos à personalidade, poderiam chamar-se de direitos da personalidade, mas, na linguagem jurídica, essa designação é destinada apenas e tão-somente aos direitos subjetivos, constituindo um mínimo necessário e imprescindível ao seu conteúdo. Portanto, existe determinada categoria de direitos sem os quais a personalidade restaria completamente irrealizada, ou seja, colocada às margens de todo valor concreto. São direitos sem os quais todos os outros direitos subjetivos perderiam o interesse para o indivíduo, o que equivale a dizer que, se eles não existissem, a pessoa humana também não existiria. (Cupis, 2008)

Para simplificar, pode-se afirmar que a dignidade humana é o objeto final tutelado pelos direitos da personalidade. E, também, que não existe consenso doutrinário acerca dos registros históricos da evolução dos direitos da personalidade, de forma que o mais correto seria conceber os direitos da personalidade como uma categoria própria, de atributos comuns, que decorrem da elaboração do Século XX.

O reconhecimento dos direitos da personalidade passou por uma grande transformação com o advento do cristianismo e com a visão preponderante de que o homem é um ser de especial dignidade. Ademais, na Escola Natural a concepção era de que os direitos naturais do homem eram anteriores ao Estado (Cupis, 2008). Porém, foi após a Revolução Francesa que ocorreu o lançamento do marco fundamental de reconhecimento e positivação dos direitos da personalidade. Nessa esteira de raciocínio, pode-se concluir que os direitos da personalidade foram inicialmente reconhecidos pelo Direito Público, vindo a integrar os dispositivos do Direito Privado apenas no Século XX, em que os códigos, a princípio timidamente, passaram a reconhecer e efetivamente a positivar os direitos da personalidade.

Agora que os direitos da personalidade gozam de especial proteção, surge um novo paradigma jurídico, uma nova espécie de dano extrapatrimonial, qual seja, o dano moral, sendo que este, em sua essência, apresenta-se em tal categoria de direitos com o fim de assegurar um valor concreto à personalidade. (Cupis, 2008)

Em que pese os direitos da personalidade serem inesgotáveis, eis que inerentes ao ser humano, algumas de suas características precisam ser examinadas: tais direitos são inatos, absolutos, extrapatrimoniais, vitalícios, necessários, oponíveis *erga omnes*, intangíveis, intransmissíveis e dotados de caracteres especiais, de modo a conferir uma proteção eficaz à pessoa humana. Desse modo, ao ferir quaisquer dessas características, pode-se estar ferindo também os direitos da personalidade nos aspectos físico, psíquico e moral.

Não se tem uma definição e nem tampouco um rol *numerus clausus* dos direitos da personalidade, pois a doutrina é unânime em afirmar que tais direitos devem ser interpretados segundo o princípio da dignidade da pessoa humana, e que os direitos da personalidade enumerados nos art. 12 a 21 do Código Civil de 2002, além dos enumerados pela Constituição Federal de 1988, são apenas exemplificativos. Afinal, segundo José de Aguiar Dias,

[...] não foi possível até hoje, malgrado o esforço dos melhores juristas, estabelecer uma teoria unitária e permanente da responsabilidade civil. Isso porque sua evolução é rápida e vai se adaptando aos avanços tecnológicos, industriais e a todo processo evolutivo da sociedade, com a finalidade de restabelecer o equilíbrio desfeito por ocasião do dano, consideradas as condições sociais então vigentes. (Dias, 1997)

Destarte, como já observado em tópicos anteriores, o *dumping social* é uma completa ofensa aos direitos da personalidade, eis que, em razão da desobediência às normas trabalhistas, a dignidade humana do trabalhador é completamente violada, o que se revela inadmissível em nosso ordenamento jurídico.

Nos primórdios da humanidade, quando os homens viviam em pequenos grupos, imperava o que se pode chamar de vingança coletiva, em que prevalecia o entendimento de que, se algum dos integrantes ferisse o *neminem laedere*, isto é, se alguém praticasse qualquer conduta que viesse a violar os direitos alheios, este alguém seria punido com a sua exclusão total do grupo ao qual pertencia ou até mesmo com a morte. Face à evolução natural das civilizações, passou-se, num segundo momento, para a vingança privada, em que uma agressão considerada injusta era repelida com outra agressão que causasse igual dano. Segundo José de Aguiar Dias, “uma forma primitiva, selvagem talvez, mas humana, da reação espontânea e natural contra o mal sofrido; solução comum a todos os povos nas suas

origens, para a reparação do mal pelo mal". Imperava naquele tempo a Lei de Talião, em que cada um reagia ao dano sofrido segundo seus próprios conceitos e com as próprias mãos. A bem de ver, existiam dois danos e nenhuma reparação, o que levava a grandes prejuízos sociais. Maria Helena Diniz afirma que, para coibir abusos, o poder público intervinha apenas para declarar quando e como a vítima poderia ter o direito de retaliação, produzindo no lesante dano idêntico ao que experimentou (Diniz, 1989). De se ver, portanto, que nesta fase a responsabilidade civil girava sobre a teoria da responsabilidade objetiva, baseando-se na aparência de nexo de causalidade entre a ação e o dano, sem haver necessidade de se comprovar a culpa do agente.

Em virtude dos prejuízos sociais, o homem começou a perceber que não existia proveito jurídico ou social algum na pura e simples retaliação, pois não havia a compensação dos danos sofridos, apenas e tão somente um novo dano. A partir de então, os valores materiais começaram a ganhar voz, pois a vítima percebeu que poderia vir a ter uma compensação pelo dano que sofreu. A composição voluntária, em que a vítima "negociava" diretamente com seu ofensor, foi se vulgarizando e o legislador a sancionou. José de Aguiar Dias diz que a composição obrigatória vedou à vítima, daí em diante, fazer justiça pelas próprias mãos, compelindo-a a aceitar a composição fixada pela autoridade. (Dias, 1997)

É certo que, com a evolução da humanidade, da sociedade e da tecnologia, houve um grande aumento nos danos. Por via de consequência, surgiram novas teorias, que buscam a total reparação da vítima. Assim, vem avançando em nosso ordenamento jurídico a "Teoria do Risco", que trata da responsabilidade por danos decorrentes de atos lícitos e que, juntamente com a teoria da culpa, busca reparar todo tipo de dano causado. Importante ressaltar que sempre se defendeu a completa reparação pelo dano material, mas a reparação pecuniária pelo dano moral era considerada uma verdadeira heresia jurídica. Hoje, porém, nosso ordenamento jurídico trata da responsabilidade sob o aspecto objetivo e, havendo dano patrimonial, moral ou ambos, surge para o ofensor o dever de repará-lo.

7 PRESSUPOSTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA

Para a devida configuração da responsabilidade civil é necessário conhecer anteriormente os pressupostos para sua correta caracterização, isto é:

- a) Ato ilícito;
- b) Nexo causal;
- c) Culpa;
- d) Dano.

a) O ato ilícito é caracterizado por dois elementos: a antijuridicidade e a imputabilidade, sendo a antijuridicidade uma conduta contrária ao ordenamento jurídico, uma ação, omissão, enquanto a imputabilidade, na forma da lei civil, é a capacidade de uma pessoa ser responsabilizada por um ato ilícito.

O Código Civil de 2002 trouxe duas espécies de ato ilícito: a primeira já foi aqui abordada e é tratada pelo artigo 186 do Código Civil de 2002; já a segunda é o ato ilícito objetivo pelo abuso de direito, que também é previsto pelo Código Civil, em seu artigo 187. Neste aspecto cumpre salientar que, no caso do *dumping social*, as ordens e o poder de decisão são plenamente reconhecidos como legítimos para a sobrevivência do empreendimento empresarial, mas sua abusividade vem causando prejuízos a toda uma coletividade de trabalhadores empregados.

b) O nexo causal, segundo pressuposto da responsabilidade civil, é o liame que une o que antecede e sua respectiva consequência, ou seja, ele é o elemento responsável por gerar o dever de indenizar.

O nexo causal é a indispensável relação de causa e efeito para que o dano possa ser juridicamente relevante. Ele cuida de saber quando um determinado resultado foi imputado ao agente e que relação deve existir entre o dano e o fato, para que este, sob a ótica do Direito, possa ser considerado causa daquele. Como destaca Sérgio Cavalieri Filho: “[...] o nexo causal é um elemento referencial entre a conduta e o resultado. É através dele que poderemos concluir quem foi o causador do dano.” (Filho, 2004)

É importante e necessário, para a configuração da responsabilidade civil, que sejam analisadas as excludentes do nexo de causalidade, ou seja, os fatos que podem isentar o agente da obrigação de reparar o dano. Importante ressaltar, também, que não deve haver engano sobre a compreensão entre as *excludentes do nexo causal* e

as *excludentes de ilicitude*, uma vez que as excludentes de ilicitude estão previstas no art. 188 do Código Civil Brasileiro:

Art. 188 - Não constituem atos ilícitos:

I - os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido;

II - a deterioração ou destruição da coisa alheia, ou a lesão a pessoa, a fim de remover perigo iminente.

Parágrafo único. No caso do inciso II, o ato será legítimo somente quando as circunstâncias o tornarem absolutamente necessário, não excedendo os limites do indispensável para a remoção do perigo. (Brasil, 2002)

Observe-se que, pela simples leitura do referido artigo, é possível perceber que nem sempre a invocação de uma excludente de ilicitude implicará na exclusão de responsabilidade. Dito isso, são as seguintes as excludentes donexo causal:

1 - Fato da Vítima;

2 - Fato de Terceiro;

3 - Força Maior e Caso Fortuito.

Nos casos de *dumping social*, a sua ocorrência, *de per se*, afasta o “fato da vítima”, eis que essa apenas cumpre as ordens de seu empregador, assim como também afasta o “fato de terceiro”, em razão da teoria do risco e da assunção dos riscos. Por fim, também é afastada a “força maior”, pois todo e qualquer dano decorrente do *dumping social* não é causa de rompimento do nexocausal, considerando que tudo que daí decorre é considerado como *fortuito interno*. Sérgio Cavalieri Filho apresenta interessante distinção entre *caso fortuito* e *força maior*, ao alegar que “diferença existe, e é a seguinte: estaremos em face do *caso fortuito* quando se tratar de evento imprevisível e, por isso, inevitável; se o evento for inevitável, ainda que previsível, por se tratar de fato superior às forças do agente, como normalmente são os fatos da natureza, como tempestades, enchentes etc., estaremos em face da *força maior*, como o próprio nome diz.” (Filho, 2004)

c) A culpa, como terceiro pressuposto para a configuração da responsabilidade civil, não possui uma definição específica, ficando o Direito Civil sem uma conceituação técnica para culpa e dolo. Entretanto, Agostinho de Arruda Alvim, redator do Livro de Obrigações do atual Código Civil, definiu dolo como sendo a vontade consciente de violar direitos, enquanto a culpa é a conduta em que o agente

não quer conscientemente a violação do direito, restando, assim, a culpa nas modalidades de imprudência, imperícia e negligência.

Desta forma, a culpa de que trata o atual Código Civil é a culpa *lato sensu*, ou seja, a partir da promulgação do referido diploma, tal conduta – ação ou omissão – é tratada independentemente de o agente ter agido ou não com culpa ou dolo.

d) E, finalmente o dano, último pressuposto que trata da lesão à subjetividade jurídica da vítima. Com o advento da Constituição Federal de 1988, tal pressuposto ganhou grande ampliação, em virtude da redação do artigo 5º, inciso V, que determina: *é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem*. Sendo assim, houve uma verdadeira inovação no ordenamento jurídico pátrio, eis que, até 1988, existia previsão legal apenas para a reparação dos danos patrimoniais, que se resumem nos lucros cessantes e danos emergentes, e a partir de então passou a haver um novo dano, qual seja, o dano moral, que trata especificamente de um dano extrapatrimonial.

Assim, feitas essas considerações, é necessário lembrar que no sistema jurídico brasileiro há, atualmente, um sistema dual da Teoria da Responsabilidade Civil: tem-se a Teoria da Responsabilidade Civil Subjetiva, retratada pelos artigos 186 e 187 do Código Civil de 2002, e, no mesmo diploma, tem-se também a consagrada Teoria da Responsabilidade Civil Objetiva, retratada, por exemplo, no parágrafo único do art. 927 do CC/2002, além de outras legislações e na própria Constituição Federal de 1988.

Diante deste quadro temos que a responsabilidade civil não pode ter um caráter punitivo, o que, poderia fazer com que a compensação financeira fosse efetivamente desproporcional. Maria Celina Bodin de Moraes, em sua obra *Danos à Pessoa Humana*, faz uma abordagem acerca dos *punitive damages* e sua aplicação no sistema norte-americano, onde existem indenizações milionárias por danos extrapatrimoniais pequenos, havendo uma clara desproporção entre o dano e a sua reparação, sob o fundamento de punição do agente.

Diante desse entendimento, os direitos devem ser preservados e protegidos, sendo que existem inúmeros meios e mecanismos jurídicos para garantir tal prevenção, ou seja, para que a esfera da subjetividade jurídica da pessoa não seja agredida.

Outrossim, é válido trazer a atuação ativa dos sindicatos representativos de categoria profissional, bem como do Ministério Público do Trabalho, que combatem

de forma efetiva o *dumping social* através de pedidos de indenizações, reparações a título de dano moral coletivo, e até mesmo através da fixação de *astreintes*, por descumprimento da legislação trabalhista. Entretanto, dentre as alternativas administrativas que também podem ser exploradas, temos o inquérito civil, devidamente regulado pela Resolução nº. 69/2007 do Conselho Superior do MPT, em que pode ser celebrado os Termos de Ajuste de Conduta, em face a ocorrência de fato antijurídico, impondo-lhes, com força de título executivo extrajudicial, indenizações a título de dano moral coletivo por *dumping social*. Fato é que nada obsta a condenação empresarial à ambos os danos morais, uma vez que a Súmula número 37 do STJ versa nesse sentido, sendo aplicada a este caso de maneira análoga.

E, assim, o Tribunal Regional da Terceira Região vem decidindo sobre os casos de *Dumping Social*:

PJe: 0010638-83.2019.5.03.0110 (ROT)

Disponibilização: 29/06/2020.

Órgão Julgador: Quinta Turma

Relator(a)/Redator(a): Jaqueline Monteiro de Lima

"DUMPING SOCIAL". O "*dumping social*", que se caracteriza pela vantagem econômica em detrimento dos direitos dos trabalhadores, refere-se a dano coletivo, sem possibilidade de reparação pela via individual.

PJe: 0011348-02.2017.5.03.0134 (ROT)

Disponibilização: 02/06/2020.

Órgão Julgador: Quinta Turma

Relator(a)/Redator(a): Jaqueline Monteiro de Lima

"DUMPING SOCIAL". O "*dumping social*", que se caracteriza pela vantagem econômica em detrimento dos direitos dos trabalhadores, refere-se a dano coletivo, sem possibilidade de reparação pela via individual. De todo modo, não há que se falar em indenização por danos sociais quando não comprovada a prática dos fatos alegados ensejadores do "*dumping social*".

PJe: 0011292-79.2016.5.03.0044 (ROT)

Disponibilização: 22/05/2018.

Órgão Julgador: Nona Turma

Relator(a)/Redator(a): Ricardo Marcelo Silva

DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS. DUMPING SOCIAL. O descumprimento de obrigações trabalhistas por parte do empregador, em regra, não tipifica *dumping social*. Quando muito, infrações administrativas, passíveis de punição pelo Ministério do Trabalho. Ainda assim, no caso, nenhuma irregularidade foi constatada.

Processo: 0001047-63.2013.5.03.0157 RO

Publicação: 07/03/2018

Disponibilização: 06/03/2018

Fonte: DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 1730. Boletim: Sim.

Órgão Julgador: Nona Turma

Relator: Ricardo Antônio Mohallem

Revisor: Joao Bosco Pinto Lara

Tema: *DUMPING SOCIAL* - INDENIZAÇÃO

EMENTA: *DUMPING SOCIAL*. De tempos em tempos surgem modismos jurídicos que se propagam com a velocidade da tecnologia da informação, recriando a jurisprudência sentimental do velho e bom juiz Magnaud (1880-1904), que "imbuído de ideias humanitárias avançadas, [...] redigiu sentenças em estilo escorregado, lapidar, porém afastadas dos moldes comuns. Mostrava-se clemente e atencioso para com os fracos e humildes, enérgico e severo com opulentos e poderosos. Nas suas mãos a lei variava segundo a classe, mentalidade religiosa ou inclinações políticas das pessoas submetidas à sua jurisdição. [...] da sua trajetória curta e brilhante não ficaram vestígios. Quando o magistrado se deixa guiar pelo sentimento, a lide degenera em loteria, ninguém sabe como cumprir a lei a coberto de condenações forenses." (MAXIMILIANO. Hermenêutica e aplicação do direito. Freitas Bastos: Rio, 5ª ed., p. 112).

PJe: 0010450-57.2017.5.03.0176 (ROT)

Disponibilização: 01/03/2018.

Órgão Julgador: Quinta Turma

Relator(a)/Redator(a): Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim

DUMPING SOCIAL. O *dumping* consiste na conduta comercial desleal de colocar à venda produtos a preço inferior ao do mercado, com o intuito de prejudicar e eliminar concorrentes locais de menor poderio econômico. Em seara laboral, caracteriza-se como "*dumping social*" a adoção reiterada de práticas violadoras de direitos trabalhistas, visando o empregador a redução dos custos de produção e, assim, eliminar a concorrência e aumentar os seus lucros. Trata-se de um descumprimento reincidente, que se traduz como ato ilícito gerador de um dano à sociedade. A toda evidência, esta não é a hipótese dos autos. (Brasil, 2018)

PJe: 0010474-36.2017.5.03.0063 (ROT)

Disponibilização: 23/01/2018. DEJT/TRT3/ Cad.Jud. Página 3037.

Boletim: Não.

Órgão Julgador: Terceira Turma

Relator(a)/Redator(a): Luís Felipe Lopes Boson

Tema: LEGITIMIDADE PROCESSUAL – CARACTERIZAÇÃO LEGITIMIDADE ATIVA. PRETENSÃO RELACIONADA A *DUMPING SOCIAL*. As repercussões provenientes de *dumping social* possuem feição metaindividual (parágrafo único do art. 81 do CDC). Assim, a legitimidade ativa para veiculação dessa pretensão deve orientar-se de acordo com as balizas normativas estabelecidas pelo microsistema processual coletivo. Nesse contexto, como o ordenamento jurídico brasileiro optou pela adequacy of representation ope legis (art. 5º da Lei n. 7.347/1985 c/c art. 82 do CDC), não há falar em legitimidade ativa de sujeitos processuais individuais.

Sendo assim, percebe-se que as judicializações de casos ligados ao *dumping social* não são suficientes para coibir tal prática, sendo necessário também a implementação em toda e qualquer empresa, de meios efetivos de fiscalização externa.

Pode-se verificar que as empresas que sofrem fiscalizações externas sistemáticas como por exemplo, as Sociedades Anônimas de Capital Aberto com ações na Bolsa de Valores, necessitam desenvolver no âmbito de suas empresas, para fins de fiscalização e auditorias, o sistema de *compliance*.

Assim, *compliance* é o dever de cumprir e atuar conforme as diretrizes previstas na legislação, nas normas e nos procedimentos determinados para uma empresa, para diminuir riscos relacionados a reputação e aspectos regulatórios. É o dever das empresas de promover uma cultura de estímulos a todos os integrantes da organização, a ética e o exercício do objeto social de acordo com a lei. Pode-se afirmar que o *compliance* é o exercício do Poder Diretivo Responsável.

8 CONCLUSÃO

É cediço que, ao longo da História os trabalhadores percorreram um longo caminho, repleto de impedimentos e entraves, para conquistar todos os direitos de que hoje são detentores. Entretanto, os direitos trabalhistas ainda são vistos, por muitas empresas, como uma moeda de troca para a concorrência desleal e, conseqüentemente, o auferimento de maiores lucros. Diante de tudo o que aqui foi exposto, restou demonstrado com a presente pesquisa que há inúmeros fundamentos, princípios e normas constitucionais e infraconstitucionais capazes de combater a prática do *dumping social*, sendo desnecessária a criação de normas específicas para essa matéria.

Com o presente estudo e a pesquisa que o antecedeu, restou comprovado que a conduta do empregador, valendo-se de seus poderes, não alcançou o objetivo de evitar a prática do *dumping social*. Entretanto, não há que se falar em necessidade de criação de uma legislação específica para combater o *dumping social*, pois o instituto da responsabilidade civil, aliado às ações coletivas, bem como à ação civil pública, são mecanismos já existentes, hábeis a promover o combate efetivo a tal prática, em oposição aos excessos praticados por alguns empregadores no exercício dos poderes a eles inerentes.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA. **Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho**. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/31955-indenizacao-por-dano-social-dumping-social>>. Acesso em: 4 jul. 2024.

ANTUNES, Ricardo - **As Novas Formas de Acumulação de Capital e As Formas Contemporâneas do Estranhamento (alienação)** – in CADERNO CRH, Salvador, n. 37, p. 23-45, jul/dez. 2002.

AZEVEDO, Antônio Junqueira de. Por uma nova categoria de dano na responsabilidade civil: o dano social. *In*: AZEVEDO, Antônio Junqueira de. **Novos estudos e pareceres de direito privado**. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 377-384.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os Direitos da Personalidade**. 7. ed. São Paulo: Forense Universitária, 2008.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 12 ago. 2024.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Lex**: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. **Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm >. Acesso em: 30 ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013**. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 2 de agosto de 2013. Disponível em: <<https://www.gov.br/corregedorias/pt-br/assuntos/painel-de-responsabilizacao/responsabilizacao-entes-privados/lei-anticorrupcao-1#:~:text=A%20Lei%20n%C2%BA%2012.846%2F2013,administra%C3%A7%C3%A3o%20p%C3%BAblica%20nacional%20ou%20estrangeira>>. Acesso em: 27 ago. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **PJe 0010450-57.2017.5.03.0176**. Ementa. Relator: Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. 01 de Março de 2018. Disponível em: <<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=1>>. Acesso em: 15 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **PJe 0010474-36.2017.5.03.0063**. Ementa. Relator: Luís Felipe Lopes Boson. 23 de Janeiro de 2018. Disponível em: <<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=1>>. Acesso em: 15 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **PJe 0010638-83.2019.5.03.0110**. Ementa. Relator: Jaqueline Monteiro de Lima. 29 de Junho de 2020. Disponível em: <<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=1>>. Acesso em: 15 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **PJe 0011292-79.2016.5.03.0044**. Ementa. Relator: Ricardo Marcelo Silva. 22 de Maio de 2018. Disponível em: <<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=1>>. Acesso em: 15 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **PJe 0011348-02.2017.5.03.0134**. Ementa. Relator: Jaqueline Monteiro de Lima. 02 de Junho de 2020. Disponível em: <<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=1>>. Acesso em: 15 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Processo 0001047-63.2013.5.03.0157**. Ementa. Relator: Ricardo Antônio Mohallem; Revisor: Joao Bosco Pinto Lara. Publicação: 07 de Março de 2018. Disponibilização: 06 de Março de 2018. Disponível em: <<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=1>>. Acesso em: 15 set. 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2011.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

CUPIS, Adriano de. **Os direitos da personalidade**. Tradução: Afonso Celso Furtado Rezende. São Paulo: Quorum, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTR, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTR, 2015.

DIAS, José de Aguiar. **Da Responsabilidade Civil**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997. v. 2.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 3º volume – Teoria das Obrigações Contratuais e Extracontratuais. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 1989.

FERNANDEZ, Leandro. **Dumping social**. São Paulo: Saraiva, 2014.

FURTADO, Emmanuel Teófilo; PRADO, Lanna Priscyla do Carmo. **Revista LTR**. São Paulo: LTR, 2018, n. 02.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil – Responsabilidade Civil**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; MOREIRA, Ranúlio Mendes; SEVERO, Valdete Souto. **Dumping social nas relações de trabalho**. LTr, 2012. p. 10.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Atlas, 2021.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva 2020.

MORAES, Maria Celina Bodin de. **Danos à Pessoa Humana: uma Leitura Civil-Constitucional dos Danos Morais**. 1. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 23ª Edição. São Paulo: LTR, 1997.

NELSON, Rocco Antônio Rangel Rosso; TEIXEIRA, Walkyria de Oliveira Rocha. **Revista LTR**. São Paulo: LTR, 2019, n. 12.

PASTORE, José. **Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva**. São Paulo: Editora LTr, 1996.

SANSEVERINO, Luiza Riva. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1976. p. 207.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O Dumping Social nas Relações de Trabalho: Formas de Combate**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, 2017.

SILVA, Leda Maria Messias da; BERNARDINELI, Muriana Carrilho. **Dumping Social, Terceirização e os Direitos de Personalidade nas Relações de Emprego**. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2016.

STOCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil**. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

TOMASZEWSKI Adauto de Almeida. **Separação, violência e danos morais: a tutela da personalidade dos filhos**. São Paulo, Paulistanajur, 2004.