XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS I

LUIZ EDUARDO GUNTHER

CANDY FLORENCIO THOME

SANDRO LUNARD NICOLADELI

Copyright © 2016 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UNICURITIBA;

Coordenadores: Candy Florencio Thome, Luiz Eduardo Gunther, Sandro Lunard Nicoladeli – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-365-8
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: CIDADANIA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: o papel dos atores sociais no Estado Democrático de Direito.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Congressos. 2. Direitos Fundamentais. 3. Relações do Trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Curitiba, PR).

CDU: 34

CONPEDI
Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Florianópolis – Santa Catarina – SC
www.conpedi.org.br

XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS I

Apresentação

A Coordenação do Grupo de Trabalho EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS I, do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito - CONPEDI, sente-se honrada por apresentar essa coletânea de artigos, fruto das pesquisas e dos debates que serão realizados no âmbito do XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, cujo tema é CIDADANIA E DESENVOLVIMENTO: O PAPEL DOS ATORES NO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO.

O evento ocorreu no Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA, entre os dias 7 e 10 de dezembro de 2016, na capital do Estado do Paraná.

Dentre os inúmeros trabalhos encaminhados, provenientes de todas as regiões do País, dezesseis artigos foram aprovados e selecionados para a nossa Coordenação, com temas ligados ao Direito Econômico, ao Direito Empresarial, ao Direito do Trabalho e ao Direito Ambiental.

O CONPEDI, desde 2005, fomenta o debate nas áreas do Direito Econômico em grupos de trabalho específicos, como aqueles voltados às relações de consumo e desenvolvimento. Além disso, investiga a relação entre Direito Econômico, modernidade e análise econômica do Direito, assim como temas correlatos.

Não remanescem dúvidas de que a contribuição acadêmica dos pesquisadores participantes do Grupo de Trabalho EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS I é essencial para movimentar os debates social, econômico, ambiental, político e jurídico, revigorando a participação democrática.

Aproveitamos para, mais uma vez, tecer sinceros parabéns aos autores pelos impressionantes trabalhos e, ainda, registrar nosso propósito de instauração de enriquecedores debates no Congresso que se avizinha.

Prof. Dr. Luiz Eduardo Gunther - TRT

Profa. Dra. Candy Florencio Thome - USP

Prof. Dr. Sandro Lunard Nicoladelli - UFPR

DUMPING SOCIAL NA ORDEM JURÍDICA INTERNA: A POSSIBILIDADE DE ENQUADRAMENTO LEGAL PARA A RESPONSABILIZAÇÃO DAS EMPRESAS QUE O PRATICAM

SOCIAL DUMPING IN INTERNAL LAWS: THE POSSIBILITY OF LEGAL FRAMEWORK FOR ACCOUNTABILITY OF FIRMS THAT PRACTICE

Paulo Henrique Molina Alves
Luiz Eduardo Gunther

Resumo

Este estudo dedica-se a analisar a o dumping social na ordem jurídica interna a partir da ótica do trabalho decente, a fim de verificar se os tratados, convenções internacionais e legislação interna são (in)suficientes para a solução do problema do dumping social no Brasil. A relevância do tema reside no conteúdo jurídico-sociológico-econômico envolvido na seara da concorrência de mercado, compreendendo a interdisciplinaridade de conceitos e discussões ao abrigo da análise do Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Dumping social, Trabalho decente, Oit, Danos sociais

Abstract/Resumen/Résumé

This study is dedicated to analyzing social dumping in the domestic legal order from the perspective of decent work in order to verify that the treaties, international conventions and are domestic law that´s (not)enough to social dumping problem solution in Brazil. The relevance lies in the legal-sociological-economic content involved in the harvest of market competition, including the interdisciplinary concepts and discussions under the analysis of labor law.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Social dumping, Decent work, Ilo, Social damage

INTRODUÇÃO

Os mecanismos concorrenciais utilizados pelas empresas à luz de uma economia globalizada deram lugar ao termo conhecido como *Dumping* Social, caracterizado pelas práticas adotadas por algumas companhias multinacionais para obterem maiores benefícios e menores custos de produção a partir do desrespeito de direitos e garantias trabalhistas internacionalmente reconhecidos.

Referido termo, inicialmente utilizado no cenário internacional, passou também a ser empregado no âmbito interno de diversos países, a fim de se denominar - por analogia - práticas empresariais de violações aos direitos dos trabalhadores com o intuito de diminuir os custos de produção, aumentar a concorrência no mercado interno e potencializar os lucros.

Embora a prática deliberada de desrespeito às normas trabalhistas e – por consequência – concorrenciais ocorra com frequência, não existe regramento nacional que enfrente diretamente essa conduta, em que pese a reiterada apresentação do tema ao Poder Judiciário Trabalhista.

Em vista disso, o presente trabalho tem por escopo a análise do fenômeno do dumping social nas relações de trabalho no Brasil a partir das regras de Direito Internacional do Trabalho, além de examinar a legislação interna utilizada para a solução do problema do *dumping* social na ordem jurídica nacional, *para* que ao final possa-se responder a questão chave do presente artigo: em que medida é possível reconhecer, na realidade brasileira, a existência do *dumping* social e a possibilidade de enquadramento legal para a responsabilização das empresas que o praticam?

Para tanto, inicialmente se fará uma breve exposição acerca da origem e evolução do *dumping* no âmbito do comércio internacional para em seguida se verificar o reconhecimento de aplicabilidade da teoria do *dumping* social na ordem jurídica interna, bem como a conceituação doutrinária do instituto.

Em vista da necessidade apontada pelos países desenvolvidos da adoção de medidas capazes de pressionar os países em desenvolvimento a observar normas mínimas de trabalho, passa-se a analisar a competência da OIT para a solução dos conflitos internacionais de *dumping* (social), bem como a forma de atuação do Organismo. Ato continuo verificar-se-á em que medida o Trabalho

Decente contribui para a solução da problemática do *dumping* social no mundo e no Brasil.

A ANAMATRA[1], por meio de um enunciado, trouxe uma importante contribuição ao pensamento e à doutrina sobre o tema, cuja orientação vem embasando inúmeras decisões do Poder Judiciário, conforme se verá na terceira parte do trabalho. Por esta razão, ao final do presente estudo pretende-se adentrar no campo do enfrentamento prático do *dumping* social no Brasil a partir do referido enunciado a fim de analisar, também, algumas decisões judiciais sobre o tema.

Trata-se de uma pesquisa teórica, analisando conceitos postos sobre o tema e buscando desenvolver novos entendimentos. Utilizar-se-á, para tanto, o método dedutivo dialético na abordagem, com técnica de revisão bibliográfica. Insta dizer, desde já, que não há aqui uma pretensão de encontrar a solução para essa questão, mas tão somente levantar a discussão a respeito do tema que se verifica relevante e atual, embora ainda embrionário.

1 *DUMPING* SOCIAL

Para melhor compreensão da temática proposta é importante olhar, ainda que de forma bastante sucinta, à origem e evolução do *dumping* no âmbito internacional e de que forma os organismos internacionais competentes enfrentam as práticas de concorrência desleal para, em seguida, se verificar os contornos da problemática em âmbito nacional.

1.1 BREVE RELATO HISTÓRICO A RESPEITO DA ORIGEM E EVOLUÇÃO DO *DUMPING* NO ÂMBITO DO COMÉRCIO INTERNACIONAL

Para tratarmos de qualquer questão atinente à atividade empresarial, mormente em âmbito internacional devemos necessariamente, mencionar ainda de

[1] Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Fundada em 28 de setembro de 1976, em São Paulo, durante o Congresso do Instituto Latino-Americano de Direito do Trabalho e Previdência Social. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/index.php/anamatra/historia>. Acesso em: 06 ago. 2016.

maneira superficial o fenômeno da globalização[2], cada vez mais consolidado ante as grandes mudanças ocorridas em todo o mundo nas últimas décadas.

Em época onde as fronteiras estão cada vez mais porosas, o global está cada vez mais presente no cotidiano de todos e as interações econômicas, sociais e culturais intensificam-se na velocidade do avanço das novas tecnologias. Trata-se, a globalização, de um complexo processo que repercute nas mais diversas áreas da vida social e cotidiana das pessoas, nos processos produtivos e financeiros das empresas e Estados, no aumento exponencial das desigualdades sociais, no protagonismo das grandes multinacionais e das instituições financeiras multilaterais e nas novas práticas culturais e identitárias aos estilos de consumo globalizado (SANTOS, 2002, P. 11-12).

Esta nova realidade exige das maiores corporações a capacidade de desenvolverem três características essenciais: controlas as suas atividades em vários locais do planeta; tirar vantagem dos diferentes fatores de produção entre diferentes países, culturas e políticas governamentais; possuir uma flexibilidade geográfica que lhe dê facilidade de deslocamento de recursos e a realização de operações em escala global (DUPAS, 1999, p. 46).

Nesse contexto, as companhias não mais criam qualquer tipo de identidade local, podendo ser instaladas em qualquer parte do mundo onde perceba-se dividendos mais elevados ou onde a oferta de trabalho seja mais abundante e barata.

A fim de se enfrentar esta nova realidade empresarial do mundo capitalista globalizado e estabelecer uma regulamentação mínima do comércio internacional, a então denominada Organização Internacional do Comércio – OIC (que logo foi sucedida pelo GAAT[3]) no pós-guerras imediato deu início a inúmeras rodadas de

---

[2] O termo mundialização (de origem francesa), embora pudesse expressar com mais força a ideia de como a economia se mundializou, foi preterido pelo termo globalização (global/ização) - de origem inglesa, língua mãe do capitalismo. Segundo Bauman, o conceito de globalização substituiu o conceito de universalização com claro prejuízo à humanidade. A universalização queria tornar o mundo melhor e expandir as mudanças em escala global, tornar as condições de vida semelhantes, "talvez mesmo torná-las iguais", mas a globalização não diz respeito ao que todos nós, ou pelo menos os mais talentosos e empreendedores desejamos ou esperamos fazer. Diz respeito ao que está acontecendo a cada um de nós, in BAUMAN (1999, p. 67-68).

[3] O Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio, firmado em 1947, ficou conhecido por sua sigla derivada do inglês: *General Agreement on Tariffs and Trade – GATT.* Assim prevê o preambulo do acordo: "reconhecendo que suas relações no domínio comercial e econômico devem ser orientadas no sentido de elevar os padrões de vida, de assegurar o emprego pleno e um alto e sempre crescente

negociações entre os Estados. Todavia o organismo só logrou introduzir um sistema de solução de controvérsias internacionais após quase duas décadas de funcionamento (CRIVELI, 2010, p. 117), sem qualquer relevância quanto à aspectos trabalhistas, no entanto.

A comunidade internacional, especialmente os países desenvolvidos passaram a pressionar com maior intensidade os organismos internacionais a fim de se criar padrões mínimos de atuação no comércio internacional, com o firme propósito de se evitar a concorrência desleal proveniente, dentre outras questões, da exploração do trabalho humano. Reivindicavam punição aos países que descumprissem os padrões mínimos de condições de direitos e garantias aos trabalhadores com a exclusão desses do comércio internacional, inclusive.

Também na tentativa de atenuar os efeitos advindos da alta competitividade do sistema capitalista internacional, inúmeros países tentaram junto à GAAT a implementação de uma "cláusula social" impondo o respeito a direitos e condições básicas do trabalhador no âmbito das regras multilaterais de comércio que tenha como conteúdo padrões trabalhistas mínimos. Sobre a cláusula, trataremos com maior cuidado à frente.

1.2 *DUMPING* SOCIAL NAS RELAÇÕES DO TRABALHO: RECONHECIMENTO DE APLICABILIDADE DA TEORIA DO *DUMPING* SOCIAL NA ORDEM JURIDICA INTERNA E CONCEITUAÇÃO DOUTRINÁRIA DO INSTITUTO

Como visto, a expressão *dumping* foi utilizada, historicamente, para designar as práticas de concorrência desleal em nível internacional, verificadas a partir do rebaixamento do patamar de proteção social adotado em determinado país em comparação a outros. No entanto, não é, em absoluto, equivocado identificar por meio da mesma configuração a adoção de práticas ilegais para obtenção de vantagem econômica no mercado interno, o que se denomina "*dumping* social" (GUERRA; PAIXÃO, 2012, p. 393).

---

nível de rendimento real e de procura efetiva, para a mais ampla exploração dos recursos mundiais e a expansão da produção e das trocas de mercadorias".

No sistema econômico atual, seja ele interno ou externo, o trabalho é um dos principais fatores de produção, sendo que a diminuição do custo com a mão de obra pode representar aumentos expressivos na margem de lucro do produto final no mercado. Por esta razão fica fácil se constatar que quando a contraprestação pelo trabalho é desrespeitada, prejudica-se toda a cadeia econômica, o que justifica a utilização do termo *dumping* social interno, pois esta prática configura uma concorrência desleal dentro do mercado nacional.

De acordo com Jorge Luiz Souto Maior (2014, p. 9), a prática do *dumping* social no mercado interno configura-se por inúmeras empresas que optam pelo não pagamento de horas extras, pelo pagamento de salários "por fora", pela contratação de trabalhadores sem reconhecimento de vínculo de emprego ou mesmo por tolerar e incentivar condutas de flagrante assédio moral no ambiente de trabalho, perpetrando uma concorrência desleal que não prejudica apenas os trabalhadores que contratam, mas também as empresas com as quais concorrem no mercado. Não bastasse, de acordo com o autor, essas empresas passam a funcionar como indesejável paradigma de impunidade, influenciando negativamente todos aqueles que respeitam ou pretendem respeitar a legislação trabalhista.

Operando desta forma, referidas empresas lesam também toda a coletividade, em vista de que contribuem diretamente para o aumento de demandas na Justiça do Trabalho, deixam de verter contribuições (patronais e dos empregados) ao sistema de seguridade social e de fundo de garantia, além de cooperarem diretamente para o rebaixamento dos trabalhadores e para a precarização das relações de trabalho.

Em contraponto à utilização da terminologia "*dumping* social trabalhista", José Augusto Rodrigues Pinto (2011, p. 142) entende que as "aparentes extensões conceituais do dumping não passam de efeitos colaterais do *dumping*", razão pela qual entende melhor conceituar a prática como "delinquência patronal"[4]. De toda sorte, em que pese as envergaduras meramente conceituais, nos parece que estamos a descrever o mesmo fenômeno. Nesse sentido, assevera Souto Maior

[4] O autor lança mão do conceito utilizado pelo professor e magistrado Rodrigo Trindade de Souza, para estabelecer que os comportamentos empresariais, marcantemente antissociais, no campo da relação de emprego, recebem o rótulo de "delinquência patronal". "Por delinquência patronal entenda-se: Descumprimento pelo empregador das obrigações triviais do contrato individual de emprego, tornado abusivo pela habitualidade de sua prática, e inflige ao empregado prejuízo muito superior ao valor das compensações que a Lei, porventura, lhe assegure" (PINTO, 2011, p. 149 – 150).

(2014, p. 15) que nenhum autor que tenha se posicionado sobre o tema, mesmo apresentado objeções conceituais, negou a existência do fato social e econômico consistente na prática reiterada de descumprimento da legislação trabalhista como forma de obter vantagem econômica sobre a concorrência.

Em assim sendo, comunga-se do mesmo entendimento conceitual de Souto Maior (2014, p. 16) segundo o qual "não há nada mais próprio do que falar em *dumping* para se referir às práticas econômicas que visem suprimir a concorrência também no mercado interno". E, quando essas práticas estão ligadas no rebaixamento das bases sociais, pode-se denominar esse fenômeno de "*dumping* social".

Ante o exposto, pode-se conceituar o "*dumping* social" como "a prática reincidente, reiterada, de descumprimento da legislação trabalhista, como forma de possibilitar a majoração do lucro e de levar vantagem sobre a concorrência" (SOUTO MAIOR, 2014, p. 20-21).

Bem se vê, portanto, que aquilo que se passa nas relações internas, sobretudo em tempos de economia globalizada, interfere, diretamente, na ordem econômica e social, o que resta explicitado com maior evidência quando se olha para os tratados e convenções da OIT, que será adiante explanado.

2 TRABALHO DECENTE

Olhando-se para a história da evolução do comércio internacional percebe-se que há muito tempo vem à pauta a discussão sobre a possibilidade de se estabelecer ou não limites éticos à competição, ou seja, delimitar contornos à atuação dos contratantes internacionais. Surge, então, a necessidade da adoção de medidas capazes de pressionar todos os países a observar normas mínimas de trabalho, refletindo no respeito aos direitos humanos básicos e, ao mesmo tempo, reduzindo a vantagem competitiva decorrente do preço baixo de seus produtos, razão pela qual passa-se a analisar a competência da OIT para a solução dos conflitos internacionais de *dumping* (social), bem como a forma de atuação do Organismo.

2.1 BREVES COMENTÁRIOS A RESPEITO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT E DE SUA COMPETÊNCIA PARA SOLUCIONAR CONTROVÉRSIAS DE CONCORRÊNCIA DESLEAL

A OIT foi criada em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial, fundada sobre a convicção primordial de que a paz universal e permanente somente pode estar baseada na justiça social. Atualmente é a principal responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho, sendo a única das agências do Sistema das Nações Unidas com uma estrutura tripartite, por representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores[5].

Com o passar dos anos, verifica-se que OIT desempenhou um papel importante na definição das legislações trabalhistas e na elaboração de políticas econômicas, sociais e trabalhistas durante boa parte do século XX.

Dentre inúmeras conferências e convenções de destaque, importa para o presente estudo avultar a Conferência Internacional do Trabalho realizada em 1998, na sua 87ª Sessão, que adotou a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, definidos como "o respeito à liberdade sindical e de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a efetiva abolição do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação"[6].

Com relação à temática da competência para a solução de conflitos de concorrência desleal, especialmente as emergentes da utilização do fator humano como meio de produção, duas organizações internacionais poderiam se relacionar diretamente com o tema, que são a OMC e a OIT.

Como visto, a solução dos conflitos no período pós-guerra eram precariamente tratadas no âmbito do GAAT (precursor da OMC, criada em 1995)[7].

---

[5] OIT Brasil. História da OIT. Disponível em: < http://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 17 ago. 2016.

[6] OIT Brasil. História da OIT. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 17 ago. 2016.

[7] De acordo com informações do Itamaraty, a Organização Mundial do Comércio (OMC) iniciou suas atividades em 1º de janeiro de 1995 e desde então tem atuado como a principal instância para administrar o sistema multilateral de comércio, tendo a organização por objetivo estabelecer um marco institucional comum para regular as relações comerciais entre os diversos Membros que a

Durante o período das rodadas de negociações comerciais, os países desenvolvidos mostravam-se adeptos à inclusão do tema de regulamentação de normas mínimas de trabalho (a fim proteger o comercio internacional) no âmbito da GAAT sob a alegação de minimizar os impactos econômicos causados pelas importações de produtos mais baratos e mais competitivos advindos de Estados onde as leis trabalhistas são mais flexíveis. Referidos países também defendem a inclusão da chamada "cláusula social"[8] no âmbito das relações comerciais internacionais.

A questão de inserção da cláusula social é bastante controvertida, resultando em correntes divergentes entre os Estados. "Os maiores defensores da inserção de padrões trabalhistas no comércio internacional são os Estados Unidos e alguns países da União Europeia. Para estes países, as baixas condições de trabalho em países em desenvolvimento caracterizam concorrência desleal no âmbito do comércio internacional" (KAWAY; VIDAL, 2015, p. 15).

Para esta linha de pensamento, Estados com padrões trabalhistas reduzidos conseguem produzir com preços mais competitivos no mercado em razão dos baixos salários pagos a seus trabalhadores e do baixo custo de manutenção da mão de obra em razão das precárias condições de trabalho. Assim pugnavam pela aplicação de sanções comerciais aos países descumpridores da cláusula de modo a adquirir resultados concretos.

De outro turno, a linha contrária à cláusula social tem como principais expoentes os países em desenvolvimento, que defendem a tese do livre comércio.

---

compõem, estabelecer um mecanismo de solução pacífica das controvérsias comerciais, tendo como base os acordos comerciais atualmente em vigor, e criar um ambiente que permita a negociação de novos acordos comerciais entre os Membros. Atualmente, a OMC conta com 160 Membros, sendo o Brasil um dos Membros fundadores. As origens da OMC remontam à assinatura do Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio (GATT), em 1947, mecanismo que foi responsável, entre os anos de 1948 a 1994, pela criação e gerenciamento das regras do sistema multilateral de comércio. No âmbito do GATT, foram realizadas oito rodadas de negociações comerciais, que tiveram por objetivo promover a progressiva redução de tarifas e outras barreiras ao comércio. A oitava rodada, conhecida como Rodada Uruguai, culminou com a criação de OMC e de um novo conjunto de acordos multilaterais que formaram o corpo normativo da nova Organização, in: MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES. Politica Externa. Organização Mundial do Comércio. Disponível em: < http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/politica-externa/diplomacia-economica-comercial-e-financeira/132-organizacao-mundial-do-comercio-omc>. Acesso em: 26 ago. 2016.

[8] Por essa expressão entende-se a inclusão, em tratados de comércio,de normas que estabelecem padrões laborais mínimos a serem respeitados pelas empresas do país exportador, a fim de impedir que os trabalhadores desse país sejam prejudicados pela vontade dos empresários de reduzir custos e tornar suas mercadorias mais competitivas no cenário internacional. Em outras palavras, é "a autorização estabelecida em tratado para a adoção, por um país, de medidas voltadas para a restrição das importações de produtos de outro país com base em descumprimento, pelo último, de padrões mínimos de condições de trabalho" (PRATES, 2000, p. 223-224).

Para este grupo, a cláusula social seria uma forma de proteção ao mercado dos países desenvolvidos em detrimento dos demais. “Defendem que a melhoria das condições de trabalho ocorrerá com o crescimento do nível de renda de cada país e não simplesmente com a padronização dos direitos fundamentais trabalhistas em acordos e contratos internacionais” (KAWAY; VIDAL, 2015, p. 15).

Quanto ao aspecto da competência para enfrentar as controvérsias internacionais relativas à concorrência desleal derivada da exploração do trabalho humano, os países em desenvolvimento acertaram em recomendar a competência da Organização Internacional do Trabalho – OIT para enfrentar o tema. Isso porque em 1996, a já instituída OMC[9], na Conferência de Singapura, remeteu a competência e a responsabilidade para tratar do tema para a OIT. A Declaração Ministerial desta Conferência manifestou-se neste sentido:

> Renovamos nuestro compromiso de respetar las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el órgano competente para establecer esas normas y ocuparse de ellas, y afirmamos nuestro apoyo a su labor de promoción de las mismas. Consideramos que el crecimiento y el desarrollo económicos impulsados por el incremento del comercio y la mayor liberalización comercial contribuirán a la promoción de esas normas. Rechazamos la utilización de las normas del trabajo con fines proteccionistas y convenimos en que no debe cuestionarse en absoluto la ventaja comparativa de los países, en particular de los países en desarrollo de bajos salarios. A este respecto, tomamos nota de que las Secretarías de la OMC y la OIT proseguirán su actual colaboración.[10]

Nesse contexto, a OIT desponta como a principal instituição encarregada das questões trabalhistas, visando o desempenho de uma função integral na busca da justiça social e, sobretudo, da qualidade de vida através de uma vida digna (MAYORGA; UCHOA, 2014, p. 102), em clara tentativa de padronizar – minimamente – as condições de trabalho em todo o mundo e, por consequência, diminuir o *dumping* no comércio internacional.

---

[9] De acordo com o Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, a OMC sucedeu ao GATT na regulação do comércio mundial, tendo sido o principal resultado da Rodada Uruguai. Ainda que ela não seja imune às pressões advindas dos principais atores internacionais, sua existência é de vital importância para países como o Brasil que dependem de um sistema de normas para defender seus interesses. Os países em desenvolvimento são hoje a grande maioria dos Membros desta Organização e só cabe a eles fazer valer os seus interesses, já que as decisões na OMC são tomadas por consenso. Disponível em: < http://www.desenvolvimento.gov.br/sitio/interna/interna.php?area=5&menu=366>, acesso em 15 ago. 2016.

[10] Organização Mundial do Comércio – OMC. Declaração ministerial de Singapura, adotada em 13 de dezembro de 1996. Normas fundamentales del trabajo, disponível em < https://www.wto.org/spanish/thewto_s/minist_s/min96_s/wtodec_s.htm#top>, acesso em 15 ago. 2016.

2.2 O TRABALHO DECENTE COMO RESPOSTA À PROBLEMÁTICA DO *DUMPING* SOCIAL E A INTERNALIZAÇÃO DAS NORMAS DA OIT NO BRASIL

O Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social[11].

Referidos objetivos foram estabelecidos na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, resultante da Conferência Internacional do Trabalho realizada em 1998, que associa a esses 4 direitos e princípios a 8 convenções, que passam a ser definidas como fundamentais. Estabelece, ainda, "que todos os Estados Membros da OIT, pelo simples fato de sê-lo e de terem aderido à sua Constituição, são obrigados a respeitar esses direitos e princípios, havendo ou não ratificado as convenções a eles correspondentes"[12].

Quando se fala em padrões trabalhistas fundamentais (constantes em oito convenções da OIT[13]), não se refere apenas às relações de trabalho ou às normas de observância obrigatória por todas as empresas de qualquer parte do mundo. Refere-se, também, a critérios de padronização do comércio internacional, em vista de que a mão de obra humana é o principal fator de produção mundial.

---

[11] OIT Brasil. Trabalho Decente no Brasil. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/temas/ trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em 11 ago. 2016.

[12] OIT Brasil. História da OIT. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 17 ago. 2016.

[13] Convenção sobre Trabalho Forçado (nº 29, de 1930), Convenção sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização (nº 87, de 1948), Convenção sobre Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva (nº 98, de 1949), Convenção sobre Igualdade de Remuneração (nº 100, de 1951), Convenção sobre Abolição do Trabalho Forçado (nº 105, de 1957), Convenção sobre Discriminação (emprego e ocupação) (nº111, de 1958), Convenção sobre Idade Mínima (nº 138, de 1973) e Convenção sobre Piores Formas de Trabalho Infantil (nº 182, de 1999).

Nesse sentido que a teoria do trabalho decente apresenta-se como (uma das) resposta(s) à comunidade internacional para a problemática do *dumping* social. Por óbvio que a padronização de apenas um dos fatores de produção, ainda que o principal deles (trabalho), por si não afasta por completo a ideia de concorrência desleal, mormente quando está a se tratar de um meio capitalista onde os lucros parecem justificar qualquer medida de desrespeito à ordem econômica e jurídica. Todavia, há de se reconhecer o grande avanço trazido ao mercado internacional após a intermediação da OIT, em que pese os ainda persistentes casos de desrespeito.

Há de se comentar também, ainda que de forma sucinta, sobre a internalização das normas da OIT no âmbito dos Estados-membros e, o que importa para o presente estudo, no Brasil.

A respeito da temática, Gunther (2011, p. 69) leciona que "as convenções da OIT equivalem a Tradados Multilaterais, submetendo-se ao regime de incorporação como estes para valerem como norma interna", do que emerge a obrigação dos Estados-membros em submeter a Convenção à autoridade competente para que lhe ratifiquem[14], com força de lei.

No Brasil, sendo as convenções internacionais do trabalho tratados internacionais que versam sobre direitos humanos, sua integração ao Direito brasileiro dá-se com a natureza de norma materialmente constitucional, nos exatos termos do art. 5º, § 2º, da CF/1988[15], incluído pela Emenda Constitucional 45/2004.

Em síntese de conclusão, oportuno mencionar que as Convenções da OIT internalizadas anteriormente à EC 45/04 ostentam no Brasil natureza supralegal, pelo que afastam a aplicação de outras normas infraconstitucionais conflitantes,

---

[14] Oportuno trazer à baila os ensinamentos de Mazzuoli (2013, p. 76) sobre a terminologia: "Frise-se que apesar de a Constituição da OIT referir-se à "ratificação" das convenções, o mais correto seria chamar o engajamento do Estado de "adesão" ao tratado multilateral aberto, seguindo a terminologia utilizada pela Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados para a hipótese, pois as convenções da OIT não são firmadas pelos representantes dos Estados que a adotam, mas apenas pelo Presidente da reunião (à Conferência Internacional do Trabalho) e pelo Diretor-geral do bureau. Em princípio, só se ratifica o que anteriormente se assinou; como no caso das convenções da OIT não houve assinatura anterior (dos plenipotenciários dos Estados), o que existe tecnicamente é a possibilidade de adesão ao texto convencional".

[15] Art. 5º, § 3º: "§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004), in: BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 26 ago. 2016.

desde que não contrárias à Constituição, ao passo que as normas interiorizadas após a Emenda ostentam o *status* de emendas constitucionais.

3 O ENFRENTAMENTO DO *DUMPUNG* SOCIAL NA ORDEM JURIDICA INTERNA

Pelo até aqui raciocinado, acredita-se que ficou patente caber no conceito de *dumping* social o conjunto de atos destinados a promover o estrangulamento da concorrência comercial por meio da precarização das relações do trabalho e/ou diminuição (e supressão) de direitos trabalhistas basilares. Embora referidas práticas ocorram com certa frequência, não existe regramento específico para a questão, o que resulta em inúmeros posicionamentos jurisprudenciais com fundamentos diversos e entendimentos dispares e conflituosos entre si, que passa-se a analisar.

3.1 O RECONHECIMENTO DA RESPONSABILIDADE POR DANO SOCIAL PELA PRÁTICA DE *DUMPING* SOCIAL A PARTIR DO ENUNCIADO N. 4 DA ANAMATRA.

Durante a primeira Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho, organizada pela ANAMATRA e realizada entre os dias 21 e 23 de novembro de 2007 no Tribunal Superior do Trabalho, em Brasília, inúmeros profissionais do Direito do Trabalho no Brasil reuniram-se para discutir entre outros assuntos a tese sobre *dumping* social, do que resultou o enunciado aprovado de n. 4 na plenária de encerramento da Jornada, com o seguinte teor:

> *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-lo. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos art. 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 arts. 652, d, e 832, § 1º. da CLT[16].

[16] Enunciado nº. 4 da ANAMATRA. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/jornada>. Acesso em: 06 ago. 2016.

De acordo com Souto Maior (2014, p. 20-21), é a partir desse Enunciado que a teoria do *dumping* social começa a adquirir contorno no cenário nacional. Na visão do supracitado autor, o responsável por um dano que extrapole a esfera das relações privadas, atingindo negativamente a sociedade em que está inserido, deve ser efetivamente coibido, como necessária condição para instauração de um Estado Social.

Na esteira do enunciado a ANAMATRA acima colacionado, percebe-se que a associação pretende dar um norte à problemática do *dumping* social, indicando a possibilidade de enquadramento legal da conduta antijurídica na figura do dano social, a fim de se combinar a prática da concorrência desleal interna em dispositivos de lei vigentes.

Assim, a recomendação é no sentido de que as agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas que geram um dano à sociedade com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência devam ser coibidas pelo Judiciário trabalhista, em vista do dano social cometido, reparável nos termos dos artigos invocados no final do enunciado.

Todavia, carecem de recomendação algumas questões de ondem prática importantes, dentre as quais, a título meramente exemplificativo, se listam: (a) o trabalhador tem legitimidade para pleitear indenizações por *dumping* social em demandas individuais?; (b) caso negativo, de quem é a legitimidade para demandar? (c) pode o Magistrado condenar a empresa sem que haja pedido especifico nesse sentido?; (d) nos casos de condenação, as indenizações reparadoras devem ser direcionadas a quem?; (e) em se tratando de dano social, qual a competência para processar e julgar a demanda?

Esses questionamentos parecem não ter resposta imediata ante a amplitude e a incipiência do tema, e não se pretende respondê-los neste trabalho. Todavia, percebe-se que algumas indagações podem ser aclaradas da simples análise do instituto do dano social.

Isso porque, a categoria de danos denominada “dano social”, no entender de Antônio Junqueira de Azevedo, é uma modalidade que visa garantir a ampla tutela a pessoa humana, já que, nas palavras do autor, os danos sociais “são lesões à

sociedade, no seu nível de vida, tanto por rebaixamento de seu patrimônio moral quanto por diminuição na qualidade de vida" (AZEVEDO, 2010, p. 372).

A principal diferença entre o coletivo para o social é que ao se tratar do primeiro busca-se ressarcir os danos causados aos direitos coletivos e individuais homogêneos, que são determinados ou determináveis, já o dano social engloba também os direitos difusos, que da sua própria conceituação não pode ser tutelado pelo dano coletivo ante a sua indivisibilidade (TARTUCE, 2013, p. 440). Assim, ao se tratar em dano coletivo a indenização deve ser vertida às pessoas atingidas (determinadas ou determináveis) com a tríplice função reparadora, desestimuladora e educativa, ao passo que o dano social tem dupla função desestimuladora e educativa, já que a indenização irá para alguma entidade do setor público não-estatal (AZEVEDO, 2010, p. 380).

Todavia, embora as decisões judiciais e posicionamentos doutrinários que enfrentam o tema do *dumping* social sempre lancem mão do enunciado a ANAMATRA como um dos (se não o único) fundamento de decisão, a interpretação do instituto ainda é bastante extensiva e complexa, conforme se verá adiante.

3.2 O POSICIONAMENTO DOUTRINÁRIO E JURISPRUDENCIAL EM RELAÇÃO AO *DUMPING* SOCIAL INTERNO

Em relação ao tema, o magistrado Enoque Ribeiro dos Santos (2015, p. 66) em artigo recentemente publicado sustenta que não obstante a lei disponha sobre a possibilidade do magistrado impor multas ou outras penalidades aos atos de sua competência *ex officio*, no caso do *dumping* social, tal dispositivo não se aplica em razão de que nas ações individuais, o trabalhador não tem legitimidade para postulá-lo, além da total ausência de previsão legal para a aplicação de institutos do direito coletivo no direito processual individual do trabalho. No entendimento do autor, nas demandas individuais, se o magistrado condenar a empresa em dano social pela prática de *dumping* social estará incorrendo em julgamento ultra ou extra petita (SANTOS, 2015, p. 68).

Para esta corrente de entendimento, o *dumping* social se apresenta como instituto do Direito Coletivo do Trabalho, por se inserir entre os interesses e direitos difusos e coletivos, direitos humanos de terceira dimensão, pela natureza social que

se afigura, somente podendo ser tutelados em juízo por meio de um dos legitimados em lei[17], ou seja, por meio dos autores ideológicos, que defendem em nome próprio, direitos alheios, com a devida autorização legal.

Em contraponto ao entendimento acima cotejado, Souto Maior entende que o desrespeito aos direitos do trabalhador deve ser reparado da forma mais eficaz possível, qual seja, por intermédio do reconhecimento da extensão dos poderes do juiz no que se refere ao provimento jurisdicional nas lides individuais em que se reconhece a ocorrência do dano em questão (SOUTO MAIOR, 2014, p. 74-75). Nas palavras do magistrado, "não se trata de outorgar ao juiz a possibilidade de subverter a ordem processual ou adotar medidas, se assim desejar. Trata-se tão somete de admitir que o juiz tem o dever de atuar no processo utilizando-se do ordenamento jurídico vigente de sorte a conferir-lhe máxima eficácia" (SOUTO MAIOR, 2014, p. 126-127).

Na esfera judicial inúmeros são os embates sobre temática, não havendo, no entanto, posicionamento dominante acerca dos questionamentos acima levantados. A título meramente ilustrativo, apresentam-se duas decisões emblemáticas sobre o tema, a fim de se demonstrar a divergência de fundamentos existentes.

No primeiro exemplo, a conhecida empresa Trifil (Itabuna Têxtil S.A) foi condenada pela Justiça do Trabalho de Itabuna/BA, em maio de 2014, a pagar indenização por danos morais coletivos pela prática de *dumping* social, no valor de R$4 milhões, além de ter que cumprir 33 obrigações relacionadas ao meio ambiente do trabalho. Durante a instrução processual a da Ação Civil Pública apurou-se

[17] De acordo com o Código de Defesa do Consumidor: Art. 82. Para os fins do artigo 81, parágrafo único, são legitimados concorrentemente: I - o Ministério Público; II - a União, os Estados, os Municípios e o Distrito Federal; III - as entidades e órgãos da administração Pública, Direta ou Indireta, ainda que sem personalidade jurídica, especificamente destinados à defesa dos interesses e direitos protegidos por este Código; IV – as associações legalmente constituídas há pelo menos 1 (um) ano e que incluam entre seus fins institucionais a defesa dos interesses e direitos protegidos por este Código, dispensada a autorização assemblear (in: BRASIL. Código de Defesa do Consumidor. Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1.990, publicado no DOU de 12.9.1990. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8078.htm>. Acesso em 26 ago. 2016); e art. 5º. da Lei de Ação Civil Pública: Art. 5º. Têm legitimidade para propor a ação principal e a ação cautelar: I - o Ministério Público; II - a Defensoria Pública; III - a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios; IV - a autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista; V – a associação que, concomitantemente: a) esteja constituída há pelo menos 1 (um) ano nos termos da lei civil (in: BRASIL. Lei n. 7.343, de 24 de julho de 1.985, publicado no DOU de 25.7.1985. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7347Compilada.htm>. Acesso em 26 ago. 2016.

(mediante requisição ao INSS) a ocorrência de 263 afastamento para percepção do benefício de auxílio-doença acidentário na empresa nos últimos anos[18].

Destaca-se, no entanto, que embora o magistrado tenha lançado mão do enunciado n. 4 da ANAMATRA em sua fundamentação, optou pela condenação em danos morais coletivos (e não em danos sociais), revertidos em favor do Fundo de Promoção do Trabalho Decente[19]. O recurso apresentado pela empresa ainda carece de julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região.

Também condenada por *dumping* social, a maior empresa de carnes do mundo (JBS Friboi) foi compelida a pagar uma indenização no simbólico valor de R$ 500,00 em favor de um ex-funcionário do grupo. O juízo sentenciante da Vara do Trabalho de Ituiutaba, no Triângulo Mineiro, Alexandre Chibante Martins, aplicou a sanção *ex officio*, e a decisão foi confirmada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Nas razões de decidir o Desembargador relator Júlio Bernardo do Carmo também entendeu pelo enquadramento da prática em dano moral coletivo, "uma vez que a reparação dele, em alguns casos, pode ter natureza social e não meramente individual, atingindo toda a massa trabalhadora (portanto, parcela determinável da sociedade) e não difuso, que atinge indistintamente toda a sociedade"[20], considerando escorreita a fixação da sanção pecuniária em prol do reclamante, com espeque nos artigos apontados na recomendação da AMAMATRA.

Já no entendimento do Tribunal Superior do Trabalho - TST, o juiz não pode condenar a empresa pela prática do dumping social *ex officio*, em atenção aos artigos 141 e 492 do Código de Processo Civil que estabelecem o dever decidir nos limites em que foi proposta a ação, sendo vedado ao magistrado conhecer de questões que a lei exija a iniciativa da parte, proferir sentença em favor do autor de natureza diversa da pedida ou condenar o réu em quantidade superior ou em objetivo diverso do que foi demandado[21].

---

[18] BAHIA. Ministério Público do Trabalho da 5ª Região. MPT5. Notícias. Disponível em: < http://www.prt5.mpt.gov.br/informe-se/noticias-do-mpt-go/137-trifil-e-condenada-em-itabuna-a-pagar-r-4-milhoes-por-dumping-social>. Acesso em: 13 ago. 2016.

[19] SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região – Campinas. Processo n. 0000798-13.2013.5.05.0463. Integra da sentença disponível em: < https://pje.trt5.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_id=nqT9UrvdBNY%3D&p_completo=0&p_tamanho=0&cid=4782>. Acesso em: 13 ago. 2016.

[20] MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. TRT3, RO 00866-2009-063-03-00-3, 4ª Turma, desembargador relator Júlio Bernardo do Carmo, publicado no DJMG em 31/08/2009.

[21] Foi assim que o TST julgou recurso envolvendo indenização por *dumping* social *ex officio* no processo RR - 78200-58.2009.5.04.0005, oportunidade em que o relator Ministro Ives Gandra Martins

Percebe-se, desse modo, que muito embora todos os entendimentos invoquem como fundamentos de convicção o Enunciado da ANAMATRA ou os dispositivos legais ali anotados, os embasamentos são dissonantes, inexistindo eixo comum de concordância. Além do mais, deve-se observar que poucas decisões judiciais (nenhuma das acima colacionadas) enfrentam a temática do dano social (indissociável do *dumping* social), limitando-se a enquadrar a prática do *dumping* na categoria de damos morais coletivos, posição que nos parece equivocada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os direitos sociais do trabalho não podem ser reduzidos a uma questão de custo! A partir dessa premissa, parece-nos claro que o deliberado e inescusável desrespeito à ordem jurídica trabalhista denominado *dumping* social é uma realidade vigente em nosso país, do que se infere o retorno à primeira parte da proposta inicial.

A partir disso, há de se considerar que a prática do *dumping* social gera inegável dano à sociedade, que deve ser coibido pelo Poder Judiciário.

Porém não nos parece razoável que esse debate deva ser orientado pela existência ou não de previsão infraconstitucional específica para a repressão do *dumping*, pois verificou-se a existência de legislação combinada a fim de enfrentar o dano social causado por sua prática, mas sim em verificar a melhor forma de o fazer, a quem cabe postular a reparação e para quem se postula.

Percebe-se a inclinação da melhor doutrina no sentido de que o ato ilícito configurado pelo abuso de direito cometido pelos praticantes do *dumping* social deve ser enquadrado no denominado dano social, já que extrapola os limites econômicos e sociais do contrato de trabalho. Nessa perspectiva, a punição do agressor contumaz deve ser uma indenização suplementar revertida, necessariamente, a um

---

Filho, da Sétima Turma, reformou decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) que havia determinado o pagamento de indenização por dumping social, mesmo não havendo pedido do trabalhador na petição inicial. Outro não foi o entendimento do ministro Walmir Oliveira da Costa, relator do RR - 11900-32.2009.5.04.0291, julgado pela 1ª Turma do tribunal Superior, que modificou o entendimento do TRT-4 que havia mantido a condenação da Ambev ao pagamento de R$ 100.000,00 pela utilização de mão de obra ilicitamente contratada. Decisões disponíveis no sítio eletrônico do TST <www.tst.jus.br>.

fundo público, em vista do caráter pedagógico e desestimulador da punição do dano social.

Desta forma, apenas as instituições autorizadas por lei detêm legitimidade para postular tais direitos e interesses, na medida em que a coisa julgada que se produzirá implicará em efeitos *erga omnes* e *ultra partes*. Depreende-se, destarte, que o trabalhador individualmente considerado não detém legitimidade para postular em juízo a reparação por *dumping* social, em vista das características sociais do próprio desagravo.

Deve-se mencionar, ainda, que o direito brasileiro possui normas processuais (arts. 84[22] do CDC, e 497 e CPC) que autorizam ao juiz impor a obrigação de um fazer ou um não-fazer (tutela inibitória), inclusive com possibilidade de reversão da tutela em perdas e danos (art. 84, §1º do CDC e art. 499 do CPC[23]), medidas que embora amoldem-se como uma luva à tentativa de repressão do *dumping* social é pouco utilizada no país[24].

Por fim, e não menos importante, deve-se citar, ainda, a possibilidade de imposição de obrigações de fazer e/ou não fazer em sede de ação civil pública (a afim de se estancar e/ou prevenir futuros danos a direitos) que pressupõe, necessariamente, a constatação irrefutável do exercício prévio e rotineiro em desacordo com a norma legal, situação essa que, incontestavelmente, se faz presente no próprio conceito de *dumping* social.

A ação civil pública, disciplinada pela Lei n. 7.347/85[25], representa importante instrumento inserido na ordem jurídica para a defesa de interesses transindividuais da coletividade, inclusive com previsão expressa quanto à possibilidade de seu objeto consistir em condenação em dinheiro ou em obrigação

---

[22] Artigos com redação praticamente idênticas. Cita-se a disposição do CPC: Art. 497. Na ação que tenha por objeto a prestação de fazer ou de não fazer, o juiz, se procedente o pedido, concederá a tutela específica ou determinará providências que assegurem a obtenção de tutela pelo resultado prático equivalente; in: BRASIL. Código de Processo Civil (2015). Lei n. 11.105, de 16 de março de 2.015, publicado no DOU de 17.3.2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em 26 ago. 2016.

[23] Igualmente com redações equânimes. Cita-se o CPC: Art. 499. A obrigação somente será convertida em perdas e danos se o autor o requerer ou se impossível a tutela específica ou a obtenção de tutela pelo resultado prático equivalente.

[24] Não pretende-se analisar neste trabalho a possibilidade de se deferir a tutela sem requerimento das partes.

[25] BRASIL. Lei de Ação Civil Pública. Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985, publicado no DOU de 25.7.1985. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7347orig.htm>. Acesso em 26 ago. 2016.

de fazer ou não fazer que, antes mesmo da reforma do Código de Processo Civil instituiu a nova redação do artigo 461, já privilegiava a tutela especifica como modalidade de tutela jurisdicional mais adequada à pacificação dos conflitos sociais.

Ainda, em seu art. 11, o mesmo diploma normativo garante que "na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz determinará o cumprimento da prestação da atividade devida ou a cessação da atividade nociva, sob pena de execução específica, ou de cominação de multa diária, se esta for suficiente ou compatível, independentemente de requerimento do autor".

Ante todo o exposto, e a fim de se tentar responder a segunda parte da indagação inicial, conclui-se que, em que pese a inexistência de sólida construção doutrinária e jurisprudencial adequada a respeito do conceito e estabelecimento de sancionamento à pratica irregular do *dumping* social, existe a possibilidade de enquadramento legal para a responsabilização das empresas que o praticam, restando aos operadores do direito fazer o adequado uso do arcabouço jurídico disponível.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Antonio Junqueira de. **Novos estudos e pareceres de direito privado**. Por uma nova categoria de dano na responsabilidade civil: o dano social. São Paulo: Editora Saraiva, 2010.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas.** Tradução Marcus Panchel. - Rio de Janeiro: Zahar, 1999.

BRASIL. MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES. Politica Externa. Organização Mundial do Comércio. Disponível em: < http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/politica-externa/diplomacia-economica-comercial-e-financeira/132-organizacao-mundial-do-comercio-omc>.

CRIVELI. Ericson. **Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo**. Rio de Janeiro : LTr, 2010.

DUPAS, Gilberto. **Economia global e exclusão social**: pobreza, emprego, estado e futuro do capitalismo. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

FROTA, Paulo Mont`Alverne. O *dumping* social e a atuação do juiz do trabalho no combate à concorrência empresarial desleal. São Paulo: Revista Ltr, n. 78, v. 02, fev/2013.

GUERRA, Luciene Cristinia de Sene Bargas; PAIXÃO, Mariana Michelini de Souza**. A flexibilização do trabalho pode levar ao *dumping* social**. Revista dos Tribunais, São Paulo, ano 101, v. 919, maio 2012.

GUNTHER, Luiz Eduardo. A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil. Curitiba: Juruá, 2011.

KAWAY, Mina. VIDAL, Pedro Walter G. Tang. ***Dumping* social: relações das multinacionais e dos sujeitos de direito público interno e externo com as normas de trabalho.** Revista Eletrônica – Tribunal Regional do Trabalho da 9ª. Região. Volume 4, n. 43, p. 7-21, agosto de 2015.

MASSI. Juliana Machado. VILLATORE. Marco Antônio César. **O *dumping* social e a total possibilidade de tutela das minorias na atividade empresarial**. Revista Eletrônica – Tribunal Regional do Trabalho da 9ª. Região. Volume 4, n. 43, p. 40-61, agosto de 2015.

MAZZUOLI. Valerio de Oliveira. **Integração das Convenções e Recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *pro homine***. Revista Eletrônica – Tribunal Regional do Trabalho da 15ª. Região. / Escola Judicial do TRT - 15ª Região; n. 43, jul./dez. 2013. Campinas.

MAYORGA, Ludy Johanna Prado; UCHOA, Anna Walléria Guerra. **Efeitos do *Dumping* Social no Direito ao Meio Ambiente do Trabalho Sadio: Atuação da OIT e OMC.** Direito do trabalho [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFSC; coordenadores: Mirta Gladys Lerena Manzo de Misailidis, Lucas Gonçalves da Silva, Maria Rosaria Barbato, p. 92-115. – Florianópolis : CONPEDI, 2014.

PINTO, José Augusto Rodrigues. ***Dumping* social ou delinquência patronal na relação de emprego?** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 77, n. 3, p. 136-153, jul./set. 2011.

PRATES, Terezinha Matilde Licks. **Não intervenção do estado nas relações de trabalho – cláusula social nos tratados internacionais**. Revista TST. Brasilia: v.66, n. 4, out/dez 2000.

SANTOS. Boaventura de Souza. **A Globalização e as Ciências Sociais** - 2. ed. São Paulo : Cortez, 2002.

SANTOS. Enoque Ribeiro dos. **O *dumping* social nas relações de trabalho. Formas de combate**. Revista Eletrônica – Tribunal Regional do Trabalho da 9ª. Região. Volume 4, n. 43.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. ***Dumping* social nas relações de trabalho** / Jorge Luis Soto Maior, Ranúlio Mendes Moreira, Valdete Souto Severo. – 2. ed. – São Paulo: LTr, 2014.

TARTUCE, Flávio. **Direito Civil:** direito das obrigações e responsabilidade civil. Rio de Janeiro: Forense, 2013.