

**XXVII ENCONTRO NACIONAL DO  
CONPEDI SALVADOR – BA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO II**

**ELDA COELHO DE AZEVEDO BUSSINGUER**

**MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE**

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. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

**Secretário Executivo** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

#### **Representante Discente – FEPODI**

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

#### **Secretarias:**

##### **Relações Institucionais**

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

##### **Relações Internacionais para o Continente Americano**

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

##### **Relações Internacionais para os demais Continentes**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

#### **Eventos:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

#### **Comunicação:**

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

**Membro Nato** – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFBA

Coordenadores: Elda Coelho de Azevedo Bussinguer; Marco Antônio César Villatore – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-595-9

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Salvador, Brasil).

CDU: 34



## **XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II**

---

### **Apresentação**

Cumpre-nos apresentar os dezenove trabalhos selecionados para publicação que foram discutidos no Grupo de Trabalho “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II”, apresentados no XXVII Congresso Nacional do CONPEDI - Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito realizado em Salvador/BA, entre os dias 14 a 16 de junho de 2018.

Os artigos apresentados propiciaram uma excelente discussão, que são apresentados, de forma resumida, com a indicação de seus respectivos autores.

A primeira exposição ocorre com o trabalho “DA NECESSIDADE DE EFETIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR FRENTE À PRÁTICA DO DUMPING SOCIAL NO AMBIENTE LABORAL” de MURIANA CARRILHO BERNARDINELI e de JOSSIANI AUGUSTA HONÓRIO DIAS, em que as autoras fazem uma análise sobre a efetivação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana em relação ao “Dumping” social.

Na sequência, MARCELO LUCCA e VÍVIAN DE GANN DOS SANTOS, no artigo “REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO SOB A ÓTICA DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA”, discutem as modificações trazidas pela reforma trabalhista, principalmente em relação às normas de segurança do trabalho, cuja averiguação é complicada.

Neste momento a autora ÉRICA SILVA TEIXEIRA apresenta o tema “AS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS SOBRE A PROIBIÇÃO DE RELACIONAMENTOS AFETIVOS ENTRE EMPREGADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO”, em que aborda a possibilidade ou não de relacionamentos afetivos entre empregados, sendo importante a utilização de métodos de ponderação de interesses.

A questão envolvendo os direitos da pessoa com deficiência em relação aos novos documentos, com o Estatuto, além da Convenção da Organização das Nações Unidas e da legislação brasileira é a discussão travada no artigo “O EMPREGO FORMAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO”, por LARISSA DE OLIVEIRA ELSNER.

Em seguida foi abordado o problema que a globalização trouxe em relação à crise do Estado Social e as relações laborais, no artigo “REFLEXÕES SOBRE A CRISE DO ESTADO SOCIAL DEVIDO A GLOBALIZAÇÃO E SEUS REFLEXOS NO DIREITO DO TRABALHO”, apresentado por EUSELI DOS SANTOS.

As autoras ANNA LETICIA PICCOLI e ROSANE MACHADO CARNEIRO, com o seu trabalho intitulado “O BALANCING TEST COMO TÉCNICA DE PONDERAÇÃO NAS QUESTÕES DE LIMITAÇÃO DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO PENSAMENTO DO TRABALHADOR”, discutem a utilização da técnica do “balancing test” como parâmetros analisando casos concretos, com o intuito de se chegar à efetiva liberdade de expressão do pensamento.

MIRELLA KAREN DE CARVALHO BIFANO MUNIZ, além de muito bem apresentar o tema “O TABELAMENTO DA INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL NO DIREITO DO TRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA: VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA” demonstrou a sua força de vontade em representar o coautor, Ronaldo Mayrink de Castro Garcia Dias, que infelizmente faleceu em um acidente de automóvel apenas um mês antes do Congresso.

As questões relativas ao Direito Coletivo do Trabalho com base no negociado sobre o legislado são tratadas por LEANDRA CAUNETO ALVÃO e LEDA MARIA MESSIAS DA SILVA no artigo “REFORMA TRABALHISTA - NEGOCIADO SE SOBREPÕE AO LEGISLADO: ANÁLISE À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL”.

A controvertida possibilidade de dispensas coletivas pela Lei 13.467/2017 é abordada no artigo “BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE AS DISPENSAS EM MASSA PÓS REFORMA TRABALHISTA DE 2017”, por KAROLYNNE GORITO DE OLIVEIRA.

A temática dos direitos fundamentais da Pessoa com Deficiência também foi objeto do artigo apresentado por Fernanda Resende Severino denominado “DIREITO FUNDAMENTAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AO TRABALHO DIGNO NO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO”.

De outra parte, YNES DA SILVA FÉLIX assenta comentários quanto à Convenção 158 da OIT e a necessidade de motivação para a dispensa, no artigo “DISPENSA IMOTIVADA NO BRASIL E A CONVENÇÃO Nº. 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO”.

Em sequência, trata-se da questão da reforma trabalhista e a terceirização e sua relação com a subordinação no artigo “O IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM NO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL”, por THIAGO CIRILLO DE OLIVEIRA PORTO.

A seguir, WAGNER CAMILO MIRANDA aborda a figura do avanço da tecnologia e a possibilidade de surgir lista suja com não contratação de empregados que já tenham ajuizado ações trabalhistas, no artigo “A PUBLICIDADE DO NOME DO RECLAMANTE VIA APLICATIVO JTE (JUSTIÇA DO TRABALHO ELETRÔNICA) EM PAUTAS DE AUDIÊNCIAS E A PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA ATRAVÉS DAS ‘LISTAS SUJAS’”.

No artigo “ESCRAVOS DA MODA: UMA ANÁLISE EMPÍRICA SOBRE O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NA INDÚSTRIA DA MODA”, uma das autoras LARISSA PIMENTEL GONÇALVES VILLAR, aborda questões em que a situação análoga à escravidão ocorre, inclusive na indústria da moda.

MARIA JÚLIA BRAVIEIRA CARVALHO explica o tem “INTERVALO INTRAJORNADA: UMA ANÁLISE DO ART. 611-A, III DA CLT SOB A PERSPECTIVA DA PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR”, principalmente o problema da redução do intervalo para 30 minutos mesmo para os trabalhadores acima de seis horas de trabalho diárias.

O Juiz Trabalhista JOSÉ ARNALDO DE OLIVEIRA explicou o estudo doutrinário, além do jurisprudencial, sobre o tema “O DIREITO DE IMAGEM DO EMPREGADO E O USO DE FARDAMENTO COM LOGOMARCA E/OU IMAGENS DE PRODUTOS DOS FORNECEDORES DO EMPREGADOR”.

Com o artigo “A REGULAMENTAÇÃO DA PROSTITUIÇÃO E O COMBATE À MARGINALIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DO SEXO”, SUIARA HAASE PACHECO traz luz à discussão a viabilidade da regularização do trabalho do profissional do sexo, sempre em respeito à legislação nacional.

“AS NOVAS TECNOLOGIAS COMO FERRAMENTA DE INCLUSÃO: UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO COMO MEIO DE INSERÇÃO LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO” é o tema explicado pela autora MARYLAD MEDEIROS DA SILVA, sendo a reforma trabalhista e as novas tecnologias, como possíveis geradores de novos empregos a pessoas com deficiência.

Nesse compasso, os coordenadores do Grupo de Trabalho “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II”, do XXVII Congresso do CONPEDI, agradecem e parabenizam aos autores dos artigos que compõem esta obra, na certeza da valiosa contribuição científica proporcionada por cada um dos trabalhos apresentados, os quais merecem a leitura e, quiçá, a aplicação pelas comunidades acadêmica e jurídica.

Profa. Dra. Elda Coelho de Azevedo Bussinguer – Faculdade de Direito de Vitória

Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore – PUCPR, UNINTER e UFSC

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - [publicacao@conpedi.org.br](mailto:publicacao@conpedi.org.br).

**DA NECESSIDADE DE EFETIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA  
PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR FRENTE À PRÁTICA DO DUMPING  
SOCIAL NO AMBIENTE LABORAL**

**THE NEED FOR THE EFFECTIVENESS THE PRINCIPLE OF THE DIGNITY OF  
THE HUMAN PERSON OF THE WORKER WITH A VIEW TO THE PRACTICE  
OF SOCIAL DUMPING IN THE LABOR ENVIRONMENT**

**Muriana Carrilho Bernardineli <sup>1</sup>  
Jossiani Augusta Honório Dias <sup>2</sup>**

**Resumo**

O presente artigo visa apresentar um paralelo entre as constantes violações ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o dumping social no ambiente de trabalho, o qual tem ocorrido comumente em decorrência do crescimento econômico desmedido e sem qualquer preocupação com o principal componente no processo produtivo, o ser humano, razão pelo qual mostra-se imprescindível a efetivação do referido princípio no ambiente laboral. Registra-se por fim, que trata-se de pesquisa teórica, na qual utilizou-se da análise em bibliografias, artigos, jurisprudência e fatos motivados, adotando-se o método indutivo, através do estudo de casos particulares para o geral.

**Palavras-chave:** Crescimento econômico, Dumping social, Princípio da dignidade da pessoa humana

**Abstract/Resumen/Résumé**

This article aims to present a parallel between the constant violations of the Principle of the Dignity of the Human Person and social dumping in the work environment, which has commonly occurred due to the excessive economic growth and without any concern with the main component in the production process, the human being, which is why it is essential to implement this principle in the workplace. Finally, it is a theoretical research, in which bibliographies, articles, jurisprudence and motivated facts were used, adopting the inductive method, through the study of particular cases for the general.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Economic growth, Social dumping, Principle of the dignity of the human person

---

<sup>1</sup> Mestre em Ciências Jurídicas pela Unicesumar. Especialista em Direito do Trabalho Previdenciário pelo IDCC /UENP. Bacharel em Direito pela UEM. Docente do curso de Graduação em Direito – Faculdade SMG. Advogada.

<sup>2</sup> Mestre em Ciências Jurídicas pela Unicesumar. Especialista em Direito Público - Universidade Gama Filho e Escola da Magistratura do Paraná. Bacharel em Direito pela FDM. Advogada. Docente de Direito.

## INTRODUÇÃO

O presente artigo tem o escopo de relacionar os reflexos da globalização e crescimento econômico materializados no *dumping social* e a ofensa ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana do trabalhador.

Para tanto, inicialmente será tratado especificamente sobre o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana no ambiente de trabalho, explicitando considerações sobre o mesmo, assim como a necessidade de sua tutela no labor.

Nessa sequência, será abordado o *dumping social*, conceituando o instituto e apresentando sua relação com a globalização e crescimento econômico como fomentadores de ofensas aos direitos sociais e trabalhistas. Abordando a inter-relação com as recorrentes violações ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana no trabalho.

Esta conjectura tem demonstrando a massificação da mão-de-obra trabalhadora no processo produtivo e o completo desrespeito ao ser humano como sujeito de direitos no agrupamento social.

A dignidade da pessoa humana é princípio basilar do Estado democrático de Direito, razão pelo qual sua efetividade mostra-se imprescindível não apenas para o cumprimento das leis, mas também para a manutenção do convívio e justiça social.

Apesar de o contingente legal ter apresentado avanço quanto ao *dumping social* e os Tribunais estarem introduzindo esta perspectiva em seus julgados, ainda mostram-se tímidas as mudanças de atitudes dos violadores à Dignidade da Pessoa Humana do trabalhador.

Portanto, o estudo sobre a presente temática mostra-se fundamental, considerando o atual contexto e recorrentes violações a direitos tão imprescindíveis ao ser humano, os quais tem apresentado reflexos nas relações comerciais, mas também no convívio societário.

Almeja-se com a presente pesquisa, através da análise temática dos problemas sociais e trabalhistas gerados pelo mercado eivado de concorrência desleal, buscar efetividade do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana no ambiente de trabalho, apresentando para tanto possíveis soluções e ideias que promovam desenvolvimento econômico, porém ao mesmo tempo não venham a usurpar direitos tão substanciais à existência humana.

Menciona que para o desenvolvimento deste artigo, utilizou-se de pesquisa teórica em documentos físicos e eletrônicos, com consultas em livros, artigos, jurisprudências, revistas e análise de casos concretos, e ainda o método indutivo com o intuito de contemplar a problemática de modo mais adequado, obtendo soluções mais condizentes.



## 1 DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO AMBIENTE DE TRABALHO

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é basilar ao Estado Democrático de Direito, conforme expressamente consignado no art. 1º, incisos III da Constituição Federal Vigente, razão pelo qual se faz necessária sua tutela em todas as esferas da vida humana, não podendo omiti-lo ao meio ambiente de trabalho.

É no ambiente laboral que a pessoa transcorre grande parte de sua vida, o que torna ainda maiores as chances de violações neste local, considerando ainda as peculiaridades da relação empregatícia dentre as quais insta mencionar o poder diretivo do empregador e a subordinação do empregado.

Portanto, relevante considerar que o trabalhador antes de ser subordinado a uma relação empregatícia, é uma pessoa, sujeito de direitos e deveres, os quais devem ser tutelados de forma plena.

### 1.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana encontra-se garantido constitucionalmente, apresentando-se como fundamento do Estado de Democrático de Direito, e, portanto, pilar na promoção da justiça e escudo contra as mazelas sociais.

Dignidade humana hodiernamente é compreendida como o “pressuposto de que cada ser humano possui um valor intrínseco e desfruta de uma posição especial no universo”, sendo parte do núcleo essencial dos direitos fundamentais como a igualdade e liberdade (BARROSO, 2014, p. 14, 66).

Immanuel Kant leciona que:

(...) tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra como *equivalente*; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e, portanto, não permite equivalente, então tem ela dignidade (...) aquilo, porém que constitui a condição só graças à qual qualquer coisa pode ser um fim em si mesma, não tem somente um valor relativo, isto é um preço, mas um valor íntimo, isto é *dignidade* (KANT, 2007, p. 77).

Desta forma, o ser humano tem dignidade, não possuindo valor monetário, razão pelo qual cada pessoa é única, não podendo ser substituída, sendo singular em tudo que realiza e possuindo um fim em si mesma, não estando ao alvedrio de outrem.

Gustavo Tepedino por sua vez, ensina:

Com efeito, a escolha da dignidade da pessoa humana como fundamento da República, associada ao objetivo fundamental de erradicação da pobreza e da marginalização, e de redução das desigualdades sociais juntamente com a previsão do § 2º do art. 5º, no sentido da não exclusão de quaisquer direitos e garantias, mesmo que não expressos, desde que decorrentes dos princípios adotados pelo texto maior, configuram uma verdadeira cláusula geral de tutela e promoção da pessoa humana, tomada como valor máximo pelo ordenamento (TEPEDINO, 1999, p. 48).

A associação da dignidade humana com objetivos essenciais do Estado democrático brasileiro reitera a fundamentalidade em proteger a pessoa, individualmente analisada no seio social.

Para Gisele Mendes de Carvalho e Hamilton Belloto Henriques o ordenamento jurídico brasileiro “tem como núcleo ou elemento fundamental a noção de pessoa humana a um patamar de prevalência ou proeminência na consideração total da ordem jurídica interna”, tratando-se de “um centro gravitacional em torno do qual gravitam todas as normas do ordenamento jurídico” (CARVALHO; HENRIQUES, 2017, p. 41).

Esta posição central da pessoa humana no ambiente societário vem paulatinamente sofrendo ameaças, sobretudo pela atual ordem econômica imposta, que ultrapassa fronteiras territoriais e se alastra por estados e países.

Atualmente, trata-se inclusive da repersonalização do direito, a qual é decorrente da preocupação com a valorização do ser humano com o fim de proteger sua dignidade existencial, dignidade esta que, elevada a fundamento da República e que colocou a pessoa humana como centro do ordenamento jurídico, como principal destinatário da ordem jurídica. Esta tendência de repersonalização que coloca o ser humano como centro do ordenamento jurídico, preconiza a dignidade da pessoa humana como valor primordial, caracterizando assim, o sistema jurídico como axiológico e ético (LACERDA, 2010, p. 48-49).

Nessa diapasão, a tutela à direitos fundamentais como a dignidade de pessoa humana não pode ser deixada em segundo plano, devendo sim cumprir sua função e posição de centro gravitacional na sociedade.

A “consagração, a garantia, a promoção e o respeito efetivos dos direitos fundamentais constituem o mínimo ético que deve ser acatado por toda a sociedade e todo direito que desejam apresentar-se como uma sociedade e um direito justos” (ZENNI; SILVA, 2017, p. 30).

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana pode estar associado a inúmeras esferas da vida humana, sendo que no ambiente laboral, a proteção aos direitos do trabalhador tem se

mostrado temática assente, principalmente pelas consequências advindas da indignidade do trabalho e que refletem no seio social. Desta forma, é mister a tutela a dignidade humana do obreiro, como forma de garantia de outros direitos mínimos, tanto de cunho social como trabalhista.

## 1.2 DA TUTELA AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO AMBIENTE LABORAL

O ambiente de trabalho está inserido no contexto do meio ambiente como um todo, de forma a gozar das mesmas garantias e prerrogativas concedidas, inclusive ao que se refere à Lei nº 6.938/81 sobre a Política Nacional do Meio Ambiente.

No art. art. 2º, “caput” do dispositivo supramencionado, resta expressamente consignado que a Política Nacional do Meio Ambiente tem por objetivo, preservar, melhorar e recuperar a qualidade ambiental propícia à vida, visando assegurar, ao Brasil, condições ao desenvolvimento socioeconômico, aos interesses da segurança nacional e à proteção da dignidade da vida humana.

Portanto, a proteção a dignidade humana, enfaticamente o laboral, não visa minar o desenvolvimento econômico em prol do trabalhador, e sim o equilíbrio entre o crescimento mercantil e a proteção da vida e direitos do homem.

A dignidade é um valor moral e espiritual inerente à pessoa humana, o qual se manifesta na autodeterminação consciente e responsável da própria vida (MELO, 2013, p. 66), registrando que sem a garantia deste último direito, não há que se falar nos demais, pois os mesmos não teriam qualquer razão de ser.

O meio ambiente ecologicamente equilibrado também é direito garantido no art. 225, “caput” da Constituição Federal de 1988, considerando ser um bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações, considerando ser a manutenção do meio ambiente saudável, condição para a perpetração da espécie humana.

A manutenção da qualidade de vida no ambiente laboral está intimamente relacionada à proteção de direitos, dentre os quais, a dignidade humana do trabalhador.

Desta forma, o meio ambiente do trabalho segundo entendimento preconizado na Constituição Federal de 1988 e a pretensão de equilíbrio ambiental abrangem os direitos humanos do trabalhador, constituindo sua efetividade na própria garantia de um direito humano fundamental (PADILHA, 2010, p. 375).

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana adota a premissa que o trabalho não é mercadoria, e considerando o direito fundamental do trabalhador a dignidade, não é permitida a “coisificação” do trabalhador (RESENDE, 2013, p. 195).

O obreiro primeiramente deve ocupar nas relações de trabalho, sua posição de ser humano e não apenas força de trabalho, pois o que veementemente se tem observado é a transformação do ser humano em um mero objeto, utilizado nos meios de produção, como uma simples máquina.

Sergio Pinto Martins ilustra que o trabalho decente propõe:

(...) promover o diálogo social, proteção social e criação de empregos. Esclarece que o trabalho não é mercadoria, pois não pode ser negociado pelo maior lucro ou pelo menor preço. Deve haver política de resultados nos países, com distribuição de renda, fiscalização trabalhista, permitindo que as pessoas possam trabalhar com dignidade (MARTINS, 2014, p. 86).

Tanto a pessoa não pode ser tratada como objeto, como sua força de trabalho não pode ser apenas mais uma mercadoria a ser comercializada com base na mais valia, considerando o papel do ser humano titular de dignidade e o trabalho, principal meio de conceber uma vida digna através do salário, meio este, promotor de subsistência íntegra para o homem e sua família.

## **2 DUMPING SOCIAL**

O *dumping social* tem se mostrado cada vez mais deliberado no atual modelo societário, em que a busca pelo lucro desmedido, advindos do modelo de globalização preconizados, tem promovido recorrentes violações aos direitos sociais e trabalhistas.

Com o modelo econômico contemporâneo, verificar-se cada vez mais a retirada da importância humana e a colocação do dinheiro como anseio final, sendo que para chegar ao objetivo que é o enriquecimento, o ser humano tem explorado seus semelhantes sem escrúpulos.

Para melhor abordagem da asserção, basilar é a análise da conceituação da expressão *dumping social*, para assim demonstrar sua crescente ocorrência na sociedade contemporânea, sua disseminação pelos países de forma desordenada e como o mesmo é preconizado pela economia mundial através dos detentores dos meios de produção.

## 2.1 CONCEITO DE *DUMPING SOCIAL*

A expressão *dumping* tem origem inglesa, e foi importada ao Brasil para expressar uma situação atual e recorrente de exploração do homem frente o modelo capitalista de mercado.

No termos do dicionário jurídico, *dumping* é “a venda de um produto no exterior abaixo do preço de mercado vigente no país de origem” (GOYOS JÚNIOR, 2006, p. 141).

O termo *dumping* significa rebaixar algo à condição de lixo, derivando a expressão do verbo em inglês *to dump*, cujo significado é despejar, desfazer-se de, jogar fora (SOUTO MAIOR, MENDES E SEVERO, 2014, p. 17).

Nesse seguimento, o *dumping social* tem gradativamente reduzido trabalhadores à condições sub humanas, como se fossem peças que podem ser descartadas, assim que perderem sua utilidade ao empreendedor.

O *dumping* está relacionado à venda no exterior por preço abaixo do custo de produção, sendo o objetivo destruir o concorrente e tornar-se dono do mercado, assim com a prática do *dumping*, o empresário futuramente terá meios para impor preços e condições (MAIA, 2006, p. 180).

A concorrência imperfeita tem algumas consequências, sendo a mais significativa o fato de as empresas não cobrarem o mesmo preço pelos bens que são exportados e os que são vendidos aos compradores domésticos, denominada discriminação de preços, sendo que a discriminação destes preços no comércio internacional é conhecida como *dumping* (KRUGMAN; OBSTFELD, 2001, p. 147-148).

Com a concorrência desleal, quebra-se as normas de conduta basilares do comércio, e busca-se com a ruína de empresas, dominar todo o mercado, e assim futuramente ser o único a determinar preços e situações comerciais.

Para Leandro Fernandez, *dumping social* pode ser explicitado como:

(...) a modalidade de concorrência desleal consistente na comercialização de mercadorias ou serviços a preços inferiores àqueles normalmente praticados pelo mercado, obtidos mediante a reiterada utilização de mão-de-obra em condições inadequadas a padrões laborais mínimos, gerando danos sociais (FERNANDEZ, 2014, p. 82).

Contudo, a obtenção do domínio do mercado está visceralmente relacionada à usurpação de direitos trabalhistas e humanos no meio de produção, pois assim é possível a redução dos custos de produção de modo mais célere.

O *dumping* descumpre o direito enfaticamente em três prismas na modernidade: “civil ao invadir a área das obrigações (contratos) e do direito de empresa; trabalhista, na medida em que manipula malignamente a relação individual de emprego; e consumerista, na medida em que tumultua as relações de consumo” (PINTO, 2011, p. 141).

Portanto, é nítido que tal prática de concorrência desleal afeta várias esferas na sociedade devendo por isso ser mais veementemente rechaçada.

Completa Leandro Fernandez que o *dumping social* possui quatro características, sendo elas: concorrência desleal por meio da venda de produtos a valores inferiores ao preço de mercado, conduta reiterada, utilização de mão-de-obra em condições inadequadas aos parâmetros laborais mínimos e danos sociais (FERNANDEZ, 2014, p. 87-94).

Para Nayara Passos Alves e Iara Marthos Águila:

O *dumping social* trabalhista corresponde ao sacrifício do contrato individual de emprego em razão do lucro do empregador com desrespeito aos direitos trabalhistas. Entre os direitos trabalhistas mais sacrificados com a prática do *dumping social* está a jornada de trabalho do empregado. Com o fito de produzirem mais e com um preço menor, os empregadores submetem os empregados a longas jornadas de trabalho, não respeitando o direito ao cumprimento de horas extras, férias ou intervalos inter ou intrajornada (ALVES; ÁGUILA, 2014, p. 206).

Desta forma, o *dumping social* com o anseio de obtenção do lucro sem qualquer preocupação com o ser humano, executa práticas mercantis desonestas, explora o trabalhador, retira-lhe direitos existenciais mínimos, ofendendo a dignidade humana, direito base garantido constitucionalmente.

## 2.2 DUMPING SOCIAL E A OFENSA AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

A valorização do trabalho encontra-se entre os preceitos do Estado Democrático de Direito, conforme expressamente consignado no art. 1, IV da Constituição Federal de 1988, razão pelo qual merece proteção condizente e efetividade na sua aplicação.

Garante ainda a Lei Maior no art. 170, IV, o Princípio da livre concorrência que deve estar pautado na boa-fé para que não ofenda outros direitos igualmente garantidos, como os trabalhistas e a dignidade da pessoa humana.

Neste contexto de globalização, direitos garantidos constitucionalmente tem sofrido recorrentes ofensas, mencionando enfaticamente a dignidade humana, como meio de obtenção de maior lucro as custas do trabalho do homem.

De acordo com Mayorga e Uchoa, o *dumping social* encontra-se relacionado com novos mecanismos utilizados pelas empresas frente à economia globalizada, sendo caracterizada pelas práticas adotadas “por algumas empresas multinacionais para obterem maiores benefícios e menores custos de produção a partir do desrespeito aos direitos e garantias trabalhistas, internacionalmente reconhecidos” (2014, p. 96-97).

O empregador ao diminuir os custos da produção com a utilização de trabalho escravo, pagamento de baixos salários, ausência de recolhimento de encargos sociais sobre a prestação de serviços, aumenta seu lucro à custa da exploração do trabalhador, promovendo a concorrência desleal em relação a outras empresas que cumprem os direitos trabalhistas, pois desta forma as empresas violadoras podem colocar seus produtos no mercado com preço inferior ao do concorrente (MARTINS, 2008, p. 85).

A globalização, e conseqüente internacionalização da atividade comercial, fez com que as empresas começassem “a se preocupar menos com a qualificação dos empregados e com os direitos humanos e trabalhistas de seus trabalhadores e passaram a desenvolver atividades econômicas buscando um custo de produção menor” em todo o comércio (ALVES; ÁGUILA, 2014, p. 213).

Nesse viés, o ser humano vai perdendo sua posição de centro na sociedade e cada vez mais tem sua dignidade violada em prol da manutenção do lucro de grandes empresas exploradoras de mão-de-obra.

Habitualmente os casos de *dumping social* que chegam a ter condenações estão relacionados à extensa da jornada de trabalho, as quais afetam substancialmente o desempenho do trabalhador podendo causar “estresse e problemas de saúde ao empregado, além de um ambiente ruim dentro da empresa, principalmente com o próprio empregador” (ALVES; ÁGUILA, 2014, p. 209).

A excessiva cobrança por resultados assim como ofensas à moral, tornam o trabalhador refém dos meios de produção, o que inclusive está intimamente relacionado ao aumento de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, pois a exigência de jornadas exaustivas para o aumento da produtividade promovem um desgaste físico e psíquico do trabalhador, e o predispõe com maior potencialidade a tais intempéries.

A lógica capitalista de mercado é a obtenção de lucro, contudo este não pode ser obtido a qualquer preço, pois o ambiente de trabalho inadequado gera conseqüências como doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, os quais possuem natureza social e humana e interessam à vítima, seus familiares e à própria sociedade (MELO, 2013, p. 84).

A precariedade do trabalho, prejudica, degrada, destrói o ambiente laboral, desestabilizando a vítima, provocando nesta um cansaço e verdadeiro desgaste emocional que pode evoluir para doenças de ordem psíquicas e físicas, acarretando incontáveis prejuízos à saúde mental e física do trabalhador (CARVALHO, 2010, p. 107), precariedade esta fomentada pelo *dumping social*.

Não se pode olvidar a necessidade de valoração do homem e promoção de sua dignidade no ambiente de trabalho, como meio de evitar inclusive danos à sociedade.

O atual entendimento jurisprudencial tem se direcionado à natureza coletiva do *dumping social*, os quais promovem transgressões conscientes e reiteradas dos direitos sociais dos trabalhadores, provocando danos que ultrapassam os interesses individuais, e alcançam toda a sociedade.

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

Assim, busca-se com a condenação pela prática do *dumping social*, a concretização do princípios da livre concorrência e busca do pleno emprego, como meio de garantir a proteção mínima a dignidade humana.

Para Luís Roberto Barroso: “todos os indivíduos têm igual valor e por isso merecem o mesmo respeito e consideração” (BARROSO, 2014, p. 78), de forma que a tutela à dignidade



da pessoa humana no meio ambiente de trabalho tem a pretensão de promover um convívio saudável.

Para SOUTO MAIOR, MENDES, SEVERO, deve-se adotar a solidariedade, justiça, valorização do trabalho e dignidade humana como parâmetros do ordenamento jurídico brasileiro, com o intuito de que as regras processuais sejam examinadas sob a ótica da coletividade e não perca de vista o ser humano (2014, p. 150).

A justiça social no ambiente de trabalho deve ser objetivo almejado de toda a sociedade, mas para tanto se faz necessário a erradicação *dumping social* no labor, o que será tratado no tópico seguinte.

### **3 DA NECESSIDADE DE EFETIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR E ELIMINAÇÃO DO *DUMPING SOCIAL* NO AMBIENTE LABORAL COMO MEIO DE PROMOVER A JUSTIÇA SOCIAL**

A busca pela efetivação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é recorrente em inúmeras esferas da vida, não se podendo omitir as violações deste princípio advindas do meio ambiente de trabalho. Tais violações aos direitos humanos e trabalhistas tem sido ainda mais recorrentes com a internacionalização do mercado, o qual traz consigo o anseio em aumentar os rendimentos e expandir o comércio.

A busca dos empreendedores em obterem maiores rendimentos, vem acompanhado do anseio dos consumidores em adquirirem produtos a preços menores. Para tanto, se faz necessário diminuir os custos da produção como meio de tornar mais atrativos os produtos comercializados, o que vem se mostrando cada vez mais recorrente através da eliminação de direitos trabalhistas e humanos no ambiente laboral, refletindo no crescimento de casos de *dumping social*.

A transformação da força de trabalho em mercadoria pressupõe duas condições: “o trabalhador disponha livremente de sua capacidade de trabalho, podendo vendê-la conforme suas necessidades” e o “trabalhador não possua os meios para garantir sua reprodução, sendo obrigado a vender a força de trabalho para adquirir os valores de uso de que necessita” (SILVA; HORN, 2008, p. 189).

Contudo, o ser humano não pode ser reduzido a uma simples mercadoria, pois é detentor de dignidade humana e sujeito de garantias condizentes a sua situação como tal.

Nessa acepção, algumas medidas podem ser aplicadas como meio de ao menos reduzir casos do *dumping social*, dentro os quais, insta mencionar o selo social, prática que demonstra a intenção das empresas em cumprir com seus deveres e papel social.

O Selo Social consiste na vinculação de uma “etiqueta social” a produtos e marcas de empresas que voluntariamente aderem a tal prática, demonstrando a observância de normas trabalhistas consideradas fundamentais, visando “à incorporação de princípios de responsabilidade humanitária, social e ambiental ao planejamento estratégico das companhias transnacionais” (SANTOS, 2014).

Tal medida tem se mostrado efetiva, pois grande parte dos consumidores observam o selo em questão no momento da aquisição dos produtos, como meio de também estarem cumprindo seu papel em não fomentar trabalhos análogos ao escravo em prol do lucro empresarial.

Ademais, consigna que o consumidor também é trabalhador e nesta teia social, os papéis ocupados por cada ser humano se entrelaçam, e fomentam a ideia de que ao ser um consumidor que pactua com a exploração, pode esta pessoa se tornar um trabalhador vítima do *dumping social*.

E nesse viés enfatiza o conscientização social, pois através do conhecimento sobre a abrangência dos danos advindos do ambiente de trabalho indigno, consumidores podem por mérito próprio eliminar do mercado grande parte das empresas violadoras de direitos e consequentemente promotoras do *dumping social*.

Tal conscientização deve também abranger o empresário no que diz respeito às “desigualdades sociais e seu potencial papel na resolução das mesmas, principalmente em virtude da crescente falta de capacidade e de credibilidade do Estado” em eliminar os problemas sociais no ambiente de trabalho (DIAS; OLIVEIRA, 2014, p. 154).

Relevante para a proteção do meio ambiente de trabalho, a função do Ministério Público do Trabalho em promover ações coletivas e os Termos de Ajustamento de Conduta – TAC, que garantem a efetividade dos direitos trabalhistas de forma ampla, abrangendo a coletividade. Fundamental ainda a participação deste órgão que desempenha “um papel importante e de destaque no zelo por um meio ambiente de trabalho adequado e digno”, e, por meio da atuação e fiscalização de auditores-fiscais do trabalho visam coibir a supressão de direitos trabalhistas através de multas sancionatórias aos infratores (SILVA; ROLEMBERG, 2012, p. 382-384).

O Poder Judiciário também possui papel fundamental na tutela aos direitos trabalhistas e humanos no ambiente laboral, pois através de julgados condizentes, alcança-se a tal almejada justiça e pacificação no meio social.

Nesta consecução, a I Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho no ano de 2007 produziu o enunciado 4, 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-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. Encontre-se no art. 404, parágrafo único do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, “d”, e 832, § 1º, da CLT (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 18 REGIÃO, 2013).

O Poder Judiciário ao repreender, por meio de condenações, de forma coerente os danos gerados aos trabalhadores pelo *dumping social*, evita a prática de condutas semelhantes e assim promove a efetivação da dignidade no ambiente de trabalho.

Observa-se que a efetivação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana em face do *dumping social* demanda atuação de toda a sociedade, que não deve ser apenas coadjuvante no combate a práticas lesivas no ambiente de trabalho, e sim autores na busca pela justiça e consequentemente melhoria no convívio social.

## CONCLUSÕES

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é tema central no ambiente societário e deve ser tratado como tal, inclusive ao referir-se ao ambiente de trabalho, considerando ser o local em que o ser humano perpassa grande parte de sua existência.

O homem é um ser social, contudo antes disso deve ser analisado individualmente, como pessoa sujeito de direitos, com fim em si mesmo e em busca de sua felicidade e posição no mundo.

Porém, a dignidade humana no ambiente de trabalho vem sendo tornando cada vez mais difícil de ser alcançada, pois a globalização tem trazido maiores cobranças, as quais recaem eminentemente ao local de trabalho, como meio de obter maior produtividade com baixo custo.

Concomitantemente a esta situação está o fato de o ambiente laboral ter condições específicas que o tornam ainda mais propício a violação da dignidade humana, sendo eles o poder diretivo e a subordinação.

Nesse acepção, tem se proliferado uma degradação ao mercado e trabalho, conhecido como *dumping social*, o qual está relacionado a pretensão em obter lucros, sem qualquer

escrúpulos, para se tornar mais concorrente perante o mercado, e para tanto como meio de reduzir custos, suprimem-se direitos trabalhistas e humanos.

O *dumping social* está intimamente relacionado a violação da dignidade humana, pois a cobrança por longas jornadas de trabalho e ofensas à moral do trabalhador, como meio de aumentar a produtividade, os tornam vítimas do crescente número de doenças ocupacionais e acidentes do trabalho.

Por isso, mister a efetiva proteção a dignidade humana no trabalho, o que pode ser alcançada através de algumas medidas, dentre as quais menciona a conscientização social, por meio do qual os consumidores, que também ocupam o papel de trabalhadores, podem tomar conhecimento se há respeito aos direitos trabalhistas no processo produtivo daquilo que está consumindo. Tal conscientização também deve abranger o empresariado, o qual precisa saber de seu papel na redução das desigualdades sociais.

O selo social também traz consigo um status positivo à empresa cumpridora de direitos trabalhistas, estando eminentemente relacionada a conscientização social.

O papel do Ministério Público do Trabalho através da propositura de ações coletivas e medidas como a TAC, assim como a atuação dos auditores fiscais por meio da aplicação de multas, almejam a promoção da dignidade humana no trabalho. Não se podendo deixar de mencionar, a função do Poder Judiciário com decisões condizentes aos casos concretos, que ao coibirem de forma veemente a reiteração de condutas semelhantes, evitam novos danos ao ambiente de trabalho.

Portanto, constata-se ser a tutela da dignidade da pessoa humana uma questão a ser objetivo de toda a sociedade, considerando a extensão dos danos advindos do ambiente laboral, que perpassa o seio empresarial, afetando o mercado como um todo.

Nessa diapasão, é imprescindível a tutela da dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho e combate ao *dumping social* como meio de promoção da justiça a pacificação social.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Nayara Passos; ÁGUILA, Iara Marthos. **Dumping social como instrumento de precarização dos direitos trabalhistas no Brasil**: necessidade de regulamentação. Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca. Franca. v.9, n.2, dez. 2014, p. 187-217. Disponível em: <<https://www.revista.direitofranca.br/index.php/refdf/article/download/272/230>>. Acesso em: 06 abr. 2018.

BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo**: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial. Tradução: Humberto Laport de Mello. 3. reimp. Belo Horizonte: Fórum, 2014.

CARVALHO, Gisele Mendes de; HENRIQUES, Hamilton Belloto. **O crime de redução à condição análoga à de escravo (art. 149, CP) e a proteção da integridade moral dos trabalhadores**. In: SILVA, Leda Maria Messias; BERNARDINELLI, Muriana Carrilho. (orgs.). Temáticas do meio ambiente de trabalho digno. São Paulo: LTr, 2017, p. 40-51.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Considerações acerca do assédio moral no ambiente laboral**. In: ZAINAGHI, Domingos Sávio (coord.). Revista de Direito do Trabalho. Editora Revista dos Tribunais. ano 36, n. 139, p. 103-117, jul./set., 2010.

DIAS, Sandro; OLIVEIRA, Lourival José de. **A reinserção social através do trabalho**: responsabilidade empresarial no resgate da dignidade da pessoa humana. In: Revista Jurídica Cesumar – Mestrado. v. 14, n. 1, p. 143-169, jan./jun., 2014.

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

GOYOS JÚNIOR, Durval de Noronha. **Dicionário Jurídico Noronha**: inglês-português, português-inglês. 6. ed. São Paulo: Observador Legal, 2006.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes e outros escritos**. Tradução: Paulo Quintela. Edições 70 LDA: Lisboa, 2007.

KRUGMAN, Paul R.; OBSTFELD, Maurice. **Economia internacional**: teoria e política. 5. ed. São Paulo: Makron Books, 2001.

LACERDA, Dennis Otte. **Direitos da personalidade na contemporaneidade**: a repactuação semântica. Porto Alegre: Editora Sérgio Antônio Fabris, 2010.

MAIA, Jayme de Mariz. **Economia internacional e comercio exterior**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direitos fundamentais trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2008.

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. 2014. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=8772251049924ea0>>. Acesso em: 07 abr. 2018.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Dumping social ou delinquência patronal na relação de emprego.** Revista TST. Brasília, v. 77, n. 3, jul./set. 2011, p. 136-153. Disponível em: <[http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/26999/007\\_pinto.pdf?sequence=4](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/26999/007_pinto.pdf?sequence=4)>. Acesso em: 09 nov. 2015.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado.** 3. ed. Rio de Janeiro: Forense: São Paulo: Método, 2013.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O dumping social nas relações de trabalho.** Formas de combate. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho 23. Região. 2014. Disponível em: <<http://www4.trt23.jus.br/revista/content/o-dumping-social-nas-rela%C3%A7%C3%B5es-de-trabalho-formas-de-combate>>. Acesso em: 27 mar. 2018.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves; ROLEMBERG, Jamille Carvalho. **A proteção ao meio ambiente de trabalho: o direito ao bem-estar do trabalhador.** IN: ZAINAGHI, Domingos Sávio (coord.). Revista de Direito do Trabalho. Editora Revista dos Tribunais. ano 38, n. 146, p. 375-386, abr./jun., 2012.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho da; HORN, Carlos Henrique. **O princípio da proteção e a regulação não-mercantil do mercado e das relações de trabalho.** IN: ZAINAGHI, Domingos Sávio (coord.). Revista de Direito do Trabalho. Editora Revista dos Tribunais. ano 34, n. 132, p. 184-205, out./dez. 2008.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MENDES, Ranúlio; SEVERO, Valdete Souto. **Dumping Social nas Relações de Trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

TEPEDINO, Gustavo. **Temas de direito civil.** Editora Renovar: Rio de Janeiro, 1999.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 18. REGIÃO. Jurisprudência. Goiás, 2012. Disponível em: <[http://sistemas.trt18.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p\\_tipo=2&p\\_grau=2&p\\_tab=sap290&p\\_id=1332259&p\\_num=4308&p\\_ano=2012&p\\_cid=RO&p\\_tipproc=RO&p\\_npag=0](http://sistemas.trt18.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_tab=sap290&p_id=1332259&p_num=4308&p_ano=2012&p_cid=RO&p_tipproc=RO&p_npag=0)>. Acesso em: 30 nov. 2015.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 18. REGIÃO. Jurisprudência. Goiás, 2013. Disponível em: <<http://www2.trt18.jus.br/solr/pesquisa?q=id:2-548371>> Acesso em: 27 de out. 2016.

ZENNI, Alessandro S. V.; SILVA, Camila Juliana da. **Tratamento aos médicos cubanos pelo direito brasileiro a redução à condição análoga à de escravos**. In: SILVA, Leda Maria Messias; BERNARDINELI, Muriana Carrilho. (orgs.). Temáticas do meio ambiente de trabalho digno. São Paulo: LTr, 2017, p. 29-39.