

II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

HISTÓRIA DO DIREITO

MARCELO CAMPOS GALUPPO

RICARDO MARCELO FONSECA

FAYGA SILVEIRA BEDÊ

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 - UNIVEM - São Paulo

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 (UFES - 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)

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC - Minas Gerais)

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

H673

História do direito [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Fayga Silveira Bedê; Marcelo Campos Galuppo; Ricardo Marcelo Fonseca – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-176-0

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito, pandemia e transformação digital: novos tempos, novos desafios?

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. História do direito. 3. Isonomia. II Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

HISTÓRIA DO DIREITO

Apresentação

Os textos da área de História do Direito apresentados neste encontro demonstraram o caminhar da área no sentido de sua solidificação, apesar das condições da pandemia certamente terem sido responsáveis pela diminuição quantitativa do número de trabalhos (registre-se que já tivemos encontros do CONPEDI em que houve a necessidade de se dividir em dois os grupos de trabalho referentes a esta área). Dizer que a área da História do Direito continua num processo de consolidação – uma vez que é relativamente recente sua implementação no ensino e na pesquisa da área jurídica, ao contrário do que ocorre nos nossos países vizinhos da América Latina ou em países europeus, por exemplo – quer dizer que há, junto com investigações que caminham na fronteira disciplinar e que somente tangenciam o enfrentamento dos objetos clássicos da disciplina, outros trabalhos, ao contrário, que demonstram rigor, apuro metodológico e qualidade dignas de registro. Este encontro, neste sentido, deixou clara a existência destas duas tendências.

Com efeito, os interessantes trabalhos sobre “Criminalização da negação, minimização e apologia ao holocausto” (de Pedro Lima Marcheri e Milena dos Santos Barbosa), sobre “Dumping social e suas repercussões negativas nas relações trabalhistas brasileiras” (de Cynthia Maria Fontenelle e Helaine Magalhães Medeiros) e sobre “Perda da nacionalidade: um estudo de direito constitucional comparado diacrônico” (de Mariana Moron Saes Braga), malgrado tenham sem dúvida alguma enfrentado de modo interessante uma perspectiva diacrônica e tenham feito uso de referências históricas consistentes, mostram-se apenas tangenciais – quando se examina o objeto central das pesquisas, as referências bibliográficas, as metodologias e as temporalidades objeto de análise – com relação à área histórico jurídica. Por outro lado, os trabalhos “A mensagem do legislativo n. 24 de 1972” (de Alexandre Walmott Borges, Fábio Rosa Neto e Renata Aparecida Pimenta); “A produção legisladora da ditadura de 1964” (de Alexandre Walmott Borges, Aline Cristina Moura e Sergio Augusto Lima Marinho); e “A legislação fundiária no Brasil Império: uma análise das leis vigentes entre 1824 e 1857” (de Anamaria Pereira Morais e Rômulo Ventura de Oliveira Lira) mostraram-se trabalhos focados, com uso adequado das ferramentas e bibliografia clássicas da disciplina, certamente cumprindo o papel de fazer avançar esta pujante área de investigações – sobretudo no âmbito da pós-graduação em direito brasileira – que é a História do Direito.

Ao tempo em que agradecemos a todos os autores e avaliadores envolvidos, esperamos que seus esforços sejam recompensados por meio da circulação, do debate e da crítica das ideias aqui enfrentadas, alargando-se os horizontes de estudo em nossas áreas de conhecimento.

Prof. Dr. Ricardo Marcelo Fonseca (UFPR/PR)

Prof. Dr. Marcelo Galuppo (PUC/MG)

Profa. Dra. Fayga Bedê (UNICHRISTUS/CE)

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho História do Direito apresentados no II Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (<https://www.indexlaw.org/>), conforme previsto no item 7.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista Brasileira de História do Direito. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

DUMPING SOCIAL E SUAS REPERCUSSÕES NEGATIVAS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS BRASILEIRAS

SOCIAL DUMPING AND ITS NEGATIVE REPERCUSSIONS IN BRAZILIAN LABOR RELATIONS

**Cynthia Maria Fontenelle
Helaine Magalhaes Medeiros Ibiapina**

Resumo

O direito brasileiro em relação ao trabalho e à proteção dos trabalhadores evoluiu desde o início do século XX, passando por inúmeras conquistas e alterações até se consolidar no ordenamento jurídico pátrio. Nesse contexto, todavia, ainda é possível verificar-se a ocorrência de práticas antieconômicas que refletem negativamente nos direitos e trabalhistas brasileiros, tal qual ocorre no caso do dumping social. O artigo irá traçar os aspectos históricos da conquista dos direitos trabalhistas no Brasil, com o conceito e características do dumping social e suas repercussões.

Palavras-chave: Direitos trabalhistas, Dumping social, Antidumping

Abstract/Resumen/Résumé

Brazilian law in relation to work and the protection of workers has evolved since the beginning of the twentieth century, going through numerous conquests and changes until it was consolidated in the national legal system. In this context, however, it is still possible to verify the occurrence of anti-economic practices that reflect negatively on Brazilian labor and rights, as it does in the case of social dumping. The article will trace the historical aspects of the conquest of labor rights in Brazil, with the concept and characteristics of social dumping and its repercussions.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor rights, Social dumping, Antidumping

INTRODUÇÃO

O *dumping* social tem sido tema de diversas discussões que tratam desde repercussões no sistema econômico até questões que envolvem e refletem na seara do Direito Trabalhista. Nesse contexto, convém destacar que o *dumping* social é um fenômeno cujo termo, geralmente utilizado no meio econômico e empresarial, é caracterizado pelas agressões reiteradas e inescusáveis aos direitos trabalhistas já reconhecidamente conquistados a nível internacional, tendo por principal objetivo a busca de grandes vantagens comerciais.

O resultado de tal fenômeno, não raro, reflete-se nas diferentes estruturas de organização de trabalho humano, que, em muitos casos, levantam questionamentos acerca dos excessos cometidos por alguns países, visando unicamente vantagens comerciais em detrimento, assim, das condições humanas de trabalho das classes sociais menos abastadas.

Nesse sentido, recorde-se que o trabalho como fator contributivo da dignidade humana tem, em princípio, como objetivo teórico nuclear a garantia do atendimento e suprimento das necessidades básicas do ser humano. Com vistas a regulamentar as relações jurídicas decorrentes das relações de trabalho, o Direito do Trabalho surgiu como garantidor da dignidade do trabalhador, dos seus direitos e deveres.

Todavia, no contexto de aplicação do *dumping* social, os conceitos inerentes aos Direitos Trabalhistas tem sido cada vez mais postos de lado, principalmente, quando se trata da contratação de empresas individuais para a realização de serviços, onde tem-se observado práticas que violam normas e direitos trabalhistas.

Em âmbito nacional, assim como em outras nações, o Brasil não tem fugido a essa regra, sendo necessário, então, mais rigor e fiscalização com vistas ao combate de práticas antieconômicas, tal qual o *dumping* social.

Nesse contexto, e entendendo a importância de se analisar o tema do *dumping* social e seus reflexos nas relações jurídico-trabalhistas brasileiras, o presente artigo aborda o referido tema por meio de um estudo descritivo-histórico dos principais direitos trabalhistas positivados no ordenamento jurídico brasileiro, apresentando as repercussões da prática do *dumping* social resultantes das violações desses direitos. Para tal fim, elaborou-se o presente trabalho sob a égide metodológica descritivo-analítica, de caráter exploratório e do tipo bibliográfico, de natureza pura e abordagem qualitativa.

Nesse sentido, inicialmente aborda-se os aspectos históricos da conquista dos direitos trabalhistas no Brasil, e por conseguinte apresentam-se o conceito e características do *dumping* social e sua relação com o direito do trabalho, e, por fim, versa-se sobre as repercussões desta prática nas relações trabalhistas brasileiras.

1 ASPECTOS HISTÓRICOS DA CONQUISTA DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL

Preliminarmente, convém destacar que a Lei Áurea foi um marco histórico primordial no âmbito Direito Trabalhista brasileiro que, embora não tenha em si mesma um caráter justtrabalhista, foi essencial para a origem das abordagens acerca dos direitos e deveres relacionados à dignidade dos trabalhadores, tornando-se, assim, um referencial da História do Direito do Trabalho no Brasil (DELGADO, 2016, p. 110). Nesse sentido, Delgado complementa que tal norma

[...] cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo justtrabalhista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego. Nesse sentido, o mencionado diploma sintetiza um marco referencial mais significativo para a primeira fase do Direito do Trabalho no país do que qualquer outro diploma jurídico que se possa apontar nas quatro décadas que se seguiram a 1888 (DELGADO, 2016, p.110-111).

Conforme o entendimento supra, a libertação dos escravos marcou historicamente o início da conquista de direitos relacionados ao trabalho no Brasil. Não obstante, pela perspectiva histórica, outras duas fases, nos anos posteriores, também marcaram positivamente o escopo jurídico-trabalhista no Brasil, a saber:

[...] no Brasil, a história jurídica do trabalho pode ser dividida em três fases. A primeira vai da independência à abolição da escravatura (1888), quando o trabalho escravo frustrava o desenvolvimento da legislação específica. A segunda fase vai da abolição da escravatura até a Revolução de 1930. A terceira começa com a Revolução de 1930 e prossegue até os nossos dias (OLIVEIRA, 1997, p. 75).

Nesse sentido, é notório observar que no processo de evolução histórica do Direito trabalhista brasileiro as revoluções industriais possuíram grande relevância e influência na mudança de paradigmas relacionados aos direitos e deveres laborais,

representando, portanto, importantes momentos de avanço legislativo e jurídico no âmbito das relações de trabalho. Destaca-se, ainda, que:

O direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado [...]. A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e da sua aplicação nas fábricas e meios de transportes. Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção (NASCIMENTO, 2012, p. 44).

Dessa maneira, verifica-se que apesar de tardia em relação aos países mais desenvolvidos, as conquistas de direitos trabalhistas no Brasil, decorrentes do processo de industrialização, ocorreram lenta e gradualmente, sendo, inclusive fenômenos sociojurídicos de atratividade tanto para o investimento financeiro advindo de outros países quanto para incentivar o processo de imigração, devido a grande oferta de trabalho disponível à época no país.

Convém destacar, por oportuno, que esses imigrantes, ao mesmo tempo que buscavam em território brasileiro as oportunidades de trabalho disponíveis, almejavam, ainda, melhores condições de vida, passando a representar, em alguns momentos históricos, a maioria da força de mão de obra presente no Brasil (NASCIMENTO, 2012, p. 44).

Não obstante, as condições de trabalho não foram diferentes das oferecidas em outros países, principalmente, em comparação com alguns países da Europa e da América do Norte. Assim sendo, na maioria das vezes, dos trabalhadores exerciam suas funções e atividades em condições extremamente precárias, o que, em pouco tempo, suscitou reivindicações e revoltas com objetivo de melhorar tais condições de trabalho.

Embora grande parte das reivindicações não fossem atendidas de pronto, estas foram suficientes para dar início às primeiras manifestações de descontentamento com o sistema trabalhista da época, o que, em consequência, possibilitou a ocorrência das primeiras greves já registradas na história brasileira (NASCIMENTO, A.; NASCIMENTO, S., 2014, p. 69-70).

Destaca-se, nesse contexto, que as primeiras greves já registradas começaram na cidade de São Paulo/SP, onde, à época, localizavam-se a maioria das fábricas, tendo como marco inicial uma greve ocorrida no ano de 1890. A partir de então, durante os anos de 1891 a 1896 ocorreram inúmeras greves, espalhando-se tal movimento por todo o Brasil (NASCIMENTO, A.; NASCIMENTO, S., 2014, p. 69-70).

No novo cenário do trabalho remunerado os trabalhadores eram tratados de forma degradante, pois, segundo os autores Sússekind, Maranhão e Vianna (1992), estes representavam

Uma raça fatigada, sórdida, andrajosa, esgotada pelo trabalho e pela subalimentação; inteiramente afastada das magistraturas do Estado; vivendo em mansardas escuras carecida dos recursos mais elementares de higiene individual e coletiva; oprimida pela deficiência dos salários; angustiada pela instabilidade do emprego; atormentada pela insegurança do futuro próprio e da prole, estropiada pelos acidentes em reparação; abatida pela miséria em socorro; torturada na desesperança da invalidez e da velhice sem pão, sem abrigo, sem amparo (SÚSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 1992, p. 35).

Nesse sentido, pode-se observar que no contexto histórico brasileiro os trabalhadores tiveram grandes dificuldades de reivindicar direitos, especialmente nos períodos posteriores às sucessivas revoluções industriais, em que resultavam, quase sempre, na substituição do trabalho humano para o automatizado.

Assim sendo, havia uma vasta gama de mão de obra disponível, cuja maioria não era qualificada para atender às exigências do mercado, bem como havia pouca oferta de trabalho nas indústrias. Nesse cenário, tais fatores, somados, imobilizavam as reivindicações ou desencorajavam os trabalhadores de realizar qualquer manifestação para reivindicar direitos.

Por sua vez, a explosividade e o baixo grau de organização dos têxteis se inter-relacionam. [A explosividade] tem origem nas más condições de trabalho, nos salários insignificantes. [O baixo grau de organização] vincula-se também à inexistência de núcleos sindicais ou à sua capacidade de exercer apenas funções de mobilizações e não de controle (FAUSTO, 2000, *sic*, p. 128).

Segundo Barbosa (1988), no início do século XX entre as classes mais abastadas brasileiras, havia muitas discussões acerca da necessidade de proteção dos direitos dos trabalhadores, principalmente em épocas de eleições presidenciais no Brasil. Todavia, as discussões acerca dos direitos trabalhistas internos foram esquecidas devido ao estopim da Primeira Guerra Mundial (1914-1918), dando lugar às discussões sobre os conflitos internacionais que aconteciam na época.

Após o fim da guerra, no ano de 1919, quando Rui Barbosa candidatou-se pela segunda vez à presidência do Brasil, reascendeu-se as discussões sobre a necessidade de legislação trabalhista, pois este

Denunciava as manobras no Congresso para liquidar as propostas de uma legislação operária, criticava as limitações da lei de acidentes de trabalho, recentemente aprovada, e a exclusão dos trabalhadores rurais de seus benefícios. Propunha que se estabelecesse uma legislação fabril prevendo,

entre outros pontos, a jornada de oito horas, a fixação de um limite para as horas extras, a igualdade salarial independentemente do sexo no exercício das mesmas funções, a regulamentação do trabalho do menor e do trabalho noturno, a proteção à parturiente, a proibição do serviço a domicílio [Trabalho realizado na residência do proprietário da produção, como os realizados nas pequenas manufaturas de base familiar] (FAUSTO, 2000, p. 219-220).

Nesse sentido, convém destacar que no contexto internacional, ainda no início do século XX, aconteceram grandes mudanças, especialmente no que tange à regulamentação das leis trabalhistas, tendo como marco histórico a criação do Tratado de Versalhes de 1919, e a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no mesmo ano (CAVALCANTE, 2003, p. 23).

Salienta-se que, ainda em 1919, na Alemanha, a “Constituição de Weimar de 1919 foi reconhecida pelo seu conteúdo de proteção ao direito social, rompendo com o modelo liberal até então predominante e seriamente abalado pela tragédia da I Guerra Mundial” (FARIAS, 2015, p. 29).

No mesmo ano, de acordo com Cerqueira (1982, p. 75), no Brasil, acompanhando-se as mudanças legislativas e jurídicas trabalhistas internacionais, instituiu-se o Decreto nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919, que disciplinou o acidente do trabalho.

Alguns anos mais tarde, iniciou-se um novo período político, social e jurídico no país, após a eleição de Getúlio Vargas para Presidente, iniciando, então a Era Vargas, que perdurou de 1930 a 1945. Foi durante o governo Vargas, especificamente a partir de 1930, que o Brasil teve as maiores mudanças no ordenamento jurídico no que tange à legislação trabalhista (CERQUEIRA, 1982, p. 75).

Segundo Cerqueira (1982, p. 75), nessa época, na tentativa de solucionar os crescentes problemas trabalhistas, o Estado passou a intervir mais efetivamente nas relações trabalhistas, estabelecendo inúmeras mudanças na busca de conciliar os conflitos que afligiam o país, o que provocou profundas transformações no Brasil, facilitando, também, a transição econômica de um país, antes essencialmente agrícola, para uma nova era industrial.

Nesse contexto, conseqüentemente, intensificaram-se também as questões relacionadas às relações de trabalho, o que levou à regulamentação do Direito trabalhista, que inevitavelmente em sua positivação fora altamente influenciado pela visão intervencionista do Estado, sob a alegação de regulamentar a questão social latente da época (VECCHI, 2009, p. 46).

Como principais mudanças legislativas ocorrida durante a Era Vargas destacam-se a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em 1930 (Decreto nº 19.433/1930) e a criação da Carteira Profissional (Decreto nº 21.175, de 1932). Com promulgação em 1934 da nova Constituição, positivou-se a estipulação do salário mínimo e da jornada de trabalho, do repouso semanal e das férias remuneradas, bem como vários outros decretos foram publicados no sentido de regular tais institutos. Algum tempo depois, a Lei nº 185, de 1936 regulamentou o salário mínimo, e em 1939, por meio do Decreto-Lei nº 1.237/1939, criou-se a Justiça do Trabalho (NASCIMENTO, A.; NASCIMENTO, S., 2014).

Ressalta-se, ainda, que com a crescente industrialização da época houve um grande processo de migração para os grandes centros das cidades brasileiras e, conseqüentemente, um crescimento acentuado nas capitais, especialmente, as do Rio de Janeiro e de São Paulo, devido à sua grande industrialização.

Em decorrência das inúmeras mudanças ocorridas durante o governo de Getúlio Vargas, convém destacar, ainda, o surgimento de uma nova classe social, a classe média, formada a partir da melhora de condições de vida e de trabalho que possibilitou a ascensão social de inúmeras famílias. Nesse sentido, verifica-se que o governo Vargas não apenas possibilitou melhorias nas relações trabalhistas, mas por meio de políticas mais incisivas o Estado tinha por objetivo intervir apenas nas relações trabalhistas, mas visava também a melhoria social como um todo, conforme complementa Gomes (1979):

O objetivo da intervenção residiria simplesmente em não permitir a destruição da capacidade produtiva do operariado, ameaçado pelas péssimas condições de trabalho e pelos baixos salários. Não se tratava, por conseguinte, de promover o trabalho, [...] mas, resumiria o verdadeiro sentido de uma legislação social pautada em objetivos mais amplos e não apenas materiais (GOMES, 1979, p. 208).

Destaca-se nesse contexto que, com o advento da Constituição de 1934, algumas proteções trabalhistas foram estabelecidas, dentre as quais, citam-se:

[...] salário mínimo, jornada de oito horas, proteção ao trabalho aos menores de 14 anos, férias anuais remuneradas, indenização ao trabalhador despedido e assistência médica e sanitária ao trabalhador. Outros pontos importantes foram a criação da representação profissional na Câmara dos Deputados [...], a afirmação do princípio da pluralidade e da autonomia sindical [...] e a criação da Justiça do Trabalho, à qual, entretanto, não se aplicariam as disposições pertinentes ao Poder Judiciário (GALVÃO, 1981, p. 68-69).

A Constituição de 1934 logo foi substituída pela Constituição de 1937, ainda no governo de Getúlio Vargas, o qual estabeleceu novos dispositivos constitucionais,

mantendo alguns dos direitos trabalhistas já elencados na Constituinte de 1934, tais como, o salário mínimo, as férias anuais, o descanso semanal remunerado e a manutenção da Justiça do Trabalho.

Nesse contexto, devido ao crescimento da legislação pertinente ao trabalho, o governo brasileiro viu a necessidade de reunir em um diploma o conjunto das normas que regulam as relações trabalhistas. Assim sendo, em 1943 decretou-se a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), por meio do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, tornando-se o principal marco do Direito do Trabalho brasileiro, que reuniu em só escopo o direito individual, coletivo e processual trabalhista (NASCIMENTO, A.; NASCIMENTO, S., 2014).

Segundo Costa (2015), foi com a Constituição de 1946 que a Justiça do Trabalho foi incorporada ao Poder Judiciário instituindo o seu poder normativo, bem como reafirmando alguns direitos da Constituição de 34, incorporando, ainda: o direito de greve; novas regras sobre o trabalho insalubre e perigoso; dispondo sobre o repouso semanal remunerado; a estabilidade no trabalho, com indenização ao trabalhador despedido e a assistência aos desempregados; e a participação do trabalhador nos lucros da empresa.

A Constituição de 1967, período da ditadura militar, trouxe algumas inovações, tais como: o salário-família; o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); retirou a estabilidade dos trabalhadores; limitou o direito de greve; e vedou a greve nos serviços públicos e nas atividades essenciais (ARRUDA, 1988, p. 34).

O modelo de trabalho, nos moldes atuais, foi instituído no Brasil pela Constituição de 1988, atual Carta Magna brasileira, estabelecendo como princípio norteador a dignidade da pessoa humana.

Não obstante, mesmo sob essa égide, conforme preleciona Nascimento (2012, p. 77), a partir da Carta Política de 1988 houve uma maior flexibilização das relações de trabalho para melhor adaptá-las ao mercado de trabalho, levando-se em consideração as constantes mudanças nesse âmbito, principalmente, devido ao processo de globalização dos mercados, negócios e indústrias, que refletiram diretamente nas relações justas trabalhistas, bem como para o atendimento das exigências dos órgãos internacionais de proteção aos Direitos Trabalhistas, tais como a OIT (Organização Internacional do Trabalho).

Dessa maneira, a CF/88, na prática, possibilitou “o afastamento da rigidez de algumas leis para permitir, diante de situações que a exijam, maior dispositividade das partes para alterar ou reduzir as condições de trabalho” (NASCIMENTO, 2012, p. 77).

Como pode-se observar nesse breve histórico, houve um longo processo de conquista e positivação de direitos trabalhistas no Brasil. Todavia, na contramão da conquista de direitos trabalhistas, ainda é possível a ocorrência de inúmeras violações a esses direitos, tais como a prática do *dumping* social praticado por algumas empresas que burlam várias normas trabalhistas e submetem seus trabalhadores a condições subumanas de trabalho, visando apenas o lucro a qualquer custo.

Nesse sentido, para entendermos melhor sobre a prática do *dumping* social e sua relação com os direitos trabalhistas, passa-se no próximo tópico à análise do conceito e características dessa prática.

2 DUMPING SOCIAL: CONCEITO, CARACTERÍSTICAS E RELAÇÃO COM O DIREITO DO TRABALHO

Etimologicamente, o termo *dumping* origina-se da palavra inglesa *dump* cujo significado literal verbal quer dizer o ato de despejar, descarregar e esvaziar, e, como substantivo, significa a lixeira ou o depósito de lixo (FROTA, 2016).

A palavra *dumping*, por sua vez, é utilizada junto com o termo *social* no contexto econômico, especialmente, no âmbito das relações comerciais internacionais para designar a “ação expediente de pôr à venda produtos a um preço inferior ao do mercado, especialmente no mercado internacional, por exemplo, para se desfazer de excedentes ou para derrotar a concorrência” (TEIXEIRA, 2020, p. 11).

Kércia Leal esclarece o entendimento sobre o *dumping* social ao afirmar que:

Entende-se que o *dumping* é uma forma de concorrência desleal de caráter internacional através da venda de produtos, pelo país exportador, com valores muito abaixo do que o normal de mercado, não sendo necessariamente abaixo do custo, que podem causar danos às empresas do país importador ou mesmo prejudicar o desenvolvimento industrial do mesmo ramo em tal país. [...]. Tal prática corresponde à venda de mercadorias no país onde as mesmas não são produzidas por um preço inferior àquele praticado no país onde as mesmas são produzidas.

Concebe-se que o *dumping* não é passível de punição em todos os casos. Somente poderá ser punida tal prática se a mesma, comprovadamente, trouxer prejuízos às indústrias do país importador ou, de tal forma, retardar o estabelecimento do parque industrial local. [...] o *dumping* não condenável é aquele que não redundaria em efeitos negativos para a indústria estabelecida no país importador. Já o condenável, ao contrário, deve implicar dano à

indústria doméstica com o efeito nexa causal entre o dano e a prática do *dumping* (LEAL, 2014, p. 55-56).

Nesse contexto, entende-se que *dumping* social é uma prática de concorrência desleal deliberada e repetitiva, que se caracteriza pela sonegação dos direitos trabalhistas por parte de empresa e/ou empresários, como uma maneira de baratear seus custos, oferecendo, assim seus produtos e/ou serviços com preços bem abaixo do mercado ou inferior ao oferecidos pelos concorrentes, levando estes a prejuízos financeiros e, até mesmo, à falência (FROTA, 2016).

Maior, Mendes e Severo (2012, p. 10) explicam que o *dumping* social “constitui a prática reincidente, reiterada, de descumprimento da legislação trabalhista, como forma de possibilitar a majoração do lucro e de levar vantagem sobre a concorrência”. Nesse sentido, verifica-se, então, que o *dumping* social “causa um grave desajuste em todo o modo de produção, com sérios prejuízos para os trabalhadores e para a sociedade em geral” (MAIOR; MENDES, SEVERO, 2012, p. 10).

Destaca-se que na legislação brasileira, especificamente no Decreto nº 8.058, de 26 de julho de 2013, mais conhecida como Lei Antidumping, encontra-se em seu art. 7º a seguinte definição para *dumping*: “a introdução de um produto no mercado doméstico brasileiro, inclusive sob as modalidades de drawback, a um preço de exportação inferior ao seu valor normal” (BRASIL, 2013).

Santos (2015, p. 66-67), nesse sentido, apresenta a definição da natureza jurídica do *dumping* social, afirmando que este se apresenta como:

[...] um dano social, difuso e coletivo, pois atinge ao mesmo tempo trabalhadores já contratados e inseridos na exploração por empresas que o praticam, como futuros trabalhadores que poderão vir a ser aliciados e ingressarem neste tipo de empreendimento, em situações de crise social ou de desemprego, como vivenciamos neste momento.

[...]

Portanto, apresentando-se como característica social e difusa, por força do fato de transcender a pessoa unitária do trabalhador para atingir a consciência coletiva de toda a sociedade, entendemos que a natureza jurídica do *dumping* social se enquadra entre os institutos do Direito Coletivo de Trabalho, produto dos tempos modernos de fragmentação de micro ou macrolesões que se disseminam entre classes ou grupos de pessoas.

Tal asserção se justifica, pois, ao considerarmos a ausência de crescimento econômico e de oferta de novos e bons empregos, decorrentes do *dumping* social, as condições trabalhistas ficam fragilizadas, ao passo que o trabalhador mantém-se na condição de vulnerável, pois este, indiretamente, é compelido a aceitar quaisquer

propostas de trabalho, ainda que em condições subumanas, apenas para garantir sua subsistência e/ou a de sua família (SANTOS, 2015, p. 66).

Não obstante, considerando que a lógica do capital baseia-se na obtenção de vantagens e maximização do lucro, em cenários de crise econômico-financeiras porque padecem, especialmente, os países em desenvolvimento, “abre-se um enorme janela de oportunidades aos agentes empresariais inescrupulosos, e diretores que sempre procuram agradar os acionistas, investidores e Conselhos de Administração, e também engordar seus próprios contracheques”, o que muitas vezes, vêm disfarçados de “planos de ação empresarial audaciosos para conquista de novos mercados e novos clientes” (SANTOS, 2015, p. 67).

Nesse contexto, um exemplo claro de se conseguir tais objetivos, é justamente reduzir os custos operacionais e de produção por meio do pagamento de baixos salários aos trabalhadores ou até mesmo através de métodos que burlam ou soneguem valores e/ou benefícios de caráter salarial. Conforme Santos (2015, p. 67), como os salários representam mais 50% (cinquenta por cento) da planilha de custo de produtos e/ou serviços, tende-se, pela lógica empresarial, a reduzir ao extremo tais custos, repassando determinado produto ou serviço ao consumidor final com preços maiores, com intuito de se obter a maximização dos lucros.

De acordo com as definições apresentadas, é possível perceber claramente a intrínseca relação entre o *dumping* social e o Direito do Trabalho, bem como suas repercussões nas relações jurídicas trabalhistas. Nesse contexto, convém lembrar que na história da luta por melhores condições de trabalho vale a seguinte máxima: “aqueles que não conseguem lembrar o passado estão condenados a repeti-lo” (SANTAYANA, 1905). Nesse sentido, Paulo Mont`Alverne Frota informa que:

O *dumping* é frequentemente constatado em operações de empresas que pretendem conquistar novos mercados. Para isto, vendem os seus produtos a um preço extremamente baixo, muitas vezes inferior ao custo de produção. É um expediente utilizado de forma temporária, apenas durante o período em que se aniquila o concorrente. Alcançado esse objetivo, a empresa praticante do *dumping* passa a cobrar um preço mais alto, de modo que possa compensar a perda inicial. De resto, o *dumping* é uma prática desleal e proibida em termos comerciais (FROTA, 2013, p. 262).

Entendendo que o *dumping* social traz dano a toda a sociedade, este representa, então, um verdadeiro retrocesso em relação aos direitos trabalhistas conquistados, ou seja, a prática do *dumping* social reflete a falta de observância à história de conquistas de direitos pelo qual o mundo passou.

Dessa maneira, verificados as acepções e características do *dumping* social e sua relação com os direitos trabalhistas, passe-se, então, a análise das repercussões da prática do *dumping* social no desenvolvimento e bem-estar da sociedade.

3 REPERCUSSÕES NEGATIVAS DO *DUMPING* SOCIAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

O Brasil é um dos países em desenvolvimento onde a prática e os efeitos do *dumping* social podem causar inúmeras consequências negativas para as relações trabalhista do país. Isso porque o *dumping* social representa o descumprimento deliberado e reiterado da legislação e direitos trabalhistas com o objetivo apenas de reduzir ao máximo o custo de determinado produto em favor do aumento do lucro a ser obtido pelos empresários/empresa que pratica o *dumping* social.

Segundo Jorge Luiz Souto Maior o *dumping* social é uma prática ilícita que não afeta apenas os indivíduos que o praticam e/ou o ambiente/contexto em que tal prática é exercida, mas estende-se para além da esfera individual, tendo repercussões negativas em toda a sociedade. Acerca disso, Jorge Luiz Souto Maior explica que:

Em se tratando de práticas ilícitas que tenham importante repercussão social, a indenização, visualizando esta extensão, fixa-se como forma de desestimular a continuação do ato ilícito, especialmente quando o fundamento da indenização for a extrapolação de limites econômicos e sociais do ato praticado, pois sob o ponto de vista social o que importa não é reparar o dano individualmente sofrido, mas impedir que outras pessoas, vítimas em potencial do agente, possam vir a sofrer dano análogo.

A pertinência desses dispositivos no direito do trabalho é gritante, pois, normalmente, as agressões ao direito do trabalho acabam atingindo uma grande quantidade de pessoas, sendo que destas agressões o empregador muitas vezes se vale para obter vantagem na concorrência com outros empregadores. Isso implica, portanto, dano a outros empregadores que, inadvertidamente, cumprem a legislação trabalhista, ou, de outro modo, acaba forçando-os a agir da mesma forma, precarizando, por completo, as relações sociais, que se baseiam na lógica do capitalismo de produção. Óbvio que esta prática traduz-se em *dumping* social, que prejudica toda a sociedade [...]

[...] Com relação às empresas que habitam o cotidiano das Varas, valendo-se da prática inescrupulosa de agressões aos direitos dos trabalhadores, para ampliarem seus lucros, a mera aplicação do direito do trabalho, recompondo-se a ordem jurídica, com pagamento de juros de 1% ao mês, não capitalizados, e correção monetária, por óbvio, não compensa de forma integral, nem o dano sofrido pelo trabalhador, individualmente considerado, quanto mais o dano experimentado pela sociedade (MAIOR, 2006, p. 3).

De acordo com a Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas (ANAMATRA) a prática do *dumping* social representa a agressão recorrente e inescusável aos direitos trabalhistas, o que, sem dúvida, traz inúmeros danos a toda

sociedade, posto que propositalmente desconsidera a “estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência” (CHIAPERINI, 2020).

Versando sobre as repercussões do *dumping* social no contexto empresarial e trabalhista, Maria Chaves complementa:

Tal prática acaba, pois, favorecendo àquelas empresas que não observam a legislação trabalhista em detrimento daquelas que cumprem as regras impostas pelo ordenamento trabalhista. Dessa forma, a empresa inadimplente com as obrigações laborais acaba se favorecendo, pois gasta menos com o pagamento das obrigações legalmente impostas, o que as possibilita baratear seus produtos, gerando assim uma concorrência desleal em face das outras empresas. Essa conduta acaba estimulando a burla ao cumprimento efetivo das normas trabalhistas, gerando um círculo vicioso de desrespeito aos direitos sociais, constitucionalmente garantidos.

Evidencia-se que práticas como essa geram dano à sociedade, configurando ato ilícito por exercício abusivo do direito, vez que extrapolam os limites econômicos e sociais (CHAVES, 2010, *online*).

Nesse sentido, é cristalino observar que as repercussões do *dumping* social não se restringem apenas à seara trabalhista, mas seus efeitos irradiam-se para toda a sociedade, impactando diretamente sua economia e desenvolvimento e, conseqüentemente, no bem-estar coletivo, posto que, conforme o entendimento supramencionado, a prática do *dumping* social configura desrespeito às normas constitucionais e trabalhistas, implicando em danos não apenas aos trabalhadores, mas à sociedade, dada a reiterada violação aos direitos nela já positivados.

A figura do *dumping* social já é assunto em muitos casos da jurisprudência brasileira, cita-se nesse contexto, por exemplo, o seguinte julgado do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, em esclarece tanto a definição quanto as conseqüências do *dumping* social na seara trabalhista, a saber:

DUMPING SOCIAL. DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido “dumping social”, motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás já previam os artigos 652, “d”, e 832, § 1º, da CLT -. Enunciado nº 4 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho. (TRT-1-RO:3537120115010076 RJ. Segunda Turma. Relator: Maria Aparecida Coutinho Magalhães, Data de Julgamento: 04 set. 2013. Data Pub. 04 abr. 2014).

Nesse contexto, é notório, ainda, o crescimento e fortalecimento das ações de combate ao *dumping* social e o fomento das políticas antidumping como forma de inibir e minimizar sua prática nas relações empresariais e econômicas, repercutindo, assim, na melhoria e preservação das garantias trabalhistas.

No Brasil, por exemplo, cita-se o Decreto nº 8.058, de 26 de julho de 2013, que regulamenta os procedimentos administrativos relativos à investigação e à aplicação de medidas antidumping no país. Verifica-se, então, que o combate ao *dumping* social no Brasil já está legalizado, podendo ser feita, inclusive, petições e/ou denúncias dessa prática através do judiciário, mas nada impede que os membros do Ministério Público apliquem multas e realizem TAC's para impedir tais práticas, mas tais práticas são utilizadas quando já existe o ato ilícito.

No contexto internacional, por sua vez, como forma de prevenção, a Organização Mundial do Trabalho (OIT) tem utilizado com maior frequência o Selo Social, uma espécie de selo de qualidade concedido a produtos e marcas que se enquadram dentro das normas trabalhistas fundamentais, à exemplo do selo da *Global Compact*, das Nações Unidas, ligado à adesão dos princípios de responsabilidade humanitária, social e ambiental, e do selo ISO Social, que atesta a observância dos códigos de conduta e das cláusulas sociais nos acordos firmados pela Organização Mundial do Comércio (OMC).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Brasil possui um histórico de conquistas de direitos trabalhistas, que foram consolidados e positivados em nosso ordenamento jurídico pátrio desde o início do século XX, cuja evolução apenas têm ratificado os direitos e deveres dos cidadãos brasileiros e dos residentes estrangeiros no país.

Apesar dessa gama legislativa, ainda há muito que precisa ser feito para se combater às práticas ilícitas, tais como a do *dumping* social, tanto no meio econômico, como no empresarial, trabalhista e social, que, na maioria dos casos, tendem a prejudicar o bom desenvolvimento social do país.

Nesse sentido, é possível perceber que o *dumping* social é um exemplo de prática antieconômica e antissocial, cujas características baseiam-se na concorrência empresarial desleal, visando o lucro em detrimento dos direitos trabalhistas, utilizando-se da prática

ilícita da exploração do trabalhador de forma desumana, tudo com o intuito de obter vantagens financeiras e a desenfreada maximização dos lucros, sem se preocupar com a questão social, a obtenção de lucros não deve contrapor à dignidade humana.

Assim sendo, entendendo-se que a prática do *dumping* social não atinge apenas os atores envolvidos em sua execução, mas seus efeitos negativos se irradiam a toda sociedade, prejudicando direitos trabalhistas, humanos e sociais, urge-se a necessidade, portanto, do trabalho conjunto do Estado e da coletividade para coibir, prevenir e combater toda e qualquer forma de *dumping* social nas relações trabalhistas, visando, assim, à proteção de direitos, à garantia de melhores condições de trabalho e, conseqüentemente, à manutenção da qualidade de vida dos trabalhadores brasileiros.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, Kátia Magalhães. **Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1988.

BARBOSA, Rui. A questão social e política do Brasil. In: **Conferência apresentada no Teatro Lírico do Rio de Janeiro**, 20 de março de 1919. Rio de Janeiro: Ed. São Paulo: Fundação Casa de Rui Barbosa, 1988.

BRASIL. Decreto nº 8.058, de 26 de julho de 2013. Regulamenta os procedimentos administrativos relativos à investigação e à aplicação de medidas antidumping... In: **Portal Gov.Br**. Presidência da República. Palácio do Planalto da República. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Decreto/D8058.htm#art201>. Acesso em: 20 jul. 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. Primeira Região. Segunda Turma. RO:3537120115010076 RJ. Relator: Maria Aparecida Coutinho Magalhães, Data de Julgamento: 04 set. 2013. Data Púb. 04 abr. 2014. In: **JusBrasil**. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24964140/recurso-ordinario-ro-3537120115010076-rj-trt-1>>. Acesso em: 25 jul. 2020.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Manual de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003.

CERQUEIRA FILHO, Gisálio. **A questão social no Brasil**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1982.

CHAVES, Maria Claudia Gomes. Dumping social como fator de precarização das relações de trabalho. In: **Âmbito Jurídico**. 01 jul. 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8087&revista_caderno=25> Acesso em: 25 jul. 2020.

CHIAPERINI, Lais Cenci. Dumping social e os impactos na economia nacional. In: **Conteúdo Jurídico**. Direito Econômico/Financeiro. 26 jun. 2020. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/54798/dumping-social-e-os-impactos-na-economia-nacional>>. Acesso em: 25 jul. 2020.

COSTA, Jerfferson Alexandre. Breve histórico do direito do trabalho brasileiro. In: **JusBrasil**. Artigos. 2015. Disponível em: <<https://jeffersoncosta.jusbrasil.com.br/artigos/194061399/breve-historico-do-direito-do-trabalho-brasileiro>>. Acesso em: 06 jul. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTR, 2016.

FARIAS, James Magno Araújo. **Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2015.

FAUSTO, Boris. **Trabalho urbano e conflito social (1890-1920)**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

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

_____. O *dumping* social e a atuação do juiz do trabalho no combate à concorrência empresarial desleal. In: **Justiça e Cidadania**, atualizado em 21 mar. 2016. Disponível em: <<https://www.editorajc.com.br/o-dumping-social-e-a-atuacao-do-juiz-do-trabalho-no-combate-a-concorrenca-empresarial-desleal-2/>>. Acesso em: 25 jul. 2020.

GALVÃO, Paulo Braga. **Os Direitos Sociais nas Constituições**. São Paulo: LTr, 1981.

GIDDENS, Anthony. **As consequências da modernidade**. Tradução de Raul Fiker. São Paulo: Editora UNESP, 1991.

GOMES, Ângela M. de Castro **Burguesia e trabalho: Política e legislação social no Brasil, 1917–1937**. Rio de Janeiro: Campus, 1979.

LEAL, Kércia Karenina Camarço Batista Rodrigues. **Dumping social nas relações de trabalho na China**. 2014. 138f. Dissertação (Mestrado) Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2014. Disponível em: <<https://bdtd.ucb.br:8443/jspui/bitstream/123456789/314/1/Kercia%20Karenina%20Camarco%20Batista%20Rodrigues%20Leal.pdf>>. Acesso em: 12 abr. 2020.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Indenização por dano social pela agressão voluntária e reincidente aos direitos do trabalho. In: **Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas (ANAMATRA)**. 10 abr. 2006. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/hotsite/conamat06/trab_cientificos/teses_aprovadas.cfm>. Acesso em: 25 jul. 2020.

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTR, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OLIVEIRA, José César de. Formação histórica do direito do trabalho. In: BARROS, Alice Monteiro de (Coord.). **Curso de direito do trabalho**. Estudos em memória de Célio Goyatá. 3. ed. São Paulo: LTR, 1997.

SANTAYANA, George. **A vida da razão**. Vol. I, Cap. XII, 1905.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O dumping social nas relações de trabalho: formas de combate. In: **JusLaboris**. Artigo de Periódico, jun. 2015. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/85659>>. Acesso em: 25 jul. 2020.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 1992, v. 1.

TEIXEIRA, Luciano. Teorias do Desenvolvimento Industrial. In: **Estuda que Passa**. Aulas. Economia: Setor Secundário: Indústria: Teorias do Desenvolvimento Industrial, por Prof. Luciano Teixeira. 2020. Disponível em: <<https://estudaquepassa.com.br/concursos/aula/geografia-luciano-teixeira-economia-setor-secundario-industria-teorias-do-desenvolvimento-industrial>>. Acesso em: 25 jul. 2020.

VECCHI, Ipojuacan Demétrius. **Noções de Direito do Trabalho**: Um enfoque constitucional. 3. ed. Passo Fundo: UPF Editora, 2009.