

**XXV ENCONTRO NACIONAL DO  
CONPEDI - BRASÍLIA/DF**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO I**

**EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE**

**LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA**

**MIRTA GLADYS LERENA MANZO DE MISAILIDIS**

Todos os direitos reservados e protegidos.

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

#### **Diretoria – CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

**Vice-presidente Norte/Centro** - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

**Secretário Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

**Secretário Adjunto** - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

**Representante Discente** – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

#### **Secretarias:**

**Relações Institucionais** – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

**Educação Jurídica** – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

**Eventos** – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

**Comunicação** – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro UNOESC

---

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UnB/UCB/IDP/UDF;

Coordenadores: Everaldo Gaspar Lopes De Andrade, Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva, Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-158-6

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

Tema: DIREITO E DESIGUALDADES: Diagnósticos e Perspectivas para um Brasil Justo.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do Trabalho. 3. Meio Ambiente do Trabalho. I. Encontro Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Brasília, DF).

CDU: 34



# XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - BRASÍLIA/DF

## DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

---

### **Apresentação**

Trata-se de uma publicação elaborada por professores doutores, mestres e mestrados em Direito dos Programas de Pós-Graduação para sua apresentação no XXV do Encontro Nacional do CONPEDI, organizado pela Universidade de Brasília -UNB.

É indiscutível que os Congressos do CONPEDI se converteram em um acontecimento de particular transcendência para a comunidade de cientistas e pesquisadores da área do Direito e, cabe-nos a honra de apresentar uma vez mais, a nova produção de artigos fruto dos Grupos de Estudos e Pesquisa ligadas aos diferentes programas de âmbito nacional que participaram do encontro. Os quais vem cumprindo um papel fundamental de intercâmbio acadêmico, de difusão das doutrinas em voga, de correntes jurisprudenciais e de conhecimento das experiências forenses dos diferentes grupos de pesquisadores nacionais e estrangeiros. Também servem de aprendizagem para as novas gerações que descobrem nesses encontros a possibilidade de praticar a difícil arte de expor suas ideias e opiniões em um clima de respeito e tolerância. Entretanto, cabe destacar que uma das características é o rigor acadêmico dos que participam desses eventos e que ora se projeta nesta coletânea.

Nesse sentido, considerando que boa parte dos artigos publicados são de pós-graduandos, devemos levar em conta o apoio à publicação de tais trabalhos, sob a supervisão de professores, o que aponta para uma oportunidade de revelação de talentos de jovens pesquisadores, com trabalhos inéditos e significativos no contexto da difusão da produção científica. Somos cientes que o Direito do Trabalho não é uma rama da ciência jurídica imune às questões ideológicas ou políticas, das quais decorrem fortes emoções, especialmente naqueles temas que são propícios para o debate, suscitando discussões, porém em um clima de cordialidade, transformando esse acontecimento em um momento no qual se revela as diferentes pesquisas das ciências jurídicas no país.

O importante número e a excelente qualidade dos artigos que integram esta obra, representam o compromisso que todos têm assumido para dar aos Grupos de Trabalho do CONPEDI o brilho que seus organizadores merecem. É uma obra científica e acadêmica, mas também revelando valores e princípios humanos.

Os artigos que compõem a presente coletânea demonstram a preocupação dos autores pela proteção do trabalhador diante da atual crise econômica vivenciada no Brasil e no mundo.

Adentra-se na Evolução Histórica do Trabalho Humano e o Elemento Subordinação na Relação de Emprego, buscando em sua gênese o entendimento de como o Direito do Trabalho surgiu como um ramo autônomo do Direito e com o intuito de proteger os trabalhadores em razão da sua hipossuficiência em relação à exploração da mão-de-obra, fruto do sistema capitalista.

Prossegue com reflexões sobre Crise Econômica e Flexibilização das Leis Trabalhistas, fruto do pensamento neoliberal, o qual defende que a contratação e os salários dos trabalhadores devem ser regulados pelo mercado, pela lei da oferta e da procura.

Nessa mira, discute-se o "dumping social" –práticas empresarias abusivas que ensejam a grave violação dos direitos humanos do trabalhador – como instrumento utilizado pelas empresas para maximização dos lucros. Assim, aborda-se caminhos para assegurar a eficácia dos direitos trabalhistas, destacando as armadilhas das startups (falso conceito de empreendedorismo sem risco ou de baixo risco) e a importância do ativismo judicial no combate a esta prática.

Ainda, com vistas a revolução tecnológica e a alta competitividade do mercado globalizado, as empresas passaram a adotar modelo de gestão da produção toyotista no intento de diminuir custos e maximizar a qualidade dos produtos. É nessa onda que alastra a utilização da terceirização de forma desvirtuada, é dizer, como instrumento de precarização do trabalho humano.

Aborda-se, desta feita, a aplicação do princípio a primazia da realidade para combater as cooperativas fraudulentas e a responsabilidade pessoal do administrador público pelo pagamento dos créditos trabalhistas decorrente da terceirização ilegal.

Com vistas aos ditames constitucionais, especialmente o princípio da proteção integral, bem como atentando-se para assegurar os direitos fundamentais da “abolição efetiva do trabalho infantil” e “eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório” imersos na Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho - OIT (1998), analisa-se o trabalho infantil artístico - ante a constante participação de crianças e adolescentes em telenovelas, comerciais e desfiles de moda, entre outras manifestações de atividades artísticas na realidade brasileira -, bem como o trabalho escravo infantil – realidade presente ainda em nossos dias a despeito do avanço da normatização internacional do trabalho e seus mecanismos de controle -, evidenciado no documentário “O lado negro do chocolate” que representa a gravidade deste problema que afeta a nossa sociedade.

Sob outro viés, ao atentar que, em uma sociedade de informação, o teletrabalho têm sido utilizado com frequência em desrespeito ao direito fundamental à limitação da jornada laboral, há texto que aborda esta temática visando preservar a eficácia da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e o direito à desconexão.

Essa produção acadêmica demonstra também preocupação com a eficácia jurídica e social das normas de proteção do meio ambiente do trabalho saudável, analisando em diversos textos a problemática do assédio moral, com vistas às diversas dimensões em que os fatores psicossociais do trabalho influenciam na saúde e o desempenho do trabalhador.

Essa coletânea, portanto, cuida de temas atuais e relevantes, merecendo ser objeto de pesquisa. Desejamos uma excelente leitura dos trabalhos científicos que compõem a presente revista, ao tempo que esperamos que sejam úteis a suas atividades profissionais e científicas.

Professora Doutora Mirta Gladys Lereña Manzo de Misailidis

Professora Doutora Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva

Professor Doutor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

# DUMPING SOCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS SÓCIO-JURÍDICAS

## SOCIAL DUMPING IN WORK RELATIONS AND SOCIO-LEGAL CONSEQUENCES

Leda Maria Messias Da Silva <sup>1</sup>  
Muriana Carrilho Bernardineli <sup>2</sup>

### Resumo

O presente artigo visa relacionar as consequências sócio-jurídicas advindas do dumping social nas relações laborais. O enfoque direciona-se à crescente mercantilização do trabalho em contrapartida a exploração da mão-de-obra, buscando relacionar tais práticas com o avanço de doenças ocupacionais decorrentes do trabalho, aposentadorias precoces e o crescimento de ações junto ao Poder Judiciário. Nessa acepção serão apresentadas propostas para erradicação e/ou diminuição do dumping social. Por fim insta mencionar que trata-se de pesquisa teórica, na qual utilizou análises em bibliografias, artigos, jurisprudência e fatos motivados, sendo empregado o método indutivo através do estudo de casos particulares para o geral.

**Palavras-chave:** Dumping social, Relações laborais, Consequências sócio-jurídicas

### Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to relate the socio-legal consequences arising from social dumping in labor relations. The focus directs to the increasing commodification of labor in return for the exploitation of labor, trying to relate these practices to the advancement of occupational diseases resulting from work, early retirement and growth stocks with the Judiciary. In this sense proposals will be presented for elimination and/or reduction the social dumping. Finally it urges mention the research is theoretical, which analyzes in bibliographies, articles, case law and facts motivated, and used the inductive method through the study of particular cases to the general.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Social dumping, Labor relations, Socio-legal consequences

---

<sup>1</sup> Pós-doutora em Direito do Trabalho pela ULisboa. Doutora e Mestre pela PUC-SP. Docente do curso de Graduação/Pós-graduação em Direito pela UEM e Graduação/Mestrado em Ciências Jurídicas pela Unicesumar.

<sup>2</sup> Mestranda em Ciências Jurídicas pela Unicesumar. Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pelo IDCC-UENP. Bacharel em Direito pela UEM. Docente da Graduação em Direito da Faculdade Alvorada. Advogada.

## INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como objetivo analisar o *dumping social* nas relações de trabalho e suas consequências sócio-jurídicas na contemporaneidade.

Inicialmente é importante conceituar o termo *dumping social* e seu enquadramento no atual modelo societário, enfatizando sua crescente ocorrência nas relações de trabalho, em que a flexibilização de leis trabalhistas para a manutenção de empresas em funcionamento e concorrentes no mercado, constantemente tem se confundido com a precarização do trabalho e manutenção do subemprego.

Quando da ocorrência do *dumping social* no ambiente de trabalho, imprescindível analisar como esta prática afeta a dignidade da pessoa humana e seus direitos da personalidade, razão pelo qual tais expressões também serão objeto de conceituação e indicação de possíveis violações.

O desrespeito a direitos imprescindíveis ao trabalhador torna-o oprimido pelo mercado, o qual cada vez mais tem se apresentado como promotor de crescentes desigualdades sociais, quando da supressão de direitos trabalhistas e opressão do profissional no ambiente de trabalho, na busca pelo lucro desmedido dos detentores dos meios de produção e sem qualquer respeito aos direitos da personalidade e dignidade humana.

O ambiente de trabalho degradante é propulsor de consequências sócio-jurídicas, as quais nada mais são do que o reflexo da exploração do trabalho no mundo globalizado, sendo que tais consequências desencadeiam danos imensuráveis que prejudicam o trabalhador não apenas pontualmente, mas também afetam toda a sociedade.

As consequências sociais como será pormenorizado em tópico próprio estão relacionadas dentre outras com os danos causados pelo *dumping social* no ambiente laborativo, no qual o trabalhador é submetido a jornadas exaustivas, péssimas condições de trabalho, baixos salários, o que claramente refletirá no meio social que necessita arcar com os custos decorrentes do descaso com este profissional.

Enquanto, as consequências jurídicas relacionam-se às medidas preventivas e punitivas que devem ser tomadas tanto por órgãos jurisdicionais através de condenações condizentes aos casos concretos, Estado, entidades sindicais como pela sociedade que deve estar ciente dos prejuízos advindos do *dumping social*.

Nesse seguimento, serão apresentadas propostas para evitar a perpetração do *dumping social* no meio ambiente de trabalho, como meio de promover uma vida digna e de

qualidade ao trabalhador, o qual antes de ser um empregado, deve ser visto como uma pessoa, sujeito de direitos e deveres e não como objeto a disposição do mercado.

Assim, nitidamente o *dumping social* apresentar-se como problema estrutural na sociedade moderna e por isso merecedor de tutela condizente a sua abrangência e reiteradas ocorrências no meio social.

Consigna que para o desenvolvimento do presente artigo foi utilizada a pesquisa teórica em documentos físicos e eletrônicos, com consultas em livros, artigos, jurisprudências, revistas e análise de casos concretos, além do método indutivo com o fim de abranger a problemática e obter a solução mais condizente a atual realidade.

## ***1 DUMPING SOCIAL***

### ***1. 1 CONCEITO DE DUMPING SOCIAL***

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), assim, claramente o verbo do qual deriva a expressão *dumping* já pressupõe a colocação de algo ou alguém como descartável, podendo ser utilizado ao alvedrio daquele que o possui.

De acordo com o 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). *Dumping* pode ainda ser definido como “o conjunto de atos destinados a promover o estrangulamento da concorrência comercial, com o concurso industrial indispensável à produção dos bens a serem comercializados”, assim, considerando sua larga abrangência o *dumping* pode ter repercussão sob a forma de dano transindividual difuso, quando seus efeitos se impõem ao organismo social, ou de dano individual, os quais se impõem aos sujeitos dos contratos que prejudicar (PINTO, 2011, p. 140).

O *dumping* é considerado prática desonesta de concorrência e torna-se cada vez mais frequente em decorrência da abertura descontrolada de países ao mercado internacional (KRUGMAN, 2001, p. 150-151), consistindo o *dumping* em vender no exterior por preço abaixo do custo de produção, sendo o objetivo destruir o concorrente e tornar-se dono do mercado, desta forma no futuro, o empresário terá meios para impor preços e condições no mercado (MAIA, 2006, p. 180).



A Lei nº 9.019/1995 dispõe sobre o acordo *antidumping*, assim como o Decreto 8.058/2013 visa regular a aplicação de medidas *antidumping*, sendo *dumping* definido no art. 7º como “a introdução de um produto no mercado doméstico brasileiro, inclusive sobre as modalidades de drawback<sup>1</sup>, a um preço de exportação inferior ao valor normal”.

O *dumping* descumpre o direito enfaticamente em três prismas, quais sejam: “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). Assim, resta claro que o *dumping* não afeta apenas setores isolados na sociedade, contrariamente expande-se em vários segmentos e relações privadas.

Já o *dumping social* identifica-se como o conjunto de situações que geram dano social, representado pela concorrência que se pratica à custa dos direitos trabalhistas e da própria dignidade do trabalhador (SOUTO MAIOR, MENDES E SEVERO, 2014, p. 22), traduzindo, dano social está relacionado à “lesão a direitos ou interesses de natureza extrapatrimonial transindividual, consagrados no ordenamento jurídico” (FERNANDEZ, 2014, p. 93).

*Dumping social* pode ainda 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).

O *dumping social* está inserido no contexto da globalização, que na busca em promover a interligação entre os países, diminui fronteiras e fomenta a concorrência entre as empresas no comércio, as quais precisam se sobressair para alcançarem uma posição no mercado, e para tanto, acabam descumprindo direitos trabalhistas e leis de mercado pré-estabelecidas, com o intuito de se manterem competitivas.

Assim, verifica-se o *dumping social* quando há:

[...] o desrespeito às normas trabalhistas, com o fim de reduzir os custos da mão de obra, aumentar as exportações e atrair investimentos estrangeiros. Portanto, o “dumping social” ocorre quando empresas deixam de pagar direitos trabalhistas aos empregados, causando dano social a estes,

---

<sup>1</sup> Drawback significa: reexportar; restituir impostos incidentes sobre o comércio exterior (GOYOS JÚNIOR, 2006, p. 140).

almejando mais lucro e, conseqüentemente angariando recursos para enfrentar as empresas concorrentes, podendo, assim, oferecer os seus produtos, no mercado por um preço inferior (GUERRA; PAIXÃO, 2012, p. 393).

O *dumping social* é tido como prática consciente e reiterada de infração aos direitos sociais dos trabalhadores internacionalmente reconhecidos, e, portanto causador de dano à sociedade, pois além do aspecto laboral, configura-se como concorrência desleal perante as empresas cumpridoras da lei, pois a “busca predatória por lucros, explorando pessoas em condições vulneráveis, prejudica a dignidade do ser humano” (SILVA; NOVAES, 2015, p. 28).

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).

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 Amauri Mascaro Nascimento, o *dumping social* vem sendo utilizado para:

[...] justificar o repúdio a certas leis e atos do empregador na esfera trabalhista. Com tal finalidade, a nossa impressão é de que houve um desvio na compreensão da figura, que nada mais é que uma ideia a ser combatida, a do trabalho precário, com salários mais baixos num país, como meio de concorrência empresarial. (...) É preciso, de início, o enquadramento jurídico do dumping social na área das relações comerciais ou das relações trabalhistas (NASCIMENTO, 2011).

Assim, o *dumping social* reflete uma questão estrutural falha no qual estão envolvidos diversos setores sociais, e conseqüentemente sua ocorrência prejudica não apenas o empregado de forma isolada, contrariamente, seus reflexos afetam a sociedade como todo, razão pelo qual se mostra imprescindível conter tais práticas ofensivas à dignidade humana e direitos da personalidade do trabalhador.

## 1. 2 *DUMPING SOCIAL* NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A VIOLAÇÃO À DIGNIDADE E DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR

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

O *dumping social* nas relações de trabalho claramente descumpre o preconizado pelo ordenamento jurídico quanto à tutela concedida a parte hipossuficiente na relação travada, pois a dignidade e direitos da personalidade do trabalhador não podem ser usurpados em prol do lucro almejado pelo atual modelo de mercado.

Ademais, a proteção à dignidade da pessoa humana também se encontra presente art. 1º, Constituição Federal de 1988, não podendo afirmar que existe atrito entre o referido dispositivo e o art. 170, IV também da Lei Maior, pois o Princípio da livre concorrência deve estar pautada na boa-fé para que não ofenda outros direitos igualmente garantidos, como os trabalhistas e a dignidade da pessoa humana.

Ocorre que a crescente busca pelo lucro a qualquer preço constantemente está fazendo com que as empresas procurem instalar-se em países que não cumprem direitos trabalhistas e forneçam subsídios, sem ao menos demonstrar qualquer preocupação com o ser humano, o que fomenta o *dumping social* e violação a dignidade e direitos da personalidade do trabalhador.

A proteção à dignidade humana, honra e imagem do homem está prevista e garantida na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, sendo o Brasil um dos países signatários (COCICOV, 2008, p. 99), razão pelo qual é garantida em todas as esferas da vida humana. E mais, a dignidade da pessoa humana é imprescritível e irrenunciável (SPINELLI, 2009, p. 292), sendo, portanto protegida até mesmo antes do nascimento e não podendo ser renunciada ou negociada.

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), por isso não pode ser usurpada, não permitindo que no âmbito do Direito do Trabalho na pretensão pelo lucro, esqueça-se do ser humano, o qual deve ser o centro social.

Já os direitos da personalidade são dotados de caracteres especiais os quais visam proteger de modo eficaz a pessoa humana e seus bens mais elevados, sendo por isso tutelado pelo ordenamento jurídico, não permitindo que seu titular abdique deste direito (BITTAR, 1999, p. 11), sendo direitos da personalidade os direitos à dignidade, honra, imagem,

intimidade, vida, vida privada, integridade física, liberdade, dentre outros considerados inerentes à condição humana (BELMONTE, 2002, p. 125).

Tendo em vista o caráter imprescindível dos direitos da personalidade e dignidade garantidos à pessoa humana, os mesmos não podem ser esvaídos da grande massa trabalhadora em prol da riqueza de poucos.

No atual contexto de globalização e concorrência mercantil, o *dumping social* tem-se alastrado como meio de obter mão-de-obra barata, inclusive em situações de escravidão com o intuito de possibilitar a produção de bens a baixo custo e concorrentes no mercado, sem qualquer preocupação com o ser humano e seus direitos adquiridos.

Assim, para se tornarem mais atrativos às empresas, os Estados tem promovido a flexibilização de direitos trabalhistas, inclusive através de leis, para se tornarem mais competitivos, estando a expressão “flexibilizar” diretamente relacionada ao aumento de mecanismos de extração de sobretrabalho, ampliação das formas de precarização e destruição dos direitos sociais que foram arduamente conquistados pela classe trabalhadora, desde o início da Revolução Industrial (ANTUNES, 2006, p. 49).

Desta forma, a flexibilização do Direito do Trabalho através da redução de salários, diminuição dos dias de férias, jornadas exaustivas, ambiente inseguro de trabalho, gera graves consequências, as quais vão além dos contratos de trabalho individual, prejudicando inclusive a concorrência justa e saudável entre as empresas, em razão da geração de ganhos econômicos à custa da redução dos direitos sociais (GUERRA; PAIXÃO, 2012, p. 398).

Assim, “a desregulamentação das normas trabalhistas nada mais é do que um processo de eliminação dos direitos trabalhistas, em troca da manutenção do subemprego” (GUERRA; PAIXÃO, 2012, p. 390), em que a flexibilização e precarização tornam-se uma só.

Com o aumento na taxa de subemprego concatenado a redução dos postos de trabalho, muitas empresas tendem a acompanhar a estratégia de descumprimento dos direitos trabalhistas, desencadeando a precarização do poder de compra do mercado consumidor e provocando a instauração de um estado de recessão econômica (FERNANDEZ, 2014, p. 133).

Nesta acepção, direitos da personalidade e dignidade humana são usurpados do trabalhador para a manutenção do subemprego e crescimento da precarização das relações de trabalho, em que o prestador de serviços sem possibilidades de dispor de sua força de trabalho encontra-se a mercê do mercado e vítima dos desmandos daqueles que detém o poder.

No entender de Rosangela Nair de Carvalho Barbosa:

[...] a financeirização e mundialização do capital associadamente à reestruturação produtiva – organizacional e tecnológica – penalizaram o trabalho, diminuindo ou extinguindo conquistas sociais de controle público sobre o uso do trabalho pelo capital [...] Dai decorreu a forte desestruturação do mercado de trabalho, alavancada pela precarização do emprego e ascensão das taxas de desemprego (BARBOSA, 2006, p. 91).

O subemprego não é o único problema a ser enfrentado no atual modelo societário, o desemprego também vem apresentando-se como motivo de grande preocupação e mostra-se como reflexo da reestruturação produtiva advindas da globalização e necessidade de reorganização socioeconômica.

Os trabalhadores sem qualquer poder de troca submetem-se a relações empregatícias que usurpam seus direitos e um plano mais amplo prejudicam todo o mercado, visto que suscita a concorrência desleal entre as empresas e incorre na prática do *dumping social*.

Desta forma, o trabalho vem se apresentando no atual modelo social como uma mercadoria a ser negociada e muitas vezes trocada por salários ínfimos que não garantem o mínimo de condições a qualquer ser humano.

A crescente transformação da força de trabalho em mercadoria pressupõe duas condições, sendo elas, o trabalhador dispõe livremente de sua capacidade de trabalho, podendo vendê-la conforme suas necessidades e o trabalhador não possui 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).

Com base nesta hipossuficiência do trabalhador que necessita comercializar sua força de trabalho para prover o próprio sustento, não se pode deixar de olvidar que o mercado deve possuir parâmetros de honestidade com relação ao trabalhador, o qual não pode ser abandonado ao alvedrio do mercado, pois este trabalhador também é consumidor na sociedade contemporânea, e, portanto, o objetivo fim do mercado.

Por isso, a flexibilização nas relações de trabalho mostra-se necessária para a manutenção de empresas em funcionamento, no entanto não pode ser confundida com a “precarização”, pois tal prática desencadeia o *dumping social* e a exploração do homem pelo homem, e este desamparo ao trabalhador inclusive vem desencadeando consequências sociais e jurídicas, as quais serão apresentadas a seguir.

## **2 CONSEQUÊNCIAS SÓCIO-JURÍDICAS DO *DUMPING SOCIAL* NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

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 consequências 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). Nesse diapasão, o *dumping social* no ambiente de trabalho perpetra ofensas aos direitos da personalidade e dignidade do trabalhador, razão pelo qual deve sofrer severa repreensão, considerando suas abrangentes proporções.

O “meio de trabalho não edificante apresenta sérios riscos aos direitos da personalidade, visto que tais direitos são inatos e inerentes à pessoa humana de forma perpétua” (SILVA; PEREIRA, 2013, p. 16), assim ao proteger o trabalhador, toda a sociedade recebe os efeitos benéficos, e em contrapartida quando há desequilíbrio no ambiente de trabalho, com o desrespeito aos direitos da personalidade, não apenas o indivíduo, mas também a sociedade arca com os estes prejuízos.

A globalização e crescente busca por mão-de-obra barata e qualificada acirra a competitividade, elevando o estresse no trabalho, favorecendo o surgimento de patologias laborais e violência no ambiente de trabalho (MANSUR JÚNIOR, 2010, p. 250).

O Estado, por sua vez, ao não eliminar ou fazer eliminar os agentes de risco à saúde ou à vida, assumem o risco de o trabalhador vir a receber um benefício previdenciário ou a utilizar a rede pública hospitalar graciosamente, onerando os cofres públicos (SANCHEZ, 2009, p. 39), e, por conseguinte o Estado necessita realizar maiores gastos com investimentos sociais (FERNANDEZ, 2014, p. 133).

Os benefícios previdenciários advêm de variados fatores, dentre os quais estão os acidentes de trabalho ocasionados pelo esgotamento físico e mental, considerando que há um aparente aumento na ocorrência deste tipo de acidente quando da realização de horas extras pelos funcionários, além de aposentadorias precoces e doenças laborais motivadas pelo estresse e esgotamento do trabalho, demonstrando claramente que as consequências de um ambiente de trabalho inadequado prejudicam não apenas o trabalhador, mas também a sociedade, a qual arcará com os custos da manutenção e/ou recuperação do trabalhador afetado por este sistema social.

O *dumping social* através da colocação do trabalhador em condições degradantes de trabalho e estresse podem desencadear doenças e transtornos como a síndrome do pânico, caracterizada por ataques repetidos de ansiedade súbita com sintomas corporais fortes, problemas de saúde, como pressão alta, gastrite, depressão, pânico, aumento no risco de se

desenvolver câncer, fibromialgia, doenças cardíacas, dermatológicas, Síndrome de Burnout, dentre outras (BITTENCOURT, 2015).

A Síndrome de Burnout juntamente com a depressão tem se apresentado como o mal do século, pois prejudicam a pessoa em âmbito individual, profissional e organizacional (BITTENCOURT, 2015), sendo que a Síndrome de Burnout ocorre quando alguém chega ao seu limite e não tem mais condições de desempenho físico ou mental, estando habitualmente relacionada ao elevado nível de estresse e esgotamento da pessoa enfaticamente no ambiente de trabalho (BENEVIDES, 2002, p. 21-23), de modo que a síndrome de Burnout inclusive encontra-se inserida na lista de transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (CID10) constante no Decreto 3048/199.

Assim, no âmbito societário é nítida a ocorrência de danos quando da perpetração do *dumping social* no ambiente laboral, o qual promove a exploração do trabalho em prol do lucro desmedido e assim ocasiona doenças do trabalho como a depressão e Síndrome de Burnout, e este esgotamento do profissional pelo excesso de labor deixa o trabalhador mais relapso e o predispõe a ser vítima de acidentes de trabalhos.

Em uma reportagem constante no site de notícias Repórter Brasil, alarmante é o número de crianças que no exercício do trabalho sofrem acidentes, pois se estima que metade dos trabalhos realizados por estas crianças são considerados perigosos (PYL, 2011), neste contexto o *dumping social* pelo uso de mão-de-obra de infantil, a qual é mais barata e não utilização de equipamentos de proteção individual buscando reduzir custos causam acidentes, doenças e danos imensuráveis.

A negligência da sociedade, principalmente dos órgãos públicos em enfrentar o problema com comprometimento e seriedade tem um preço muito alto: os benefícios previdenciários cada vez mais incham o erário estatal, reiterando que o déficit não é somente econômico, há também o déficit na vida das pessoas, o esmorecimento da saúde, o aviltamento do bem-estar social (SILVA; SILVA, 2015, p. 92).

Além dos gastos estatais com o pagamento de benefícios previdenciários, o fim da relação de emprego desencadeia um novo problema ao Estado, qual seja, o pagamento do seguro desemprego (art. 7º, II, CF/88), apresentando-se como um círculo vicioso, que no âmbito societário todos indiretamente são prejudicados.

Assim o meio ambiente de trabalho degradante prejudica e desestabiliza a vítima, provocando cansaço, desgaste emocional que podem evoluir para doenças de ordem física e psíquica, incluindo a depressão e o suicídio (CARVALHO, 2010, p. 107-108).

A exaustão emocional ou estresse causado ao trabalhador no ambiente laboral pode ser classificado como doença do trabalho, a qual tem como causa principal a pressão psicológica direcionada à alta produção, com qualidade e custo baixo, gerando ansiedade permanente e tensão emocional crônica, através do estímulo a competição desmedida em ambiente estressante e aéctico (BELMONTE, 2008, p. 1332).

Insta consignar que *dumping social* promove o aumento dos problemas sociais através da redução das condições de trabalho, ultrapassando a esfera dos trabalhadores e atingindo os próprios capitalistas, pois ao diminuir o poder econômico dos trabalhadores, também diminui o consumo e escoamento da produção das empresas, fomentando a violência fruto da exclusão social e empobrecimento da população (BUSSINGUER, 2013, p. 113), o empobrecimento por sua vez, aumenta a marginalidade e perpetra a violência no meio social.

E mais, “o desequilíbrio na saúde do profissional traz consequências na qualidade dos serviços prestados e no nível de produção” (BENEVIDES, 2002, p. 14), de modo que a própria empregadora perde com seu descaso ao profissional.

Christophe Dejours em sua obra apresenta uma pesquisa com operários da Renault, a qual demonstra que aos fins de semana ocorre maior agressividade, quebra de máquinas e ferramentas precisam ser rejeitadas em maior quantidade, ocasionando inclusive a interrupção da produção, de modo que os carros que saem das fábricas no início e fim da semana, via de regra são mais defeituosos, sendo os carros com defeito inclusive denominados como “carros de sexta-feira” (DEJOURS, 1992, p. 121), pois o trabalhador é levado ao limite de suas forças e conseqüentemente a produção não apresenta a qualidade almejada.

O descaso no ambiente de trabalho não pode ser deixado sem a devida punição, por isso é assegurado no ordenamento jurídico vigente que os danos causados a qualquer pessoa devem ser punidos, tendo eles sido perpetrados no local de trabalho ou em qualquer outro momento da vida privada.

O termo “dano” vem do latim *damnum*, trazendo em si a ideia de estrago, deterioração, prejuízo, podendo tal dano afetar o patrimônio material e/ou moral da vítima (MORAES, 2003, p. 17). “Dano é a lesão sofrida por uma pessoa no seu patrimônio ou na sua integridade física, constituindo, pois uma lesão causada a um bem jurídico que pode ser material ou imaterial” (WALD, 2001, p. 577).

O dano rotineiramente perpetrado pelo *dumping social* é o dano existencial, o qual se refere a “toda conduta que tem por finalidade atingir um projeto de vida do empregado ou sua convivência familiar e social causando-lhe prejuízo pessoal ou ao desenvolvimento profissional”, podendo estar relacionado a não concessão de férias por um longo período,



sobrecarga de horas extras além do limite legal de forma habitual, tudo de modo a causar um prejuízo concreto no modo de vida da pessoa (NASCIMENTO, 2015), ou seja, a busca em explorar e extrair o máximo do trabalhador compromete sua vida pessoal, transformando-o em uma máquina a serviço do empregador.

Contudo, nada impede que o dano existencial seja cumulado a danos morais e materiais, dependendo do caso concreto, de modo que o dano moral está relacionado a tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo - lhe os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que esta integrado, como a desconsideração social, a humilhação pública, o devassamento da privacidade, o desequilíbrio da normalidade psíquica, os traumatismos emocionais, a depressão, desgaste psicológico, dentre outros (CAHALI, 2011, p. 20). Enquanto o dano material está relacionado à perda ou diminuição patrimonial.

A diferenciação entre o dano material e moral está na finalidade da reparação, pois enquanto no primeiro “a reparação tem como finalidade repor as coisas lesionadas ao seu *statu quo ante* ou possibilitar a vítima a aquisição de outro bem semelhante ao destruído”, no segundo é impossível repor as coisas ao seu estado anterior, devendo a reparação estar relacionada à satisfação compensatória da sua dor íntima (REIS, 1998, p. 4-5).

O ponto em comum entre os danos supramencionados é a necessidade do ressarcimento como meio de promover a efetivação da justiça social, pois a pressão desmedida no meio ambiente de trabalho causa prejuízos a todos que laboram no local, contrariando a ética e boa-fé que deve imperar em quaisquer relações.

Nesse seguimento encontra-se o art. 483, “caput” e incisos CLT, o qual garante ao empregado a rescisão do contrato e o direito a pleitear a devida indenização quando forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; não cumprir o empregador as obrigações do contrato; praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; entre outras que claramente ofendem a dignidade da pessoa da humana.

E mais, o meio ambiente de trabalho saudável, diminui o risco de acidentes e, em consequência, o empregador reduz o seu custo com empregado, que trabalha mais motivado, faltando menos ao trabalho para consultar médicos, além do que, a empresa é considerada socialmente responsável, repercutindo em seu nome e sua marca (SILVA, 2008, p. 1121).

A tutela jurídica no meio ambiente de trabalho pode minimizar ou eliminar danos à saúde do obreiro para que o trabalhador possa ter uma qualidade de vida sadia (SILVA;

PEREIRA, 2013, p. 28). Considera-se que o meio ambiente de trabalho não adequado, ao invés de promover o desenvolvimento humano, desencadeia doenças laborais, afastamentos decorrentes do esgotamento físico e psicológico do trabalhador e, por conseguinte todos arcam com esta conta, pois estes trabalhadores necessitam de benefícios assistências, previdenciários, recebimento de seguros-desemprego, entre outros.

Por isso, necessária à reparação dos danos sofridos pelas vítimas de danos decorrentes de um ambiente de trabalho indigno e exploratório.

### **3 PROPOSTAS PARA A ERRADICAÇÃO DO *DUMPING SOCIAL* NO AMBITO LABORAL**

É explícita a colisão entre a crescente busca pelo desenvolvimento econômico e a proteção ao trabalhador na relação laboral, contudo necessário ponderar que os direitos da personalidade e dignidade humana são bases de toda e qualquer relação travada no meio social.

Assim, deve-se partir do ideal de que a pessoa humana precisa ser priorizada em detrimento do capital, de modo que haja a valoração do trabalho humano como objetivo do bem estar e justiça social (GONÇALVES, 2003, p. 146-147), razão pelo qual é imprescindível a busca por soluções para o *dumping social* no ambiente de trabalho.

Como meio de combater, erradicar ou ao menos minimizar o *dumping social*, inicialmente é necessária a conscientização social quanto a esta exploração que se difunde progressivamente no meio social, pois somente desta forma é possível iniciar mudanças.

A participação dos trabalhadores nos lucros e resultados da empresa, objetiva incentivar a participação e cooperação entre os membros da empresa, promovendo um trabalho conjunto, sendo por isso proposta de importante relevância.

Imprescindível ainda a atuação sindical a qual tem o intuito de proteger os direitos dos empregados que ficam intimidados em ingressar com ações, temendo retaliações, considerando ainda a função de proteção à categoria das entidades sindicais (SANCHEZ, 2009, p. 104), pois apesar de fundamental a atuação sindical, importante mencionar uma crítica ao sistema pátrio, o qual não permite o pluralismo sindical, sendo vedada a existência de mais de um sindicato na mesma base territorial que não poderá ser inferior à área de um município, conforme preleciona o art. 8º da Lei Maior. Sendo que a função do sindicato deveria estar voltada a proteção dos interesses comuns da coletividade e não limitá-los a base territorial.

O pluralismo sindical inclusive encontra-se previsto na Convenção nº 87 OIT, art. 2º, o qual preleciona que o “Estado pode limitar e regular as associações, mas não pode suprimir a liberdade de associação, pois esta é inerente à vida humana. Deve, portanto, respeitar e incentivar essa liberdade”, de modo que o sindicato possa atuar livremente, pois foi criado para zelar pelos interesses das pessoas (MARTINS, 2001, p. 153 - 161), sendo que a globalização tem se apresentado como um dos grandes obstáculos para a organização sindical, contudo não se pode perder de foco a ideia de que o sindicato é um “ente coletivo capaz de negociar, em igualdade de condições, com o empregador que por si só é considerado ente coletivo” (BUSSINGUER, 2013, p. 120-122).

As dificuldades do trabalhador em se identificar com o sindicato cumulado com entraves na sua atuação decorrentes de repreendas e perseguições dos empregadores enfraquece o sindicato laboral e conseqüentemente verifica-se grande dificuldade no ingresso de ações coletivas em prol dos trabalhadores, os quais normalmente necessitam buscar por meio de uma ação individual, a cessação a violação de direito que ofendem não apenas o empregado unitariamente, mas todo um setor ou classe.

Quando da prática do *dumping social*, substancial seria a atuação coletiva dos trabalhadores através de sindicatos e propositura de ações coletivas, pois neste âmbito são violados direitos transindividuais que ofendem de modo reiterado diversos trabalhadores em um setor ou empresa.

As ações coletivas e os termos de ajustamento de conduta – TAC também são de grande valia para a promoção da efetividade dos direitos trabalhistas, além da participação do Ministério Público do Trabalho e a atuação de auditores-fiscais do trabalho que por meio de fiscalização podem evitar coibir a supressão de direitos trabalhistas e através de multas sancionar os infratores (SILVA; ROLEMBERG, 2012, p. 382-384).

Propõe-se ainda o selo social ou etiqueta social que consiste na vinculação a produtos e marcas de empresas que demonstrem observância de normas laborais consideradas fundamentais, sendo, portanto voltada a escolha consciente por parte dos consumidores, incentivando desta forma as empresas a protegerem os direitos laborais no processo produtivo (FERNANDEZ, 2014, p. 96-97).

Assim, quando da violação da dignidade humana e direitos da personalidade, o empregador deve ser responsabilizado pelos danos por meio de sanções condizentes ao ato ilícito, para evitar a reiteração de condutas semelhantes, pois que a impunidade ainda é a grande fomentadora dos constantes descasos com o ser humano.

O atual entendimento jurisprudencial vem condenando empresas ao pagamento de indenização por *dumping social* objetivando o caráter punitivo e pedagógico das sanções, conforme a seguir transcrito:

EMENTA: REPARAÇÃO EM PECÚNIA CARÁTER PEDAGÓGICO - DUMPING SOCIAL - CARACTERIZAÇÃO - Longas jornadas de trabalho, baixos salários, utilização da mão-de-obra infantil e condições de labor inadequadas são algumas modalidades exemplificativas do denominado *dumping social*, favorecendo em última análise o lucro pelo incremento de vendas, inclusive de exportações, devido à queda dos custos de produção nos quais encargos trabalhistas e sociais se acham inseridos. "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*'" (1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, Enunciado nº 4). Nessa ordem de ideias, não deixam as empresas de praticá-lo, notadamente em países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento, quando infringem comezinhos direitos trabalhistas na tentativa de elevar a competitividade externa. "Alega-se, sob esse aspecto, que a vantagem derivada da redução do custo de mão-de-obra é injusta, desvirtuando o comércio internacional. Sustenta-se, ainda, que a harmonização do fator trabalho é indispensável para evitar distorções num mercado que se globaliza" (LAFER, Celso - "Dumping Social", in Direito e Comércio Internacional: Tendências e Perspectivas, Estudos em homenagem ao Prof. Irineu Strenger, LTR, São Paulo, 1994, p. 162). Impossível afastar, nesse viés, a incidência do regramento vertido nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, a coibir - ainda que pedagogicamente - a utilização, pelo empreendimento econômico, de quaisquer métodos para produção de bens, a coibir - evitando práticas nefastas futuras - o emprego de quaisquer meios necessários para sobrepujar concorrentes em detrimento da dignidade humana (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 3.ª Região; Processo: 0086600-11.2009.5.03.0063 RO; Data de Publicação: 31/08/2009; Disponibilização: 28/08/2009, DEJT, Página 75; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Júlio Bernardo do Carmo; Revisor: Convocado Eduardo Aurélio P. Ferri).

Insta mencionar que a condenação das empresas violadoras de direitos trabalhistas deve estar pautada no Princípio da Proporcionalidade e Razoabilidade, pois as sanções devem ser condizentes de modo a evitar a reiteração em condutas semelhantes, o que pode ocorrer através de multas severas e medidas socioeducativas, além de que a imputação das empresas em dano social pode ter a função preventiva, e ser revertida ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador).

E mais, a atividade econômica deve estar pautada na valorização do trabalho, objetivando a realização da dignidade humana e concretização da justiça social, traduzida na pretensão de distribuição mais equânime das riquezas entre os agentes sociais, e, por

consequente promovendo a redução das desigualdades entre classes, com o objetivo de perpetuar a interdependência recíproca entre os seres humanos (FERNANDEZ, 2014, p. 158-159).

Assim, nítida é a necessidade em promover a valorização do ser humano em detrimento do lucro desmedido, tendo fundamental importância a atuação do Poder Judiciário, que cada vez mais é demandado pela população para a apresentação de soluções aos casos concretos.

## CONCLUSÕES

O *dumping social* cada vez mais vem se apresentado como prática recorrente no atual modelo societário em que na busca pelo lucro a qualquer preço, pessoas tornam-se mercadorias e como tal devem ter um baixo custo para serem atrativa ao tomador de serviço, que se apresenta como consumidor desta mão-de-obra.

A concorrência empresarial e a busca por uma colocação no mercado faz com que as empresas busquem se instalar em países que não cumprem leis trabalhistas e em Estados que forneçam incentivos e sejam permissivos quanto a proteção dos trabalhadores, desencadeando a flexibilização das relações laborais.

Ocorre que, a flexibilização nas relações de trabalho, apesar de necessária para a adaptação ao novo modelo de mercado, vem constantemente sendo confundida com a precarização do labor, manutenção do subemprego e aumento do sobretrabalho, em que o profissional sem direcionamento submete-se a qualquer situação de trabalho apenas para garantir o sustento próprio e familiar.

O *dumping social* está inserido neste contexto de globalização e exploração do trabalho, no qual empresas objetivando a aferição de lucro desmedido utilizam-se de mão-de-obra barata e/ou escrava, infantil, exigência de realização de horas extraordinárias superiores aos limites permitidos, para produzir mercadorias a valores mais baixos e com maior competitividade.

A supressão de direitos trabalhistas além de claramente prejudicar o trabalhador, também afeta as empresas cumpridoras das leis laborais, pois estas acabam por não conseguirem se manterem competitivas no mercado e por vezes necessitam encerrar suas atividades, o que acresce ainda mais o lucro das empresas descumpridoras destes direitos.

E mais, indispensável ressaltar que o trabalhador é o consumidor final de inúmeras mercadorias, e, portanto sem o poder de compra em decorrência dos baixos salários dentre

outros direitos usurpados, o mesmo não consegue adquirir produtos, fomentando assim a recessão econômica.

Neste contexto, não somente as leis trabalhistas não são cumpridas, direitos inerentes ao ser humano como a dignidade da pessoa humana e direitos da personalidade também são diretamente afetados pelo *dumping social*.

O *dumping social* perpetra-se na sociedade e desencadeia consequências sociais como o crescimento no número de benefícios previdenciários decorrentes de acidentes laborais, doenças do trabalho, aposentadorias precoces, gastos estatais com programas assistências em amparo ao trabalhador que não recebe o mínimo para o sustento, aumento na marginalidade social, o que é sentido não apenas pelo trabalhador, mas pela sociedade como um todo, que precisa arcar com tais gastos através de tributos e impostos.

Além das consequências sociais, o *dumping social* desencadeia consequências jurídicas como o próprio nome sugere, o dano social (representado pelo prejuízo causado à toda sociedade decorrente da exploração do trabalhador), dano existencial (relacionado a limitação do trabalhador ao convívio familiar e social decorrente do trabalho excessivo, frustração de planos de vida em decorrência do trabalho que progressivamente vem tomando o tempo do ser humano), dano moral (representado pela dor íntima), dano material (relativo a questões patrimoniais), os quais podem ou não ser cumulados a depender do caso concreto.

Para dirimir tais controvérsias, imprescindível a atuação jurisdicional através de condenações punitivas, pedagógicas e preventivas para a solução da questão em longo prazo, baseando-se no Princípio da Razoabilidade e Proporcionalidade.

Buscando-se evitar a prática do *dumping social* propõem-se medidas como a conscientização social, participação nos lucros e resultados, atuação mais efetiva das entidades sindicais na proteção aos direitos coletivos dos trabalhadores, colocação de selos sociais em produtos das empresas cumpridoras de direitos trabalhistas, os quais demonstrem a consciência social, reversão ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) das multas, sanções punitivas e pedagógicas, atuação do Ministério Público do Trabalho e auditores-fiscais na fiscalização, concomitantemente a atuação do Poder Judiciário através da aplicação de sanções condizentes ao caso concreto e que não promovam a perpetração da injustiça.

Conclui-se, que a prática do *dumping social* deve ser combatida pelo conjunto societário, pois apesar dos danos aparentemente serem pontuais ou individuais, todos sofrem os reflexos e arcam com os gastos decorrentes dos abusos ocorridos no ambiente laboral.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. As formas contemporâneas de trabalho e a desconstrução dos direitos sociais. IN: SILVA, Maria Ozanira da Silva e; YAZBEK, Maria Carmelita (orgs.). *Políticas públicas de direito do trabalho e renda no Brasil contemporâneo*. São Paulo: Cortez; São Luís: FAPEMA, 2006.

BARBOSA, Rosangela Nair de Carvalho. Economia solidária: estratégias de governo no contexto da desregulamentação social do trabalho. IN: SILVA, Maria Ozanira da Silva e; IAZBECK, Maria Carmelita. (orgs.). *Políticas públicas de trabalho e renda no Brasil contemporâneo*. São Paulo: Cortez; São Luís: Maranhão: FAPEMA, 2006.

BELMONTE, Alexandre Agra. *Danos morais no direito do trabalho: identificação, tutela e reparação de danos morais trabalhistas*. 2. ed. rev. atual (de acordo com o novo código civil). Renovar: Rio de Janeiro – São Paulo, 2002.

BELMONTE, Alexandre Agra. O assédio moral nas relações de trabalho – uma tentativa de sistematização. *Revista LTr – Legislação do Trabalho. Publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência*. São Paulo. ano 72, n. 11, p. 1329-1337, nov., 2008.

BENEVIDES-PEREIRA. Ana Maria T. Burnout: O processo de adoecer pelo trabalho. IN: BENEVIDES-PEREIRA. Ana Maria T. (orgs.). *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BENEVIDES-PEREIRA. Ana Maria T. Bounout, por quê? Uma introdução. IN: BENEVIDES-PEREIRA. Ana Maria T. (orgs.). *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BITTAR, Carlos Alberto. *Os direitos da personalidade*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1999.

BITTENCOURT, Fátima. Estresse: o mal do século. *Revista Ciências & Vida Psique*. 118 ed. 2015. Disponível em: <<http://psiquecienciaevida.uol.com.br/ESPS/Edicoes/63/artigo211972-1.asp>> Acesso em: 28 mar. 2016.

BUSSINGUER, Marcela de Azevedo. *Política Pública e inclusão social: o papel do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.

CAHALI, Yussef Said. *Dano moral*. 4. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.

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.

COCICOV, Giovanny Vitório Baratto. Atentados aos direitos da personalidade na seara laboral: contribuições à responsabilização civil objetiva. IN: MANNRICH, Nelson (coord.). *Revista de Direito do Trabalho*. Editora Revista dos Tribunais. ano 34, n. 129, p. 95-111. jan./mar. 2008.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Tradução: Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. ampl. São Paulo: Oboré, 1992.

GONÇALVES, Daniel Itokazu. Dano moral trabalhista: aspectos relevantes do dano moral. *Síntese Trabalhista*. Porto Alegre. v. 14, n. 168, p. 145-154, jun., 2003.

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

GUERRA, Luciene Cristina de Sene Bargas; PAIXÃO, Mariana Michelini de Souza. A flexibilização do direito do trabalho pode levar ao Dumping Social. *Revista dos Tribunais*. Editora Revista dos Tribunais. ano 101, vol. 919, p. 387-400, maio, 2012.

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

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

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

MANSUR JÚNIOR, Maurício. Assédio moral: a violência psíquica contra o trabalhador no contexto neoliberal. IN: ZAINAGHI, Domingos Sávio (coord.). *Revista de Direito do Trabalho*. Editora Revista dos Tribunais. ano 36, n. 137, p. 240-288, jan./mar., 2010.

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

MARTINS, Sergio Pinto. *O pluralismo do direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2001.

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.

MORAES, Gardênia Borges. *Dano moral nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Dumping Social e Dano Moral Coletivo Trabalhista*. 2011. Disponível em:



<[http://www.amaurimascaronascimento.com.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=276:7-dumping-social-e-dano-moral-coletivo-trabalhista&catid=68:decisoes-comentadas&Itemid=206](http://www.amaurimascaronascimento.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=276:7-dumping-social-e-dano-moral-coletivo-trabalhista&catid=68:decisoes-comentadas&Itemid=206)>. Acesso em: 15 mar. 2016.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Dano existencial*. Disponível em: <<http://www.soniamascaro.com.br/index.php/sonia-mascaro/artigos/257-dano-existencial.html>>. Acesso em 09 nov. 2015.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Dumping social ou delinquência patronal na relação de emprego. *Revista TST*. Brasília, vol. 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: 15 mar. 2016.

PYL, Bianca. A cada minuto uma criança sofre acidente de trabalho, diz OIT. *Repórter Brasil*. 2011. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2011/06/a-cada-minuto-uma-crianca-sofre-acidente-de-trabalho-diz-oit/>>. Acesso em: 20 mar. 2016.

REIS, Clayton. *Dano moral*. 4. ed. atual e ampl. 6. tiragem. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1998.

SANCHEZ, Adilson. *A contribuição social ambiental: direito ambiental do trabalho: SAT, NTEP, FAP, aposentadoria especial*. São Paulo: Atlas, 2009.

SILVA, Leda Maria Messias da. O cumprimento da função social do contrato no tocante ao meio ambiente de trabalho. *Revista LTr – Legislação do Trabalho. Publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência*. São Paulo. ano 72, n. 9, p. 1120-1126, set., 2008.

SILVA, Leda Maria Messias da.; NOVAES, Milaine Akahosi. Dumping Social e Dignidade do trabalhador no meio ambiente de trabalho: propostas para a redução da precarização. *Revista Eletrônica*. Tribunal Regional do Trabalho de Paraná. Dumping Social. ano IV, n. 43, ago. 2015 p. 22-39, Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/>>. Acesso em: 28 nov. 2015.

SILVA, Leda Maria Messias da.; PEREIRA, Marice Taques. *Docência (in)digna: o meio ambiente laboral do professor e as consequências em seus direitos da personalidade*. São Paulo: LTr, 2013.

SILVA, Leda Maria Messias da.; SILVA, Lanaira da. *O assédio moral na administração pública: um livro em prol da extinção dessa praga*. São Paulo: LTr, 2015.

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.

SPINELLI, Rodrigo. Discriminação no meio ambiente do trabalho no momento antecedente à despedida do trabalhador. IN: ZAINAGHI, Domingos Sávio (coord.). *Revista de Direito do Trabalho*. Editora Revista dos Tribunais. ano 35, n. 134, p. 289-302, abr./jun., 2009.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3 REGIÃO. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm?jsessionid=4035486400580D15641786B982C1DB09>>. Acesso em: 18 dez. 2015.

WALD, Arnoldo. *Direito das obrigações (Teoria geral das obrigações e contratos civis e comerciais)*. 15. ed. rev., ampl e atual. com a colaboração do Prof. Semy Glanz, 2001.