

FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ
FACULDADE DE DIREITO
2015

**DUMPING SOCIAL E SEUS REFLEXOS NA RELAÇÃO
TRABALHISTA**

Paula Abranches Santos- paulabranches_2@hotmail.com

Maria Inês de Assis Romanholo- mariainesromanholo@yahoo.com.br

RESUMO

O presente trabalho trata do tema *dumping* social e seus reflexos na relação trabalhista. Para tanto foi feita uma análise dos aspectos gerais do instituto, demonstrando os tipos de *dumping* existentes, como o social e o jurídico, e a partir de então focar em quais são os efeitos da prática do *dumping* na esfera trabalhista. Além disso, foram analisados alguns fundamentos constitucionais que podem ser utilizados como argumentos para combater a prática do *dumping*. Trata-se da responsabilidade patronal em caso de *dumping*, bem como a opção por uma condenação punitiva como tentativa de prevenir novas condutas. Por fim, foram apresentadas jurisprudências a respeito do tema, concluindo pela necessidade de uma indenização específica a ser aplicada aos empregadores, indenização essa com caráter pedagógico e preventivo, visando evitar que tais práticas continuem acontecendo, bem como para preservar que não haverá danos causados à coletividade, já que essa é indiretamente atingida pela prática do *dumping* social trabalhista.

Palavras-chave: *Dumping* social. Indenização complementar. Princípios trabalhistas. Responsabilidade patronal. Decisões judiciais

ABSTRACT

The present study inquires on topic of dumping social and the reflections of employment relations. Therefore, it was made an examination about the generals aspects from the institute, showing the tips of dumping existents like the social and the legal instrument, and from this, examine the focus to what the effects in the practiced of dumping in the employment esphere. Furthermore, some constitucionals grounds were analyzed witch can fight against the dumping practice. It is the patronal responsibility in the case of dumping, as how the option for punitive action as a try of preventing news behaviors. Finally, it is presented the laws about the theme, concluding for the necessity of a especific compensation to apply to the employers, with an educacional and preventive character, seeking to avoid that such practices still happening, as how to preserve that it won't cause damages to the community, knowing that this is indirectly affected by the social dumping labor law.

Key-words: Dumping social. Additional compensation. Employment principles. Patronal responsibility. Court decisions.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho busca analisar a questão da prática do *dumping* como mecanismo de concorrer deslealmente no mercado e as consequências que tal prática pode trazer para o âmbito trabalhista.

Assim será levantada a discussão: uma vez identificada a prática do *dumping* social trabalhista, como responsabilizar o empregador? Sendo que uma possível solução poderia se dar não só pelo pagamento das verbas trabalhistas devidas aos empregados, pelo descumprimento da legislação, bem como uma indenização a ser revertida para a coletividade.

Para elaboração do trabalho é colocado em questão a diferença entre *dumping* social trabalhista e transgressão de normas trabalhistas; os mecanismos de repressão; a interpretação constitucional e a responsabilidade patronal; os fundamentos constitucionais para o combate ao *dumping* social trabalhista, trazendo enfoque ao valor social do trabalho, da busca pelo pleno emprego, a dignidade da pessoa humana e a função social da empresa. Tratando ainda sobre a responsabilidade patronal pela prática do *dumping*, alegando também que há responsabilidade civil no direito do trabalho e sobre condenação punitiva por tal prática.

Trata-se de um assunto de grande relevância, pois não é algo popularmente conhecido, mas que acontece em várias empresas, e a dificuldade em reconhecê-lo se dá pela não associação de que esse é o nome dado a essa prática. Isso porque por vezes os trabalhadores procuram órgãos responsáveis para obtenção de respostas, já que não tem conhecimento da linha que ultrapassa seus deveres como empregados para caracterizar abuso de poder por parte da empresa.

A pesquisa se dará de forma bibliográfica e documental, com análise de doutrinas, legislação e jurisprudências, bem como de matérias em jornais eletrônicos que abordam o tema.

1.DUMPING

1.1 Aspectos gerais

O termo *dumping* pode ser definido como a prática realizada por empresas, que diminuem o preço de seus produtos a serem vendidos, afetando assim a concorrência, pois o mercado interno acaba não tendo preços para concorrer no mercado. De acordo com Marco Antônio César Villatore:

A expressão *dumping* provém do verbo inglês *dump*, significando desfazer-se de algo e depositá-lo em determinado local, como se fosse lixo. No mercado internacional uma empresa executa *dumping* quando: (a) detém certo poder de estipular preço de seu produto no mercado local (empresa em concorrência imperfeita); e (b) perspectiva de aumentar o lucro por meio de venda no mercado internacional. Essa empresa, então, vende no mercado externo seu produto a preço inferior ao vendido no mercado local, provocando elevada perda de bem-estar ao consumidor nacional, porque os residentes locais não conseguem comprar o produto a ser vendido no estrangeiro. (VILLATORE, 2003)

Assim, quando uma empresa exporta um produto a preço de exportação inferior ao do produto vendido no mercado interno, com valor normal, trata-se de *dumping*, pois a diferenciação de preços já deve ser considerada prática desleal de comércio.

Mas, importante salientar, que nem todas as práticas das empresas para diminuição de gastos devem ser consideradas *dumping*. Por vezes há investimento em novas tecnologias, incentivo aos trabalhadores e meios de produção diferenciados que acabam trazendo melhores resultados e fazem com que as empresas acabem produzindo produtos a preços mais baixos, obtendo maior lucro, mas sem caracterizar prática desleal, pois são apenas melhorias nas próprias condições de trabalho.

Antes de discutir sobre o assunto, se faz importante explicar que o *dumping* social, assim como o jurídico tratado a seguir, não se tratam de extensões conceituais do *dumping* e sim efeitos colaterais do *dumping*, se bem sucedido, como entende José Augusto Rodrigues Pinto. No âmbito social o *dumping* e seus efeitos repercutem no organismo social, assim como geram danos aos sujeitos que são prejudicados pela sua prática, ou seja, acabam deteriorando a ordem social. Podem ser citados, por exemplo “o fechamento forçado de empresas congêneres, e/ou a supressão de postos de trabalho pelo encolhimento do mercado, assim como a perda de clientela do fornecedor de matérias primas a empresas extintas por sua pressão.” (PINTO, 2011, p.140)

No âmbito jurídico a prática do *dumping* tem consequências de muita relevância, pois não só afeta diretamente as partes do negócio jurídico, como também atinge três áreas muito importantes do Direito, quais sejam, civil, trabalhista e consumerista.

José Augusto Rodrigues Pinto dispôs sobre o tema:

O *dumping* atropela preferencialmente o Direito em três de seus mais importantes segmentos na dinâmica social moderna: civil, na medida em que invade 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).

No âmbito consumerista deve se levar em conta que o ao adquirir um produto, o maior desejo do consumidor é obter sua satisfação, por isso escolherá os produtos que lhe pareçam mais adequados, com maior qualidade e claro, com melhor preço. Uma empresa ao praticar o *dumping*, terá seu produto a um preço que provavelmente chamará a atenção do consumidor, e acabará o conquistando. O problema são os efeitos dessa relação de consumo, pois uma vez que há o consumo de um produto da empresa que pratica o *dumping*, as demais empresas acabam perdendo seu mercado, pois não conseguem concorrer nos preços e na produção, tendo em vista que os gastos só tendem a aumentar. Assim até mesmo o próprio consumidor, que visava apenas à compra de um produto, acaba sendo também prejudicado, pois a consequência dessa compra é a limitação ou impedimento do acesso de novas empresas no mercado, e já que há um domínio de mercado a partir desse momento, as empresas podem impor um aumento excessivo nos lucros e disposição de serviços da maneira que bem entenderem.

No âmbito civil a concorrência desleal ou *dumping* também merecem destaque, pois uma vez que acaba prejudicando o empresário que caminha de maneira correta para conquistar seu mercado, o mesmo irá recorrer ao judiciário para ter seus direitos assegurados e se proteger de uma lesão.

Quanto ao âmbito trabalhista, foco deste trabalho, trata-se sobre ele com maiores detalhes nos próximos tópicos.

1. 2. *Dumping* na relação de trabalho

1. 2.1. Significado

Uma vez que o mercado interno não consegue concorrer com os produtos vindos do exterior, a maneira de tentar resolver para entrar novamente na disputa é abaixar os preços, e para isso muitas vezes as relações de trabalho acabam sendo atingidas. Jorge Luiz Souto Maior, Ranulio Mendes e Valdete Souto Severo conceituaram:

[...] o *dumping* social poderia ser compreendido pela obtenção de lucros excessivos pelo empregador através de medidas reiteradas e contumazes, suprime direitos dos trabalhadores e investe pouco em melhorias das condições de trabalho, com fito em obter mais lucro e com isso, oferecer produtos com preços bem inferiores no mercado às custas da exploração da mão de obra. (SOUTO MAIOR; MENDES; SEVERO, 2012, p. 10)

E ainda sobre o tema prelecionaram:

Ora, ao se desrespeitarem de forma deliberada, reiterada e institucionalizada os direitos trabalhistas que a Constituição garante ao trabalhador brasileiro, a empresa não apenas atinge a esfera patrimonial e pessoal daquele empregado, mas também compromete a própria ordem econômica, projetada na mesma Constituição. Atua em condições de desigualdade com as demais empresas do mesmo ramo, já que explora mão de obra sem arcar com o ônus daí decorrente, praticando concorrência desleal. (SOUTO MAIOR; MENDES; SEVERO, 2012, p.10).

O trabalhador é considerado o elo mais fraco da relação de emprego, por isso tem seus direitos assegurados e é, ou deveria ser, amparado pelos princípios que regem a relação trabalhista, mas por vezes, as empresas acabam recorrendo ao descumprimento dos direitos dos trabalhadores, de maneira reiterada, para poder concorrer no mercado e, com isso, geram danos sociais de difícil reparação. Isso porque torna-se mais fácil para os empregadores ferir os direitos trabalhistas dos empregados, já que é uma medida que os beneficia em relação ao mercado sem que a própria empresa tenha prejuízo. Por exemplo: tentando concorrer no mercado, o empregador terá preferência a suprimir o direito a intervalo intrajornada de um trabalhador a pagar horas extras pelo trabalho executado pelo mesmo, já que essas horas extras pagas pela empresa resultaria em maior gasto.

Cabe, portanto, uma maior fiscalização através dos órgãos especializados, para que o direito assegurado pelo ordenamento seja devidamente cumprido, e o trabalhador não seja prejudicado diante da ganância e falta de compromisso dos empregadores.

1.2.2. Diferença de dumping social trabalhista e transgressão de normas trabalhistas

É comum nos contratos de trabalho que ocorra a transgressão a normas trabalhistas uma vez que as empresas se aproveitando do seu poder econômico e contratual, tendem a descumprir direitos dos trabalhadores na expectativa de que a maioria deles sequer irá acionar o poder judiciário para reclamá-los.

Mas se faz importante salientar que nem toda transgressão de normas trabalhistas é *dumping*, pois este exige práticas deliberadas para diminuir o custo da produção, afetando a concorrência e o mercado. Assim, nem todo descumprimento de leis trabalhistas caracteriza-se como *dumping*, mas todo *dumping* social trabalhista representa descumprimento de leis trabalhistas, pois uma das estratégias para baratear o custo da produção é exatamente violar os direitos dos trabalhadores.

Portanto, para que o *dumping* seja incorporado no âmbito trabalhista é necessário que, como consequência, os trabalhadores da empresa que pratica tal ato sejam prejudicados e tenham violados seus direitos.

Na decisão judicial infra, observa-se a aplicação do ordenamento jurídico para o fim de condenar a empresa a uma indenização pelos danos que sua prática gerou à sociedade, sendo que os valores da condenação são revertidos ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador).

Ementa: AÇÃO CIVIL PÚBLICA. -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 artigos 186 , 187 e 927 do Código Civil . Encontra-se no artigo 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 642 , d, e 832 , § 1º , da CLT - Enunciado nº 4 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho. (TRT da 1ª Região, 2ª Turma. RO 3537120115010076. Relatora Maria Aparecida Coutinho Magalhães. Julgamento: 04/09/2013. Publicação: 18-10-2013).

2. MECANISMOS DE REPRESSÃO: A INTERPRETAÇÃO CONSTITUCIONAL E A RESPONSABILIDADE PATRONAL

2.1 Fundamentos constitucionais para o combate ao dumping social trabalhista:

2.1.1 Valor social do trabalho

Trata-se de um assunto de tão grande importância que é tratado pela Constituição Federal de 1988 em seu primeiro parágrafo: “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (BRASIL, 1988).

Além disso, em face dessa importância, traz em seu artigo 7º, também da Constituição Federal de 1988, uma série de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, que

visam a melhoria de sua condição social e a garantia da segurança de tais trabalhadores, para que haja um amparo legal em casos de descumprimentos pelos empregadores.

Em seu artigo 170 sob o fundamento da valorização do trabalho humano, coloca a ordem econômica como maneira de assegurar a todos uma existência digna.

E Valdete Souto Severo preceitua:

Os valores do trabalho são sociais na ordem constitucional vigente, porque não interessam apenas a quem trabalha. Importam à sociedade, que se pretende saudável e, portanto, imune a empregadores que tratam os seres humanos como meios para o atingimento do resultado lucro. (SEVERO, 2010).

Portanto, é importante que o trabalho tenha na prática o mesmo valor social que tem na nossa legislação, uma vez que é considerado uma das bases para o desenvolvimento de uma sociedade e uma maneira de garantir a dignidade dos seres humanos.

2.1.2 Busca do pleno emprego

Princípio abordado pela Constituição Federal de 1988 em seu artigo 170, inciso VII, a busca do pleno emprego é atribuída por Manoel Gonçalves Ferreira Filho como a maneira de “criar oportunidades de trabalho, para que todos possam viver dignamente, do próprio esforço.” (2001, p.356).

Mas na sociedade predominantemente capitalista vivida, deve-se levar em conta que esse princípio deixa de ser um ideal para se tornar apenas uma maneira de conscientizar os empregadores de que seus empregados buscam garantias de uma vida digna e o trabalho é uma das maneiras de obtê-las.

Por isso, não deve haver redução dos direitos dos trabalhadores, pois essa é a forma com que eles sustentam a si próprios e aos seus familiares.

2.1.3 Dignidade da pessoa humana

Dispõe o art. 1º, III da Constituição Federal: “A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) III – a dignidade da pessoa humana.” (BRASIL, 1988).

E talvez o princípio da dignidade da pessoa humana seja o mais abordado em âmbito nacional e internacional, pois é abrangente e pode ser adequado a vários contextos.

José Afonso da Silva, levando a linha de pensamento de Emmanuel Kant conceituou que:

Todo ser humano, sem distinção, é pessoa, ou seja, um ser espiritual, que é, ao mesmo tempo, fonte e imputação de todos os valores. Consciência e vivência de si próprio, todo ser humano se reproduz no outro como seu correspondente e reflexo de sua espiritualidade, razão por que desconsiderar uma pessoa significa em última análise desconsiderar a si próprio. Por isso é que a pessoa é um centro de imputação jurídica, porque o Direito existe em função dela e para propiciar seu desenvolvimento. (1998, p.90/91).

Maria Celina Bodin de Moraes também seguindo a linha de Kant coloca que:

De acordo com Kant, no mundo social existem duas categorias de valores: o preço (preis) e a dignidade (Wirden). Enquanto o preço representa um valor exterior (de mercado) e manifesta interesses particulares, a dignidade representa um valor interior (moral) e é de interesse geral. As coisas têm preço; as pessoas, dignidade. O valor moral se encontra infinitamente acima do valor de mercadoria, porque, ao contrário deste, não admite ser substituído por equivalente. Daí a exigência de jamais transformar o homem em meio para alcançar quaisquer fins. Em consequência, a legislação elaborada pela razão prática, a vigorar no mundo social, deve levar em conta, como sua finalidade máxima, a realização do valor intrínseco da dignidade humana. (MORAES, 2010, p.117).

Desta forma, a dignidade da pessoa humana deve ser priorizada no âmbito trabalhista, assim como em todos os outros, e qualquer ato que tente violar tal princípio deve ser reprimido e punido.

2.1.4 Função social da empresa

Até que o bem estar dos trabalhadores fosse levado em conta, as condições de trabalho eram precárias e o único objetivo era a obtenção de lucro. Mas, a partir do momento em que os trabalhadores começaram a se reunir e os sindicatos foram criados, a necessidade de melhoria de condições de trabalho se tornou algo importante e indispensável, assim as empresas, bem como o Estado, se tornaram responsáveis por garantir que tal apelo fosse atendido.

Ou seja, mesmo que haja grande concorrência entre empresas, não devem ser adotadas medidas que firam os direitos dos trabalhadores, pelo contrário, cabe às empresas cumprirem os direitos sociais e legais e criar um meio empresarial em que o trabalho seja reconhecido e o trabalhador valorizado.

2.2) Responsabilidade patronal pela prática do *dumping*

2.2.1) Responsabilidade civil no direito do trabalho

Para iniciar esse assunto, primeiro se faz importante ressaltar que a Consolidação das Leis do Trabalho não traz previsão expressa sobre a responsabilidade civil, sendo necessária aplicação de forma subsidiária à Constituição Federal de 1988, em específico os incisos V e X, que dizem:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (BRASIL, 1988)

Bem como, deve trazida para o âmbito trabalhista a responsabilidade civil levantada no Código Civil, em seus artigos 186 e 927, ou seja, o empregador não será isento de suas responsabilidades, uma vez que cause dano ao empregado pela prática do ato contrário à lei.

Isso porque, uma vez comprovado que estão presentes os requisitos caracterizadores do dano do Código Civil, ou seja, que no ato houve dano, culpa e nexo causal, caberá ao empregador responder por tal, já que caberá aplicação subsidiária do Código Civil em casos de omissão e compatibilidade, como o próprio artigo 8º da CLT, em seu parágrafo único dispõe: “O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste” (BRASIL, 1943)

Por exemplo: um trabalhador que tem negado seu intervalo intrajornada para continuar realizando o serviço para a empresa e assim ela produza mais.

Poderá esse trabalhador requerer que o empregador seja responsabilizado civilmente por tal ato, isso porque, o dano é comprovado uma vez que o trabalhador não teve acesso a um direito expresso em lei; a culpa se comprova pois seguindo ordem dele o intervalo não foi cumprido; e por fim, o nexo causal está no fato de que a violação ao direito do empregado, protegido pela legislação, se deu em benefício do empregador, que visava maior obtenção de lucro.

Desta forma, tanto no exemplo supracitado, como em diversos outros casos que envolvam a relação de trabalho, a responsabilidade civil não deve ser afastada.

2.2.2) Condenação punitiva

Rodrigo Trindade de Souza em um artigo publicado na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região no ano de 2010 trabalhou com a ideia de que deveria haver uma reparação pecuniária paga pelo empregador pelo dano causado ao empregado e à sociedade, sendo que essa reparação tem o intuito de prevenir danos futuros, pois serviria de exemplo para as demais empresas.

Rodrigo levanta que fez a opção pela expressão “condenação punitiva”, pois não se trata apenas da compensação do dano, mas de uma repressão da conduta do ofensor.

Isso porque, por vezes a legislação se mostra insuficiente para punir a prática de *dumping*, por isso a criação de uma indenização suplementar.

Importante salientar que tal condenação, também chamada de *punitive damages* vem sido adotada por diversos países, dentre eles EUA, Espanha, Austrália e Canadá, e em todos, o intuito é o mesmo, servir de exemplo para que as demais empresas não cometam os mesmos atos. Já no Brasil, o sistema adotado é o de reparação/compensação pelo dano causado.

2.3) Decisões judiciais sobre o tema

A partir dos exemplos a seguir citados, pode-se verificar que além da condenação ao ressarcimento pelos danos aos empregados, o *dumping* afeta a a todos de um modo geral, razão pela qual os tribunais têm entendido que, em razão disso, caberá indenização pelos danos causados à coletividade.

Em 2009, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região condenou por *dumping* ocorreu para a empresa JBS S.A, a conhecida Friboi, no processo de nº 00866-2009-063-03-003 e tal condenação se deu por considerar que a empresa mantinha longa jornada de trabalho, baixos salários, utilização de mão-de-obra infantil e condições inadequadas de trabalho, como pode ser analisada a ementa adiante:

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. (TRT 3ª Região, 4ª turma, RO00866-2009-063-03-00-3, Relator: Júlio Bernardo do Carmo, Julgamento: 19/08/2009, Publicação:31/08/2009)

O valor de tal condenação foi apenas simbólico, qual seja, R\$500,00 (quinhentos reais), em favor de um ex-funcionário, mas foi considerado um marco para que os demais processos que estavam em trâmite pela mesma causa fossem analisados da maneira mais atenta (MOREIRA, 2009), e conforme será demonstrado adiante, o valor das indenizações é bem mais elevado.

Em 2013 a empresa Magazine Luiza foi condenada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região a uma multa de R\$1,5 milhão por *dumping* social, considerando que os funcionários eram submetidos a jornadas de trabalho excessivas, superiores a 12 horas, e os intervalos previstos em lei eram desrespeitados (TIENGO, 2013), uma vez que mesmo a ré recorrendo, foram conhecidos os recursos, mas negados os provimentos (<http://s.conjur.com.br/dl/tribunal-regional-trabalho-15-regiao.pdf>):

A r. sentença de origem condenou a reclamada ao pagamento de indenização por dano social no valor de R\$ 1.500.000,00 (um milhão e quinhentos mil reais), Processo nº. Firmado por assinatura digital em 15-10-2013, conforme Lei 11.419/2006 - AssineJus ID: 041562.0915.277177 9 mil reais), o que se mostra razoável, considerando-se a capacidade econômica do ofensor, o reiterado descumprimento dos termos de ajustamento de conduta, e a gravidade dos atos ilícitos praticados, bem como o caráter pedagógico da indenização, a fim de inibir novas ocorrências da mesma natureza. Portanto, nego provimento aos apelos.

Além dessas, a 3ª Vara do Trabalho de Itabuna, no sul da Bahia, em 2013, condenou a Trifil (Itabuna Têxtil S.A) a pagar indenização de R\$4 milhões por danos morais coletivos, pela prática de *dumping* social, considerando que a empresa atentava contra a dignidade dos trabalhadores ao descumprir normas de saúde e segurança do trabalho, isso porque durante dez anos o Ministério Público do Trabalho já vinha investigando casos de acidentes de trabalho, devido às más condições de trabalho na empresa (<http://noticias.r7.com/bahia/empresa-de-itabuna-e-condenada-a-pagar-r-4-milhoes-por-danos-morais-coletivos-28082015>).

E também em 2013 a Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região condenou a Nova Casa Bahia S.A., no processo RO- 0001249-68.2011.5.18.0003, ao pagamento de R\$ 500 mil reais por danos morais coletivos, tendo em vista a prática de *dumping* social por parte da empresa que efetuava o pagamento de salários “por fora”, ou seja, de forma não contabilizada (VILLELA, 2013).

Nesse ano de 2015, o Itaú Unibanco foi condenado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região a uma indenização de R\$20 milhões por *dumping* social. A violação dos direitos trabalhistas se deu pelo não pagamento das horas extras, bem como pela jornada de trabalho superior à permitida em lei, qual seja, duas horas diárias e desrespeito aos intervalos intrajornada, em parte da sentença frisa-se (<http://www.migalhas.com.br/arquivos/2015/5/art20150527-07.pdf>):

No caso, o réu exigiu de seus empregados trabalho sem pagamento de todas as horas extras devidas (havia limite de horas extras, mas não de trabalho), também exigiu jornada suplementar superior a 02 horas diárias (há bancários que chegaram a trabalhar mais de 12 horas), quando deveria sim contratar mais empregados e se havia tanto trabalho a ser feito e, ainda, violou intervalos intrajornada para que o bancário voltasse a produzir e seu lucro não se interrompesse. Com essas práticas, o réu teve sensível redução de custos trabalhistas (um empregado a menos ao exigir o trabalho suplementar e com violação de intervalos intrajornada, além da sonegação de pagamento pela totalidade de todas as horas trabalhadas e do intervalo intrajornada, ao restringir horas extras) e o valor poupado se reverteu em lucro, que valoriza ainda mais suas ações e satisfaz seus acionistas com a partilha dos dividendos bilionários. Paralelamente a isso, a saúde dos bancários empregados foi e vai se destruindo, vez que as normas de duração do trabalho e de intervalo intrajornada não visam apenas evitar sua análoga a de escravidão, mas sim cuidar da saúde e da segurança do trabalhador, permitindo evitar a fadiga física e mental. Doenças crônicas decorrem do excesso de movimento, principalmente na atividade bancária, que invariavelmente envolve digitação. Acidentes de trabalho não acontecem por acaso, mas por descaso e por cansaço, este último decorrente das jornadas extenuantes e sem intervalos. Também não socorre ao réu o argumento de que pagava (parte das) horas extras, porque a inexistência e a infidedignidade de seu sistema revela prática que visava limitar e restringir não a prática,

mas o registro e o integral pagamento de horas extras. Cabe ressaltar que as horas extras foram oneradas pelo ordenamento jurídico justamente para serem evitadas. O trabalho não é mercadoria e a saúde do trabalhador não tem preço.

Assim, conclui-se que se tratam de práticas reiteradas, com o objetivo não apenas de fraudar, como também de obter um favorecimento perante as outras empresas que cumprem devidamente suas obrigações. Por exemplo, no caso da Trifil, a empresa já havia sido condenada em algumas situações anteriores, e as investigações do MPT/BA mostravam as condições de trabalho, o que levou o judiciário a caracterizar o *dumping* social trabalhista.

Ou seja, nesses casos as condutas dos empregadores refletiram o abuso de direito, deixando de ser apenas o descumprimento de leis trabalhistas para se transformar em uma prática que, através da violação do direito do trabalhador, busca obter vantagens indevidas no mercado e acaba atingindo toda uma sociedade.

CONCLUSÃO

O trabalho tratou sobre o conceito de *dumping* social trabalhista, mostrando que sua prática afeta as mais diversas áreas, dentre elas as relações trabalhistas e diretamente a economia do país.

E que, mesmo não havendo uma legislação específica que trate sobre o tema, os tribunais já vem se posicionado e consideram que, uma vez identificada a prática do *dumping*, as empresas deverão ser responsabilizadas pelos danos causados, já que não se tratam apenas de direitos individuais violados, como também danos à coletividade.

E essa responsabilidade patronal atinge a esfera cível, com apoio legal da Constituição Federal juntamente com o Código Civil, bem como a aplicação de uma condenação punitiva, com pagamento de uma pecúnia tendo o intuito de prevenir que novos casos venham a ocorrer.

Conclui-se então que, verificada a prática de *dumping*, procura-se uma resposta específica do Judiciário com o objetivo de evitar que essas condutas se repitam e o combate a essa prática deve ser norteado pelos princípios tais como o valor social do trabalho, a busca pelo pleno emprego, a dignidade da pessoa humana e a função social da empresa.

Ou seja, o *dumping* não se trata de um mero descumprimento de leis, pois além de violar direitos trabalhistas individuais, é uma estratégia desleal, pois afeta o trabalhador socialmente, no sentido de expor esse trabalhador a uma exploração reiterada com o objetivo de a empresa obter mais lucro, concorrendo de maneira injusta.

Exemplificando-se com um caso trazido no presente estudo, uma empresa em que os trabalhadores têm jornadas de trabalho excessivas, superiores a 12 horas, e os intervalos previstos em lei desrespeitados, está indiretamente se beneficiando em relação às outras empresas, pois deixa de realizar o pagamento devido aos empregados, obtendo assim uma folha de pagamento mais vantajosa a ela, o que pode levá-la a colocar os seus produtos no mercado a um preço inferior ao de outras empresas, conquistando o mercado a custo do descumprimento das leis trabalhistas.

BIBLIOGRAFIA

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em 20 nov.2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em 20.nov.2015.

EMPRESA de Itabuna é condenada a pagar R\$ 4 milhões por danos morais coletivos. **R7**

Notícias. Bahia, 25 de julho de 2014. Disponível em: <<http://noticias.r7.com/bahia/empresa-de-itabuna-e-condenada-a-pagar-r-4-milhoes-por-danos-morais-coletivos-28082015>>. Acesso em 20 nov. 2015.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. 4ª Turma. RO00866200906303003.

Relator Júlio Bernardo do Carmo. Julgamento 19 de agosto de 2009. Publicação 19 agosto de 2009. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm>. Acesso em 20 nov. 2015.

MORAES, Maria Celina Bodin. O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org.). **Constituição, direitos**

fundamentais e direito privado. 3. ed. Porto Alegre: livraria do Advogado, 2010, p.111/144.

PARANÁ. Tribunal Regional Do Trabalho. Ação Civil Pública. Processo nº 128312013004-090003. Ministério Público Do Trabalho versus Itaú Unibanco S.A.. Juiz do Trabalho José Wally Gonzaga Neto. Curitiba, 11 de maio de 2015. Disponível em:

<<Http://Www.Migalhas.Com.Br/Arquivos/2015/5/Art20150527-07.Pdf>>. Acesso em 20 nov. 2015.

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

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho. RO 3537120115010076. 2ª Turma. Relatora Maria Aparecida Coutinho Magalhães. Julgamento 04 de setembro de 2013. Publicação 18 de outubro de 2013.

SEVERO, Valdete Souto. O dano social ao direito do trabalho. **Caderno da AMATRA IV**. Porto Alegre, 2010.

SILVA, Jose Afonso da. A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia. In: **Revista de Direito Administrativo**, vol. 212 (abril/junho, 1998), p.89/94.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MENDES Ranulio; SEVERO, Valdete Souto. **Dumping Social nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTR, 2012.

SOUZA, Rodrigo Trindade. Punitivedamages e o direito do trabalho brasileiro: adequação das condenações punitivas para a necessária repressão da delinquência patronal. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região** - jan./dez. de 2010, p.29/88.

TIENGO, Rodolfo. TRT condena Magazine Luiza a multa de R\$ 1,5 milhão por ‘dumping social’. **G1**. Ribeirão e Franca, 05 de novembro de 2013. Disponível em <<http://g1.globo.com/sp/ribeirao-preto-franca/noticia/2013/11/trt-condena-magazine-luiza-multa-de-r-15-milhao-por-dumping-social.html>>, acesso em 20.11.2015.

VILLATORE, Marco A.; FRAHM, Carina. “O Dumping Social e o Direito do Trabalho”. In: VIDOTTI, T. GIORDANI, F. (Org.) **Direito Coletivo do trabalho em uma sociedade Pós-Moderna**. São Paulo, LTr: 2003. p. 149-181

VILLELA, Fabíola, **Nova Casa Bahia S.A. terá de pagar R\$ 500 mil de indenização por danos morais coletivos**. 19 de fevereiro de 2013. Disponível em <<http://www.trt18.jus.br/portal/noticias/nova-casa-bahia-s-a-tera-de-pagar-r-500-mil-de-indenizacao-por-danos-morais-coletivos/>>, acesso em 20.11.2015.